**МЕЃУНАРОДЕН СЛАВЈАНСКИ УНИВЕРЗИТЕТ**
**„ГАВРИЛО РОМАНОВИЧ ДЕРЖАВИН“**
**СВЕТИ НИКОЛЕ – БИТОЛА**
**РЕПУБЛИКА СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА**

**ФАКУЛТЕТ ЗА ПСИХОЛОГИЈА**
**СТУДИСКА ПРОГРАМА: КЛИНИЧКА И СОВЕТОДАВНА ПСИХОЛОГИЈА**

МАГИСТЕРСКИ ТРУД

# ПОВРЗАНОСТ НА НЕВРОТИЦИЗАМ, СОГЛАСНОСТ И ОТВОРЕНОСТ ЗА ИСКУСТВА СО РАБОТНА АНГАЖИРАНОСТ КАЈ МЛАДИ ВРАБОТЕНИ ЛИЦА

**СТУДЕНТ:** ХРИСТИНА ТАЛЕВСКА
**БРОЈ НА ИНДЕКС:** M183002
**МЕНТОР:** ПРОФ. Д-Р САШО КОЧАНКОВСКИ

**Битола, 2021**

**СОДРЖИНА**

АПСТРАКТ ..... 1

ВОВЕД ..... 3

I. ТЕОРЕТСКИ ДЕЛ ..... 5

1 ПРОБЛЕМ НА ИСТРАЖУВАЊЕ ..... 5

2 ТЕОРИИ ЗА СТРУКТУРАТА НА ЛИЧНОСТА ..... 5

3 ПЕТФАКТОРСКИ МОДЕЛ НА ЛИЧНОСТА ..... 13

3.1 Невротицизам ..... 20

3.2 Согласност ..... 22

3.3 Отвореност за искуства ..... 24

3.4 Совесност ..... 25

3.5 Екстраверзија ..... 28

4 РАБОТНА АНГАЖИРАНОСТ ..... 30

5 ЦРТИТЕ НА ЛИЧНОСТА И РАБОТНОТО ОДНЕСУВАЊЕ ..... 42

6 ЦРТИТЕ НА ЛИЧНОСТА И УЛОГАТА НА КОМПАНИИТЕ ..... 50

7 ЦРТИТЕ НА ЛИЧНОСТА И РАБОТНАТА АНГАЖИРАНОСТ ЗА ВРЕМЕ НА КОВИД-19 ПАНДЕМИЈАТА ..... 54

8 РЕЛЕВАНТНИ ЕМПИРИСКИ ИСТРАЖУВАЊА ..... 57

II. МЕТОДОЛОШКИ ПРИСТАП НА ИСТРАЖУВАЊЕТО ..... 61

9 ПРЕДМЕТ НА ИСТРАЖУВАЊЕТО ..... 61

10 ЦЕЛ И КАРАКТЕР НА ИСТРАЖУВАЊЕТО ..... 62

11 ЗАДАЧИ НА ИСТРАЖУВАЊЕТО ..... 63

12 ХИПОТЕЗИ ..... 63

13 ВАРИЈАБЛИ НА ИСТРАЖУВАЊЕТО ..... 64

13.1 Невротицизам ..... 65

13.2 Согласност ..... 65

13.3 Отвореност за искуства ..... 66
13.4 Работна ангажираност ..... 66
14 МЕТОД, ТЕХНИКИ И ИНСТРУМЕНТИ НА ИСТРАЖУВАЊЕ ..... 67
14.1 NEO PI-R ..... 67
14.2 Utrecht Work Engagement Scale ..... 82
15 ПОПУЛАЦИЈА И ПРИМЕРОК ..... 84
16 СТАТИСТИЧКА ОБРАБОТКА НА ПОДАТОЦИТЕ ..... 88
17 ОРГАНИЗАЦИЈА И СПРОВЕДУВАЊЕ НА ИСТРАЖУВАЊЕТО ..... 88
III. АНАЛИЗА НА ИСТРАЖУВАЊЕТО ..... 91
18 РЕЗУЛТАТИ ..... 91
19 ДИСКУСИЈА ..... 95
ЗАКЛУЧОК ..... 106
КОРИСТЕНА ЛИТЕРАТУРА ..... 108
ПРИЛОЗИ ..... 113

**ЛИСТА НА СЛИКИ**

Слика 1: Графички приказ на корелацијата помеѓу работната ангажираност и невротицизмот ..... 93
Слика 2: Графички приказ на корелацијата помеѓу работната ангажираност и отвореноста ..... 94
Слика 3: Графички приказ на корелацијата помеѓу работната ангажираност и отвореноста ..... 94

**ЛИСТА НА ТАБЕЛИ**

Табела 1: Приказ на примерокот испитаници ..... 86
Табела 2: Приказ на примерокот испитаници во однос на нивните работни карактеристики ..... 86

Табела 3: Дескриптивни мерки за варијаблите невротицизам, отвореност, согласност и работна ангажираност ..... 93
Табела 4: Пирсонов коефициент на корелација помеѓу варијаблата работна ангажираност и варијаблите невротицизам, отвореност и согласност ..... 93

## ЛИСТА НА ПРИЛОЗИ

Прилог 1: Тест NEO PI-R ..... 113
Прилог 2: Лист за одговори на тестот NEO PI-R ..... 121
Прилог 3: Тест Utrecht Work Engagement Scale ..... 122

## АПСТРАКТ

Целта на ова истражување е да се испита поврзаноста помеѓу невротицизмот, согласноста, отвореноста за искуства и работната ангажираност кај млади вработени лица. Истражувањето се темели на петфакторскиот модел на личноста развиен од Коста и Мек Кре и концептот за работна ангажираност на Шауфели и Бакер. Истражувањето беше спроведено во ноември 2020 година, со пригоден примерок од 112 испитаници, млади вработени лица кои помеѓу себе се разликуваа во однос на нивната работна позиција, работен стаж и дејност на компанијата во која во моментот беа вработени. Невротицизмот, согласноста и отвореноста за искуства беа мерени со тестот NEO PI-R, а работната ангажираност со тестот Utrecht Work Engagement Scale. Податоците беа анализирани со користење на Пирсонов коефициент на корелација. Резултатите покажаа дека поврзаноста помеѓу невротицизмот и работната ангажираност е статистички значајна и негативна. Резултатите исто така покажаа дека отвореноста и согласноста, како црти на личноста, не се статистички значајно поврзани со работната ангажираност. Добиените сознанија имаат огромна корист при разбирањето на структурата на личноста на вработените, разбирањето на работните однесувања и може да бидат доста значајни за психолозите вработени во тие области.



Клучни зборови: невротицизам, отвореност за искуства, согласност, работна ангажираност, петфакторски модел на личноста.



## ABSTRACT

The purpose of this research is to examine the relationship between neuroticism, agreeableness, openness to experience, and work engagement among young employed people. This research is based on the five-factor model of personality developed by Costa and McCrae and the work engagement concept by Schaufeli and Bakker. This research was conducted in November 2020, using a convenience sample of 112 participants, young employed people who differed from each other in terms of their job position, work experience and the industry of the company in which they were employed at the time. Neuroticism, agreeableness, and openness to experience were measured using NEO PI-R whereas work engagement was measured using the Utrecht Work Engagement Scale. The data was analyzed using the Pearson correlation coefficient. The findings showed a negative and statistically

significant correlation between neuroticism and work engagement. The findings also showed that there is no statistically significant correlation between the personality traits openness and agreeableness, and work engagement. The acquired findings are of a great benefit in understanding the employees' personality structure, understanding work behaviour and can also be very significant to the psychologists employed in those fields.

Keywords: neuroticism, openness to experience, agreeableness, work engagement, five-factor model of personality.

**ВОВЕД**

Во оваа магистерска работа се обработува поврзаноста на невротицизмот, согласноста и отвореноста за искуства со работната ангажираност кај млади вработени лица. Главно, се посветува внимание на невротицизмот, согласноста и отвореноста кон искуства како предиктори на изразеноста на работната ангажираност, но се разгледуваат и совесноста и екстраверзијата како главни фактори на личноста.

Постојат повеќе фактори кои го обликуваат нашето секојдневно однесување. Невротицизмот, согласноста, отвореноста за искуства, совесноста и екстраверзијата се идентификувани како пет основни и универзални црти на личноста и имаат големо значење за целокупното однесување на човекот во социјалната средина. Тие се едни од основните димензии на личноста и придонесуваат секој од нас во дадени ситуации да реагира различно. На пример, некои луѓе се покреативни и сакаат да учествуваат во нови работи, а некои не ги сакаат промените и не се имагинативни. Некои луѓе се поодговорни, внимаваат на детали, а некои не се добро организирани и ги одложуваат важните задачи; некои сакаат да се во друштво на нови луѓе, имаат многу пријатели, сакаат да се дел од нови социјални активности, а некои повеќе сакаат да се сами, не сакаат да се во центарот на вниманието и им е потешко да започнат разговор; некои се емпатични, постојано се грижат за другите луѓе и сакаат да им помагаат на другите, а некои не се интересираат за туѓите чувства, манипулираат или не се грижат за другите луѓе; некои луѓе постојано се грижат, лесно се вознемируваат, постојано чувствуваат стрес и се анксиозни, а некои се емоционално постабилни, ефективно се справуваат со стресот, не се грижат премногу и често се релаксирани. Сето ова е применливо и на човековото однесување во работната средина. Секој вработен различно се чувствува и различно се однесува, па може да се каже дека цртите кои една личност ги поседува го обликуваат професионалното однесување на таа личност. Така, дали вработениот е посветен и концентриран на работата и дали енергично ги исполнува своите обврски, може во голема мера да е поврзано со тоа во колкав степен кај него се изразени невротицизмот, совесноста, екстраверзијата, согласноста и отвореноста за искуства.

Со развојот на теориите за управување со човечки ресурси, интересот за проучување на човековото однесување во работната средина станува сè поголем и таквите истражувања стануваат сè поактуелни. Истражувачите често се заинтересирани за тоа кои фактори придонесуваат вработените да имаат различно однесување на

работа. Исто така, со резултатите од ваквите истражувања менаџерите полесно можат да ги разберат своите вработени и нивните потреби, можат да научат кои кандидати да ги избираат при селекцијата на нови вработени, како да го структурираат својот тим, какви работни задачи да им задаваат на своите вработени, како да ги мотивираат и како да управуваат со нив. На долгорочен план, ова може да влијае врз зголемување на продуктивноста на вработените, зголемување на развојот на компаниите и нивниот профит.

Мојот интерес за спроведување на ова истражување најмногу се должи на мојата моментална работна позиција како регрутер и менаџер за човечки ресурси во компанија во којашто вработените во најголем дел се млади лица на возраст до 35 години. Секојдневно се среќавам со различни профили на вработени и би сакала да имам можност подобро да ги разберам мотивите за начинот на нивните различни однесувања. Затоа, при спроведувањето на ова истражување, се разгледувани и дискутирани повеќе теориски концепции и релеватни истражувања на оваа тема.

Поради наведените причини, сметам дека резултатите од конкретното истражување би биле доста применливи во практика, би биле значајни за работодавачите, менаџерите на човечки ресурси, но и за психолозите како вработени во тие области.

Во однос на фазите на ова истражување, најпрво беше изработен нацрт-проект со што беше дефиниран проблемот и варијаблите. Со тоа беше разгледана теоријата и релевантно поврзаните истражувања и беа поставени хипотезите, целите и задачите на истражувањето. Исто така, беше дефиниран и методот на истражување и инструментите кои би се користеле при истражувањето. Беше одредена и популацијата и примерокот на истражувањето. Потоа, со задавање на инструментите за мерење на степенот на поседување на варијаблите на испитаниците беше спроведено истражувањето. Добиените податоци беа статистички обработени, а со тоа се изведе и заклучок за резултатите. Тие понатака беа интерпретирани и дискутирани во споредба со теориските определби и релевантните истражувања. На крај беше изработен овој извештај за спроведеното истражување.

# I. ТЕОРЕТСКИ ДЕЛ

## 1 ПРОБЛЕМ НА ИСТРАЖУВАЊЕ

Проблемот на истражувањето гласи: Дали и како невротицизмот, согласноста и отвореноста за искуства се поврзани со работната ангажираност кај млади вработени лица?

Поставувањето на проблемот на овој начин се должи на теоријата за петфакторскиот модел на личноста. Според петфакторската теорија, структурата на личноста се состои од пет главни фактори и тоа: невротицизам, совесност, екстраверзија, согласност и отвореност за искуства. За нив популарно се користи терминот 'Големите Пет'. Поради практични причини, во овој труд ќе бидат истражувани само невротицизмот, согласноста и отвореноста за искуства како главни предиктори на работната ангажираност, но секако ќе се даде и посебен теориски осврт на совесноста и екстраверзијата.

## 2 ТЕОРИИ ЗА СТРУКТУРАТА НА ЛИЧНОСТА

Личноста, во психолошката литература е дефинирана на најразлични начини. Често под личност се подразбираат индивидуалните карактеристики и однесувања на поединецот кои го означуваат неговото прилагодување кон надворешната средина. Исто така, личноста може да се дефинира како начинот на кој индивидуата мисли, чувствува, перципира и реагира (Yesil & Sozbilir, 2013).

Личноста традиционално се дефинирала преку влијанието кое надворешното однесување го имало на другите луѓе. Личноста означува навики, ставови и останати социјални црти кои се карактеристики на однесувањето на поединецот. Таа во текот на целиот живот на индивидуата главно останува иста и стабилна, но не е строго непроменлива, туку постојано се развива.

Така, може да се каже дека личноста е склоп на навики, црти, однесувања и идеи кои во надворешната средина се организирани како социјални улоги, а внатрешно се поврзани со мотивацијата, целите и сликата за себе. Всушност, личноста е склоп на однесувања кои еден човек го разликуваат од другите. Личноста е организиран начин на мислење, чувствување и однесување. Со помош на склопот на личноста, човекот се

адаптира на одредено социјално општество или култура (Sunita, Parul, Bhavana & Vikas, 2014).

Структурата на личноста е универзална. Цртите се основни компоненти на личноста, па затоа и тие се универзални и со текот на времето се релативно стабилни. Секој човек има различен степен на изразеност на неговите црти на личноста (McCrae & John, 1992).

Карактеристиките на личноста се главно стабилни и со текот на времето остануваат исти, но самата личност по природа е динамична и во зависност од времето и ситуацијата може да варира. На пример, може да се случи определен поединец да е доста организиран на работното место, но не и во домашни услови. Стабилноста главно се однесува на тоа до кој степен карактеристичните начини на размислување, чувствување и однесување со текот на времето остануваат исти и непроменети. Може да се каже дека цртите на личноста постојано се развиваат. Развојот на личноста е динамичен. Според најновите теории за личноста, дури и по педесеттата година од животот може да се случат определени промени. Исто како и нашиот физички развој, така и нашите црти на личноста претрпуваат промени во детството и младоста, а се стабилизираат во возрасната доба. Во првите недели од животот, новороденчињата започнуваат да покажуваат некои индивидуални разлики, најмногу во однос на позитивните и негативните емоции, односно тогаш започнува да се формира основата на нивната личност. Клучна улога има и односот на родителите и нивниот родителски стил. Тоа понатака има и долготрајни ефекти врз целокупната личноста. Понатака во детството, со развивањето на другите животни вештини, продолжува да се развива и личноста. Во периодот на адолесценција, кај личноста се јавуваат важни биолошки, социјални и психолошки промени. Пред сè, најважни се биолошките промени, но во овој период исто така се формираат и целите и мотивите. Со тоа се оформува и совесноста и се обликува и однесувањето. Нивото на самодоверба кај адолесцентите во овој период ги обликува цртите како екстраверзијата и невротицизмот. Исто така, во овој период адолесцентите го формираат и нивниот идентитет и нивната психолошка индивидуалност. Меѓу другото, се формира и нивниот став кон социјалните вредности и норми. Во периодот на раната возрасна доба, се одвиваат некои промени на улогите, односно во овој период лицата се поподложни на почитување на социјалните норми и стануваат социјално покомпетентни. Поради самото прилагодување на постоечките норми, кај поединците најчесто се јавува и зголемување на нивниот степен на

согласност, совесност и отвореност и намалување на нивниот степен на невротицизам. Развојот на личноста продолжува и во доцната возрасна доба и е одреден и од различните животни искуства, на пример, работата, односите со другите и одредени стресни настани. Луѓето се навикнуваат на нивната нова улога како возрасни, стануваат поодговорни и погрижливи, се фокусираат на нивните долготрајни цели и планови, не се впуштаат во ризични однесувања и не се препуштаат на нивните внатрешни желби. Во староста, повторно се случуваат различни биолошки промени и човекот започува да се навикнува и на нови животни улоги. Во овој период се случуваат и најразлични животни настани и предизвици, како на пример загуба на блиски личности, намалено здравје, пензионирање и намалени когнитивни способности кои што влијаат на целокупниот склоп на личноста. Исто така, освен нивната временска промена, треба да се напомене и дека цртите може да се менуваат и во социјално пожелна насока. Во различни контексти, цртите различно се манифестираат (Carducci & Nave, 2020).

Низ историјата, голем број на истражувачи се интересирале за цртите од кои е составена структурата на личноста (McCrae & John, 1992). Еден од првите кои што го изучувал концептот на личноста и дал објаснување за цртите од кои е составена бил Гордон Олпорт (Gordon Allport, 1936). Тој ги поставил темелите за начинот на проучување и истражување на личноста. Тој сметал дека личноста на луѓето не е само карактеризирана од универзалните и екстерните фактори, туку дека секој има свое одредено ниво на индивидуалност во поглед на личносните црти и тие црти го одредуваат неговото однесување. Тој, заедно со неговиот колега Одберт (Odbert, 1936) формирал листа од повеќе од 40 000 збора кои ја опишуваат личноста. Потоа од оваа листа биле селектирани само придавките и била сведена на 4 000 збора. Олпорт тврдел дека цртите на личноста се основа на однесувањето и дека однесувањето во одредени ситуации е одредено од нив, а не од стимулуси или други фактори. Тој, исто така, верувал дека цртите можат да бидат измерени емпириски или статистички, со проучување на човековите навики. Тој ги објаснувал разликите помеѓу цртите и навиките со набљудување на човековото однесување. На пример, сметал дека навика е некое повторено однесување, како честото смеење. Цртата може да ја објасни поврзаноста помеѓу навиките. На пример, ако навиката за често смеење е поврзана со навиката за често кажување на шеги, тогаш тие навики може да бидат резултат на некоја основна црта. Олпорт не опишал колку различни индивидуални црти постојат, туку само сметал дека постојат некои универални црти и многу индивидуални црти кои

се разликуваат од поединец до поединец. Важен аспект на неговата теорија е фактот дека однесувањата кои што се контрадикторни на карактеристиките на определни црти не докажуваат дека таа црта не постои. Тој ги опишувал цртите во поглед на тоа колку често се јавува определено однесување, но сметал дека цртата не гарантира дека определено однесување ќе се јави во некоја ситуација. Самото однесување било одредено и од природата на цртата и од ситуациски фактори. Олпорт сметал дека цртите спаѓаат во една од три категории, и тоа основни, централни и секундарни црти. Основните црти ја доминираат личноста на човекот. Тие се доста јасно изразени и може да ги увиди секој којшто го набљудува однесувањето на поединецот. Но, најчесто, однесувањето е резултат на комбинација на повеќе црти, познати како централни црти. Тие се многубројни и се присутни кај секој поединец и најчесто се главните двигатели на однесувањето. Секундарните црти немаат големо влијание врз однесувањето на човекот и доаѓаат до израз само при определни ситуации. Според Олпорт, основата на цртите е психолошка, но различна за различни луѓе. Според него, природата на цртите е динамична и тие може да имаат различни извори и не мора да се засновани на универзални, генетски одредени фактори, несвесни мотивации, искуства во текот на детството или сексуални желби. На пример, интровертноста кај еден човек може да е резултат на генетски фактори, а кај друг резултат на негативни социјални искуства. Без разлика на изворот, цртите ја одредуваат реакцијата на поединецот на одредени дразби. Во текот на неговата кариера, Олпорт работел на создавање методи за мерење на цртите на личноста. Тој сметал дека личноста никогаш не може да биде целосно квантификувана и опишувана само со помош на цртите, туку дека човекот треба да се согледува како целина. Тој успеал да ја нагласи важноста на уникатноста на личноста со тоа што се изборил за употребата на студиите на случај. Олпорт секогаш се држел до својата теорија дека ситуациските фактори имаат голема улога при предвидувањето на однесувањето. Тој не верувал дека цртата го одредува однесувањето при сите ситуации. Цртата којашто би го правела тоа би била основна црта, но, според него, тие црти ретко се појавуваат. Според Олпорт, централните и секундарните црти се почести, но присутни само во одредени ситуации. Исто така, нешто што било доста важно во неговата теорија е фактот дека развојот на луѓето се одвива со текот на времето. Една од разликите со поновите теории за цртите на личноста е тоа што Олпорт сметал дека лицата може да поседуваат стотици црти, особено ако се сметаат и централните и секундарните црти.

Поновите модели за цртите на личноста (на пример, петфакторскиот модел на личноста) најчесто вклучуваат неколку црти кои се клучни за функционирањето на човекот. Исто така, во поновите теории секоја црта се одредува на посебен континуум и секој поединец се наоѓа на одреден степен на тој континуум во зависност од степенот на поседување на цртата. Колку поблиску се наоѓа поединецот до едниот од екстремите на цртата, толку повеќе цртата преовладува во одредувањето на однесувањето во одредени ситуации. Секако, мора да се напомене дека секоја ситуација е различна и дека личноста во определена ситуација може да прикажува однесување карактеристично за една црта, но тоа да не се случи во некоја друга ситуација.

Еден од највлијателните психолози во 20-тиот век бил Ханс Ајзенк (Hans Juergen Eysenck, 1964) којшто исто така ја проучувал структурата на личноста. За разлика од другите истражувачи коишто користеле факторска анализа или самопроцени, Ајзенк анализирал процени на однесувањето, психијатриски дијагнози и експериментални мерки. Тој во своите истражувања комбинирал теории од експерименталната психологија со резултати од неговите факторски анализи. Врз основа на резултатите, тој сметал дека освен општиот фактор на невроза, постои и секундарен фактор наречен интроверзија-екстраверзија и трет фактор наречен психотицизам. Овие три фактори биле нарекувани и 'Големите Три'. Тој сметал дека овие фактори се психобиолошки, односно дека тие се предизвикани од биолошки и психолошки механизми. Ајзенк ја дефинирал екстраверзијата како бихевиорална тенденција кон позитивни афекти која се однесува на социјалност, дружељубивост, потрага по стимулации, асертивност, безгрижност и компетитивност. Невротицизмот бил дефиниран како негативна емоционалност, односно состојба којашто се карактеризира со анксиозност, напнатост, депресивност, ниска самодоверба, срамежливост, нерасположеност, иритабилност, чувство на вина и промени во расположението. Ова дефинирање на екстраверзијата и невротицизмот е доста слично со дефинирањето на екстрверзијата и невротицизмот според петфакторскиот модел. Психотицизмот, според Ајзенк, ги опишува индивидуалните разлики во неконтролираното и спонтаното однесување и се карактеризира со агресивност, егоцентричност, апатичност, импулсивност, неорганизираност и со невнимателно, сурово и антисоцијално однесување, односно однесување кое може да биде нормално од една и криминално и патолошко, од друга страна. Според него, димензијата невротицизам-емоционална стабилност била основната црта на личноста и тој сметал дека цртите се наследни и дека секоја има свои

посебни карактеристики. Во полето на организациската психологија, Ајзенк ја истражувал поврзаноста помеѓу личноста, кариерните преференции и задоволството од работата.

Помеѓу психолозите кои дале свој придонес при поставувањето на теоријата за петфакторскиот модел се наоѓа и Левис Голдберг (Lewis Goldberg, 1990, 1992). Неговите теории, меѓу другото, вклучувале објаснувања за проучувањето на особините на личноста во рамки на лексиката. Исто така, тој поставил и петфакторски модел за структурата на особините на личноста, ги опишал неговите основи во лексиката и оптималните начини за негово мерење. Тој идентификувал структура од пет фактори кои ги нарекол 'Големите Пет'. Тие фактори биле совесност, согласност, емоционална стабилност, екстраверзија и интелект/имагинација. Голдберг ја согледувал личноста во рамките на индивидуалните разлики во бихевиоралните тенденции. Тој сметал дека тие тенденции биле различни за секоја од петте главни димензии и дека тие можат да се идентификуваат емпириски преку прашалници. Неговите теории не се согласувале со теориите на други психолози како Џек Блок (Jack Block, 1996) кој личноста ја согледувал од психодинамична страна и не се потпирал на факторски анализи, Ханс Ајзенк (Hans Eysenck, 1964) кој тврдел дека структурата на личноста е составена од три фактори и Коста и Мек Кре (Costa and McCrae, 1985) кои петте фактори не ги објаснувале на лексички начин. Во секој случај, Голдберг доста се залагал за учењето дека личноста е составена од пет главни фактори, а неговите поставки подоцна биле проширени од Коста и Мек Кре (Costa and McCrae, 1985) кои ја потврдиле валидноста на моделот.

Во однос на разликите помеѓу моделот на Голдберг и моделот на Коста и Мек Кре, една од очигледните е именувањето на димензиите. Тенденцијата да се биде интелектуално љубопитен и желбата за доживување на нови нешта, од страна на Голдберг е наречена интелект, а од Коста и Мек Кре отвореност кон искуства. Димензијата на чија една страна се наоѓа анксиозноста и вознемиреноста, а на чија друга страна смиреноста, Голдберг ја нарекол емоционална стабилност, а Коста и Мек Кре – невротицизам. Друга значајна разлика е операционализацијата на факторите (на пример, во моделот на Коста и Мек Кре топлината е поврзана со екстраверзијата, а во моделот на Голдберг со согласноста) и интеракцијата помеѓу факторите (на пример, моделот на Коста и Мек Кре подразбира хиерархиска структура на петте фактори, а моделот на Голдберг, не). Исто така, моделот на Голдберг бил развиен преку лексички

пристап, а моделот на Коста и Мек Кре со употреба на факторската анализа. Сепак, и двата модела го поддржуваат фактот дека структурата на личноста е изградена од пет главни фактори (според Carducci & Nave, 2020).

Олпорт и Одберт подоцна ги групирале своите термини кои ја опишуваат личноста во четири категории и тоа станало основа за понатамошните истражувања на Кател (Cattell, 1949). Тој пристап претставувал премин од теоретското кон емпириското истражување на личноста. Кател ги проучувал основните димензии на личноста, мотивацијата и когнитивните способности на луѓето. Резултат од неговата примена на факторска анализа било откривањето на 16-те основни факторски црти на личноста (според Carducci & Nave, 2020). Кател го создал и прашалникот за 16-те фактори на личноста (16 PF – 16 Personality Factors questionnaire), модел кој што бил доста сличен со петфакторскиот модел на личноста. Денес овој прашалник се користи за проценување на личноста при неклинички и организациски цели (според Amir, Naz, Hafeez, Ashfaw & Dogar, 2014). Идентификуваните 16 димензии биле: топлина (резервираност, наспроти соработка и поддршка), интелект (конкретно, наспроти аналитичко размислување), емоционална стабилност (нерасположеност и нервоза, наспроти смиреност и стабилност), агресивност (субмисивност наспроти доминантност), активност/енергичност (сериозност, претпазливност наспроти авантура и спонтаност), верност/послушност (недоверливост, наспроти совесност), социјална асертивност (срамежливост и повлеченост наспроти храброст), чувствителност (истрајност, тврдоглавост, наспроти грижливост), параноичност (доверба, наспроти сомневање), апстрактност (конвенционалност, наспроти имагинативност), интроверзија (отвореност, директност, наспроти приватност), анксиозност (самодоверба, наспроти загриженост), отвореност на умот (традиционалност, наспроти љубопитност и експериментирање), независност (пријателска настроеност, наспроти самодоволност), перфекционизам (неорганизираност, наспроти организираност и прецизност) и тензија (релаксираност, наспроти стрес) (според Carducci & Nave, 2020).

Фиске (Fiske, 1949), создал поедноставна верзија на моделот на Кател, според податоци добиени од самопроцени, процени од врсници и од психолози. Тој дури и идентификувал петфакторска структура на личноста. Норман (Norman, 1963) во текот на својата работа прибирал различни теоретски и емпириски докази за постоењето на петфакторски модел на личноста. Карактеристките на неговиот модел се: личноста се состои од пет главни димензии, резултатите за секоја од димензиите формираат

нормална дистрибуција, личноста се опишува со помош на индивидуални црти, повисоките скорови означуваат посилно присуство на конкретната црта и лицата со просечни резултати се карактеризираат со мешавина на двете екстреми. Овие пет димензии ги претставуваат најглавните, основни разлики помеѓу личностите. За клучни фактори ги сметал екстраверзијата (асертивност, енергичност), согласноста (соработка, доверба), совесноста (одговорност, доверливост), емоционалната стабилност наспроти невротицизмот (смиреност, наспроти вознемиреност) и културата (интелектуално независно размислување). Исто така, еден од попознатите прашалници за самопроцена на личноста е MBIT (Myers-Briggs Type Indicator). Овој прашалник бил дизајниран за процена на тоа како луѓето се перципираат себеси и светот и како го проценуваат начинот на кој што донесуваат одлуки (според Amir et al., 2014).

Од останатите модели за структурата на личноста, се издвојува Хексако моделот (HEXACO model of personality), според кој личноста е составена од шест главни димензии: искреност-скромност, емоционалност, екстраверзија, согласност, совесност и отвореност кон искуства. Според овој модел, со овие шест димензии може да се опишуваат различните типови на личност и може да се класифицираат цртите на личноста. Секоја од димензиите понатака е опишана со помош на различни придавки. Димензијата искреност-скромност се однесува на придобивките од соработка со другите, наспроти придобивките од искористување на другите. Придавките кои ја опишуваат оваа димензија се: искрен, лојален, праведен, скромен, наспроти горделив, алчен, измамник, лицемерен, итар. Димензијата емоционалност се однесува на намален степен на нанесување штета на себеси и на другите, наспроти потенцијални добивки од на нанесување штета на себеси и на другите. Придавките кои ја опишуваат оваа димензија се: анксиозен, емоционален, плашлив, чувствителен, сентиментален, ранлив, наспроти храбар, независен, стабилен, силен. Димензијата екстраверзија се однесува на придобивките од социјалните интеракции, наспроти избегнување на социјалните интеракции. Придавките кои ја опишуваат оваа димензија се: активен, весел, екстравертен, дружељубив, комуникативен, наспроти интровертен, пасивен, тивок, резервиран, срамежлив. Димензијата согласност се однесува на придобивки од соработка со другите, наспроти избегнување на загуби поради искористувањето од другите. Придавките кои ја опишуваат оваа димензија се: нежен, пријатен, мирен, толерантен, трпелив, наспроти тврдоглав, нерасположен за соработка, кавгаџија. Димензијата совесност се однесува на придобивки од завршување на одредени задачи,

наспроти избегнување на извршувањето на одредени задачи и избегнување на губењето на енергија. Придавките кои ја опишуваат оваа димензија се: внимателен, дисцилиниран, организиран, прецизен, наспроти отсутен, неодговорен, мрзлив, невнимателен. Димензијата отвореност кон искуства се однесува на придобивки од различни идеи и имагинации наспроти избегнување на таквите однесувања. Придавките кои ја опишуваат оваа димензија се: креативен, иновативен, интелектуален, ироничен, наспроти традиционален, без имагинација. Според повеќето лексички истражувања, факторот отвореност се интерпретира како интелект, имагинација или неконвенционалност. Димензиите екстраверзија, совесност и отвореност според моделот Хексако (HEXACO) се многу слични со истите димензии во петфакторскиот модел, а согласноста и емоционалноста според Хексако (HEXACO) се совпаѓаат со некои делови од описите на согласноста и невротицизмот според петфакторскиот модел.

Во обид да се интегрираат знаењата од социјалната психологија и психологијата на личноста, во поново време е формирана целосна теорија за цртите на личноста. Таа теорија објаснува зошто луѓето во најголемиот дел од времето се однесуваат исто и карактеристично за нив, но понекогаш при различни ситуации го менуваат своето однесување. Однесувањето на поединецот се објаснува преку неговите црти, но значаен фактор претставуваат и ситуациите во кои тој се наоѓа. Затоа, оваа теорија целосно ги комбинира двата пристапи (Carducci & Nave, 2020).

## 3 ПЕТФАКТОРСКИ МОДЕЛ НА ЛИЧНОСТА

Со различните истражувања сè повеќе и повеќе се пронаоѓале докази за постоење на пет основни фактори на личноста. Така, со текот на времето таа структура, помеѓу теоретичарите од областа на психологијата на личноста, станала една од најприфатените. Денес е најкористена при опишување на основните особини. Петфакторскиот модел вклучува пет основни димензии, односно фактори кои психолозите ги користат за опишување на карактеристиките на личноста. Се смета дека овие фактори ја претставуваат основната структура на личноста. Овој модел бил развиван независно од страна на повеќе теоретичари, но најпозната е верзијата на Пол Коста и Роберт Мек Кре (Paul T. Costa Jr. & Robert McCrae, 1976, 1985, 1992). Тие ги дефинираат „Големите Пет“, односно петте основни особини на личноста:

невротицизам, екстраверзија, совесност, согласност и отвореност за искуства. Се смета дека сите останати особини се содржат во овие пет основни фактори.

Првото поголемо истражување на Коста и Мек Кре било во 1976 година, кога работеле на развој на теорија која ги опишувала возрасните разлики во структурата на личноста. Теоријата ги користела резултатите од факторската анализа на Кател и поставениот прашалник за 16-те фактори на личноста бил поделен по возрасни групи, објаснувајќи кои фактори со текот на времето остануваат стабилни. Тие работеле и на идејата дека човечката личноста е составена од црти, што било контрадикторно со тогашните мислења дека начинот на кој што е структурирана личноста не може да се објасни со црти. Најпрво, откриле дека двете димензии на личноста коишто со текот на времето остануваат стабилни се: анксиозност – адаптирање и интроверзија – екстраверзија. Исто така, тие откриле и дека, освен невротицизмот и екстраверзијата, постои и друга димензија на личноста која што ја нарекле отвореност кон искуства. Ова довело до развој на првата верзија на нивниот инструмент за процена на личноста кој бил наречен „Прашалник за Невротицизам – Екстраверзија – Отвореност“ (NEO-I – Neutroticism-Extraversion-Openness). Потоа, со понатамошните истражувања на структурата на личноста, овој прашалник бил ревидиран и биле вклучени и два дополнителни фактора и тоа согласноста и совесноста. Во 1985 година инструментот бил преименуван во NEO-Personality Inventory (NEO-PI) и ги содржел сите пет црти (невротицизам, екстраверзија, отвореност кон искуства, согласност и совесност). Теоријата е позната и како петфакторски модел (Five Factor Model – FFM). Секој од овие пет фактори на личноста бил мерен со помош на 48 посебни ајтеми, со исклучок на согласноста и совесноста кои биле мерени со 18 ајтеми за секој фактор посебно. Исто така, за секој од факторите биле поставени по шест супскали. Вкупно, тестот содржел 181 ајтем, заедно со прашањето за процена на валидноста на одговорите на испитаниците. Со помош на овие истражувања, петте фактори на личноста биле одредени со статистичката постапка факторска анализа. Во 1992 година, Коста и Мек Кре повторно го ревидирале прашалникот и финалната верзија (NEO-PI-R и скратената форма на тестот NEO-FFI) станала еден од најпопуларните инструменти за мерење на петте фактори кои ја сочинуваат структурата на личноста. Од тогаш па наваму, Коста и Мек Кре тврделе дека личноста е универзален конструкт кој со текот на времето е стабилен и дека основата на личноста на поединецот може да биде проценета со помош на петте главни фактори (според McCrae & John, 1992).

Терминот „Големите Пет“ не подразбира дека личноста може да се сведе само на пет црти. Тој означува дека петте димензии ја претставуваат широката структура и природа на личноста, а секоја димензија во себе содржи голем број на различни карактеристики. Петте фактори од овој модел се статистички независни, односно тоа значи дека резултатот на една од димензиите не го одредува резултатот на некоја од другите димензии. Овој модел е доста корисен, затоа што обезбедува сеопфатна рамка за опишување и споредување на поединците. Овој сложен конструкт на лични навики, аспекти и црти ја претставува основата на однесувањето на човекот (Carducci & Nave, 2020).

Петте фактори на личноста се главно стабилни и тие одредуваат како личноста би реагирала во определени ситуации (Sunita et al., 2014). Структурата на личноста има важна улога при разбирањето и проценувањето на човековото однесување. Според петфакторскиот модел, петте димензии на личноста ги објаснуваат најзначајните карактеристики на однесувањето на човекот. Невротизмот ги претставува негативните емоции како што се лутината, анксиозноста, депресијата и несигурноста, спротивно на емоционалната стабилност. Невротичните лица се подложни на стрес, импулсивни се и имаат ниска толеранција на фрустрации. Екстраверзијата ги подразбира цртите како социјалност, активност, оптимистичност, потреба за стимулации и пријателска настроеност, што е спротивно на резервираност, независност и повлеченост. Согласноста се опишува како сочувство, емпатија, алтруистичност и доверба, наспроти сомничавост и несоработка. Отвореноста, или отвореноста кон искуства ја сумира комплексноста на индивидуалните искуства, односно лицата кои се отворени кон искуства се љубопитни, имаат разновидни интереси и постојано се во потрага по нови доживувања, наспроти лицата кои го преферираат конвенционалното и конзервативното и се ригидни во поглед на нивните верувања и ставови. Совесноста го подразбира степенот на организираност и упорност во исполнувањето на зададените цели и задачи. Лицата со висока совесност се организирани, доверливи, вредни и истрајни и имаат висока самодисциплина, наспроти лицата со ниска совесност кои се поневнимателни и немаат јасно поставени цели (Yesil & Sozbilir, 2013).

Под невротицизам се подразбира степенот на емоционална стабилност. Отвореноста кон искуства подразбира ниво на креативност и љубопитност, согласноста ниво на топлина и љубезност во односите со другите, совесноста ниво на организираност и работна етика, а екстраверзијата подразбира ниво на дружељубивост

и ентузијазам. Невротичните лица се карактеризирани како ранливи и тие често доживуваат негативни емоции. Екстравертните лица се енергични, асертивни и социјални и имаат тенденција да доживуваат позитивни емоции. Отвореноста кон искуства се карактеризира со разновидни погледи на светот, дивергентно размислување и креативност. Согласноста подразбира топлина, доверба и соработка со другите луѓе. Совесноста се однесува на лица кои се добро организирани, одговорни, доверливи и работат напорно (Mroz & Kaleta, 2016).

Невротицизмот (чувствителен/нервозен наспроти сигурен/самоуверен) е поврзан со индивидуалното ниво на толеранција на стрес. Лицата со висок невротицизам реагираат побурно и побрзо од другите и тие често се понезадоволни од животот. Лицата со низок невротицизам имаат порезилиентни и прилагодливи однесувања.

Отвореноста кон искуства (иновативен/љубопитен наспроти доследен/ претпазлив) се однесува на интересите на индивидуата, нивните реакции на промени и ставот кон иновациите. Лицата со висок степен на отвореност кон искуства имаат тенденција да бидат оригинални и се интересираат за најразлични теми и теории. Лицата со низок степен на отвореност кон искуства, имаат поконзервативни погледи.

Согласноста (сочувствителен/топол наспроти ладен/нељубезен) ја подразбира хармонијата во односите со другите. Лицата со висока согласност се учтиви, се грижат за другите, соработуваат со нив и по природа се добродушни. Лицата со ниска согласност најчесто се компетитивни и се фокусираат на сопствените потреби и интереси.

Екстраверзијата (енергичен/дружељубив наспроти резервиран/повлечен) ја претставува социјалната страна на личноста. Екстравертите се амбициозни и асертивни и имаат авантуристички дух. Од друга страна, интровертите се порезервирани и добро се чувствуваат кога се сами.

Совесноста (ефикасен/организиран наспроти релаксиран/невнимателен) е поврзана со човековата одговорност и организираност. Оние кои што имаат висок степен на совесност се внимателни, фокусирани, организирани и внимаваат на детали. Оние кои што имаат низок степен на совесност се поспонтани и не секогаш се добро организирани (Sunita et al., 2014).

Отвореноста кон искуства се однесува на лица коишто се креативни и интелектуални и се одликуваат со разновидни интереси и погледи на светот. Спротивност на ова би биле лицата кои сакаат да ги прават нештата според определена рутина и кои сакаат да функционираат во структурирана средина. Совесните лица се многу организирани и одговорни. Тие остануваат доследни на она што го прават и другите секогаш можат да сметаат на нив. Спротивно на тоа, лицата со низок степен на совесност понекогаш се неодговорни. Екстраверзијата ја претставува тенденцијата што почесто да се биде во друштво на други луѓе и оние лица со висок степен на екстраверзија повеќе сакаат социјализација, отколку изолација. Спротивно на тоа, интровертите избегнуваат поголеми социјални групи и социјални случувања и кога учествуваат во различни социјални ситуации се чувствуваат исцрпено. Согласноста се однесува на тоа да се постапува онака како што другите сакаат и да се има хармонични односи со нив. Лицата со висок степен на согласност не сакаат да се спротивставуваат на мислите и желбите на другите. Лицата со низок степен на согласност сакаат да дискутираат со другите со цел да ја докажат својата перспектива и своето гледиште и немаат проблем да го кажат она што го мислат, иако тоа би значело дека ќе треба да се спротивстават на другите. Лицата кои имаат висок степен на невротицизам се карактеризираат со немир и емоционалност, особено при несигурни и стресни ситуации. Спротивно на ова е емоционалната стабилност и лицата кои ја поседуваат се карактеризираат со смиреност и не дозволуваат нешто да влијае на нивните чувства и емоции (Carducci & Nave, 2020).

Според овој модел, петте фактори се основи на личноста. Тие се најопшти црти и основни тенденции. Тие се универзални, што значи дека постојат кај сите луѓе. Петфакторската структура подразбира две нивоа на хиерархија, односно прво се наоѓаат петте фактори (невротицизам, согласност, отвореност за искуства, совесност и екстраверзија), а потоа секој од петте фактори има свои шест потфактори. Сите шест потфактори заедно го сочинуваат секој од петте главни фактори (Hastings & O'Neill, 2009). Тие потфактори наведени за секоја од основните црти посебно се:

- Невротицизам: анксиозност, непријателска лутина, депресија, себесвесност, импулсивност и ранливост.
- Согласност: доверба, јасна насоченост, алтруизам, соработливост, скромност и сочувствителност.
- Отвореност за искуства: фантазија, естетика, чувства, акции, идеи и вредности.

- Совесност: компетентност, ред, исполнителност, насоченост кон постигнување, самодисциплина и мисловност.
- Екстраверзија: топлина, друштвеност, асертивност, активност, трагање по возбуди и позитивни емоции (McCrae & John, 1992).

Иако петте главни фактори се релативно стабилни, индивидуата во текот на животот може да претрпи одредени промени. Така на пример, со текот на времето степенот на невротицизам на некои луѓе започнува да се намалува, а започнува да се зголемува нивниот степен на согласност и совесност. При крајот на животот, луѓето стануваат помалку отворени кон промени и кон социјални интеракции. Од друга страна, по 60-тата година кај некои луѓе со намалувањето на нивните работни обврски се намалува и нивниот степен на совесност. Промените кои настануваат кај личноста може да се поради интеракцијата на индивидуалните социјални улоги и животните искуства. Исто така, нешто што може да доведе до промена на овие црти се различните животни настани, како на пример, избирањето на професија, бракот, станувањето родител, вработеноста и слично. Освен промените поради надворешни фактори, петте црти може да претрпат промени и поради некои внатрешни фактори, како на пример, промените што може да ги предизвика процесот на психотерапија. Според некои теории, петте главни димензии на личноста имаат и свои невробиолошки основи. Така, екстраверзијата е поврзана со биолошките системи за мотивација, невротицизмот со системот за контрола на однесувањето, анксиозноста и перцепцијата на заканите, согласноста е поврзана со системите за социјална поврзаност и приврзаност, а совесноста со системите за контрола (Carducci & Nave, 2020).

Во поново време се зборува и за постоење на еден општ фактор на личноста. Мусек (Musek, 2007) бил еден од истражувачите кои го потврдиле постоењето на еден општ фактор кој бил рангиран повисоко од петте фактори на личноста. Оние лица со високи скорови на општиот фактор на личноста се карактеризираат со позитивни квалитети, односно висока отвореност, совесност, екстраверзија и согласност и низок невротицизам, што само по себе подразбира успешна адаптација на надворешниот свет и живот. Тоа уште се нарекува и „идеална личност“. Тие лица се алтруистични, пријатни, соработливи, одговорни, социјални, отворени, ментално силни, со висока самодоверба и добра психолошка добросостојба, односно лица кои постојано се стремат кон личен развој и емоционална стабилност. Од друга страна, оние лица со ниски резултати се социјално и емоционално неадаптирани, потешко се справуваат со

предизвиците и имаат нарушена психолошка добросостојба (според Carducci & Nave, 2020).

Секако, за оваа петфакторска теорија на личноста постојат и повеќе критики. Некои од тие забелешки се оправдани и валидни, но некои биле побиени уште на самиот почеток. Една од критиките се однесува на тоа дека теоријата не е целосна, односно не ја опфаќа целата структура на личноста. Некои истражувачи сметаат дека со употребата на различни тестови на личноста се докажало дека постојат повеќе од пет основни фактори. Така, се смета дека овој модел е премногу ограничен и дека треба да бидат додадени други дополнителни фактори. На пример, Хексако моделот е составен од шест димензии. Некои автори сметале дека само пет фактори се недоволен број за да се опишат сите индивидуални разлики помеѓу луѓето. Се сметало дека личноста во себе содржи и многу други црти кои со оваа теорија не се опфатени. Од друга страна, некои истражувачи сметаат дека пет фактори се премногу и дека за опишување на личноста се доволни помалку од пет фактори. На пример, моделот на Ајзенк се состои од само три основни фактори. Многу од теоретичарите на почетокот сметале дека петфакторската структура на личноста може да биде валидна само ако индивидуата е проценувана од страна на надворешен набљудувач и доколку не се работи за субјективна самопроцена. Некои автори сметале дека едноставното категоризирање на луѓето според пет главни димензии е недоволно за да се опишат целосните процеси кои што се случуваат во личноста и дека со тие пет фактори не може да се даде целосно објаснување за нејзината структура. Исто така, голем дел од теоретичарите не се согласувале околу факторот отвореност, односно за тој фактор во теориите се користеле различни имиња како на пример, култура, интелект или емотивност. Главно, тоа зависело од интерпретацијата на факторот отвореност во рамките на определена култура. Сепак, и покрај овие критики, петфакторскиот модел е оној кој што до ден-денес е еден од најкористените модели за опишување на структурата на личноста и претставува основа при нејзиното дефинирање.

Петфакторскиот модел е една од првите сеопфатни теории во психологијата на личноста. Оваа теорија интегрира повеќе конструкти на личноста, ја олеснува комуникацијата помеѓу истражувачите од различни насоки, дава основа за систематско истражување на поврзаноста помеѓу личноста и останатите појави и овозможува целосен опис на личноста. Принципите на петфакторскиот модел можат да се користат во многу различни контексти и тоа во организациската, клиничката, здравствената и

форензичката психологија, советувањето и образованието. Пошироко, овој модел може да се користи во било која област каде што е потребна процена на личноста. Во денешно време, овој е најприфатениот и најкористениот модел и психолозите ширум светот го користат за разбирање и интерпретирање на личноста (McCrae & John, 1992).

### 3.1 Невротицизам

Невротицизмот како црта ги претставува индивидуалните разлики помеѓу луѓето во начинот на доживување на стресот и во когнитивните и бихевиоралните одговори на стресот (McCrae & John, 1992). Невротицизмот ја одразува реакцијата и емоционална прилагоденост на личноста при ситуации кои се карактеризираат со висок стрес. Оваа варијабла често е именувана и како „Емоционална стабилност“ (Liao, Yang, Wang, Drown & Shi, 2013).

Карактеристиките на лицата со висок степен на невротицизам се анксиозност, иритабилност и промена на расположението (Yesil & Sozbilir, 2013). Оние лица со висок степен на невротицизам доживуваат негативни емоции, тензија, депресија, фрустрации, вина и имаат висока себесвесност. Тие често имаат ирационални мисли, ниска самодоверба, слаба контрола на импулсите, неефективно се справуваат со стресот и имаат психосоматски симптоми (McCrae & John, 1992). Често имаат променливо расположение и се доста несигурни. Тие се загрижени за тоа како да ги одржат социјалните интеракции со другите и често сметаат дека не добиваат доволно поддршка од нив (Liao et al., 2013). Оние лица со низок степен на невротицизам се посмирени и порелаксирани (McCrae & John, 1992). Тие немаат чести промени на расположението и имаат постабилни емоционални реакции. Тие подобро се прилагодуваат на социјалната средина и можат добро да се справат со динамични социјални интеракции и динамични работни задачи. Во работната средина, тие се оние коишто ги водат работните задачи, имаат добра соработка со нивните колеги и се мотивирани постојано да се посветуваат на работата (Liao et al., 2013). Поединците кои што имаат висок степен на невротицизам доживуваат негативни емоции како анксиозност, тага, загриженост, страв, лутина, вина и осаменост и се поподложни на промени во расположението. Тие, исто така, се подложни на негативни мисли и имаат негативен став при различни животни доживувања. Тие не се справуваат баш најдобро со стресот и имаат потешкотии при контролирањето на нивните емоции. Спротивно на тоа, поединците коишто имаат низок степен на невротицизам се смирени, релаксирани

и емоционално стабилни. Тие подобро се справуваат со стресот и доживуваат понизок степен на негативни емоции (Carducci & Nave, 2020)

Невротицизмот ја подразбира тенденцијата на индивидуата да доживува негативни емоции. Лицата со низок невротицизам се смирени, емоционално стабилни и имаат самодоверба. Оние со висок степен на невротицизам не доживуваат чести позитивни психолошки состојби и немаат позитивна перцепција за сопствените квалитети (Woods & Sofat, 2013). Невротичните лица се склони кон анксиозност, депресија и импулсивност. Така, невротицизмот често се опишува како низок степен на способност за регулација на негативните емоции (Young, Glerum, Wang & Joseph, 2018).

Една од карактеристиките на невротицизмот е зголемената реактивност на негативните емоции. Поединците со висок степен на невротицизам имаат тенденција внимателно да ги перципираат социјалните реакции и за нив е поверојатно да ги толкуваат стресните или обичните настани од секојдневниот живот како заканувачки. Тие полесно и посилно ги доживуваат негативните емоции и кај нив емоциите често траат подолго време. Друга карактеристика на невротицизмот е емоционалната нестабилност. Лицата со висок невротицизам имаат почести промени на расположението. Според повеќето теории, невротицизмот е една од основните димензии на личноста. Според петфакторскиот модел на личноста, невротицизмот е една од петте главни димензии на личноста и се смета дека во себе вклучува и други поконкретни црти и тоа, анксиозност, непријателска лутина, депресија, себесвесност, импулсивност и ранливост.

Невротицизмот најчесто може да се измери по пат на самопроцена, но можат да бидат искористени и податоци од набљудувањето на личности блиски на поединецот. Како и кај другите црти, така и кај невротицизмот, степенот на неговата изразност може да варира, па еден поединец во текот на различни периоди од неговиот живот може да има различно ниво на невротицизам. Исто така, степенот на невротицизам може да биде променет и поради различни животни настани, па така позитивните искуства може да го намалат нивото на невротицизам, а нетивните да го зголемат.

Невротицизмот не треба да биде изедначуван со неврозата, затоа што тој, како црта, го опишува нормалното функционирње на личноста. Високата изразеност на невротицизмот не подразбира присуство на некоја психопатологија. Но, тие високи нивоа на невротицизам често се поврзуваат со повеќе психолошки проблеми и тоа

злоупотреба на супстанции, нарушувања на расположението, анксиозни нарушувања, нарушувања во исхраната, посттрауматски стресни нарушувања и друго. Повисоките нивоа на изразеност на невротицизмот, исто така се поврзуваат и со полошо физичко здравје (Carducci & Nave, 2020).

### 3.2 Согласност

Согласноста ја подразбира социјалната хармонија којашто поединецот ја одржува во односите со другите (Woods & Sofat, 2013). Согласноста подразбира добро функционирање при социјални ситуации и како карактеристика често се поврзува со емоционалната топлина (Yesil & Sozbilir, 2013). На едната страна од оваа димензија се наоѓаат карактеристиките како алтруизам, грижа и емоционална поддршка, а на другата страна карактеристиките како непријателско однесување, рамнодушност кон другите, егоцентризам и љубомора (McCrae & John, 1992).

Луѓето со висок степен на согласност се соработливи, доверливи и хумани (Woods & Sofat, 2013). Тие по природа се добродушни, дарежливи и соработливи, лесно простуваат, им помагаат на другите и имаат повисок степен на алтруизам. За луѓето со понизок степен на согласност е карактеристично тоа дека при социјалните интеракции не функционираат добро и се непријателски настроени кон другите (Yesil & Sozbilir, 2013). Оние лица со висока согласност чувствуваат дека имаат обврска за одржување на социјалните врски и трошат многу енергија при исполнување на барањата и желбите на другите (Young et al., 2018).

Согласноста е карактеристика на личноста која ги подразбира индивидуалните разлики во мотивацијата да се одржуваат позитивни интерперсонални релации и врски. Таа е склоп на карактеристики кои се манифестираат како разлики во тоа да се биде пријатен, допадлив и хармоничен во односите со другите. Согласноста се смета за континуум, но често се користи за опишување на карактеристиките на луѓето кои се наоѓаат на една од двете екстерми (на пример, лица кои имаат ниска согласност наспроти лица кои имаат висока согласност). Теоретски, согласноста ја опишува желбата за заедништво, интимност и солидарност со другите. Лицата кои имаат висока согласност им се допаѓаат на другите и имаат повеќе пријатели во споредба со нивните врсници. Тоа, најверојатно е поради фактот што лицата со висока согласност имаат тенденција да наоѓаат сличности со другите, имаат помалку предрасуди и се емпатични кон другите. Други зборови со кои што се означува согласноста се сочувствителност,

пријателска усогласеност, наспроти неусогласеност, допадливост, љубов, напроти омраза. Лицата кои што се перципирани како љубезни се, исто така, опишувани и како топли и внимателни, што значи дека оваа димензија е релативно стабилна и се однесува на широк спектар на мисли, чувства и социјални однесувања.

Согласноста најчесто се мери преку самопроцени, но може да биде мерена и преку методот на набљудување. Љубезноста, топлината и внимателноста се особини коишто се сметаат за социјално пожелни, па затоа при самопроцените постои опасност од тоа испитаниците да даваат пристрасни одговори и да маскирааат некои скриени мотиви со цел да изгледаат добро пред другите.

Како и повеќето психолошки конструкти, така и согласноста може да се разгледува во однос на мисли, чувства и однесувања поврзани со неа. Генерално, согласноста е позитивно поврзана со адаптивни социјални однесувања (на пример, решавање на конфликти, помагање на другите, емоционално реагирање) и негативно поврзана со маладаптивни социјални однесувања (на пример, предрасуди, стигматизации). Согласноста е често поврзувана со способноста за разрешување на конфликти. Така на пример, лицата со ниско ниво на согласност често сметаат дека при решавање на конфликтите прифатливо е и користењето на деструктивни тактики, за разлика од лицата со високо ниво на согласност. Исто така, лицата со висока согласност, при социјалните интеракции, имаат помалку конфликти со другите и во интеракцијата не внесуваат тензичност. Согласноста е поврзувана со конструктивно решавање на конфликти, пред сè, поради мотивите за соработка со другите. Слично на тоа, согласноста е негативно поврзана со предрасудите, односно за лицата со висока согласност е помалку веројатно дека би ги дискриминирале другите.

Лицата со висока согласност доживуваат посилни емоции и вложуваат поголем напор при регулирање на своите емоции во споредба со нивните врсници. Една од главните емоции коишто се поврзуваат со согласноста е емпатијата. Помеѓу петте димензии на личноста, согласноста е единствената која што е поврзана со емпатичното доживување на емоциите. Оние со висока согласност лесно ја согледуваат перспективата на другите и го доживуваат нивниот дистрес (Carducci & Nave, 2020).

### 3.3 Отвореност за искуства

Отвореноста за искуства се однесува на креативноста и авантуристичкиот дух на човекот (Woods & Sofat, 2013). Едни од главните карактеристики на отвореноста кон искуства се интелигенцијата и љубопитноста. Лицата со повисок степен на отвореност за искуства имаат флексибилен, имагинативен и љубопитен пристап при социјалните ситуации и тие често се спротивставуваат на нормите и правилата (Yesil & Sozbilir, 2013). Тие преферираат интелектуални стимулации и се љубопитни и доста паметни (Young et al., 2018).

Во организациски контекст, лицата со висока отвореност за искуства се интелектуално љубопитни, постојано сакаат да учат нови работи, отворени се за користење на нови технологии, заинтересирани се за нови работни задачи и се доста креативни. Поради тоа, тие имаат добра работна перформанса и најчесто се задоволни од својата работа. Ова е особено важно за професиите каде што за успешно извршување на работните задачи е потребен определен степен на креативност и нови идеи. Во работната средина, лицата со висока отвореност се оние коишто се сметаат за иноватори (Doo, Zhu, Bonk & Tang, 2019).

Според петфакторската теорија, отвореноста за искуства е една од главните димензии на личноста. Оваа димензија има понејасно дефинирана структура, па затоа понекогаш е потешко да се препознае. Главно, отвореноста подразбира поединец кој што е креативен, размислува дивергентно и се восхитува на естетиката. Лицата со висок степен на отвореност за искуства се интелектуално љубопитни, имаат богата имагинација, доживуваат најразлични чувства и постојано се во потрага по нови емоции. Спротивно на тоа, лицата со низок степен на отвореност за искуства се традиционални, ригидни, незаинтересирани за промени и нови нешта и ја сакаат рутината.

Во различните теории на личноста низ историјата, отвореноста подразбирала и култура, интелект и интелигенција. Иако еден дел од оваа црта се однесува на интелектуалноста, сепак таа е поширок поим и не подразбира само едукативни познавања. Интелектот ја подразбира когнитивната компонента на отвореноста, но отвореноста како целина повеќе ја подразбира способноста да се анализира и да се размислува флексибилно. Но, од друга страна, постојат и други нешта коишто ја

карактеризираат отвореноста, а не се однесуваат на нејзината когнитивна страна, како на пример настроеноста кон естетика и разноликоста на емоциите.

Отвореноста за искуства временски е релативно стабилна. Секако, и оваа црта има свои поврзаности со индивидуалното ментално здравје, добросостојбата и интерперсоналните релации. Поврзаноста на отвореноста со менталното здравје не е толку очигледна како кај другите црти, на пример невротицизмот. Како црта, отвореноста не е поврзана со специфични психопатологии. Од друга страна, таа има своја поврзаност со субјективната добросостојба, односно лицата со висок степен на отвореност кон искуства се најчесто среќни, имаат висок квалитет на живот и доживуваат позитивни емоции. Отворените лица од страна на другите се перципирани како забавни, комуникативни и полни со емоции. Кога запознаваат нови луѓе, тие се фокусирани кон другите, а не кон себе. Тие имаат ефективни комуникациски стилови и способност за идентификување и разрешување на конфликтите. Лицата со понизок степен на отвореност кон искуства очекуваат нивните интерперсонални интеракции да бидат конвенционални и нормативни. Тие имаат тенденција да ги избегнуваат конфликтите и применуваат стратегии на дистанцирање од другите. Поединците кои имаат висок степен на отвореност за искуства го ценат неконвенционалното размислување и имаат висока толеранција за различните гледишта, луѓе и култури, а поединците кои имаат низок степен на отвореност за искуства повеќе ја сакаат традиционалноста. Затоа, отвореноста е негативно поврзана со предрасудите (Carducci & Nave, 2020).

### 3.4 Совесност

Совесноста ја подразбира човековата сигурност, доверливост и самоконтрола. Луѓето со висок степен на совесност се одговорни, самодисциплинирани, упорни и истрајни. Тие имаат висока мотивација за постигнувања, па вложуваат доста труд при работењето и придаваат големо значење на нивната работа (Woods & Sofat, 2013). Тие се доверливи, одговорни, организирани, напорно работат, вредни се и постојано насочени кон успех и постигнувања. Тие се внимателни, имаат висок степен на самодисциплина и сериозно ги сфаќаат своите обврски (Yesil & Sozbilir, 2013). Во работната средина, со колегите имаат позитивни социјални интеракции и заемен однос на доверба. Тие лесто им помагаат на другите, ги мотивираат и ги поддржуваат (Liao et al., 2013). Исто така, совесните лица се мотивирани од самиот успех и од

одговорностите (Young et al., 2018). Луѓето со низок степен на совесност не се добро организирани и не се премногу одговорни и истрајни (McCrae & John, 1992). Тие се неорганизирани, невнимателни и често неефективни (Liao et al., 2013).

Според ДеЈанг и соработниците (DeYoung et al., 2007) совесноста во себе содржи трудољубивост и уредност. Трудољубивоста го подразбира степенот до кој еден човек е вреден и мотивиран за работа, а уредноста го подразбира степенот до кој еден човек е организиран (според Woods & Sofat, 2013).

Совесноста се однесува на карактеристики кои ја претставуваат тенденцијата на личноста за самодисциплина, самоконтрола, упорност, организираност и вредност. Како црта на личноста таа е важен дел од моралната страна на општеството. Совесноста најпрво, била дефинирана како морална карактеристика која се однесувала на изразена работна етика и на почитување на социјалната одговорност. На почетокот таа била мерена со задавање на различни бихевиорални задачи со цел да се испита упорноста и самоконтролата. Потоа, при испитувањето на личноста доминирала факторската анализа, па така за совесноста се открило дека се карактеризира со морални квалитети (зрелост, добродушност, љубезност, упорност и издржливост). Така, совесноста го пронашла своето место во петфакторската теорија на личноста. Другите дополнителни мерки за процена на совесноста, освен самопроцените, вклучуваат бихевиорални набљудувања и анализа на социјалното однесување.

Совесноста, како и другите карактеристики, претставува континуум на кој што најголемиот дел од луѓето се наоѓаат на средината помеѓу двете екстреми. Совесните поединци се дисциплинирани, лица од доверба, работливи, вредни, внимателни, ефикасни, социјално одговорни, организирани, имаат добри вештини за планирање и секогаш внимаваат на деталите. Лицата со ниско ниво на совесност се поимпулсивни, спонтани, неодговорни, негрижливи, неорганизирани, понекогаш мрзливи, невнимателни и рамнодушни.

Од перспектива на петфакторскиот модел, личноста има своја хиерархија. Така, на највисокото ниво се наоѓа совесноста, заедно со согласноста и емоционалната стабилност и тие претставуваат фактори на социо-емоционалната зрелост. Некои карактеристики кои припаѓаат на тие главни фактори се дисциплина, ред и насоченост кон постигнувања. Тие карактеристики понатака се манифестираат како специфични

однесувања, на пример организираност на работното место или упорност во извршувањето на определена задача.

Совесноста често се поврзува со добро физичко и ментално здравје, работни успеси и одговорни социјални однесувања. Но, од друга страна, екстремно високите нивоа на совесност и екстремната упорност, амбиција и перфекционизам може да доведат до компулсивни и опсесивни однесувања.

За совесните поединци е помалку веројатно дека во текот на животот ќе станат пушачи, тие пијат помалку од другите, возат внимателно и ретко избираат активности со висок ризик. За нив е веројатно дека се хранат здраво, физички се активни, ги слушаат медицинските совети и се грижат за своето здравје. Тие намерно планираат како ќе го трошат своето време и ги организираат своите активности. На пример, совесно лице кое се подготвува за патувањето внимателно би ги испланирало и организирало сите активности, би резервирало сместување и превоз, со себе би понело дополнителна облека и храна, за разлика од лице со пониско ниво на совесност кое би оставило сè да биде поспонтатно. Совесноста е поврзана и дневната интеракција со други лица. Совесните поедини вложуваат многу во својата работа, времето поминато со своето семејство и пријатели и во други активности. Тие се вешти при одговарање на потребите на другите, се усогласуваат со различните социјални контексти, знаат да идентификуваат дали одредено однесување е соодветно или несоодветно и се однесуваат во согласност со тоа. Секогаш се стремат кон постигнувања и сакаат да ги завршат сите свои задачи, па затоа тие најчесто се успешни во својата кариера, ретко се невработени, често се унапредувани, имаат повисоки плати и се почитувани од колегите. Совесните лица заземаат активен пристап кон различните стресори и настаните ги перципираат како предизвик, а не како закана и сметаат дека ги имаат потребните ресурси за да се справат со стресот. При справување со различни потешкотии, тие често користат различни когнитивни процеси за решавање на проблеми.

Совесноста сумира одредени карактеристики и модели на однесување кои им помагаат на личноста да биде издржлива, да одолее на искушенијата, да постави цели и истите да ги постигне, да биде детална и доверлива, да одржи одредено ниво на ред и организираност и да има одговорност спрема себе, но и спрема општеството во кое живее (Carducci & Nave, 2020).

### 3.5 Екстраверзија

Екстраверзијата ја подразбира ангажираноста на личноста при социјалните релации и нејзиниот однос кон надворешната средина (Woods & Sofat, 2013). Лицата со повисок степен на екстраверзија се повесели, ентузијастични, доминантни и во друштво на други луѓе се доста комуникативни (McCrae & John, 1992). Една од карактеристиките на екстравертните лица е тенденцијата да се биде самоуверен, доминантен и постојано да се биде во потрага на активност и возбуда. Екстравертите често имаат позитивни емоции и зголемен број на социјални интеракции (Yesil & Sozbilir, 2013). Екстравертните лица имаат тенденција да се енергични, асертивни и ориентирани кон надворешниот свет. Тие кога работат задачи заедно со други луѓе генерално се чувствуваат добро. При социјалните интеракции тие реагираат со позитивни емоции и однесувања. За споредба, интровертните лица генерално се поповлечни и преферираат да работат сами (Liao et al., 2013). Лицата со понизок степен на екстраверзија се карактеризираат како тивки, срамежливи и повлечени (McCrae & John, 1992).

Според ДеЈанг и соработниците (DeYoung et al., 2007) екстраверзијата во себе содржи две компоненти и тоа: ентузијазам и асертивност. Со тоа се изразува социјалниот, доминантниот и компетитивниот дел на личноста и чувството на заедништво (според Woods & Sofat, 2013).

Кога се зборува за континуумот екстраверзија – интроверзија, најчесто се мисли на два типа на луѓе. Првата група, на пример, се луѓе кои што уживаат да одат на забави, имаат многу пријатели, отворени се за нови искуства и имаат возбудлив начин на живот. Овие лица се енергични и најчесто, во општеството заземаат високи и лидерски социјални позиции. Спротивно на тоа, втората група се луѓе кои што преферираат да останат дома, имаат само неколку блиски пријатели и нивниот начин на живот е поорганизиран и рутински. Тие две групи на луѓе припаѓаат на спротивните екстреми на оваа димензија. Интерперсоналната карактеристика на екстраверзијата го претставува социјалното однесување, односно дружбата со други луѓе и асертивноста. Социјалната компонента е клучна карактеристика на екстраверзијата. Емоционалната карактеристика на екстраверзијата вклучува зголемено ниво на активност и позитивен афект. Така, според димензијата екстраверзија – интроверзија, екстравертно лице е некој којшто има високо ниво на енергија, сака да биде во друштво на многу луѓе и

учествува во разни социјални ситуации, а интровертно лице е некој кој што е порезервиран, тивок и пасивен (Carducci & Nave, 2020).

Екстравертите и интровертите најчесто се дефинираат како два различни типови на луѓе. Екстравертите се дефинираат како лица кои што се фокусирани на надворешниот свет и својата лична енергија ја насочуваат кон социјалната средина. Во споредба со тоа, интровертите се идентификуваат како фокусирани на внатрешниот свет и тие својата лична енергија ја насочуваат кон внатрешните фактори. Ајзенк (Eysenck, 1964), според цртите за кои што сметал дека се наследни, дефинирал хиерархиски модел на личноста. Во согласност со тој модел, тој се фокусирал на димензиите екстраверзија – интроверзија, невротицизам – емоционална стабилност и психотизам. Тој сметал дека секоја од димензиите е составена од неколку карактеристики. На пример, во димензијата екстраверзија спаѓаат социјалност, активност, асертивност и потрага по сензации. Потоа, Ајзенк ги дефинирал однесувањата кои што би биле вообичаени за тие карактеристики. На пример, за некој којшто е екстравертен, карактеристично би било да има возбудлив начин на живот и постојано да е во потрага на нови авантури. Во однос на теоријата на Кател (Cattell, 1949), од 16-те поставени фактори, пет се однесуваат на димензијата екстраверзија (според Carducci & Nave, 2020).

Поради динамичната природа на личноста, екстраверзијата како карактеристика е поврзана и со некои други аспекти на поединецот. На пример, оние лица со висок степен на екстрверзија доживуваат повисоки нивоа на позитивни афекти во споредба со интровертите. Тие, исто така, се вклучуваат во поголем број на социјални активности и социјалните интеракции ги перципираат позитивно. Во однос на менталното здравје, екстраверзијата е негативно поврзана со анксиозноста и депресијата. Овие две состојби се поврзуваат со социјално повлекување и ниски нивоа на позитивен афект, што воедно се карактеристики на ниско ниво на екстраверзија. Во некои истражувања, екстремно ниските нивоа на екстраверзија (односно изразена интроверзија) се поврзувале со социјална изолација и анхедонија. Од друга страна, многу високите нивоа на екстраверзија биле поврзувани со маладаптивни и ризични однесувања, како на пример, злоупотреба на супстанции (Carducci & Nave, 2020).

# 4 РАБОТНА АНГАЖИРАНОСТ

Со формирањето на позитивната психологија, како посебна област којашто се фокусира на силните страни на поединецот и неговото оптимално функционирање, се зголемувал и бројот на истражувања посветени на позитивните организациски однесувања (Bakker & Xanthopoulou, 2009). Истражувачите станале заинтересирани за проучување на ангажираноста по проучувањето на нејзината спротивност, односно работното согорување, кое се смета за негативна состојба на умот карактеризирана со исцрпеност и ментално дистанцирање од работата. Тие сакале да дознаат со што се карактеризираат оние вработени коишто работат напорно и коишто се доста посветени на своите работни задачи, што е она што ги потткнува и мотивира, како може да се зголеми нивната посветеност и кои психолошки процеси се вклучени. Денес, на компаниите им се потребни вработени коишто се мотивирани, проактивни, одговорни и вклучени во работата. Затоа овој концепт на работна ангажираност може да биде доста корисен при разбирањето и проучувањето на позитивното организациско однесување (Schaufeli & Salanova, 2007). Работната ангажираност, како концепт, најчесто се смета за дел од позитивната психологија, односно се работи за дел од оптималното функционирање на човекот (Schaufeli, Bakker & Salanova, 2006).

Во последниве години, интересот за истражување на работната ангажираност е уште повеќе зголемен. Шауфели и соработниците (Schaufeli et al., 2002) ја дефинирале работната ангажираност како „позитивна и исполнувачка состојба на умот која се карактеризира со енергичност, посветеност и концентрираност“ (според Liao et al., 2013). Со други зборови, работната ангажираност подразбира колку вработените се психолошки посветени на извршувањето специфични работни задачи и улоги. Таа често зависи од различни средински и социјални услови, но и од самата мотивација на вработениот, важноста и улогата на работата во животот на вработениот и неговото задоволство од работата. Работна ангажираност подразбира како некој се чувствува кога е на работа (Liao et al., 2013). Ангажираните вработени имаат чувство на енергетска и ефективна поврзаност со нивните работни активности. Тие себеси се перципираат како способни да се справат со барањата на нивното работно место. Работната ангажираност може да биде подолготрајна афективно-когнитивна состојба која го отсликува моменталното размислување и доживување на вработениот (Schaufeli & Salanova, 2007).

Концептот на работна ангажираност е поврзан со работата на Кан (Kahn, 1990) чии истражувања, меѓу другото, довеле и до дефинирање на ангажираноста како посветеност на членовите на компанијата на нивните работни улоги. Според Кан, конструктот на работна ангажираност претставува „вложување на енергија при извршувањето на работната улога. Работно ангажираните личности се физички вклучени, когнитивно внимателни и емоционално поврзани со нивната работа“ (според Woods & Sofat, 2013). Тој, исто така, сметал дека ангажираноста е резултат на психолошкото присуство на индивидуата во текот на работењето и тоа може да биде доста важно за ефективна работна перформанса. Тој заклучил дека вработените се емоционално и когнитивно поврзани со работата тогаш кога тие знаат што се очекува од нив, ги имаат ресурсите потребни за работа, се чувствуваат исполнети при работењето, сметаат дека нивната работа е значајна, имаат добра поврзаност со нивните соработници и имаат можности за развој и напредок (според Admasachew & Dawson, 2010).

Според оваа дефиниција на Кан (Kahn, 1990), работната ангажираност е составена од три компоненти и тоа физичка (на пример, вложување на енергија при работењето), когнитивна (на пример, заборавање на се останато при работењето) и емоционална (на пример, работење со желба и страст). Затоа, за да се постигне висока ангажираност, сите тие три компоненти треба да се активираат во исто време. Физичката компонента на работната ангажираност ја подразбира физичката енергија којашто индивидуата ја применува при извршување на работната улога и трудот кој го вложува. Емоционалната компонента се однесува на позитивна реакција кон самата работа, односно го подразбира начинот на кој вработениот се чувствува при работењето и неговите ставови во врска со работата. Когнитивната компонента се однесува на верувањата на вработениот, концентрацијата и вниманието кое го посветува на работата (според Ongore, 2014). Работните улоги се можност вработените да ја изразат својата бихевиорална, енергична и експресивна страна. Вработените треба да ја доживеат значајноста на нивната работна улога и треба да се чувствуваат безбедно да се изразат себеси во рамките на својата работна улога. Исто така, тие треба да имаат физичка и емоционална енергија за извршување на работните задачи. Овие три фактори (значајност, безбедност и психолошка енергија) се едни од главните предуслови за појава на работна ангжираност (Christian & Slaughter, 2017).

Личната ангажираност претставува состојба во која вработените, во текот на извршувањето на својата работна улога, вложуваат дел од себеси и својата лична енергија и доживуваат емоционална поврзаност со својата работа. Според ова, работните улоги претставуваат можност за поединците себеси да се изразат на бихевиорален, енергетски и експресивен начин. Затоа, работната ангажираност се смета за мотивационен концепт кој подразбира распределба на личните ресурси при извршување на задачите поврзани со одредена работна улога. Работната ангажираност подразбира инвестирање на лични ресурси во работата. Во оваа смисла, ангажираноста не се однесува на едноставно вложување на еден дел од личноста, туку претставува вложување на повеќе димензии. Така, ангажираните лица доживуваат поврзаност со нивната работа на повеќе нивоа (Christian, Garza & Slaughter, 2011).

Постои динамична поврзаност помеѓу личноста којашто ја вложува својата енергија (физичка, когнитивна, емоционална) во својата работна улога и самата работна улога којашто ѝ овозможува на личноста да се изрази на определен начин. Работната ангажираност, како однесување, подразбира манифестација на одредена психолошка присутност, внимание и фокусираност (Schaufeli & Bakker, 2010). Овој концепт бил доста истражуван, но како и за повеќето работи во психологијата, така и за природата на оваа варијабла постоеле разни двосмислени дискусии (Woods & Sofat, 2013). Така на пример, Вефалд и соработниците (Wefald et al., 2012) работната ангажираност ја опишувале како „работно однесување кое се однесува на психолошкото присуство и вклученоста на вработениот“ (според Ongore, 2014). Ротхбард (Rothbard, 2001) ја дефинирал ангажираност како „дводимензионален мотивациски конструкт кој вклучува внимание, односно когнитивна способност и време посветено на извршување на определена работна улога и концентрација, односно интензитетот на фокусираност на определена работна улога“. Под ангажираност тој подразбирал внимание посветено на работата и обземеност со работата. Тој сметал дека вниманието е когнитивната способност на поединецот, односно времето кое поединецот го поминува мислејќи на работата. Обземеноста ја дефинирал како фокусираност и преокупираност со работата. Ангажираните вработени формираат длабока емоционална поврзаност со нивната работа и работната средина (според Schaufeli & Bakker, 2010). Некои автори, работната ангажираност ја сметале и за мултидимензионален конструкт, кој во себе содржи повеќе различни видови на ангажираност (Bakker & Xanthopoulou, 2009). Кристијан и соработниците (Christian, et al., 2011) сметале дека работната ангажираност е трајна состојба на умот која подразбира вложување на енергија при работењето (според Young

et al., 2018). Њуман и Харисон (Newman & Harrison, 2008), сметале дека составните делови на ангажираноста (енергичност, посветеност и концентрираност) се и компоненти на задоволството од работата, вклученоста во работата, позитивните емоции кон работата и посветеноста кон организацијата. Тие, исто така, сметале и дека ангажираноста е бихевиорална презентација на личните ресурси (време и енергија) при исполнувањето на одредена работна улога. Шауфели и Саланова (Schaufeli & Salanova, 2011) работната ангажираност ја одредувале како динамична состојба и разликувале два посебни видови, и тоа, општа ангажираност која се однесува на работата во целина и ангажираност поврзана со задачата, која се однесува на конкретната задача на којашто се работи во моментот. Работата во целина се состои од неколку помали различни работни задачи, па затоа вработените може да бидат поангажирани при извршувањето на едни задачи, додека помалку ангажирани при извршувањето на други задачи. Тоа отвора дополнителни можности за подетална анализа на ангажираноста (според Schaufeli, 2012). Работната ангажираност и посветеност често се дефинира и како исполнувачко и позитивно искуство и високите вредности во однос на работната улога се поврзуваат со психолошка добросостојба (Aninkan & Oyewole, 2014). Сепак, сите теоретичари се согласуваат околу тоа дека работната ангажираност е позитивен концепт поврзан со самата работа и однесувањето на вработениот. Личноста на вработениот е доста важен фактор кој може да ја модулира таа ангажираност. Така на пример, двајца работници во идентична работна средина може да имаат различни нивоа на работна анагажираност. Оваа разлика може да се должи на нивните различни карактерни црти (Ongore, 2014).

Секојдневната употреба на зборот ангажираност се однесува на вклученост, посветеност, страст, ентузијазам, концентрираност, фокусираност и енергија. Од друга страна, работната ангажираност се однесува на посветеност кон организацијата (емоционална приврзаност за организацијата и желба да се остане таму) и однесувања кои ја искажуваат таа посветеност (Bakker, Albrecht & Leiter, 2011).

Денес, најподдржан модел за работна ангажираност е оној на Шауфели и Бакер (Schaufeli & Bakker, 2004), според кој ангажираноста е „позитивна, исполнувачка и мотивирачка состојба поврзана со работната средина и професионалната добросостојба и се карактеризира со енергичност, посветеност и концентрираност. Енергичноста подразбира висок степен на енергија и ментална резилиентност при работењето, желба да се вложи труд при работењето и да не се попушта при тешкотиите. Посветеноста е

дефинирана како висок степен на вклученост и ентузијастичност при работењето, чувство на гордост поради резултатите од работата, голема значајност на работата во животот и доживување на работата како инспирација и предизвик. Концентрираноста подразбира постојана задлабоченост во работата, брзо поминување на времето додека се работи и перципирање на разделбата од работата како тешка. Енергичноста и посветеноста се позитивните спротивности на исцрпеност и немотивираност, односно енергичноста и исцрпеноста претставуваат еден континуум наречен енергија, а посветеноста и немотивираноста друг континуум наречен идентификација. Овие три компоненти ги претставуваат физичките, когнитивните и емоционалните елементи на работната ангажираност кои ги предложил Кан (Kahn, 1990), односно енергичноста го претставува физичкиот аспект, посветеноста емоционалниот аспект, а концентрираноста – когнитивниот. Затоа работната ангажираност значи да се биде психолошки и физички присутен при извршувањето на одредена работна улога“ (според Sunita et al., 2014).

Како спротивност на работната ангажираност, Шауфели и Бакер (Schaufeli and Bakker, 2004) го наведуваат синдромот на исцрпеност од работата (burnout syndrome) кој главно се карактеризира со отсуство на енергија и мотивација при работењето и низок степен на идентификација со работата. Работната ангажираност и работната исцрпеност, се идентификувани како спротивности и два посебни, независни концепти (според Admasachew & Dawson, 2010). Спротивно на вработените кои се исцрпени, ангажираните работници имаат ефективна поврзаност со своите работни активности и сметаат дека можат да се справат со различните работни барања (Schaufeli & Bakker, 2003).

Во сите теории за работната ангажираност, како најважен фактор се нагласува енергијата. Енергијата подразбира страст, ентузијазам и труд при работењето (Young et al., 2018). Лицата кои имаат висока работна ангажираност и посветеност имаат и висока енергија, самоефикасност и ентузијазам при работењето и активно се вклучуваат во процесот на обликување на работната средина. Тие добро се справуваат со стресните ситуации на работа (Costa, Passos & Bakker, 2014).

Во суштина, работната ангажираност го претставува начинот на кој вработените ја доживуваат својата работа (стимулирачко искуство на кое сакаат да му посветат време, нешто што е значајно и нешто на кое што целосно би се концентрирале). Помеѓу

теоретичарите постои согласност дека ангажираноста може да се дефинира како високо ниво на енергија и високо ниво на вклученост во работата. Од друга страна, потребно е да се развијат мерки за подобро идентификување на позитивните и негативните аспекти на ангажираноста. Исто така, треба да се посвети и внимание на влијанието на организациските фактори, како и на улогата на менаџерите и тимовите (Bakker et al., 2011).

Работната ангажираност претставува спој на задоволството од работата и посветеноста на работата (Sunita et al., 2014). Таа, исто така, се дефинира и како конструктивно однесување насочено кон постигнување (Chalermjirapas, Theingi & Aryupong, 2019). Ангажираните вработени се доста посветени на својата работа и тие се најчесто задоволни од својата работа и работната позиција. Тие се приврзуваат кон работната средина и компанијата. Тие формираат позитивна приврзаност кон нивната работа и работна средина и имаат добар и позитивен однос со нивниот работодавач. Затоа, тие имаат висок степен на задоволство од работата, постојано се обидуваат да ги надоградат своите вештини и немаат голема желба за напуштање на истата (Singh, Ramgulam, Lewis & Ramdeo, 2019).

Ангажираноста е подолготрајна афективно-когнитивна состојба, постабилна од другите емоции поврзани со работата, но понестабилна во однос на петте главни фактори на личноста (Seppala et al., 2009). Ангажираните вработени чувствуваат ентузијазам во врска со нивната работа и постојано се посветени. Тие се повеќе ценети и од страна на своите колеги и менаџерите и од страна на клиентите. Тие ги мотивираат и останатите членови од тимот. Постојат податоци кои кажуваат дека ако еден вработен има висок степен на работна ангажираност, тогаш постои голема веројатност таа ангажираност да се пренесе и на друг вработен, кој е емоционално близок со првиот. Пренесувањето на енергичноста и посветеноста од еден на друг вработен може да се должи на несвесниот процес на имитирање на меѓусебните однесувања. Еден вработен може несвесно да стане поенергичен кога работи заедно со таков колега. Слично, вработен кој што работи со колега кој е доста концентриран на работата, може да започне и самиот да се однесува така. Пренесувањето на посветеноста може да е резултат на посвесен когнитивен процес, на пример кога еден вработен се обидува да замисле како неговиот колега се чувствува, тогаш и тој самиот започнува да ги доживува истите чувства и да се однесува на истиот начин. Кога еден вработен редовно комуницира со другиот и ја искажува својата ангажираност, веројатно е дека и вториот

ќе започне да доживува високи нивоа на ангажираност. Како резултат на тоа, ќе започне да доживува и високи нивоа на интринзична мотивација за исполнување на работните задачи, а со тоа индиректно ќе се зголеми и нивото на неговата работна перформанса. Пренесувањето на работната ангажираност (а особено на енергичноста) од еден на друг вработен најчесто се случува кога тие редовно комуницираат (Bakker & Xanthopoulou, 2009). Поради ова, лидерите имаат доста значајна улога при поттикнување на ангажираноста. Лидерите треба да имаат јасна визија за она што сакаат да биде постигнато од страна на нивните тимови, треба да ги мотивираат и инспирираат вработените и треба да се свесни за нивните интереси и потреби. Менаџерите треба да се фокусираат на силните страни на поединците (Schaufeli, 2012).

Работната ангажираност, исто така, означува и вложување на страст во работата. Вработениот чувствува задоволство и радост поради работата и не работи компулсивно-опсесивно (Zecca et al., 2014). Ангажираните вработени најчесто работат подолго од останатите, но тие не се опседнати со работата. Тие не го занемаруваат нивниот социјален живот (Bakker, Hakanen, Demerouti & Xanthopoulou, 2007). Иако по напорен ден на работа, тие може да се почувствуваат уморно, тој замор го опишуваат како пријатна состојба поврзана со позитивни постигнувања. Едноставно, тие сакаат да работат. Тие се полни со енергија, имаат самодоверба и се ефикасни при работењето и најчесто имаат позитивни ставови за секој аспект од работната средина. Тие најчесто се оптимистични за секој аспект од нивниот живот и сметаат дека со исполнувањето на различните работни улоги можат да ги задоволат своите потреби и цели (Bakker et al., 2011). Работно ангажираните вработени доживуваат висок степен на поврзаност со својата работа и своите работни задачи и секогаш се стремат кон постигнување на високи цели. Исто така, тие често имаат желба да работат на задачи кои не се дел од описот на нивното работно место. Тие сакаат да придонесат кон постигнувањето на целите на организацијата (Christian et al., 2011). Тие доживуваат ентузијазам и гордост, имаат високо ниво на продуктивност, позитивни ставови кон организацијата, силна поврзаност со организацијата и понизок степен на желба да ја напуштат компанијата (Janssens, De Zutter, Geens, Vogt & Braeckman, 2019). Ангажираните вработени доста брзо се навикнуваат на промените во работната средина и можат лесно да преминуваат од едни работни задачи на други. Тие постојано бараат нови работни предизвици, сакаат да напредуваат и доколку нивната моментална работа не им го овозможува тоа, тогаш тие се отворени за промена (Langelaan, Bakker, Lorenz & Schaufeli, 2006). Како

фактори кои што ја поттикнуваат работната ангажираност се наведуваат физичките, социјалните и организациските аспекти на работата кои ги модифицираат работните обврски, помагаат при постигнувањето на работните цели или го стимулираат личниот развој. На пример, тоа може да биде независноста во работењето, поддршката од останатите колеги и можностите за развивање на вештините.

Секако, степенот на работна ангажираност е подложен и на дневни промени, па така дури и најангажираните работници понекогаш имаат понизок или просечен резултат на ангажираност. Вработените не се подеднакво работно ангажирани во текот на сите денови. Некои денови тие се чувствуваат поенергично, попосветено и поконцентрирано за разлика од некои други денови (Bakker et al., 2011). Исто така, ангажираноста варира и во текот на денот, па така некои вработени се попосветени наутро, а некои попладне (Schaufeli, 2012). Затоа, некои теоретичари, при испитувањето на ангажираноста се фокусираат на неа како состојба која што најчесто е моментално и минливо искуство кое варира во текот на различни денови и помеѓу различни индивидуи. Поновите истражувања посветуваат внимание на динамичната и трајната природа на овој конструкт (Bakker et al., 2011).

При поставувањето на концептот на работна ангажираност, важно е и нејзиното дефинирање како состојба, наспроти особина. Повеќето истражувачки ја дефинираат ангажираноста како релативно стабилна персонолошка особина која варира помеѓу различни лица. Од друга страна, поновите истражувања покажуваат дека ангажираноста е подложна на дневни промени. Ова е согласно со теоријата на Кан (Kahn, 1990) кој сметал дека работната ангажираност е состојба која се менува и може да варира помеѓу различни лица или во рамките на една личност. Постојат поделени мислења во однос на тоа дали ангажираноста треба да се смета за релативно стабилна особина, повремено динамична состојба или комбинација од двете можности. Она што е јасно е тоа дека ангажираноста варира и тоа е карактеристика и на останатите варијабли поврзани со организациското однесување. Затоа, добро е да се каже дека таа е состојба на умот која е релативно трајна, но со текот на времето може да варира (според Christian et al., 2011). Првично, терминот ангажираност се однесувал на психолошка состојба, конструкт поврзан со перформансата, некои одредени доживувања или некоја комбинација од сите овие поими. На пример, се сметало дека ангажираноста е спој на посветеност, вклученост, лојалност и продуктивност. Во многу теории, под ангажираност се подразбирало вид на работна перформанса или афективна

состојба. Некои автори ја дефинирале ангажираноста како интерна состојба карактеризирана со високо ниво на мотивација. Други автори ја дефинирале како високо ниво на активност, иницијатива и одговорност. Понекогаш, ангажираноста била дефинирана и во рамките на задоволството од работата. Под задоволство се подразбира чувство на енергија, ентузијазам и позитивни афективни состојби, што самото по себе е доста слично на ангажираноста. Исто така, понекогаш ангажираноста се поврзувала и со посветеноста. Кога посветеноста се дефинира како позитивна поврзаност со идентитетот на организацијата, подготвеност да се вложи енергија при поддржување на организацијата, чувство на гордост поради самото членство во организацијата и лична идентификација со организацијата, тогаш за неа може да се каже дека е доста важен дел од ангажираноста. Исто така, важен дел на ангажираноста претставува и вклученоста во работата, односно посветеност на работните задачи и посветеноста на работата, но и позитивната афективност којашто поединецот ја доживува. Затоа, теоретичарите и истражувачите мораат јасно да нагласуваат според која дефиниција за работна ангажираност се водат (Macey & Schneider, 2008).

Како рамка за проучување на работната ангажираност, низ различните истражувања, често се користел моделот на работни барања и ресурси. Според тој модел, карактеристиките на работата се класифицираат во две категории и тоа: работни барања (физичките, психолошките, социјалните или организациските аспекти на работата кои бараат одредени физички и/или психолошки напори) и работни ресурси (физичките, психолошките, социјалните или организациските аспекти на работата кои ги намалуваат работните барања и психолошките/физичките напори, се поврзани со постигнување на целите и го поттикнуваат личниот раст и развој). Работните барања и работните ресурси поттикнуваат два различни психолошки процеси. Првиот процес се однесува на поврзување на преголемите работни барања со работното согорување, што самото по себе е поврзано со ниска работна перформанса и намалено здравје на вработените. Вториот процес е позитивен и мотивациски кој се однесува на работните ресурси и подразбира дека работните ресурси се позитивно поврзани со работната перформанса и здравјето на вработените. Работните ресурси како на пример, повратните информации, независноста во работењето и поддршката од надредените ја поттикнуваат самата работна ангажираност, па дури и ја зголемуваат. Исто така, освен ресурсите кои потекнуваат од самата од организација, важни се и личните ресурси како

што се на пример, цртите на личноста, резилиентноста и самодовербата (Robijn, Euwema, Schaufeli & Deprez, 2020).

Кан (Kahn, 1990) сметал дека врз психолошкото доживување на работата влијаат разни индивидуални и организациски фактори и ова доживување го обликува работното однесување. Така, постојат многубројни карактеристики коишто влијаат на степенот на доживување желба за вложување на својата лична енергија во работењето. Тоа значи дека постојат различни карактеристики коишто ја поттикнуваат работната ангажираност. На пример, карактеристиките на работата, стилот на лидерство и личните карактеристики се директно поврзани со работната ангажираност, а индиректно со степенот на работна перформанса. Карактеристиките на работата вклучуваат мотивациони, социјални и ситуациски фактори. Мотивационите фактори, поврзани со работната ангажираност, се однесуваат на независноста и слободата во работењето, разновидноста и значајноста на задачите, повратните информации, иновативноста и степенот на можност за иновативно решавање на проблеми и предложување на нови идеи и сложеноста на работата. Социјалните фактори се однесуваат на поддршката од страна на колегите и менаџерите и комуникацијата со нив. Ситуациските фактори ги подразбираат физичките предуслови за извршување на работата и работните услови. Сите овие фактори може да го поттикнат вработениот да го промени степенот на својата работна ангажираност. Лидерите и менаџерите се исто така доста важен елемент на работната средина и може да влијаат на тоа како вработениот ја перципира својата работа. Кога тие имаат јасни очекувања од своите вработени, постапуваат праведно и ја ценат работната перформанса, тогаш кај вработените предизвикуваат чувство на приврзаност со работата и имаат позитивен ефект врз нивната работна ангажираност. Кога вработените имаат доверба во своите менаџери, тогаш тие доживуваат чувство на психолошка безбедност и се спремни при работењето да вложат голем дел од себе. Степенот на работна ангажираност, исто така, е обликуван и од персонолошките разлики помеѓу индивидуите. На пример, тоа може да бидат карактеристики како совесноста, екстраверзијата, отвореноста кон искуства и проактивноста (според Christian et al., 2011). Повратните информации за резултатите од работењето и независноста во работењето се значајно позитивно поврзани со енергичноста и посветеноста, како компоненти на работната ангажираност. Работните барања коишто подразбираат вложување физичка енергија при работењето се негативно поврзани со енергичноста и посветеноста. И обратно, когнитивните работни

барање кои подразбираат вложување ментална енергија се позитивно поврзани со енергичноста и посветеноста. Оние работни задачи коишто ментално го предизвикуваат поединецот, создаваат чувство на значајност. Затоа, тие го охрабруваат вработениот во работењето да вложи поголем дел од своите лични капацитети (Christian & Slaughter, 2017).

Може да се каже дека работната ангажираност е поттикната и од фактори поврзани со личноста на самиот вработен, но и од фактори поврзани со субјективната евалуација на самата работа и работните услови (Paulik, 2020). Доста е значајна и психолошката поврзаност на вработениот со неговата работа. За да успеат, компаниите мора да регрутираат кандидати коишто се доста мотивирани и посветени, но треба и да ги поттикнуваат своите вработени да ги насочат сите свои капацитети кон работата. На компаниите им се потребни вработени кои се психолошко поврзани со својата работа, кои се подготвени да вложат многу при исполнувањето на своите работни улоги и кои се активни и посветени (Bakker et al., 2011). Исто така, работно ангажираните вработени создаваат средина во којашто тимската работа и соработката се добредојдени, па на тој начин се зголемува и ефикасноста на организацијата и се подобрува компетитивноста. Компаниите треба да ја поддржуваат и поттикнуваат работната ангажираност. Тоа, пред сè, можат да го постигнат преку самата селекција на вработените и преку дизајнот на самите работни места. При селекцијата треба да се посвети внимание на избор на кандидати коишто поседуваат карактеристики позитивно поврзани со висок степен на работна ангажираност. При самото дизајнирање на работните места, треба да се посвети внимание на тоа работните задачи да бидат мотивирачки, разноводни и значајни (Christian et al., 2011). Исто така, треба да се посвети доста внимание на потребите и интересите на вработените, со цел тие да можат целосно да се посветат на извршување на своите работни должности. Компаниите коишто сакаат да ја максимизираат ефективноста на својата работна сила, треба да го искористат знаењето за психолошките фактори коишто доведуваат до зголемена работна ангажираност и да го применат во практика (Paulik, 2020). Високо ангажираните работници се оние коишто се најбарани на пазарот на трудот и оние коишто на компаниите им овозможуваат компетитивна предност пред другите (Janssens et al., 2019). Со цел да создадат позитивна социо-емоционална клима и да го поттикнат зголемувањето на работната ангажираност, лидерите треба да ги наградуваат оние вработени кои што имаат висока перформанса и да се осигураат дека на сите вработени

им даваат позитивни повратни информации; да бидат праведни спрема вработените и да ја зајакнат психолошката поврзаност со нив; да ги дискутираат проблемите на отворен и конструктивен начин, со цел нивно разрешување; редовно да ги информираат вработените за сите важни теми и да изградат однос на доверба; да ги подучуваат вработените, да им помогнат при поставувањето на нивните цели и да им понудат емоционална поддршка; редовно да комуницираат со вработените и да го поттикнуваат нивниот професионален и кариерен развој (Schaufeli & Salanova, 2007). Исто така, добро е ако организациите преземаат различни активности за поттикнување на мотивацијата на вработените и нудат можности за развој на нивните вештини (Schaufeli, 2012).

Со зголемувањето на нивото на работна ангажираност кај вработените, се создава посебна поврзаност помеѓу нив и организацијата. Како резултат на целиот процес, работно ангажираните вработени формираат позитивни ставови поврзани со работата и силна идентификација со својата работа, нивното ментално здравје е подобрено, доживуваат позитивни емоции и имаат помал ризик за работно согорување, имаат добра работна перформанса, зголемено ниво на внатрешна мотивација и високо ниво на самоефикасност. Овие карактеристики на вработените се доста корисни и за самите организации. Од друга страна, организациите би имале вредни и мотивирани вработени и позитивна и ефективна работна средина (Schaufeli & Salanova, 2007).

Работната ангажираност како концепт е позитивно поврзана со менталното здравје, внатрешната мотивација, позитивните ставови спрема работата и организацијата и работната перформанса (Seppala et al., 2009). Така, на пример, работно ангажираните лица, при извршувањето на своите работни обврски се упорни и фокусирани и интензивно работат на подобрување на својата работна перформанса (Christian et al., 2011). Работната ангажираност е многу важен, позитивен елемент на здравјето на вработените и нивната добросостојба (Schaufeli & Salanova, 2007). Во однос на тоа, работната ангажираност се поврзува со ниско ниво на депресија и анксиозност, подобар квалитет на спиењето и пониско ниво на психолошки дистрес. Во последниве години, се истражувало и дали работната ангажираност има своја негативна страна, односно дали преголемото ниво на работна ангажираност може да доведе до намалена перформанса. Така, во однос на поврзаноста на работната ангажираност со психолошки дистрес, било откриено дека при ниски нивоа на работна ангажираност постои негативна поврзаност, но со зголемување на нивото на работна ангажираност, се

зголемува и психолошкиот дистрес. Ова значи дека, позитивните ефекти на работната ангажираност врз менталното здравје може да имаат свои граници (Shimazu, Schaufeli, Kubota, Watanabe & Kawakami, 2018). Во последниве години, исто така, постои и значително зголемена потреба да се истражи зошто некои вработени се поангажирани од други (Akhtar et al., 2015). Во некои истражувања, на пример, се покажало дека ангажираните вработени помеѓу себе се разликуваат во однос на нивните нивоа на екстраверзија, невротицизам и флексибилност (Langelaan et al., 2006). Ваквите сознанија би придонеле за подобрување на психолошката добросостојба на вработените и работната перформанса (Akhtar, Boustani, Tsivrikos & Chamorro-Premuzic, 2015).

## 5 ЦРТИТЕ НА ЛИЧНОСТА И РАБОТНОТО ОДНЕСУВАЊЕ

Се смета дека работното однесување е поврзано со целокупната психолошка состојба на вработениот, но и дека структурата на личноста на вработениот го обликува неговото работно однесување. Работното однесување и функционирање може да биде објаснато преку степенот на поседување на одредени црти на личноста. Индивидуалните разлики може да бидат доста значајни предиктори на работното однесување (Singh et al., 2019). Низ историјата, често било истражувано кои варијабли се предиктори на човековото професионално функционирање. Како најважен елемент низ литературата се наведува личноста на човекот дефинирана како константни црти, тенденции и особини кои однесувањето го прават стабилно (Inceoglu & Warr, 2012).

Според многу теоретичари и истражувачи, со степенот на поседување на определена црта на личноста се објаснуваат различни работни однесувања, како посветеност на работата, задоволство од работата, работна перформанса. Работната ангажираност, како процес којшто постојано трае, често се поврзува со предиспозициите на личноста. На пример, лицата кои се фокусирани на потрагата по нови искуства би биле поподготвени работно да се ангажираат. Тие лица, работните задачи не ги перципираат како обврски, туку како можност за раст и развој. Исто така, вработените кои искажуваат топлина и љубезност се често ценети од страна на клиентите. Тоа може да придонесе за зголемување на нивното задоволство од работата (Mroz & Kaleta, 2016).

Работното однесување е главно определено од типот на личноста. Така, според одредени теории, личноста и работните средини можат да бидат поделени во шест групи и тоа: реалистични, истражувачки, уметнички, социјални, претприемнички и конвенционални. Луѓето бараат и се чувствуваат задоволно кога работат во средина којашто е согласна со нивниот тип на личност. Реалистичната група опишува луѓе коишто сакаат да се фокусираат на работата и избегнуваат интензивни интеракции со другите. Истражувачката група опишува луѓе коишто постојано размислуваат, анализираат и истражуваат, но избегнуваат манипулирање со другите. Уметничката група опишува лица коишто се создавачи на нови нешта, сакаат креативни активности и избегнуваат премногу организирани и репетитивни активности. Социјалната група опишува луѓе коишто сакаат да им помагаат на другите, ги учат и советуваат. Претприемачката група опишува лица коишто се упорни, сакаат да менаџираат, убедуваат и водат други луѓе и тимови. Конвенционалната група на луѓе се оние кои што ги организираат активностите, сакаат да работат со бројки и сакаат нештата да се структурирани.  Според оваа теоретска рамка, луѓето не припаѓаат строго само на една од групите, туку нивните однесувања се комбинација од карактеристиките на две или повеќе групи.

Индивидуата е центарот на организациската средина и организациското однесување. Доколку потребите на индивидуата и барањата на организацијата не се поклопуваат, тогаш личноста ќе биде фрустрирана и тоа секако ќе влијае на ангажираноста. Менаџерите треба да ја поттикнуваат двонасочната комуникација, да се осигураат дека вработените ги имаат сите ресурси кои им се потребни за да ја извршуваат својата работа, да им обезбедат обуки со цел зголемување на нивните знаења и вештини, да ги наградуваат вработените за успешната работа и да изградат работна средина која ја поттикнува трудољубивоста и посветеноста.(Aninkan & Oyewole, 2014).

Индивидуалните разлики, како на пример когнитивните способности или цртите на личноста, имаат значајна улога при предвидувањето на различни аспекти од животот на индивидуата. Така, овие разлики придонесуваат при предвидување на работната перформанса, задоволството од работата и ставовите насочени кон работата. Затоа, работната ангажираност може да се смета за психолошка состојба која би го зголемила задоволството од работата, но степенот на нејзиното поседување би бил променет во зависност од степенот на поседување на најразлични стабилни лични карактеристики

(Zecca et al., 2014). Кан (Kahn, 1990) сметал дека индивидуалните психолошки разлики може да имаат влијание на способноста за работна ангажираност и посветеноста на работната улога (според Aninkan & Oyewole, 2014). Работната ангажираност на вработените е многу важна за постигнување ефикасност на организацијата. Високата ангажираност на вработените подразбира и зголемена продуктивност. Од друга страна, една од последиците предизвикани од ниската работна ангажираност се финансиските загуби. Затоа, многу е важно компаниите да одредат како би ја зголемиле ангажираноста на своите вработени. Проценувањата на личноста се еден корисен начин за идентификување на кандидатите кои би се посветиле на работата (Young et al., 2018).

Петте основни карактерни црти се поврзани со работната перформанса, однесувањето на работа, задоволството од работата и посветеноста на работните обврски. Овие карактерни црти се сметаат за стабилни и трајни, а од друга страна работната ангажираност е варијабилна и со текот на времето може да се менува. Затоа, се смета дека стабилните карактерни црти го модулираат степенот на поседување на не толку трајните особини. Така некои од цртите од петфакторскиот модел може да го зголемат или намалат доживувањето на состојбата на ангажираност на работа (Woods & Sofat, 2013). Исто така, се покажало дека овие црти се поврзани со однесувањето во работната средина, ставовите и работната перформанса. Со овој конструкт може да се објаснуваат индивидуалните разлики во однос на професионалното однесување. Петте главни црти на личноста се често поврзувани со посветеност на работата, 'burnout' синдромот, мотивацијата за постигнување, академскиот успех (Yesil & Sozbilir, 2013). Вработените со различни карактерни црти можат различно да ја проценат и различно да реагираат на дадена ситуација во работната средина (Liao et al., 2013). Ако се даде одговор на прашањето, како и зошто карактерните црти на секоја личност се поврзани со работната ангажираност, тогаш ќе може да се разбере зошто некои луѓе се повеќе посветени на работата од други (Woods & Sofat, 2013).

Со употребата на NEO PI-R тестот во рамките на организациската психологија, се заклучило дека сите пет фактори значајно го предвидуваат однесување на поединецот во работната средина. Од нив како најважен предиктор била идентификувана совесноста, односно таа можела најдобро да ја предвиди работната перформанса. Отвореноста кон искуства била важна црта при предвидувањето на исходите од различните процеси на обучување и учење. Екстраверзијата била поврзана со стиловите на лидерство, а согласноста ја предвидувала тимската работа, квалитетот

на услугата кон клиентите и интерперсоналните интеракции. Од друга страна, невротицизмот како црта главно го предвидува незадоволството од работата, стресот поврзан со работата и работната исцрпеност (Carducci & Nave, 2020).

Поради нивната мотивираност за постигнувања, лицата со високо ниво на совесност вложуваат многу енергија при работењето и се концентрираат на работата без нешто да им го одвлече вниманието. Невротичните лица својата енергија често ја насочуваат кон справување со секојдневниот стрес, наместо кон работата (Young et al., 2018). Тие можат да бидат анксиозни, депресивни и импулсивни, па затоа немаат високо ниво на емоционална стабилност, што самото по себе се одразува и на работните постигнувања. Тие своето време и своите лични ресурси главно ги посветуваат на справување со своите емоции. Тие лесно се фрустрираат и во однос на работата се чувствуваат песимистично. Со оглед на тоа, тие најчесто имаат и ниска работна ангажираност (Singh et al., 2019). Екстравертните лица, на работа, својата енергија главно ја насочуваат кон комуникација со другите и социјализација (Young et al., 2018). Тие се доста асертивни и независни и доста брзо се адаптираат на различни работни средини. Имаат високо ниво на позитивна енергија и лесно се справуваат со најразличните работни барања. Од друга страна, интровертите се социјално анксиозни, потешко се адаптираат на работна средина и потешко се справуваат со различните социјални ситуациии во работната средина (Singh et al., 2019). Лицата со висока согласност на работното место се главни загрижени за другите, им помагаат и им посветуваат внимание. За разлика од екстравертите кои се повеќе заинтересирани за добивање социјално внимание од другите, согласните лица повеќе сакаат да им придаваат социјално значење на другите и да формираат социјални врски (Young et al., 2018). Тие добро соработуваат со другите, ги поддржуваат, им помагаат и лесно развиваат пријателства. Лесно се адаптираат на работната средина, внимаваат на квалитетот на односите со другите, избегнуваат конфликти и се трудат да ја зачуваат хармонијата на работното место. Лицата кои се отворени кон искуства својата енергија на работното место ја насочуваат кон ефикасно разбирање на комплексните задачи и социјалните ситуации. Тие се флексибилни, па затоа лесно се адаптираат на различните работни средини. Тие се посветени и ангажирани на работата, доколку самата позиција и компанија им го дозволува тоа. Доколку при работењето тие не можат да ја изразат својата креативност, тогаш нивната ангажираност е пониска (Singh et al., 2019).

Петте фактори на личноста се поврзани и со различни групи на интереси, и тоа: екстраверзијата е поврзана со претприемачките и социјалните интереси, отвореноста кон искуства со уметничките и истражувачките интереси, согласноста со социјалните, а совесноста со традиционалните интереси (Hartman & Betz, 2007). Исто така, цртите на личноста се поврзани со тоа дали индивидуата во текот на работата ќе применува иновативни однесувања (Yesil & Sozbilir, 2013).

Според Онгоре (Ongore, 2014) еден од најважните предиктори на работната ангажираност е отвореноста кон искуства. Тоа се должи на тоа што работната средина е динамична и постојано се менува. Лицата со висока отвореност кон искуства може многу брзо да се адаптираат на промените и со тоа и да бидат поангажирани при извршување на обврските. Во однос на согласноста, Онгоре сметал дека лицата со висока согласност работат мирно и брзо ги решаваат конфликтите. Тие се позитивни и мотивирани да ги решат конфликтите. Затоа, тие лица ја зачувуваат нивната енергија и ја насочуваат само кон извршување на работните задачи. Тоа придонесува нивната работна ангажираност да е повисока. Исто така, според Актар и соработниците (Akhtar et al., 2015) отвореноста кон искуства се поврзува со висока резилиентност, а таа резилиентност се поврзува со висока работна ангажираност, затоа што резилиентните лица се способни да ја контролираат нивната средина и се интринзично мотивирани да ги постигнат своите цели. Од таму произлегува дека лицата со висока отвореност кон искуства имаат мотивација и енергија при работењето што придонесува за зголемување на ангажираноста. Ектравертните лица најчесто се енергични, постојано се насочени кон пронаоѓање на нови и различни искуства и имаат високо ниво на позитивни емоции. Тие се доста вклучени во работата и се доста задоволни од секој нејзин аспект. Оние лица со изразен степен на невротицизам, како лица со високо ниво на емоционална нестабилност, имаат тендеција постојано да се чувствуваат фрустрирано, имаат песимистички мисли и доживуваат негативни емоции како анксиозност, загриженост и депресија. Затоа, овие лица често се незадоволни од работата. Лицата со висок степен на совесност најчесто се интринзичко мотивирани и имаат добра работна етика (Andreassen, Hetland & Pallesen, 2010). Тие се посветени на работата и постојано се стремат кон постигнување на своите цели. Тие се упорни при извршувањето на работните задачи, се гордеат со својата работа и постојано сакаат да се надоградуваат и да ја развиваат својата кариера. Од друга страна, на лицата со низок степен на совесност им е потешко да вложат труд при работењето (Singh et al., 2019).

Во работната средина, тимот споделува заеднички одговорности и својата работа ја насочува кон постигнување на целите на организацијата. Сите членови на тимот се меѓусебно зависни и одговорни за постигнатите резултати. Секој од членовите на тимот има своја различна структура на личноста и свои различни карактеристики. Различните карактеристики на личноста имаат свое влијание и врз целокупната перформанса на тимот. Со цел оптимално функционирање на тимот, важно е да се посвети внимание на анализа на психолошкиот профил на секој вработен. Екстравертните лица може лесно да ја зголемат перформансата на тимот. Тие лесно ги пренесуваат своите идеи и имаат мал број на конфликти со своите колеги. Вработените со висок степен на отвореност кон искуства се креативни и секогаш подготвени да испробаат нови нешта. Од нив често се очекува да предложуваат нови идеи за решавање на проблемите, лесно да се приспособат на промените и, исто како и екстравертните лица, да имаат мал број на конфликти во работната средина. Лицата кои се согласни, најчесто секогаш ги перципираат другите колеги на позитивен начин. Тие се секогаш подготвени за соработка со своите колеги, емпатични се и им помагаат на другите. Исто така, тие лесно ги контролираат своите негативни емоции. Лицата со висок степен на невротицизам доживуваат емоционална нестабилност, односно анксиозност, лутина и депресија. Поради ова, тие не се едни од најефективните лица за тимска работа. Лицата со изразена совесност, при тимска работа најчесто имаат добра перформанса, а тоа е поради нивната дисциплинираност и желбата да ги завршат своите задачи навремено и организирано (Amir et al., 2014). За оние лица со висок степен на согласност и совесност постои помала веројатност да се вклучени во конфликти на работното место. Лицата со висока совесност се организирани, имаат добри вештини за планирање, внимателни се и ги почитуваат правилата. Оние со висок степен на невротицизам, себеси често се перципираат како неспособни да спречат разни инциденти и конфликти (Cellar, Yorke, Nelson & Carroll, 2004).

Најчесто се очекува вработените со висок степен на работна ангажираност да го пренесат тоа и на своите колеги, па затоа се смета дека високо екстравертните лица, како весели, енергични лица кои имаат честа интеракција со другите, може побрзо да го пренесат степенот на работна ангажираност од другите лица со понизок степен на екстраверзија (Bakker & Xanthopoulou, 2009).

Екстравертните лица искажуваат самодоверба, доминантност, ентузијазам и асертивност и често во општеството и во работните средини, заземаат лидерски

позиции. Невротичните лица искажуваат анксиозност и емоционална лабилност, имаат низок степен на самодоверба и надворешен локус на контрола. Невротицизмот се поврзува и со социјалната анксиозност и социјалните неодобрувања. Лицата со висок степен на невротицизам не сакаат да бидат перципирани како некомпетентни. Затоа, во општеството и во работните средина, најчесто заземаат пониски позиции. Поради нивниот степен на самодоверба, екстравертите понекогаш немаат добри вештини на активно слушање на другите и не се интересираат за туѓите мислења. Затоа, нивната ефективност при решавање групни задачи може да се намали. Поради ова, придонесите на екстравертите ќе бидат пониски од очекуваните, па тие може лесно да го загубат својот висок социјален статус. Очекувањата за постигнувањата на невротиците се секогаш ниски, но поради нивната анксиозност и загриженост за тоа како ќе бидат перципирани од другите, тие се мотивирани да се подготват и посветат на задачата. Со цел да ги избегнат социјалните закани, невротиците, при извршувањето на задачата, се трудат да придонесат што повеќе. Затоа, тие често ги надминуваат очекувањата на другите, па со текот на времето тие може да заземат и повисок социјален статус (Bendersky & Shah, 2013).

Петте главни фактори на личноста се предиктори на кариерните интересни, работната перформанса и задоволството од работата. Во однос на поврзаноста на овие фактори со кариерните успеси, невротицизмот е негативно поврзуван, а екстраверзијата и совесноста позитивно. Невротицизмот е најчесто знак за дисфункционален развој на кариерата. Тој е поврзуван со ниска усогласеност на личноста со работата, неодлучност во врска со кариерата, негативно перципирање на различни аспекти од работата и ниска работна перформанса. При процесот на барање работа и донесување одлуки во врска со кариерата, невроцистите се променливи и апатични. Тие не развиваат добар кариерен идентитет, имаат проблеми при донесувањето на одлуки и решавањето на проблеми. При донесувањето на одлуки се зависни од другите и нивните цели се нестабилно поставени. Совесните лица најчесто донесуваат добри одлуки во врска со нивната кариера. Тие поставуваат мотивирачки цели и доста се ангажираат при процесот на барање на работа. Затоа, совесноста се поврзува со позитивен кариерен успех. Екстравертните лица позитивно ги перципираат различните аспекти на кариерата, поставуваат јасни и стабилни цели и не се двоумат при донесувањето на одлуки. Тие се доста мотивирани и при процесот на барање на работа имаат високи постигнувања (Hartman & Betz, 2007). Негативната поврзаноста на работната ангажираност со

невротицизмот има смисла, затоа што невротицизмот ја подразбира предиспозицијата да се доживуваат негативни психолошки состојби. Позитивната поврзаност на екстраверзијата и совесноста со работната ангажираност може да биде објаснета со помош на енергичноста и упорноста, како нивни заеднички карактеристики. Ангажираните вработени секогаш се отворени за различни можности за раст и развој, па оттаму и позитивната поврзаност со отвореноста за искуства. Исто така, ангажираните вработени се соработливи, грижливи и им помагаат на другите, па затоа се објаснува и позитивната поврзаност со согласноста (Schaufeli, 2017).

Поради тоа што невротицизмот се поврзува со анксиозност, загриженост и емоционална нестабилност, тој најчесто се смета за негативна црта на личноста. Сепак, тоа не значи дека работникот, доколку е анксиозен, не може да биде успешен на работното место или во другите полиња од својот живот. Одредено ниво на анксиозност може да значи и вложување на поголем труд и поголема посветеност на задачите. Периодот кратко после вработувањето, работникот го користи за адаптирање на работната средина и самите работни задачи. Како што поминува времето, така задачите на работникот се зголемуваат, но се зголемува и неговата желба за успех и напредок. Во текот на различни периоди, цртите различно се манифестираат, па така различни ситуации поттикнуваат појавување на различни црти. Така на пример, негативните аспекти на невротицизмот може да не се појават во периодот на прилагодување на работното место, односно работникот може да се обиде да ги прикрие негативните аспекти на својата личност, но тие може да бидат предизвикани понатака, со зголемувањето на стресот на работното место. Затоа менаџерите и работодавачите треба да бидат многу внимателни и да креираат работна средина во која лицата со висок степен на невротицизам ќе може да напредуваат. Доколку не се посвети доволно внимание, високиот невротицизам може да доведе и до емоционална исцрпеност (Dugan, Rouziou & Bolander, 2020).

Нивото на поседување на определени црти на личноста е поврзано и со видот на работната позиција. На пример, високо екстравертните лица се пријателски расположени и енергични и нив многу повеќе им одговара работна позиција којашто вклучува социјална интеракција. Лицата со висока совесност се во потрага по позиции кои би им одговарале на нивните високи кариерни амбиции. Лицата со висока отвореност кон искуства се доста креативни, љубопитни и постојано се во потрага по нешто ново, па затоа ним им одговараат позиции кои што дозволуваат изразување на

креативност и иновативност. Исто така, кога се во потрага по нова работна позиција, потенцијалните вработени бараат компании чии членови имаат вредности, карактеристики и интереси слични со нивните. Затоа, доколку работодавачите подобро ја разберат личноста на нивните вработените, тие ќе можат да ги постават вистинските лица на соодветните позиции. Ангажираните вработени се доста енергични, оптимистични и проактивни. Добро е работодавачите да ги прилагодат работните задачи на личноста на самиот вработен, а работните барања треба да бидат доволно значајни и предизвикувачки (Handa & Gulati, 2014). Доколку би биле запознати со ефектите на цртите на личоста врз работната ангажираност, тогаш вработените би можеле да бидат посвесни за тоа кои работни позиции се соодветни за нив. Изборот на несоодветна работна позиција може негативно да влијае на психолошката добросостојба и често може да предизвика стрес. Организациите, исто така, може да бидат засегнати доколку работникот работи позиција која е несоодветна за него. Во тој случај тие главно би се соочиле со намалена продуктивност и ефикасност (Ongore, 2014).

## 6 ЦРТИТЕ НА ЛИЧНОСТА И УЛОГАТА НА КОМПАНИИТЕ

Денес, за разлика од минатото, компаниите добиваат многу апликации за работа и со тоа нивниот процес на селекција станува покомплициран. Со цел да се подобри тој процес, како и процесот на евалуација на вработените, добро е да се разберат индивидуалните карактеристики на личноста. Еден од факторите којшто има голема поврзаност со успехот на работното место е когнитивната способност, но подеднакво важни се и цртите на личноста. Цртите на личноста може да го предвидат однесувањето на работното место. Секоја од димензиите на петфакторскиот модел опишува различен аспект од функционирањето на личноста кој понатака може да се поврзе со конкретното однесување на работа. Совесноста, на пример, подразбира одговорност, внимателност и однесување насочено кон постигнувања. Лицата со висока совесност лесно се адаптираат на работната средина, лесно се адаптираат на стилот на лидерство и имаат висока работна перформанса. Истото се однесува и на лицата со висока емоционална стабилност (низок степен на невротицизам), кои при работењето се доста смирени. Екстраверзијата, како посебна црта на личноста, често се поврзува со тимската работа и успешноста на рабоњето во тимот. Лицата со висок степен на екстраверзија, поради нивните комуникациски вештини, лесно се снаоѓаат при работата во тим. Истото се однесува и на лицата со висок степен на согласност, затоа што тие се

сочувствителни и не се склони кон конфликти со другите членови на тимот. Отвореноста кон искуства, во организациски контекст, е една од димензиите којашто е најмалку истражувана. Како црта на личноста, отвореноста се поврзува со иновативност и креативност во работењето, па затоа лицата со висока отвореност кон искуства се од огромно значење за напредокот на организацијата. Од друга страна, постојат различни црти на личноста, или нивоа на црти на личноста, кои се поврзуваат со непродуктивни однесувања на работното место. Најчесто со непродуктивни однесувања се поврзуваат ниските нивоа на совесност и согласност и високото ниво на невротицизам. Исто така, важни се и екстремно високите нивоа. На пример, екстремно високата совесност може да биде непродуктивна поради преголемиот перфекционизам. Во однос на други карактеристики коишто можат да го предвидат однесувањето на работното место, можат да се издвојат самодовербата, локусот на контрола, верувањето во сопствените капацитети, компетитивноста, отвореноста кон учење на нови нешта, емоционалната интелигенција и слично. Исто така, важни се и социјалните вештини како активното слушање, комуникацијата (вербална и невербална), соработката, координацијата, организацијата, довербата, презентациските вештини и вештините за решавање на конфликти и преговарање (Carducci & Nave, 2020).

Знаејќи го ова, организациите може да избираат вработени со одреден степен на поседување на некоја од цртите на личноста. Со вклучувањето на ваквите процеси во селекцијата на потенцијалните вработени, организациите може да ја зголемат можноста за наоѓање кандидати кои би имале висока работна перформанса. Исто така, компаниите може да преземат различни активности кои би ја зголемиле работната ангажираност. Најголемиот број од организациите главно се фокусирани на зголемување на ангажираноста преку промени поврзани со работните задачи и активности. Иако и овие карактеристики се важни, организациите може дополнително да ја зголемат и предвидат ангажираноста на вработените, дури и во текот на процесите на регрутација и селекција. Така, не би се трошеле премногу ресурси на обиди за зголемување на ангажираност откако вработениот е веќе дел од компанијата, туку неговото работно однесување би се проценило пред тој да е официјално вработен (Akhtar et al., 2015).

Најголемиот предизвик за компаниите денес не е само пронаоѓањето на добри вработени, туку и борбата за нивно задржување во компанија и зголемување на нивната ангажираност. Работната ангажираност е доста клучна при задржувањето на

вработените во компанијата. Важно е компаниите да ги разберат карактеристиките и вештините на вработените, со цел да можат да ги привлечат и задржат најдобрите вработени. Вработените сакаат да се почувствуваат вредно и ценето и сакаат да знаат дека нивната работа е значајна. Компаниите на вработените треба да им овозможат можности за развој на нивните вештини и кариера, да го поттикнуваат тој развој и да ги поддржуваат во текот на целото работење. Денес, поради големата конкуренција, компаниите постојано се стремат да ги постигнат своите цели што е можно побрзо и поуспешно, па затоа ангажираните вработени се клучен фактор во тој процес. Особено важни се нивните вештини, знаење, когнитивни способности, потенцијал и лични карактеристики. Едно од клучните полиња во коишто компаниите треба постојано да вложуваат е развојот на вработените. Доколку компаниите, на своите вработени им нудат постојани можности за развој, тогаш вработените ќе се чувствуваат задоволни со својата работна позиција и своите постигнувања и ќе знаат дека имаат доволно можности за напредок во рамките на нивната кариера. Исто така, друга важна област е наградувањето на вработените. Компаниите треба да имаат внатрешен систем на препознавање и наградување на своите вработени. Тоа помага при зголемување на нивната понатамошна ангажираност. Многу важна е и самата работна средина. Компаниите треба да вложуваат во создавање на позитивна работна средина која еднакво ги вреднува сите вработени и која е насочена кон почитување, инклузија и соработка. Таквата средина ги поттикнува самите вработени повеќе да се посветат на своите работни задачи. Во однос на поддршката на самите вработени, важен е и стилот на лидерство. Самите лидери и менаџери треба да имаат висок степен на работна ангажираност за тоа понатака да ја поттикне и ангажираноста на вработените. Така лидерите ќе им бидат пример на останатите вработени. Лидерите и нивниот стил на менаџерите се доста важни при создавањето на самата работна средина и при поттикнувањето на мотивацијата на самите вработени. Тие секогаш треба да ги поддржуваат членовите на своите тимови и да ги насочуваат кон развој и напредок. Важни се и нивните комуникациски вештини, односно лидерите треба секогаш ефективно да комуницираат со своите вработени, да ги почитуваат и да ги препознаваат нивните постигнувања. Затоа, компаниите треба доста да вложуваат и во избор и развој на самите лидери (Onday, 2016). Компаниите треба да се осигураат дека на своите вработени им понудат добра работна атмосфера, можности за развој на нивната кариера и обуки и тренинзи за развој на нивните вештини. Доколку организациската средина и култура е позитивна и се цени иницијативата и автономноста на вработените, тогаш тоа

ќе ја охрабри нивната посветеност. Нивните позитивни емоции ги поттикнуваат да размислуваат флексибилно и креативно (Aninkan & Oyewole, 2014). Со самото зголемување на работната ангажираност, би се зголемил и квалитетот на самите вработени (Onday, 2016).

Компаниите кои имаат голем број на вработени со висок степен на работна ангажираност, имаат помал број на вработени коишто би ја напуштиле компанијата или имаат намера да ја напуштат. Работната ангажираност во голем степен се заснова на личноста на вработените. Ако компаниите сакаат да имаат вработени со висока ангажираност, тогаш нивниот треба да започнат да го проценуваат нивниот психолошки профил уште во текот на процесот на регрутација и селекција, со помош на психометриски тестови. Исто така, компаниите треба да вложуваат во проценувањето на личноста на вработените (Sunita et al., 2014). Организациите треба да се повнимателни при проценатa на личноста на кандидатите во текот на регрутацијата, затоа што така доколку успеат да пронајдат кандидати со висока согласност и отвореност кон искуства и ниска невротичност тоа значи дека пронашле вработени кои во иднина ќе имаат висока работна ангажираност (Chalermjirapas et al., 2019). При користењето на тестови за проценка на личноста на своите вработени, компаниите треба да се свесни за фактот дека вработените може да ги лажираат своите одговори со цел да се прикажат себеси во социјално пожелно светло. Исто така, треба да се свесни дека превисокиот степен на поседување на определна црта на личноста, како на пример превисокиот степен на компетитивност или превисокиот степен на совесност, што може да се покаже како непродуктивно. Затоа, тестовите за проценка на личноста, во организациски контекст, добро е да се користат во комбинација со други методи. Со цел да ја предвидат работната перформанса и да се добие целосна слика за кандидатот или вработениот, компаниите најчесто користат процени на личноста и на когнитивните способности, во комбинација со интервјуа и дополнителни процени на однесувањето (Carducci & Nave, 2020).

Самите работни места во себе содржат различни позитивни аспекти и тоа поттик за постигнување на работните цели и поттик за личен раст и развој. Поради нивната мотивациска природа, самите работни места ги поттикнуваат вработените да ги вложуваат своите способности и да вложуваат напор при извршувањето на работната задача и со самото тоа да предизвикаат состојба на работна ангажираност. За возврат, работната ангажираност, самата по себе, предизвикува позитивни исходи, како на

пример, висока работна перформанса и посветеност кон организацијата. Исто така, се претпоставува и дека личните ресурси како оптимизам и самоефикасност имаат позитивна поврзаност со ангажираноста. Според тоа, негативните персонални состојби, како невротицизмот, имаат негативна поврзаност со ангажираноста (Schaufeli, Shimazu, Hakanen, Salanova & De Witter, 2019).

Организациите треба да креираат организациска средина која ја поттикнува работната ангажираност. Вработените би биле поподготвени да вложуваат време и енергија и да се посветуваат на работата работејќи во средина којашто ги поддржува, предизвикува и одговара на нивните потреби. На вработените треба да им се овозможат можности за развој на нивните вештини и потреби. Со тоа би се зголемиле можностите за нивен личен развој и преземање на нови, предизвикувачки работни задачи. Така може да се зголеми и нивната ангажираност (Bakker, Tims & Derks, 2012). Менаџерите за човечки ресурси, исто така, треба да бидат свесни за поврзаноста на различните карактеристики на личноста и промените кои тие ги предизвикуваат кај работната ангажираност. Важно е да се знае индивидуалното ниво на поседување на различните личносни карактеристики на секој вработен посебно, со цел да се зголеми целокупната работна ангажираност на тимот и да се постават јасни лични цели засновани на силните страни на вработените (Janssens et al., 2019). Менаџерите треба да ги знаат силните и слабите страни на компанијата со цел да се насочат кон нејзино подобрување. Со тоа, би се подобриле работните услови и самата работна средина, што само по себе би им дозволило на вработените да ги постигнат своите потенцијали и да ја зголемат својата ангажираност (Shuck, Rocco & Alborznoz, 2011).

## 7 ЦРТИТЕ НА ЛИЧНОСТА И РАБОТНАТА АНГАЖИРАНОСТ ЗА ВРЕМЕ НА КОВИД-19 ПАНДЕМИЈАТА

Работна ангажираност, меѓу другото, овозможува да се постигнат целите на организацијата и да се зголеми целокупната продуктивност. Вработените со висока работна ангажираност помагаат организацијата да постигне добри резултати. Тоа може да се поттикне преку различни процеси во областа на човечките ресурси, регрутацијата, финансиските бенефиции, тренинзите на вработените и повратните информации во однос на нивната перформанса. Организациите кои ја поддржуваат работната ангажираност, отворено и искрено комуницираат со своите вработени, нудат различни можности за развој на нивната кариера, овозможуваат флексибилно работно време,

дозволуваат вработените да учествуваат во процесот на донесување на одлуки, ја препознаваат и наградуваат посветеноста на вработените и сето тоа е имплементирано во самата нивна култура. За да се подобри ефективноста на работната ангажираност, најважни се разбирањето, довербата, комуникацијата, доверливоста и поврзаноста со вработените. Вработениот кој е работно ангажиран внимава на начинот на којшто ја извршува својата работа и смета дека неговата напорна работа може да направи разлика. Работната ангажираност претставува одредено ниво на ентузијазам и посветеност на вработениот кон неговата работа.

Во текот на изминатата година и денес, поради глобалната пандемија, сите работни средини беа подложни на промени. Менаџерите за човечки ресурси постојано бараат нови, креативни начини за вработените да останат работно ангажирани и мотивирани. Пандемијата предизвикана од Ковид-19, на глобално ниво, се прошири за многу краток временски период. Многу од државите во светот, со цел да се справат со пандемијата, воведоа најразлични мерки, почнувајќи од одржување физичка дистанца, задолжително носење на маски, ограничување на движењето, затворање на границите, па сè до целосна забрана за излегување од домовите. Многу од компаниите започнаа да имплементираат нов начин на работа, односно работење од дома. Исто така, на вработените од некои компании им беше дозволено и да работат флексибилно. Работењето од дома, во најмала рака, за некои од вработените и компаниите се покажа како комплицирано. Едни од главните причини за тоа беа нередовната комуникација со членовите од тимот, нарушената концентрација, недостигот на работна атмосфера, недостигот на потребна опрема и простор за работа. Исто така, поради нестабилноста на работните позиции и можноста за намалување на платите, вработените беа постојано загрижени. Поради овие причини и поради постојаното зголемување на бројот на лица заболени од Ковид-19, вработените беа и сè уште се изложени на постојан стрес. Сето ова си има и свое влијание врз работната ангажираност.

Обврската на организациите во една ваква ситуација е да се погрижат за добросостојбата на своите вработени и да им овозможат тие успешно да ги покажат своите работни потенцијали. Во едно вакво кризно време, постојат повеќе нешта и активности коишто организациите можат да ги направат со цел да им помогнат на своите вработени. Така на пример, вработените треба да знаат дека организацијата е навистина заинтересирана за нивниот напредок, лидерите треба да ги мотивираат вработените и треба да имаат ефективна комуникација со нив, организациите на своите

вработени треба да им понудат дополнителни бенефиции, менаџерите треба на вработените да им даваат редовни повратни информации во однос на нивниот напредок. Исто така, лидерите треба постојано да комуницираат со вработените во однос на нивниот кариерен развој и да го поттикнуваат развојот на нивните вештини. Организациите треба да се насочат кон нивните клучни вредности, треба да ги поддржуваат своите вработени, треба да бараат повратни информации од своите вработени, треба отворено да комуницираат и да ги поттикнат своите вработени и дома да си создадат мотивирачка работна средина. Секако, тие треба да посветат и дополнително внимание на менталното и физичкото здравје, како и на психолошката добросостојба на вработените.

За време на Ковид-19 пандемијата и за време на работењето од дома, со цел да ја поттикнат посветеноста на своите вработени, голем број на компании имплементираа најразлични процеси и активности. Меѓу другото, тоа вклучуваше и отворена комуникација со своите вработени, давање признанија за нивната работа, овозможување флексибилност во работењето, одржување виртуелни активности за зајакнување на тимската работа, овозможување на разни можности за учење и развој, поддржување на психолошката добросостојба и физичкото здравје на вработените (Chanana & Sangeeta, 2020).

Поради пандемијата, во секоја компанија настанаа промени, а како најуспешни се покажаа оние компании кои што успеаа да се прилагодат на промените и новите економски состојби. Во однос на грижата кон вработените, како најуспешни се покажаа оние компании кои што одржуваа постојана комуникација со вработените, успеаа да изградат добар однос на доверба помеѓу менаџерите и вработените, го почитуваа мислењето на своите вработени, им помогаа тие да ги развијат и подобрат своите вештини и се грижеа за нивното физичко и ментално здравје (Risley, 2020).

Секоја компанија треба да имплементира креативни начини за поттикнување и зголемување на мотивацијата и посветеноста на вработените. Со тоа се создава позитивна организациска култура и се зголемуваат можностите за постигнување на главните цели на компанијата (Chanana & Sangeeta, 2020).

Во однос на самите црти на личноста, во текот на изминатата година беше утврдено дека постои поврзаност помеѓу основните црти на личноста и однесувањата и ставовите насочени кон Ковид-19 пандемијата. Главно, степенот на изразеност на

определени црти на личноста се покажа како поврзан со изразувањето на неколку однесувања карактеристични во текот на пандемијата. Некои од тие однесувања и ставови се поврзани со патување, страв од зараза, перципирана подготвеност на надлежните, перципирана сериозност на болеста, сомнеж спрема лицата изложени на заразата и заинтересираност за вакцинција. На пример, за лицата со висок степен на екстраверзија е поверојатно дека ќе сакаат да се вакцинираат и кај нив, исто така, е зголемена перцепцијата за ризик за зараза. Екстравертните лица разбираат дека нивниот зголемен степен на социјализација го зголемува нивниот ризик за зараза, а оние што се поинтровертни сметаат дека нивната намалена социјализација ги штити од инфекцијата. Оние лица кои имаат висок степен на согласност најчесто ја перципираат Ковид-19 инфекцијата како доста сериозна. Една причина за ова е тоа што овие лица имаат висок степен на доверба во научниците и она што тие го кажуваат. Лицата со висок степен на совесност во најголемиот број на случаи сметаат дека надлежните се подготвени да се справат со заразата, а лицата со висок степен на отвореност кон искуства немаат доверба во подготвеноста на надлежните. Ова најверојатно се должи на фактот што лицата кои што имаат повисока совесност се најчесто конзервативни и им веруваат на авторитетите, а лицата кои што имаат висока отвореност кон искуства најчесто се либерални и имаат помалку доверба во авторитетите. Лицата со висока совесност често сметаат дека постои веројатност во иднина да бидат заразени. Исто така, лицата со висока отвореност кон искуства често сметаат дека не е премногу опасно да се дели просторија со лице за кое постои можност да е заразено. Поради тоа, може да се случи тие лица во текот на пандемијата да се однесуваат поневнимателно. Интересно е тоа што изразеноста на секоја од овие црти на личноста придонесе секој поединец да манифестира различни однесувања (Martin, 2020).

## 8 РЕЛЕВАНТНИ ЕМПИРИСКИ ИСТРАЖУВАЊА

Лангелан и соработниците (Langelaan et al., 2006) испитувале дали ангажираноста би можела да биде поврзана со степенот на поседување на невротицизам, како една од основните црти на личноста. Било пронајдено дека невротицизмот е предиктор на работната ангажираност. Ова било објаснето со поврзаноста помеѓу оваа црта на личноста и позитивните и негативните афекти. Афектот бил опишан како краткотрајна, ситуациски одредена ментална состојба или емоција, па така лицата со високо ниво на невротицизам имаат поголема веројатност за доживување на негативни емоции. Од друга страна, ангажираноста била опишана како

позитивна афективно- мотивациона состојба. Така, оние лица со висок степен на невротицизам биле склони да доживуваат негативни афекти, а не позитивни, како што е на пример ангажираноста. Било докажано дека склоноста на човекот да доживува позитивни или негативни афекти е доста важна.

Ким, Шин и Свангер (Kim, Shin & Swanger, 2009) ги испитувале "Големите Пет" карактеристики и добиле негативна поврзаност на невротицизмот со ангажираноста. За поврзаноста на согласноста и отвореноста за искуства со ангажираноста не биле добиени статистички значајни резултати.

Лиао и соработниците (Liao et al., 2013) спровеле истражување за интеракцијата помеѓу личноста на вработениот и работната ангажираност. Ова истражување било базирано на анкетирање на 235 вработени во Кина кои се занимавале со физичка работа и тие биле испитувани еднаш, па потоа повторно по три месеци. За тестирање на хипотезите била користена статистичката постапка регресивна анализа. За мерење на варијаблата работна ангажираност била користена скалата Utrecht Work Engagement. Според добиените резултати, работната ангажираност позитивно корелирала со согласноста, а негативно корелирала со невротицизмот. Со ова се докажала улогата на различните типови на личност во изразувањето на работната ангажираност.

Во истражувањето на Вудс и Софат (Woods & Sofat, 2013) покрај петте основни црти на личноста и нивната поврзност со работната ангажираност, била испитувана и психолошката значајност на работата во животот на индивидуата. Испитаниците биле 238 вработени во различни компании во Англија. Податоците биле прибирани со помош на онлајн анкета. За мерење на варијаблата работна ангажираност била користена скалата Utrecht Work Engagement. Во врска со добиените резултати, невротицизмот бил негативно поврзан со работната ангажираност, а согласноста и отвореност за искуства биле позитивно поврзани со ангажираноста. Со ова истражување се потврдило тоа дека цртите на личноста се директно поврзани со работната ангажираност.

Анинкан и Оеволе (Aninkan & Oyewole, 2014) ги истражувале индивидуалните и организациските фактори кои го менуваат степенот на работна ангажираност. Примерокот се состоел од 174 вработени, а како статистичка постапка бил искористен Пирсоновиот коефициент на корелација. Била пронајдена позитивна и статистички значајна поврзаност помеѓу отвореноста кон искуства и ангажираноста на вработените.

Целта на истражувањето на Онгоре (Ongore, 2014) била да се утврди поврзаноста помеѓу цртите на личноста и работната ангажираност и да се дознае кои црти на личноста го модулираат нивото на ангажираност кај вработениот. Истражувањето било спроведено со помош на 118 вработени, наставен и академски кадар на универзитет. Било пронајдено дека помеѓу цртите на личноста и работната ангажираност постои статистички значајна поврзаност. Меѓу другото, согласноста и отвореноста кон искуства биле позитивно поврзани, а невротицизмот негативно поврзан со физичката, емоционалната и когнитивната ангажираност. Отвореноста кон искуства како варијабла била значаен предиктор на физичката, емоционалната и когнитивната ангажираност. Согласноста била предиктор на емоционалната и когнитивната ангажираност. Со ова истражување се покажало дека постои значајна поврзаност помеѓу цртите на личноста и работната ангажираност и дека петфакторскиот модел на личноста може да биде доста корисен при испитување на работната ангажираност.

Сунита и соработниците (Sunita et al., 2014) спровеле истражување за ангажираноста на вработените и нивната посветеност кон целите и вредностите на компанијата. Целта на ова истражување била да се добијат податоци за психолошкиот профил на вработените, да се одреди нивниот степен на работна ангажираност и да се испита поврзаноста помеѓу личните карактеристики на вработените (екстраверзијата, совесноста, невротицизмот, согласноста и отвореноста кон искуства) и нивната работна ангажираност. Примерокот бил составен од 90 вработени во компанија за е-трговија, а истражувањето било спроведено во 2013 година. Меѓу другото, како инструмент била користена и скалата Utrecht Work Engagement. Било добиено дека во однос на карактерните црти, вработените најмногу се одликувале со екстраверзија, согласност и совесност, односно при работењето тие биле многу фокусирани, организирани и внимателни. Исто така, со помош на Пирсоновиот коефициент на корелација било добиено дека варијаблите согласност и отвореност кон искуства имаат позитивна значајна поврзаност со варијаблата работна ангажираност, а невротицизмот негативна значајна поврзаност. Дополнително, било добиено дека 23.3% од работната ангажираност може да се објасне преку карактеристиките на личноста на вработениот.

Истражувањето на Актар и соработниците (Akhtar et al., 2015), меѓу другото, ја испитувало и поврзаноста на петте фактори на личноста и работната ангажираност. Испитаници биле 1050 возрасни, вработени во различни индустрии. Меѓу другите

инструменти бил користен и инструментот Utrecht Work Engagement Scale. Истржувањето покажало дека отвореноста кон искуства е еден од најзначајните предиктори на работната ангажираност. Исто така, било пронајдено и дека отвореноста кон искуства и согласноста се позитивно значајно поврзани со ангажираноста, а невротицизмот негативно значајно поврзан. Резултатите главно покажале дека петте фактори на личноста се валидни предиктори на работната ангажираност.

Мроз и Калета (Mroz & Kaleta, 2016) ги испитувале цртите на личноста според петфакторскиот модел, емоционалниот труд што се вложува при работењето, работната ангажираност и задоволството од работата кај 137 работници на различни работни позиции во услужниот сектор. Меѓу другите, биле користени и инструментите NEO Five- Factor Inventory и Utrecht Work Engagement Scale. Истражувањето се засновало и на теоријата дека работната ангажираност е составена од три компоненти и тоа, енергичност, посветеност и концентрираност. При анализата на резултатите, било добиено дека невротицизмот корелирал негативно само со енергичноста (компонента на работната ангажираност), а не бил статистички значајно поврзан со целокупната работна ангажираност, ниту со другите нејзини компоненти. Отвореноста за искуства била позитивно поврзана само со енергичноста, како компонента на ангажираноста, а не била статистилки значајно поврзана со целокупната работна ангажираност. Согласноста не била статистички значајно поврзани со целокупната работна ангажираност, ниту со другите нејзини компоненти. Како статистичка постапка била спроведена и регресивна анализа и се добило дека сите пет црти на личноста (екстраверзија, невротицизам, отвореност за искуства, согласност и совесност) објаснуваат 8-15% од варијансата во работната ангажираност, енергичноста, посветеноста и концентрираноста. Ниту една од петте црти на личноста не била значајно поврзана со концентрираноста, како компонента на работната ангажираност.

Во истражувањето на Јанг и соработниците (Young et al., 2018) била испитувана поврзаноста на личните карактеристики и работната ангажираност, со цел да се дознае кои вработени во иднина би биле најангажирани. Како резултат било добиено дека работната ангажираност била позитивно поврзана со согласноста и отвореноста кон искуства, а негативно поврзана со невротицизмот. Сепак, невротицизмот, согласноста и отвореноста кон искуства се покажале како најмалку важни предиктори на ангажираноста. Исто така, се покажало и дека енергичноста е најосновната карактеристика на ангажираноста.

Според резултатите од истражувањето на Чалермјирапас и соработниците (Chalermjirapas et al., 2019), отвореноста кон искуства била позитивно значајно поврзана со работната ангажираност, а невротицизмот бил негативно значајно поврзан. За мерење на работната ангажираност како инструмент бил користен Utrecht Work Engagement Scale.

Јансен и соработниците (Janssens et al., 2019) ја истражувале поврзаноста помеѓу петфакторскиот модел на личноста и трите димензии на работната ангажираност, користејќи голем хетероген примерок составен од 713 вработени во шест различни компании, и тоа училиште, полиција, компанија за производство на хемикалии и три установи за социјално здравствена заштита. Како истражувачки инструменти биле искористени Utrecht Work Engagement Scale и NEO Five Factors Incentory (NEO FFI). Било добиено дека невротицизмот е негативно значајно поврзан со ангажираноста, но и со нејзините димензии енергичност, посветеност и концентрираност. Согласноста била позитивно значајно поврзана со ангажираноста, но и со нејзините димензии – енергичност, посветеност и концентрираност. Помеѓу отвореноста за искуства и ангажираноста или нејзините димензии не била пронајдена значајна поврзаност.

Паулик (Paulik, 2020) го истражувал степенот на работна ангажираност кај наставници и поврзаноста на таа ангажираност со петте главни фактори на личноста. Испитаници биле 449 наставници кои што предавале во средно и високо образование. Како истражувачки инструменти биле искористени Utrecht Work Engagement Scale и NEO Five Factors Incentory (NEO FFI). Била пронајдена статистички значајна поврзаност помеѓу секоја од петте карактеристики на личноста (невротицизам, согласност, отвореност за искуства, екстраверзија и совесност) и работната ангажираност. Невротицизмот бил негативно значајно поврзан, а согласноста и отвореноста за искуства биле позитивно значајно поврзани со работната ангажираност.

# II. МЕТОДОЛОШКИ ПРИСТАП НА ИСТРАЖУВАЊЕТО

## 9 ПРЕДМЕТ НА ИСТРАЖУВАЊЕТО

Како што беше наведено и претходно, проблемот на истражувањето гласи: Дали и како невротицизмот, согласноста и отвореноста за искуства се поврзани со работната ангажираност кај млади вработени лица?

Истражувањето на овој проблем се темели на теоријата за петфакторскиот модел за структурата на личноста дефинирана според Пол Коста и Роберт Мек Кре (Paul Costa and Robert McCrae). Според таа теорија, структурата на личноста се состои од пет главни фактори и тоа, невротицизам, совесност, екстраверзија, согласност и отвореност за искуства. За овие пет фактори, меѓу другото, се претпоставува и дека го модулираат однесувањето на човекот во работната средина. Едно од тие однесувања е и работната ангажираност на вработениот. Истражувањето на таа варијабла се темели на концептот за работна ангажираност на Шауфели и Бакер (Schaufeli and Bakker), а првично предложен од Кан (Kahn). Според таа теорија, работната ангажираност се состои од три главни карактеристики и тоа: енергичност, посветеност и концентрираност.

Истражувањето на проблемот се однесува на испитување на степенот на поседување на трите фактори на личноста (невротицизам, согласност и отвореност за искуства) кај вработени лица, испитување на степенот на работна ангажираност кај секое од тие лица и откривање на заемната поврзаност на тие варијабли. Тоа подразбира проверка на тоа дали различните степени на поседување на невротицизмот, согласноста и отвореноста за искуства кај вработените лица се придружени со зголемување или намалување на работната ангажираност.

Во однос на временското и просторното ограничување, истражувањето беше изведено на млади вработени лица на возраст од 18 до 35 години, кои во периодот на месец ноември, 2020 година, живееја на територијата на Република Македонија.

Во однос на научната дисциплина на која што ова истражување припаѓа, се смета дека тоа е клиничката психологија (поради петфакторскиот модел на личноста), но и менаџментот на човечки ресурси и организациската психологија (поради варијаблата работна ангажираност и контекстот во кој беше спроведувано ова истражување).

## 10 ЦЕЛ И КАРАКТЕР НА ИСТРАЖУВАЊЕТО

Истражувањето на овој проблем пред сè, се прави поради дополнување на знаењата за улогата на петте фактори на личноста во работната средина, поради недостатокот од вакви истражувања на овие простори, за проверка на резултатите добиени од веќе постоечките истражувања на оваа и слични теми, како и поради практични потреби и лични причини.

Општа цел на истражувањето е да се добијат научни сознанија за улогата на невротицизмот, согласноста и отвореноста за искуства во изразувањето на работната ангажираност кај млади вработени лица во Република Македонија. Со ова истражување се утврдува поврзаноста на трите фактори со работната ангажираност, па според тоа целта на истражувањето е предикција, а се користи корелациски метод.

Истражувањето е експлоративно, предиктивно, еднократно, неекспериментално, квантитативно, базично (фундаментално) и трансферзално.

## 11 ЗАДАЧИ НА ИСТРАЖУВАЊЕТО

Задачи на истражувањето се:

- Да се утврди степенот на поседување на невротицизам, согласност, отвореност за искуства и работна ангажираност кај младите вработени лица во Република Македонија;
- Да се утврди дали степенот на поседување на невротицизам, согласност и отвореност за искуства е поврзан со зголемена или намалена работна ангажираност кај младите вработени лица во Република Македонија;
- Да се добијат некои општи сознанија за тоа која е општата улога на невротицизмот, согласноста и отвореноста за искуства во целокупното однесување на вработениот во работната средина, односно кај младите вработени лица во Република Македонија;
- Да се добијат сознанија за невротицизмот, согласноста, отвореноста за искуства и работната ангажираност на младите вработени лица во Република Македонија кои би можеле да се искористат во практика и во работните средини и тоа најмногу во насока на подобрување на функционалноста на работните тимови и разбирање на структурата на личноста и работното функционирање на младите вработени лица во Република Македонија.

## 12 ХИПОТЕЗИ

Според прегледот на литературата и релевантните емпириски истражувања, како одговор на истражувачкиот проблем се поставуваат следните хипотези:

- Хипотеза 1: Со зголемување на невротицизмот, се намалува работната ангажираност, а со зголемување на согласноста и отвореноста за искуства се

зголемува работната ангажираност, односно помеѓу невротицизмот и работната ангажираност постои негативна статистички значајна поврзаност, помеѓу согласноста и работната ангажираност постои позитивна статистички значајна поврзаност, а помеѓу отвореноста и работната ангажираност постои позитивна статистички значајна поврзаност.

- Хипотеза 1a: Со зголемување на невротицизмот, се намалува работната ангажираност, односно помеѓу невротицизмот и работната ангажираност постои негативна статистички значајна поврзаност;
- Хипотеза 1b: Со зголемување на согласноста, се зголемува работната ангажираност, односно помеѓу согласноста и работната ангажираност постои позитивна статистички значајна поврзаност;
- Хипотеза 1c: Со зголемување на отвореноста за искуства, се зголемува работната ангажираност, односно помеѓу отвореноста и работната ангажираност постои позитивна статистички значајна поврзаност.

## 13 ВАРИЈАБЛИ НА ИСТРАЖУВАЊЕТО

Варијабли на истражувањето се:

- Невротицизам;
- Согласност;
- Отвореност за искуства;
- Работна ангажираност.

Варијаблите невротицизам, согласност и отвореност за искуства се независни варијабли, а варијаблата работна ангажираност е зависна варијабла.

Релевантни варијабли (варијабли кои што би можеле да бидат предиктори на работната ангажираност) во ова истражување се: видот на работна позиција, компанијата во која работи испитаникот, физичките услови за работа, начинот на кој раководи менаџерот, односите со колегите, психолошката добросостојба на вработениот, менталното здравје на вработениот, мотивираноста за работа, работниот стаж, висина на плата, целокупниот успех на компанијата, полот на вработениот, работното време, степенот на образование на вработениот, задоволството од работата, степенот на перфекционизам на вработениот, ‘burnout’ синдром, перцепцијата на

сопствената работна перформанса, продуктивноста на вработениот и периодот од годината кога е вршено истражувањето.

Варијаблите невротицизам, согласност и отвореност за искуства се квантитативни и организмени варијабли, а варијаблата работна ангажираност е квантитативна и бихевиорална варијабла.

### 13.1 Невротицизам

Невротицизмот како варијабла се однесува на тенденцијата да се доживуваат негативни емоции како загриженост, депресивност, тага и лутина.

Високи скорови: Лицата со висок степен на невротицизам имаат тенденција да доживуваат негативни афекти како страв, тага, срам, лутина, вина и гадење. Тие често доживуваат психолошки дистрес, имаат нереалистични идеи и желби и несоодветно се адаптираат на околината. Тие имаат помала способност за контрола на нивните импулси и не се справуваат добро со стресот. Овие лица се почувствителни, емоционални и доживуваат вознемирувачки чувства. Високите резултати на оваа скала не значат дека кај индивидуата сигурно постои присуство на клиничко нарушување на личноста, но оние индивидуи кај кои е дијагностицирано нарушување на личноста најчесто имаат високи резултати на оваа скала.

Ниски резултати: Лицата со низок степен на невротицизам се емоционално стабилни и смирени, не се вознемируваат лесно, способни се да се справуваат со стресни ситуации без да се вознемират и се порелаксирани.

Просечни резултати: Лицата со просечен скор на невротицизм се генерално смирени и можат да се справат со стресот. Тие чувствуваат вина, лутина или тага, но со интензитет како повеќето луѓе.

### 13.2 Согласност

Согласноста како варијабла се однесува на тенденцијата личноста да има хармонични односи со другите и кон нив да се однесува пријателски.

Високи резултати: Лицата со високи резултати имаат тенденција да бидат алтруистични. Тие се емпатични кон другите и сакаат да им помагаат и веруваат дека и другите исто така би им помагале ним.

Ниски резултати: Лицата со ниски скорови најчесто не се согласуваат со другите, често се егоцентрични, скептични во врска со намерите на другите и најчесто се компетитивни, наместо соработливи.

Просечни резултати: Лицата со просечен резултат на согласност се генерално доверливи и согласни со другите, но понекогаш тврдоглави и компетитивни.

### 13.3 Отвореност за искуства

Отвореноста за искуства како варијабла се однесува на тенденцијата да се ценат нови нешта, нови доживувања, однесувања, идеи, вредности и чувства.

Високи резултати: Лицата со високи скорови имаат активна имагинација, чувство за естетика, внимаваат на внатрешните доживувања и се интелектуално љубопитни. Овие лица се отворени за идеи и неконвенционални вредности. Често се спротивставуваат на авторитетите и се отворени за нови социјални, етички и политички идеи. Позитивните и негативните емоции ги чувствуваат многу посилно од другите.

Ниски резултати: Лицата со ниски скорови имаат тенденција да бидат конвенционални и конзервативни. Преферираат нешта кои што им се познати, наместо нови работи и нивните емоционални одговори се често пригушени. Овие лица се социјално и политички конзервативни.

Просечни резултати: Лицата со просечен скор на отвореност за искуства се пореалистични, но подготвени да прифатат нови начини за правење на нештата. Тие одржуваат рамнотежа помеѓу старото и новото (Piedmont, 1998).

### 13.4 Работна ангажираност

Работната ангажираност како варијабла се однесува на тенденцијата при работењето да се биде концентриран, енергичен и посветен.

Високи резултати: Лицата со висок степен на работна ангажираност се енергични додека работат, вложуваат труд во работните задачи, концентрирани се и посветени  и придаваат големо значење на својата професија.

Ниски резултати: Лицата со низок степен на работна ангажираност се исцрпени и кон својата работа имаат песимистички однос. Тие не се доволно посветени на својата работа, не придаваат големо значење на неа и не ја сметаат за предизвик. Тие на своето

работно место не се доволно активни и не се идентификуваат со својата професија. Некои од овие луѓе имаат и 'burnout' синдром (исцрпеност).

Просечни резултати: Лицата со просечен резултат на работна ангажираност често се посветени и концентрирани на својата работа, но понекогаш се и исцрпени, односно знаат да одржат рамнотежа помеѓу ангажираноста и преголемиот замор поради работата (Admasachew & Dawson, 2010).

## 14 МЕТОД, ТЕХНИКИ И ИНСТРУМЕНТИ НА ИСТРАЖУВАЊЕ

Истражувањето е неекспериментално, со корелациски нацрт. Корелациски метод се употребува поради самата природа на варијаблите. Во фазата на собирање на податоци се користат техники засновани на вербална комуникација и тоа тестирање и скалирање. Како инструменти се користат тестот на личност NEO PI-R (за мерење на варијаблите невротицизм, совесност и екстраверзија, со користење само на прашањата кои се однесуваат на тие три варијабли) и скалата на процена Utrecht Work Engagement Scale (за мерење на варијаблата – работна ангажираност).

### 14.1 NEO PI-R

NEO PI-R инструментот (Прилог 1) бил создаден и развиен од Паул Коста и Роберт МекКре (Costa & McCrae, 1992) и денес е еден од најкористените инвентари за процена на личноста. Тој се заснова на петфакторската теорија на личноста и ги мери петте основни црти на личноста. Целосната верзија е составена од 240 прашања кои се одговараат на петстепена скала, односно од 1 (целосно не се согласувам), 2 (главно не се согласувам), 3 (ни се согласувам, ни не се согласувам), 4 (главно се согласувам) до 5 (целосно се согласувам). За секоја од петте основни црти има по шест посебни супскали и тоа за невротицизам – анксиозност, лутина, депресија, себесвесност, импулсивност, ранливост; за екстраверзија – топлина, заедништво, асертивност, активност, барање на возбуда, позитивни емоции; за отвореност за искуства – фантазија, естетика, чувства, акции, идеи, вредности; за согласност – доверба, директност, алтруизам, соработливост, скромност и сочувствителност; и за совесност – компетентност, ред, исполнителност, насоченост кон постигнувања, самодисциплина, мисловност (според Piedmont, 1998).

Накратко кажано, невротицизмот подразбира степен на доживување на психолошки дистрес. Во однос на шесте супскали, анксиозноста подразбира

доживување на постојана вознемиреност, лутината подразбира доживување на бес и слични состојби, депресијата подразбира чувства на вина, тага и осаменост, себесвеноста – срам или социјална анксиозност, импулсивноста – брза реакција на желбите, наместо нивно ограничување и ранливоста подразбира подложност на стрес. Екстраверзијата се однесува на количината и интензитетот на енергијата која ја насочуваме надвор од нас. Во однос на нејзините шест супскали, топлината се однесува на заинтересираност и пријателство насочено кон другите, заедништвото подразбира преферирање на присутноста на другите, асертивноста подразбира сила на социјално изразување, активноста е самото темпо на живот, барањето на возбуда е потребата за стимулации од средината, а позитивните емоции ја подразбираат тенденцијата за доживување позитивни чувства. Отвореноста се однесува на потрагата по активност и самото доживување на искуствата. Во однос на шесте супскали, фантазијата подразбира подготвеноста да се прифати имагинативноста, естетиката подразбира ценење на уметноста и убавината, чувствата подразбираат отвореност кон внатрешни чувства и емоции, акциите – отвореност кон нови искуства, идеите – интелектуална љубопитност, а вредностите подразбираат подготвеност да се преиспитаат сопствените вредности и вредностите на авторитетите. Согласноста ги подразбира прифериранте интеракции. Во однос на нејзините шест супскали, довербата подразбира верување во искреноста и добрите намери на другите, директноста подразбира искрено изразување, алтруизмот загриженост за добросостојбата на другите, соработливоста е реакцијата на интерперсоналните конфликти, скромноста е тенденцијата да се намали значењето на сопствените постигнувања, а сочувствителноста е емпатијата кон другите. Совесноста е организираност, упорност и мотивираност при однесувањата насочени кон постигнување на нашите цели. Во однос на шесте супскали, компетентноста е верувањето во сопствената ефикасност, редот подразбира организираност, исполнителноста е исполнување на моралните и етичките обврски, насочеността кон постигнувања подразбира потреба за лични постигнувања, самодисциплината е способност работата да се заврши навремено, а мисловноста ја подразбира тенденцијата да се размислува за нештата пред да се зборува за нив или да се дејствува.

За добивање на резултатите, се собираат бодовите за секоја од супскалите посебно што значи дека се добива по еден скор за секоја супскала, а потоа збирот на шестте супскали го дава вкупниот резултат за секоја од петте црти. Тоа значи дека за секоја супскала се добива по еден посебен резултат кој го изразува степенот на

поседување на супскалата, а за секоја црта се добива по еден вкупен резултат и тој го изразува степенот на поседување на варијаблата. Повисок резултат означува повисок степен на поседување на варијаблата, а понизок резултат означува понизок степен на поседување на варијаблата (Costa & McCrae, 1995).

Во тестот се вклучени и реверзибилни ајтеми, односно ајтеми кои што се бодуваат обратно од другите (1 се бодува со 5, 2 се бодува со 4, 3 се бодува со 3, 4 се бодува со 2, 5 се бодува со 1).

Во целосната верзија на тестот тие ајтеми се: 1, 4, 7, 8, 10, 11, 14, 17, 18, 20, 21, 24, 27, 28, 30, 32, 33, 35, 36, 39, 42, 43, 45, 46, 49, 52, 53, 55, 56, 59, 61, 64, 67, 68, 70, 71, 74, 77, 78, 80, 81, 84, 87, 88, 90, 92, 93, 95, 96, 99, 102, 103, 105, 106, 109, 112, 113, 115, 116, 119, 121, 124, 127, 128, 130, 134, 137, 138, 140, 141, 144, 147, 148, 150, 153, 155, 156, 159, 162, 163, 166, 169, 173, 175, 176, 181, 183, 187, 189, 190, 198, 199, 205, 106, 107, 208, 213, 219, 220, 222, 228, 229, 231, 234, 236 и 238.

Во верзијата која што се користи за потребите на ова истражување, тие ајтеми се: 1, 3, 5, 7, 9, 11, 13, 15, 17, 20, 22, 24, 26, 28, 30, 32, 34, 36, 37, 39, 41, 43, 45, 47, 49, 51, 53, 56, 58, 60, 62, 64, 66, 68, 70, 72, 73, 75, 77, 81, 83, 85, 87, 89, 92, 94, 96, 98, 100, 102, 104, 106, 109, 110, 114, 119, 120, 124, 125, 128, 132, 137, 138, 139, 141, 142 и 143. На листот за одговори (Прилог 2) реверзибилните ајтеми се означени со ѕвездичка.

Секако, потоа, со цел да се добие целосен психолошки профил за секој испитаник посебно, добиените резултати може да се интерпретираат според посебни упатства. Најпрво добиените скорови треба да се претворат во Т-скорови кои се впишуваат на посебен лист за креирање на профилот на личноста. Потоа, добро е профилот да се анализира скала по скала. На пример, прво се проценува личноста на одредена скала, на пример невротицизам, со цел да се добие слика за динамичноста која ја карактеризира личноста. Потоа се анализираат и супскалите кои припаѓаат на таа главна скала, со цел да се издвојат карактеристиките кои најмногу ја одредуваат личноста. На пример може да се случи индивидуата да има висок (или низок) резултат на главната скала, но истовремено да добие низок (или висок) резултат на супскалата. Анализата на супскалите може да открие многу за личноста и дозволува подетално разбирање на нејзините карактеристики.

Во однос на Т-скоровите, за просечна вредност се смета секоја вредност помеѓу 45 и 55. Овие резултати најчесто не се интерпретираат, затоа што во овие случаи индивидуата може да поседува карактеристики типични и за високите и за ниските резултати, односно најчесто се работи за комбинација на карактеристиките. Вредностите под 45 се сметаат за ниски резултати, а вредностите под 35 за многу ниски. Вредностите над 55 се сметаат за високи резултати, а вредностите над 65 за многу високи. Доколку индивидуата поседува некоја од овие вредности, тогаш тоа се интерпретира во согласност со карактеристиките типични за таа вредност. Кога Т-скоровите имаат вредност над 80 или под 20, тоа може да е знак за постоење на недостиг на способности за функционирање во средината и некогаш може да означува присуство на патолошки процеси.

Овој тест не содржи скали на валидност. Единствените контролни прашања кои што се вклучени се три кратки прашања коишто се поставуваат на крајот и се однесуваат на тоа дали испитаникот ги одговорил сите прашања и дали одговарањето било искрено. Тие прашања гласат: „Прашањата ги одговарав искрено и прецизно“, „Дали одговоривте на сите прашања?“ и „Дали вашите одговори ги впишавте на соодветните места?“ Понудените одговори се „Да“ и „Не“. Доколку испитаникот одговорил со „Не“, тоа значи дека не внимавал при одговарањето и неговите одговори најверојатно не се искрени. Доколку тестот се задава групно, препорачливо е од анализата да се исклучат одговорите на оние испитаници кои на некое од контролните прашања одговориле „Не“. Исто така, добро е да се обрне внимание и на неодговорените прашања, односно бодувањето на тестот не треба да се прави доколку има повеќе од 40 неодговорени ајтеми. Во однос на супскалите, тие не треба да бидат бодувани доколку има повеќе од 3 неодговорени ајтеми. Доколку тестот се задава со помош на компјутер, тогаш постои начин да се откријат повторливи начини на одговарање кои може да укажуваат на можна нарушена валидност.

Тестот е соодветен за задавање на лица над 18-годишна возраст. Може да се пополнува со помош на хартија и молив или компјутер. Самото пополнување на тестот одзема околку 20–30 минути. Оној кој што го задава и интерпретира тестот треба да има соодветно образование и едукација од областа на психолошката процена. Тестот треба да биде зададен во мирна и тивка средина. Испитувачот треба добро да ја објасни целта на проценката, да ги одговори прашањата на испитаникот во однос на самиот

тест или процесот на проценка и доколку е потребно, треба на испитаникот да му даде соодветни повратни информации.

Во однос на психометриските карактеристики, коефициентите на интерна релијабилност за петте главни скали се: 0.92 за невротицизам, 0.89 – 0.92 за есктраверзија, 0.87 – 0.89 за отвореност кон искуства, 0.86 – 0.89 за согласност и 0.90-0.93 за совесност. Коефициентите на интерна релијабилност за субскалите се движат од 0.56 до 0.81. Во однос на тест-ретест релијабилноста, коефициентот се движи од 0.63 до 0.83 за интервал од шест години, а за интервал од десет години се движи од 0.78 до 0.85. Исто така, според различни истражувачи, тестот има и добра валидност.

Тестот NEO PI-R дава значајни информации за карактеристиките на личноста. Интерпретацијата на резултатите треба да ја направи стручно лице со соодветна едукација за психолошко тестирање. Постои можност на клиентот да му се даде повратна информација за постигнатите резултати, доколку терапевтот смета дека тоа е соодветно. Така, клиентите може подобро да ги разберат проблемите со кои се соочуваат и тоа може да биде основа за понатамошна дискусија со терапевтот. Исто така, овие информации може да помогнат при зајакнување на врската помеѓу клиентот и терапевтот.

Најдобриот начин за на клиентот да му се даде повратна информација е пополнувањето на краткиот лист за резиме на одговорите наречен „Your NEO Summary“. Ова овозможува клиентот да добие општ опис за неговата личност и генерална слика за неговите карактеристики. За тоа постои посебна табела, која се состои од пет посебни реда и секој од петте реда претставува еден од петте главни фактори на личноста. Доколку поединецот на конкретната скала постигнал висок скор (на пример, Т-скор над 55), тогаш се означува првата колона. Доколку постигнал просечен скор (Т-скор помеѓу 45 и 55) се означува средната колона. Доколку постигнал низок скор (Т-скор под 45), тогаш се означува третата колона. Тоа се прави за секоја скала посебно. Така, клиентите можат лесно да го разберат овој опис.

Терапевтот треба секогаш внимателно да го анализира профилот и да има предвид дека добиените резултати може да не се најрелевантни и да не ја отсликуваат личноста на најдобар начин. Тоа, меѓу другото, може да се случи поради одредени грешки при одговарањето, лажирање на одговорите или намалена мотивација на испитаникот. Затоа, профилот на личноста секогаш треба да се интерпретира во

комбинација со резултати добиени од примена на други техники за процена. Интерпретацијата на психолошкиот профил не треба да се заснова само на добиените резултати на овој тест, туку терапевтот треба да вклучи информации добиени од најразлични извори. Треба да се обрне внимание на целта на проценката, мотивацијата на испитаникот, неговата емоционална состојба и однесувањето во текот на одговарањето на прашањата. Ова е особено важно при интерпретацијата на овој тест затоа што не постојат особени скали на валидност, па така многу е лесно испитаникот да ги лажира своите одговори. Лажирањето на одговорите може често да се појави кога тестот се користи за клинички, форензички или организациски процени кога испитаниците се мотивирани себеси да се прикажат социјално, пожелно или патолошки. Ова не е проблем при користењето на тестот за истражувачки цели, кога испитаниците го пополнуваат тестот доброволно и анонимно.

Нешто што треба да се знае е дека развојот на тестот е базиран на примерок од нормални возрасни индивидуи, односно намената на тестот е да се обезбедат општи информации за основните димензии на личноста. Овој тест не е наменет за мерење на психопатолошки заболувања. Затоа, кога се користи за клинички цели, треба да се внимава при интерпретацијата на патолошките резултати. На пример, висок резултат на скалата невротицизам не треба веднаш да биде интерпретиран како патолошки, туку може да означува општо незадоволство од животот и склоност кон негативни емоции. Исто така, на пример, нискиот резултат на скалата екстраверзија не треба да биде интерпретиран како спротивност на екстраверзија или психопатологија, туку како едноставно отсуство на екстравертни црти. Тие лица треба да се сметаат за резервирани, а не непријателски расположени. Исто така, важно е да се напомене дека степенот на поседување на цртите зависи и од самата средина во која што поединецот дејствува. При интепретација важно е и да се обрне внимание на резултатите добиени на субпскалите.

Во однос на критиките поврзани со овој тест, најкритикуван е фактот што тестот нема вградени скали на валидност. Поради ова и употребата на тестот во клинички контекст е ограничена. Вклучувањето на скали на валидност би можело да помогне при одредување на тоа дали испитаниците ги лажираат своите одговори и дали имаат тенденција да даваат социјално пожелни одговори. Тестот содржи три контролни ајтеми, но поединците коишто сакаат можат лесно да ги изманипулираат тие одговори (Piedmont, 1998).

NEO PI-R инструментот се користи за потребите на најразлични истражувања, како и во други контексти, односно за клинички, образовни и организациски потреби. Во последните години е зголемен интересот за користење на овој инструмент при клиничките истражувања. Со бројни истражувања била утврдена клиничката важност на петфакторскиот модел и поврзаноста на цртите со одредени психопатологии. Затоа, една употреба на овој тест во клинички контекст е со цел да се добијат информации поврзани со дијагностицирањето на одредени нарушувања на личноста. Во рамките на индустриската, односно организациската психологија, овој тест се употребува за одредување на исходите од работата, односно за идентификување на цртите коишто би можеле да ги предвидат различните однесувања поврзани со работата. Во пракса, овој тест може да се искористи за образовни цели, односно советување на студентите кое може да им помогне да ги разберат карактеристиките на своите црти кои понатака може да им го олеснат или попречат академскиот успех. Исто така, при кариерното советување, овој тест може да им помогне на поединците при донесувањето на одлуки поврзани со нивната кариера. Исто така, клиентите може подобро да ги разберат силните страни на нивните црти поврзани со избраната професија. Во организациски контекст, NEO PI-R може да се користи при селекција на кандидати и управување со човечки ресурси. Во клиничката пракса, овој тест може да се користи за олеснување на процесот на разбирање на клиентот, при поставувањето на соодветна дијагноза и при избирањето на соодветни интервенции. NEO PI-R обезбедува непатолошки информации што ја олеснува комуникацијата со клиентот. Исто така, самото задавање на овој тест овозможува градење на однос со клиентот што понатака ќе го олесни и самиот третман. Со тестот се добиваат информации за силните страни на клиентите што може да помогне при нивното советување (McCrae & Costa, 2004).

За потребите на ова истражување беа искористени само прашањата кои се однесуваат на варијаблите невротицизам, отвореност кон искуства и согласност (вкупно 144 прашања).

При анализата на резултатите од ова тестирање, исклучени се одговорите на сите испитаници кои на било кое од трите контролни прашања одговориле со „Не“.

Како начин на оценување на добиените одговори користен е следниот принцип – Трансформирање и бодување на одговорите на реверзибилните ајтеми (1 се бодува со 5, 2 се бодува со 4, 3 се бодува со 3, 4 се бодува со 2, 5 се бодува со 1). Потоа, добивање

на вкупните резултати за секоја од трите главни скали (невротицизам, отвореност кон искуства и согласност), преку собирање на резултатите за нивните шест супскали. Скоровите за нивните супскали се добиени преку собирање на резултатите на ајтемите кои се однесуваат на поединечната супскала. При анализата се користени само вкупните резултати за секоја од трите варијабли. Резултатите за секоја од супскалите посебно не се анализирани. Повисок резултат означува повисок степен на поседување на конкретната варијабла (невротицизам, отвореност кон искуства и согласност), а понизок резултат означува понизок степен на поседување на варијаблата.

Значење на главните скали и супскалите:

- Невротицизам

Скалата невротицизам се однесува на афективна прилагоденост, наспроти емоционална нестабилност.

N1: Анксиозност. Анксиозните индивидуи се плашливи, нервозни, напнати и често се грижат. Оваа супскала не мери конкретни стравови, но за оние лица со високи резултати е карактеристично да имаат различни фобии и некој вид на анксиозност. Оние лица со ниски резултати се смирени и релаксирани. Тие не се премногу загрижени за работите коишто можат да тргнат наопаку. Лицата со висока анксиозност се опишуваат како загрижени, плашливи и напнати, а лицата со ниска анксиозност како смирени, релаксирани, стабилни и бестрашни.

N2: Лутина. Ова супскала ја опишува тенденцијата да се доживуваат состојби како лутина, фрустрација и горчина. Со оваа супскала се мери способноста и подготвеноста на индивидуата да доживува лутина, а дали и како лутината е изразена зависи од нивото на цртата согласност. Лицата со ниска согласност често имаат високи скорови на оваа супскала. Лицата со висок степен на лутина реагираат брзо, често се фрустрирани и не ги контролираат своите емоции добро. Лицата со ниска лутина се најчесто релаксирани и се опишуваат како пријатни, смирени и љубезни.

N3: Депресија. Оваа супскала ги мери индивидуалните разлики во тенденцијата да се доживеат депресивни емоции. Лицата со високи резултати често чувствуваат вина, тага, безнадежност и осаменост. Тие лесно се обесхрабруваат и разочаруваат. Лицата со ниски резултати ретко доживуваат такви емоции, тие се ретко тажни и се

опишуваат како надежни, самоуверени и лица кои што си ја познаваат сопствената вредност.

N4: Себесвесност. Основата на оваа супскала ја сочинуваат емоциите како срам и засраменост. Лицата со високи вредности не се чувствуваат добро во друштво на други луѓе, чувствителни се кога другите се потсмеваат со нив и имаат тенденција да се чувствуваат инфериорно. Тие често доживуваат срам и социјална анксиозност. Лицата со ниски вредности на оваа супскала имаат добри социјални вештини и при непријатни социјални ситуации не се вознемируваат.

N5: Импулсивност. Оваа супскала се однесува на способноста да се контролираат потребите и желбите. Импулсивноста не треба да се изедначува со спонтаност, брзо донесување на одлуки или преземање на ризици. Желбите и потребите (на пример, за храна, цигари, материјални работи) се перципираат толку силно што индивидуата не може да им одолее, иако потоа може да се кае за однесувањето. Лицата со ниски резултати лесно можат да одолеат на овие искушенија, имаат самоконтрола и висок праг на толеранција на фрустрации. Лицата со високи резултати на оваа супскала најчесто не можат да им одолеат на овие желби и потреби, тие често избрзуваат и се доста егоцентрични.

N6: Ранливост. Оваа супскала главно се однесува на реакциите при стресни ситуации. Лицата со високи резултати на оваа супскала се чувствуваат неспособни да се справат со стресот, често се зависни од другите и се безнадежни. Тие лесно се вознемируваат и паничат при соочување со итни и непредвидливи ситуации. Лицата со ниски резултати себеси се перципираат како способни при справувањето со тешки ситуации. Тие се главно резилиентни, смирени и издржливи.

- Согласност

Скалата согласност се однесува на ставовите кои личноста ги има спрема другите, односно карактеристиките како сочувствителност, доверба и љубезност, наспроти манипулативност, непријателство и безмилосност.

A1: Доверба. Лицата со високи скорови веруваат дека другите луѓе се искрени и имаат добри намери. Тие лесно простуваат, им веруваат на другите и се доста мирољубиви. Лицата со ниски резултати се скептични , сметаат дека другите луѓе не се

искрени и ги доживуваат како опасни. Тие се постојано претпазливи, сомнителни и песимистични.

А2: Директност. Високите резултати на оваа супскала подразбираат искреност, директност и отвореност. Ниските резултати подразбираат подготвеност за манипулација на другите преку ласкање, лукавост и измама. Лицата со ниски резултати сметаат дека тоа се неопходни социјални вештини, а другите лица ги доживуваат како наивни. Тие се остроумни и паметни. За лицата со ниски скорови на оваа супскала е поверојатно да ја избегнат вистината и да не ги искажат своите вистински чувства, но тоа не е доказ дека тие се маниулатори. Оваа скала не треба да се користи како скала на лажење, ниту при проценатa на валидноста на тестот, ниту пак при интерпретирање на резултатите.

А3: Алтруизам. Лицата со високи резултати на оваа супскала се грижат за добросостојбата на другите, дарежливи се и често им помогаат на другите кога тоа е потребно. Тие се перципирани како топли, нежни и љубезни. Лицата со ниски резултати често се егоцентрични и не сакаат да бидат вклучени во проблемите на другите. Тие се перципирани како себични, ладни и арогантни.

А4: Соработливост. Оваа супскала се однесува на реакциите кон интерперсоналните конфликти. Лицата со високи резултати имаат тенденција да им попуштаат на другите, да не ја искажуваат својата агресија и лесно да простуваат и забораваат. Тие се одликуваат со скромност и љубезност. Лицата со ниски резултати на оваа супскала се агресивни, повеќе сакаат да се натпреваруваат отколку да соработуваат и лесно ја изразуваат својата лутина. Тие најчесто се одликуваат со тврдоглавост.

А5: Скромност. Високите резултати на оваа супскала се однесуваат на скромност и срамежливост, но тоа не подразбира недостиг на самодоверба и самопочит. Лицата со ниски резултати себеси се доживуваат како супериорни и од страна на другите се перципирани како вообразени, арогантни и агресивни. Патолошкиот недостиг на скромност е дел од клиничкиот концепт на нарцисоидност.

А6: Сочувствителност. Оваа супскала го мери степенот на емпатија и грижа за другите. Лицата со високи резултати се емпатични и се грижат за потребите на другите.

Тие се пријателски настроени, топли, љубезни и нежни. Лицата со ниски резултати се тврдоглави и не сочувствуваат со другите. Тие се ладни, арогантни и нетолерантни.

- Отвореност за искуства

Скалата отвореност за искуства се однесува на постојаната потрага по најразлични искуства, карактеристиките како љубопитност, оригиналност, креативност и истражување на непознатото наспроти конвенционалност, традиционалност и неактивност.

О1: Фантазија. Индивидуите кои често фантазираат имаат широка и активна имагинација. Фантазирањето го доживуваат како начин за креирање на свој внатрешен свет. Тие лица постојано ги развиваат своите фантазии и веруваат дека имагинацијата придонесува за живеење на креативен живот. Лицата со ниски резултати на оваа супскала се поконвенционални и имаат тенденција да размислуваат реалистично.

О2: Естетика. Лицата со високи резултати на оваа супскала ја ценат уметноста и убавината. Тие се интересираат за поезија, музика и ликовна уметност. Поради тој интерес, тие секогаш се заинтересирани за стекнување на широко знаење за сите тие теми. Тие лица ја ценат естетиката и искуствата поврзани со уметноста. Лицата со ниски резултати на оваа супскала не се интересираат премногу за уметноста и убавината и тие теми кај нив не предизвикуваат значајни чувства.

О3: Чувства. Оваа супскала подразбира прифаќање на сопствените внатрешни чувства и емоции и нивно доживување како значаен дел од животот. Лицата со високи резултати на оваа супскала доживуваат подлабоки и разновидни емоционални состојби. Радоста и тагата ги доживуваат поинтензивно од другите луѓе. Тие се чувствителни, емпатични и ги ценат емоциите. Лицата со ниски резултати доживуваат послаби афекти и не веруваат дека чувствата се многу важни. Тие не доживуваат широк ранг на чувства и не се премногу емпатични.

О4: Акции. Оваа субпскала ја подразбира желбата да се испробаат различни активности, да се оди на нови места или да се вкуси необична храна. Лицата со високи резултати на оваа супбскала преферираат новости и различности наспроти познати работи и рутини. Тие постојано бараат нови работи и практикуваат различни активности. Лицата со ниски резултати на оваа супскала не сакаат да пробуваат нови работи, тешко се навикнуваат на промени и ги преферираат веќе познатите нешта.

О5: Идеи. Оваа супскала главно се однесува на интелектуалната љубопитност и подразбира активно следење на интелектуалните интереси, отвореност на умот и подготвеност да се разберат нови и неконвенционални идеи. Лицата со високи резултати уживаат во филозофски дискусии и решавање на загатки. Тие се интелектуално љубопитни и насочени кон различни теории. Овие лица често се нарекувани и аналитичари. Лицата со ниски резултати не се премногу љубопитни и најчесто своите интелектуални капацитети ги насочуваат само кон определени теми. Тие не уживаат во интелектуални предизвици.

О6: Вредности. Оваа супскала ја подразбира подготвеноста да се преиспитаат социјалните, политичките и религиозните вредности. Високите резултати на оваа субпскала означуваат висока толерантност, прифаќање на различности, прифаќање на различни идеи и отвореност на умот. Ниските резултати означуваат прифаќање на авторитети и традиции и конзервативност.

- Совесност

Скалата совесност го проценува степенот на организираност, упорност и мотивација насочена кон постигнување на цели, односно доверливоста и педантноста наспроти неентузијастичноста и неорганизираноста. Се однесува на тенденцијата да се биде внимателен и вреден до степенот до кој се почитуваат правилата.

Високи резултати: Лицата со висок степен на совесност имаат јасно поставени цели, силна волја и се доста одлучни. Тие често планираат или организираат разни задачи. Високата совесност се поврзува со академски и професионални достигнувања. Тие се претпазливи, точни, доверливи и организирани. Тие имаат високо поставени стандарди и секогаш се стремат да ги постигнат своите цели. Од друга страна, личноста која има високи вредности на оваа варијабла може да изразува некои компулсивни однесувања и да стане зависна од работа.

Ниски резултати: Лицата со низок степен на совесност не се толку строги при поставувањето на морални принципи и побавно работат кон остварување на своите цели. Тие се побезгрижни, не толку добро организирани и понекогаш невнимателни. Тие не сакаат да прават планови. Не се смета дека тие немаат морални принципи, но се помалку ригорозни при придржувањето до нив.

Просечни резултати: Лицата со просечен резултат на совесност се најчесто сигурни и доверливи и умерено организирани. Тие, главно, имаат јасно поставени цели, но можат и да ги одложуваат задачите кои што треба да ги исполнат.

С1: Компетентност. Оваа супскала ја подразбира способноста, разумноста и ефективноста на индивидуата. Лицата со високи резултати се чувствуваат подготвени да се справат со животните предизвици. Тие се ефикасни, самоуверени, интелигентни и внимаваат на детали. Лицата со ниски резултати сметаат дека нивните способности за справување се недоволни и тие признаваат дека често се неподготвени. Тие се перципирани како збунети и несериозни. Од сите супскали на совесноста, компетентноста најмногу се поврзува со самодовербата и поседувањето на внатрешен локус на контрола.

С2: Ред. Лицата со високи резултати на оваа супскала се уредни и добро организирани. Тие секогаш ги чуваат работите на нивните соодветни места. Тие лица се прецизни, ефикасни и добро структурирани. Лицата со ниски резултати на оваа супскала се често неорганизирани и немаат добри вештини за планирање и структурирање. Тие најчесто се неуредни, импулсивни и безгрижни. Екстремно високиот ред може да доведе до компулсивно-опсесивно нарушување на личноста.

С3: Исполнителност. Високите резултати на оваа супскала подразбираат строго придржување до етичките принципи и внимателно исполнување на моралните обврски. Овие лица се доверливи, организирани, внимаваат на детали и имаат добри манири. Лицата со ниски резултати, за овие теми размислуваат порелаксирано и тие немаат толку висок степен на доверливост. Тие лица често се перципирани како мрзливи, отсутни и расеани.

С4: Насоченост кон постигнувања. Лицата кои на оваа супскала постигнуваат високи резултати, имаат високо ниво на аспирација и за да ги постигнат своите цели работат доста напорно. Тие се вредни, трудољубиви, одлучни и насочени кон она што сакаат да го постигнат. Овие лица се доста амбициозни и упорни. Оние со екстремно високи резултати може премногу да се посветат на кариерата и да станат зависни од работата. Лицата кои на оваа субпскала имаат ниски резултати се неентузијастични и понекогаш мрзливи. Тие не се мотивирани од успесите и им недостига амбиција. Иако можеби изгледаат како да немаат цел, овие лица најчесто се задоволни со своите ниски постигнувања. Тие се перципирани како релаксирани и неорганизирани.

C5: Самодисциплина. Самодисциплината ја подразбира способноста да се започне и исполне некоја задача и покрај можната здодевност или некои други пречки Лицата со високи резултати имаат способност да се мотивираат себеси со цел да ја завршат задачата. Тие се организирани, енергични, способни, ефикасни и внимаваат на детали. Лицата со ниски резултати често го одложуваат почетокот на работењето, лесно се обесхрабруваат и откажуваат. Тие се неамбициозни, неупорни и често расеани. Ниската самодисциплина е често поврзувана со импулсивноста, но всушност се работи за два различни концепти. И двете скали подразбираат недостиг на самоконтрола, но лицата со висока импулсивност не можат да одолеат да го направат она што не сакаат да го направат, а лицата со ниска самодисциплина не можат да се натераат да го направат она што сакаат да го направат. На лицата со висока импулсивност им е потребна емоционална стабилност, а на лицата со ниска самодисцплина одредено ниво на мотивација.

C6: Мисловност. Последната супскала на совесноста ја проценува тенденцијата внимателно да се размислува пред да се реагира. Лицата со високи резултати на супскалата мисловност се внимателни и претпазливи. Тие размислуваат логично, детално и зрело. Лицата кои на супскалата мисловност имаат ниски резултати често избрзуваат и зборуваат или реагираат без да размислат за последиците. Тие се спонтани и способни да донесуваат брзи одлуки. Тие лица се често перципирани како незрели, импулсивни, невнимателни и непретпазливи.

- Екстраверзија

Скалата екстраверзија се однесува на потребата за социјална стимулација и интерперсонална интеракција, односно карактеристиките како социјалност, активност, дружељубивост наспроти карактеристиките како резервираност, повлеченост и интровертност. Екстраверзијата се однесува на тенденцијата да се биде дружељубив, социјален и да се ужива во друштвото на другите.

Високи резултати: Лицата со висок степен на екстраверзија се друштвени, ги сакаат луѓето и сакаат да бидат во друштво на повеќе луѓе. Сакаат возбуда и стимулација и расположението им е весело. Тие се активни, енергични и оптимистични. Работните позиции кои се интересни за нив се најчесто поврзани со продажба или претприемнички занимања.

Ниски скорови: Лицата со низок степен на екстраверзија се сметаат за резервирани, независни, сериозни и често сакаат да се сами или само со неколку блиски пријатели. Интровертите немаат толку весел дух како екстровертите, но тоа не значи дека се несреќни или песимистични.

Просечни резултати: Лицата со просечен резултат на екстраверзија доживуваат умерен степен на активност и ентузијазам. Тие сакаат да се во друштво на други лица, но исто така ја сакаат и приватноста.

Е1: Топлина. Топлината, како супскала на екстраверзијата се однесува на чувствата на интерперсонална интимност. Лицата со високи резултати на оваа супскала се приврзани со другите и се пријателски настроени. Тие ги сакаат другите луѓе и лесно се приврзуваат со нив. Тие се комуникативни и дружељубиви. Лицата со ниски скорови не се непријателски настроени, ниту луѓе без сочувство, но тие се порезервирани и дистанцирани од другите. Топлината, како скала, е најслична со согласноста.

Е2: Заедништво. Втората супскала на екстраверзијата е заедништвото. Таа се однесува на преференцијата за дружење со други луѓе и потрагата по нивно присуство. Лицата со високи резултати уживаат во друштво на други луѓе, тие се приврзуваат со нив, имаат многу пријатели и постојано стекнуваат нови социјални контакти. Лицата со ниски резултати не бараат, или често избегнуваат, социјални стимулации. Тие избегнуваат големи групи на луѓе и сакаат да се сами.

Е3: Асертивност. Високите резултати на оваа супскала означуваат доминантност, динамичност, енергичност и социјална влијателност. Овие лица, при комуникацијата со други, прикажуваат висока самодоверба и често стануваат лидери на различни групи. Тие се самоуверени и одлучни. Ниските резултати означуваат скромност, повлеченост и воздржаност. Овие лица се посрамежливи и дозволуваат другите да зборуваат наместо нив.

Е4: Активност. Високите резултати на супскалата активност означуваат енергичност, брзи реакции и потреба постојано да се биде зафатен. Активните лица водат динамичен живот. Тие се доста енергични. Ниските резултати означуваат релаксираност и бавно темпо на живот, но тоа не подразбира неактивност или мрзливост. Тие лица едноставно не брзаат и се внимателни и побавни од другите.

Е5: Барање на возбуда. Лицата со високи резултати на оваа супскала постојано копнеат по возбуда и стимулација. Тие уживаат во светли бои и бучни средини. Овие лица преферираат силни стимулации и постојатно преземаат ризици. Лицата со ниски резултати на оваа супскала немаат голема потреба за возбуда и преферираат начин на живот кој што лицата со високи резултати би го сметале за здодевен. Тие се претпазливи и смирени.

Е6: Позитивни емоции. Оваа супскала ја подразбира тенденцијата за доживување позитивни емоции како радост, среќа, љубов и возбуда. Лицата со високи резултати се весели, радосни, оптимистични и често се смеат. Лицата со ниски резултати не се несреќни, но тие не се толку весели и радосни. Тие може да бидат неентузијастични, смирени и сериозни. Главно, среќата и задоволството од животот се поврзани со степенот на невротицизам и екстраверзија, а супскалата позитивни емоции е најважниот предиктор на среќата (Piedmont, 1998).

### 14.2 Utrecht Work Engagement Scale

Utrecht Work Engagement Scale инструментот (Прилог 3) бил создаден и развиен од Шауфели и Бакер (Schaufeli & Bakker) во 2003 година. Тој е инструмент за самопроцена составен од 17 прашања кои се одговараат на седумстепена скала од 0 (никогаш) до 6 (секој ден/секогаш). Првичната верзија на прашалникот содржела 24 ајтеми, но со помош на психометриска анализа, 7 од тие ајтеми биле скратени. Прашалникот има три супскали и тоа: енергичност, посветеност, и концентрираност. Постои и скратена верзија која се состои од 9 ајтеми (Schaufeli & Bakker, 2003).

Во однос на ајтемите, субскалата енергичност е составена од шест ајтеми и тоа ајтемите 1, 4, 8, 12, 15 и 17, субскалата посветеност е составена од пет ајтеми и тоа ајтемите 2, 5, 7, 10 и 13, а субскалата концентрираност од шест ајтеми, односно ајтемите 3, 6, 9, 11, 14 и 16 (Seppala et al., 2009).

Во однос на психометриските карактеристики, поврзаноста помеѓу трите димензии (енергичност, посветеност и концентрираност) е доста висока, односно изнесува повеќе од 0.65. Инструментот има добра внатрешна релијабилност, со тоа што Кронбах алфа (Cronbach's Alpha) коефициентот ја надминува вредноста од 0.70, односно изнесува помеѓу 0.88 и 0.95. Исто така, и секоја од супскалите посебно има добра внатрешна релијабилност, односно за енергичност коефициентот изнесува

помеѓу 0.66 и 0.87, за посветеност помеѓу 0.83 и 0.92, а за концентрираност помеѓу 0.79 и 0.88. Добиените скорови во текот на времето се релативно стабилни, односно коефициентите за тест-ретест релијабилноста на енергичноста, посветеноста и концентрираноста изнесуваат 0.30, 0.36 и 0.46.

Тестот може да се користи индивидуално или групно, а за пополнување најчесто се потребни 5 – 10 минути. Во работна средина, најчесто се користи како алатка при проценувањето на задоволството на вработените или евалуацијата на нивните психосоцијални карактеристики. Со цел да се избегне давањето на социјално пожелни одговори, во насловот на прашалникот не се користи зборот „работна ангажираност“ (work engagement). Наместо тоа, искористен е понеутрален термин, односно терминот „прашалник за работната и психолошката добросостојба“ (Work & Well-being Survey).

Прашалникот е преведен на повеќе јазици и тоа, холандски, англиски, германски, француски, норвершки, шведски, фински, шпански, грчки, руски, португалски, кинески, хебрејски и јапонски. Иако овој прашалник главно се фокусира на ангажираноста во рамки на работното место, развиена е и верзија која се однесува на ангажираноста на студентите и учениците во рамки на образовната средина.

За добивање на резултатите за секоја од супскалите се собираат резултатите за секоја супскала посебно и се делат со бројот на ајтеми од кои е составена таа супскала. Истото се прави и за добивање на вкупниот резултат, односно се собираат одговорите за секој ајтем и се делат со вкупниот број на ајтеми. Со тоа на крајот се добиваат четири посебни резултати, по еден за секоја од супскалите и еден вкупен резултат. Така, вкупно добиените резултати би се движеле во рангот од 0 до 6 (Schaufeli & Bakker, 2003).

За потребите на ова истражување, користен е само вкупниот скор кој го означува степенот на поседување на работна ангажираност. Резултатите за секоја од трите супскали посебно не се анализирани. Повисок резултат означува повисок степен на поседување на варијаблата работна ангажираност, а понизок скор означува понизок степен на поседување на варијаблата.

Значење на главната скала и супскалите:

- Работна ангажираност

Скалата работна ангажираност се однесува на подолготрајна когнитивна состојба поврзана со работата и работното однесување, односно позитивна и исполнувачка состојба на умот којашто се карактеризира со енергичност, посветеност и концентрираност при работењето (Admasachew & Dawson, 2010).

VI: Енергичност. Оваа супскала подразбира висок степен на енергија и ментална резилиентност при работењето, желба да се вложи труд во работата и упорност при соочувањето со работните тешкотии. Оние лица со високи резултати на оваа супскала, при работењето вложуваат многу енергија и се доста возбудени и издржливи, а оние лица со ниски резултати имаат помалку енергија.

DE: Посветеност. Оваа супскала е дефинирана како висок степен на ентузијастичност при работењето, чувство на гордост поради резултатите од работата, значајност на работата во животот на поединецот и перципирање на работата како инспирација и предизвик. Оние лица кои имаат високи резултати на оваа супскала, силно се идентификуваат со својата работа, ја доживуваат како значајна и инспиративна и се гордеат со она што го работат. Оние лица кои имаат ниски скорови не се идентификуваат со својата работа, не се ентузијастични, не се гордеат со својата работа и сметаат дека таа не е значајна.

AB: Концентрираност. Оваа супскала подразбира постојана задлабоченост во работата и брзо поминување на времето додека се работи. Лицата кои имаат високи резултати на оваа супскала се занесуваат во нивната работа и тешко се одделуваат од неа. Кога работат, времето им поминува многу брзо и забораваат на сè околу нив. Лицата кои имаат ниски резултати на оваа супскала не ги доживуваат тие нешта и не се задлабочуваат во работата (Schaufeli & Bakker, 2003).

## 15 ПОПУЛАЦИЈА И ПРИМЕРОК

Популацијата на истражувањето се млади вработени лица на возраст од 18 до 35 години кои во ноември 2020 година живееле на територијата на Република Македонија.

За потребите на истражувањето беше формиран пригоден примерок од 115 испитаници, кои беа избрани според три критериуми и тоа:

- да се вработени;
- да се на возраст од 18 до 35 години;

- да живеат на територијата на Република Македонија.

Сите испитаници ги исполнуваа овие критериуми во моментот на спроведување на истражувањето, односно во ноември, 2020 година. По пополнувањето на прашалниците, од анализата беа исклучени вкупно тројца испитаници и тоа еден испитаник кој на контролното прашање „Дали одговоривте на сите прашања?“ одговорил „Не“ и двајца испитаници кои на контролното прашање „Прашањата ги одговарав искрено и прецизно“ одговориле „Не“. Значи, конечниот примерок беше составен од 112 испитаници.

Примерокот е хетероген во однос на работната позиција на испитниците, работниот стаж, дејноста на компанијата во која се вработени и нивниот степен на образование. Во однос на полот, 65 од испитаниците беа женски, односно 58,04 %, а 47 беа машки, односно 41,96 % од вкупниот примерок. Испитаниците беа на возраст од 18 до 35 години, со тоа што 18 од нив беа на возраст од 18 до 24 години, односно 16,07 % од вкупниот примерок, а 94 беа на возраст од 25 до 35 години, односно 83,93 % од вкупниот примерок. Во однос на нивниот степен на образование, 10 испитаници беа со завршено основно/средно образование, 85 испитаници беа со завршени додипломски студии, а 17 испитаници беа со завршени магистерски студии. Сите испитаници во ноември, 2020 година, живееја на територијата на Република Македонија.

Во однос на карактеристиките на испитаниците поврзани со работата, беа добиени податоци за нивната работна позиција, работниот стаж и дејноста на компанијата во која тие беа вработени во моментот на пополнување на прашалникот. Во однос на работната позиција, 19 испитаници беа програмери, 13 беа специјалисти за човечки ресурси/регрутери, 11 административни работници, 9 специјалисти за маркетинг, 6 економисти/сметководители, 5 технички/проектни менаџери, 5 вработени на позиција контрола на квалитет (QA), а останатите застапени позиции беа техничка поддршка, консултанти, тим лидери, креатори на содржина, поддршка на корисници, правници, развој и анализа на бизниси, продавачи, наставници во англиски, специјалисти за осигурување, управители, вработени во логистика, анализа на податоци, психолог, пожарникар, дизајнер, ембриолог, медицинска сестра, санитарен техничар и лектор/уредник. Во однос на дејноста на компанијата во која тие беа вработени, најзастапена беше информацискатa технологија со 43 испитаници, маркетингот со 11 испитаници, производство и трговија со 7 испитаници, финансии, администрација и осигурување со 7 испитаници, телекомуникации со 6 вработени,

здравство и консултантски услуги со по 5 вработени, а други дејности кои што беа застапени се транспорт и логистика, невладин сектор, образование, прехранбена индустрија, автомобилска индустрија, градежништво и останати дејности. Работниот стаж на испитаниците во моментот на пополнување на прашалниците се движеше од 3 месеци до 20 години, односно тие имаа просечен работен стаж од 4.6 години.

Во Табела 1 се прикажани карактеристиките на испитаниците во однос на нивниот пол, возраст и степен на образование, а во Табела 2 се прикажани испитаниците во однос на нивните работни карактеристики.

*Табела 1: Приказ на примерокот испитаници*

| | | Пол | | | | Вкупно |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Машки | | Женски | | |
| | | Возраст | | | | |
| | | 18-24 | 25-35 | 18-24 | 25-35 | |
| Степен на образование | Завршено основно/средно образование | 1 | 5 | 1 | 3 | 10 |
| | Завршени додипломски студии | 8 | 25 | 5 | 47 | 85 |
| | Завршени магистерски студии | 2 | 6 | 1 | 8 | 17 |
| Вкупно | | 11 | 36 | 7 | 58 | 112 |

*Табела 2: Приказ на примерокот испитаници во однос на нивните работни карактеристики*

| Просечен работен стаж: 4.6 години | | | |
|---|---|---|---|
| Работна позиција | Број на вработени | Дејност на компанијата | Број на вработени |
| Програмер | 19 | Информациски технологии | 43 |

| | | | |
|---|---|---|---|
| Специјалист за човечки ресурси/ Регрутер | 13 | Маркетинг | 11 |
| Административен работник | 11 | Производство и трговија | 7 |
| Специјалист за маркетинг | 9 | Финансии, администрација и осигурување | 7 |
| Економист/ Сметководител | 6 | Телекомуникации | 6 |
| Технички/ Проектен менаџер/ координатор | 5 | Здравство | 5 |
| Контрола на квалитет (QA) | 5 | Консултантски услуги | 5 |
| Техничка поддршка | 4 | Транспорт и логистика | 4 |
| Консултант | 4 | Невладин сектор | 3 |
| Тим лидер | 4 | Образование | 3 |
| Креатор на содржини | 4 | Прехранбена индустрија | 2 |
| Поддршка на корисници | 3 | Автомобилска индустрија | 2 |
| Правник | 3 | Градежништво | 2 |
| Развој и анализа на бизнис | 3 | Останати дејности | 12 |
| Продавач | 2 | | |
| Наставник по англиски јазик | 2 | | |
| Специјалист за осигурување | 2 | | |
| Управител | 2 | | |
| Логистика | 2 | | |
| Анализа на податоци | 2 | | |

| | |
|---|---|
| Психолог | 1 |
| Пожарникар | 1 |
| Дизајнер | 1 |
| Ембриолог | 1 |
| Медицинска сестра | 1 |
| Санитарен техничар | 1 |
| Лектор и уредник | 1 |

## 16 СТАТИСТИЧКА ОБРАБОТКА НА ПОДАТОЦИТЕ

Резултатите беа обработени со помош на статистичката програма SPSS. Статистичките постапки кои беа користени при обработката на податоците се:

- Дескриптивни мерки;
- Пирсонов коефициент на корелација.

## 17 ОРГАНИЗАЦИЈА И СПРОВЕДУВАЊЕ НА ИСТРАЖУВАЊЕТО

Целосната изработка на овој магистерски труд беше спроведена во неколку фази и тоа поставување на проблемот на истражување, изработка на теориски дел, спроведување на истражувањето, бодување и средување на одговорите и податоците, статистичка обработка на податоците, анализа на резултатите и изработка на извештај. Најпрво беше избран и поставен проблемот на истражување, истражувачките варијабли и истражувачките хипотези. Потоа беше изработен теорискиот дел и беа анализирани соодветните релевантни истражувања. Откако фазата на изработка на теорискиот дел од истражувањето беше завршена, започна фазата на собирање на податоците.

Истражувањето беше спроведено во ноември, 2020 година во Република Македонија. На испитаниците им беше испратен онлајн прашалник (изработен со помош на алатката Google Forms) кој содржеше 144 прашања од тестот NEO PI-R и 17 прашања од тестот Utrecht Work Engagement Scale, односно вкупно 161 прашање. Исто така, прашалникот содржеше неколку почетни прашања кои се однесуваа на карактеристиките на испитаниците, односно полот, возраста, степенот на образование, работниот статус, работната позиција, работниот стаж и дејноста на компанијата во која се вработени. При испраќањето на прашалникот, на испитаниците им беше кажано

дека учеството е доброволно и анонимно и дека резултатите ќе се користат при изработка на магистерски труд. Испитаниците беа информирани за целта на истражувањето и им беше соопштено дека нивната соработка би била од корист за истражувачот и магистерскиот труд. Исто така, им беше дадена можност за појаснување на било какви нејаснотии и можност и за поставување на други дополнителни прашања поврзани со истражувањето.

Во однос на самото пополнување на прашалникот беа вклучени следните општи инструкции:

„Овој прашалник е наменет за испитување и разбирање на различните начини на кои личните карактеристики се поврзани со однесувањата на работното место.

Добиените податоци ќе се искористат исклучиво за потребите на изработка на магистерски труд и истражувачки цели.

Одговарањето е анонимно.

Учеството е доброволно и можете да се откажете во било кој момент. Пополнувањето на прашалникот ќе Ви одземе околу 15-20 минути.

Како учесници во ова истражување, ќе треба да го искажете Вашиот степен на согласување со секоја од изјавите.

Внимателно прочитајте го секое прашање и одговарајте искрено.

Прашалникот нема точни и погрешни одговори, потребно е само да го изберете тврдењето кое што најмногу ги опишува Вашите мислења и ставови.

Доколку имате некои дополнителни прашања поврзани со ова истражување или сте заинтересирани за повратна информација поврзана со вашиот резултат, можете да ја контактирате Христина Талевска на следниот email: h_talevska@hotmail.com.

Ви благодариме за учеството!“

Во однос на пополнување на прашањата од тестот NEO PI-R, беа дадени следниве инструкции:

„Внимателно прочитајте ги следните изјави и изберете го одговорот којшто најдобро го изразува Вашиот степен на согласување со секое тврдење.

1 – целосно не се согласувам

2 – главно не се согласувам

3 – ни се согласувам, ни не се согласувам

4 – главно се согласувам.

5 – целосно се согласувам.“

Во однос на пополнување на прашањата од тестот Utrecht Work Engagement Scale, беа дадени следниве инструкции:

„Внимателно прочитајте ги следните изјави и изберете го одговорот којшто најдобро изразува колку често секое од тврдењата се однесува на Вас.

0 – никогаш

1 – скоро никогаш (неколкупати годишно или помалку)

2 – ретко (еднаш месечно или помалку)

3 – понекогаш (неколкупати месечно)

4 – често (еднаш неделно)

5 – многу често (неколкупати неделно)

6 – секогаш (секој ден).“

Со истражувањето беа опфатени 115 вработени млади лица и прашалникот им беше испратен на сите од нив, но валидни и анализирани беа одговорите на 112 од нив. За целосно пополнување на прашалникот, на испитаниците им беа потребни околу дваесетина минути.

Откако сите испитаници го пополнија прашалникот, започна фазата на понатамошна обработка на податоците, односно бодување на одговорите на испитаниците, средување на податоците и нивна статистичка обработка. Од статистички обработените податоци беше изведен заклучок за добиените резултати, а со тоа и заклучок за поставените хипотези. Тие резултати понатака беа интерпретирани и дискутирани, а на крај беше напишан и извештајот за спроведеното истражување.

Сите фази на изработка на овој магистерски труд и истражување беа завршени во текот на април, 2021 година. Резултатите ќе бидат презентирани на Факултетот за психологија на Меѓународниот Славјански Универзитет „Гаврило Романович Державин" во Битола.

## III. АНАЛИЗА НА ИСТРАЖУВАЊЕТО

### 18 РЕЗУЛТАТИ

Добиените податоци се анализирани и обработени со помош на програмата SPSS. За статистичка обработка на податоците и со цел да се испита степенот и правецот на поврзаноста помеѓу варијаблите беше користена статистичката постапка Пирсонов коефициент на корелација. Добиените резултати се преставени кои табелите кои следат.

Во Табела 3 се претставени дескриптивните мерки за секоја од варијаблите, односно можат да се согледаат минималните и максималните резултати, аритметичките средини, стандардните отстапувања и вредностите за скјунес и куртозис за секоја од варијаблите.

Од табелата се согледува дека минималниот добиен резултат за варијаблата **невротицизам** изнесува 70, максималниот 186, а аритметичката средина изнесува 135.21.

Минималниот добиен резултат за варијаблата **отвореност** изнесува 115, максималниот 212, а аритметичката средина изнесува 172.26.

За варијаблата **согласност** минималниот добиен резултат изнесува 89, максималниот 203, а аритметичката средина изнесува 165.73.

За варијаблата **работна ангажираност**, минималниот добиен резултат изнесува 1, максималниот 6, а аритметичката средина изнесува 4.37.

Исто така, во однос на невротицизмот, отвореноста и согласноста, се забележува дека вредноста на аритметичката средина е највисока за варијаблата отвореност, а најниска за варијаблата невротицизам.

Во однос на вредностите за скјунес и куртозис, за варијаблата невротицизам тие изнесуваат -0.355 и 0.657, за варијаблата отвореност -0.368 и 0.201, за варијаблата

согласност -1.063 и 0.453, а за варијаблата работна ангажираност -0.796 и 0.621, што значи дека варијаблите се нормално дистрибуирани.

Во Табела 4 се прикажани резултатите од тестирањето на истражувачките хипотези, односно резултатите од примената на Пирсоновиот коефициент на корелација.

Вредностите на поврзаност (-0.349, 0.139 и 0.091), сами по себе, се доста ниски, односно блиски до 0, што потенцијално може да означува дека корелацијата помеѓу варијаблите е слаба (ова исто така може да се забележи и на графичките прикази кои се истакнати подолу).

Во однос на **поврзаноста на невротицизмот и работната ангажираност**, може да се заклучи дека **резултатот е статистички значаен на ниво 0.01 (*r*= -0.349, *p* <0,01). Поврзаноста помеѓу невротицизмот и работната ангажираност е негативна и статистички значајна**, што означува дека со промените во степенот на невротицизам се проследени со промени во изразноста на работната ангажираност, односно со зголемување на степенот на невротицизам, се намалува работната ангажираност, и обратно, со намалување на степенот на невротицизам, се зголемува работната ангажираност.

Во однос на **поврзаноста на отвореноста и работната ангажираност**, може да се заклучи дека **резултатот не е статистички значаен (*r*= 0.139, *p* >0.05**). Тоа значи дека отвореноста и работната ангажираност помеѓу себе не се статистички значајно поврзани, односно промените во степенот на отвореност не се проследени со промени во изразеноста на работната ангажираност.

Во однос на **поврзаноста на согласноста и работната ангажираност**, исто така, може да се заклучи дека **резултатот не е статистички значаен (*r*= 0.091, *p* >0.05).** Тоа значи дека согласноста и работната ангажираност помеѓу себе не се статистички значајно поврзани, односно промените во степенот на согласност не се проследени со промени во изразеноста на работната ангажираност.

Понатака следува и графички приказ на корелацијата помеѓу варијаблите.

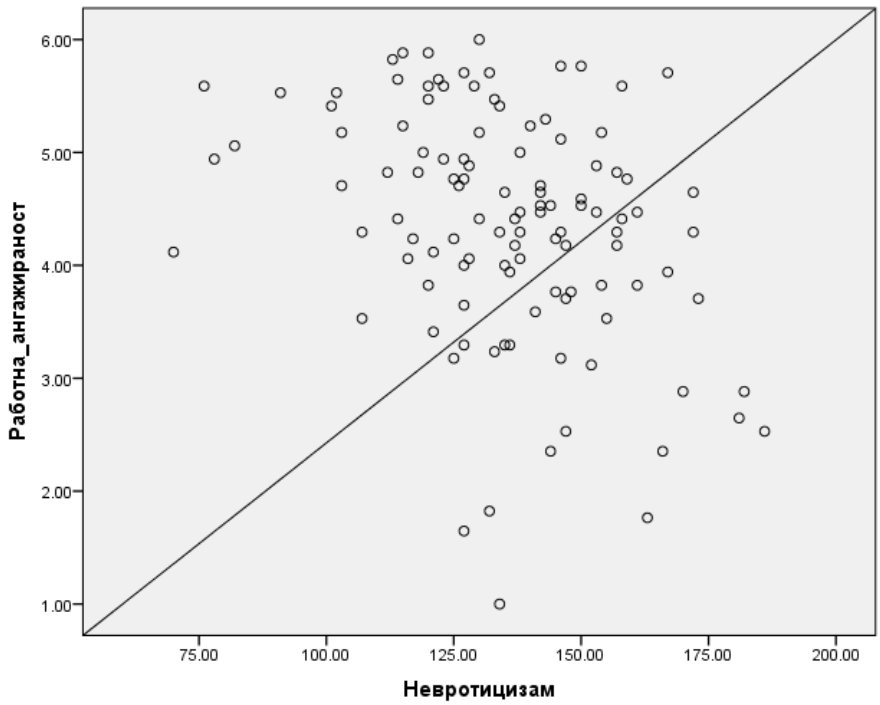
*Табела 3: Дескриптивни мерки за варијаблите невротицизам, отвореност, согласност и работна ангажираност*

| | N | Min | Max | M | SD | Скјунес | Куртозис |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Невротицизам | 112 | 70 | 186 | 135.21 | 21.94 | -0.355 | 0.657 |
| Отвореност | 112 | 115 | 212 | 172.26 | 19.23 | -0.368 | 0.201 |
| Согласност | 112 | 89 | 203 | 165.73 | 18.44 | -1.063 | 0.453 |
| Работна ангажираност | 112 | 1 | 6 | 4.37 | 1.02 | -0.796 | 0.621 |

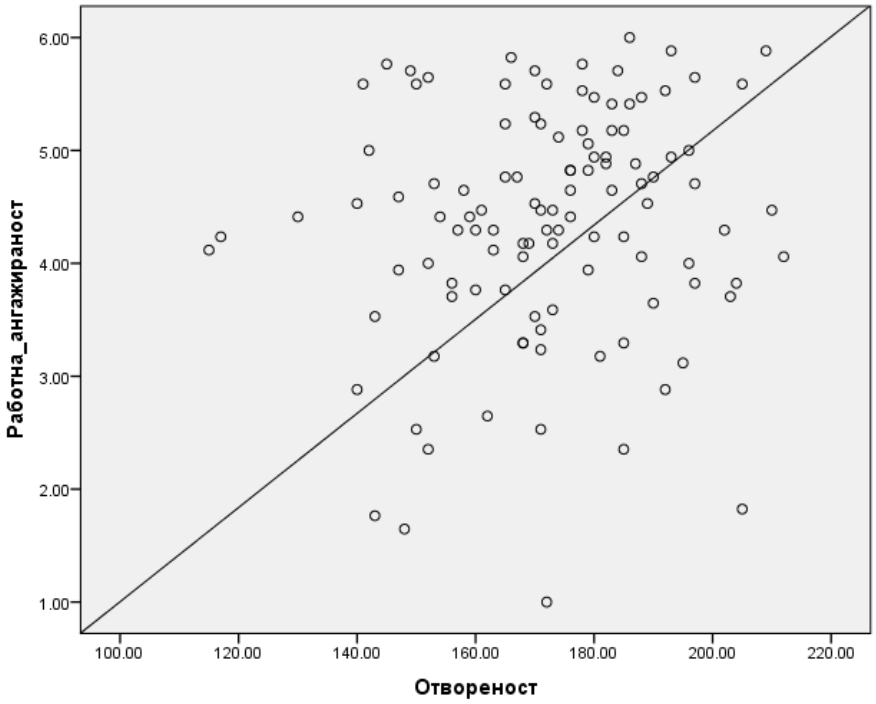
*Табела 4: Пирсонов коефициент на корелација помеѓу варијаблата работна ангажираност и варијаблите невротицизам, отвореност и согласност*

| | N | Невротицизам | Отвореност | Согласност |
|---|---|---|---|---|
| Работна ангажираност | 112 | -0.349 | 0.139 | 0.091 |
| p | | 0.000 | 0.143 | 0.341 |

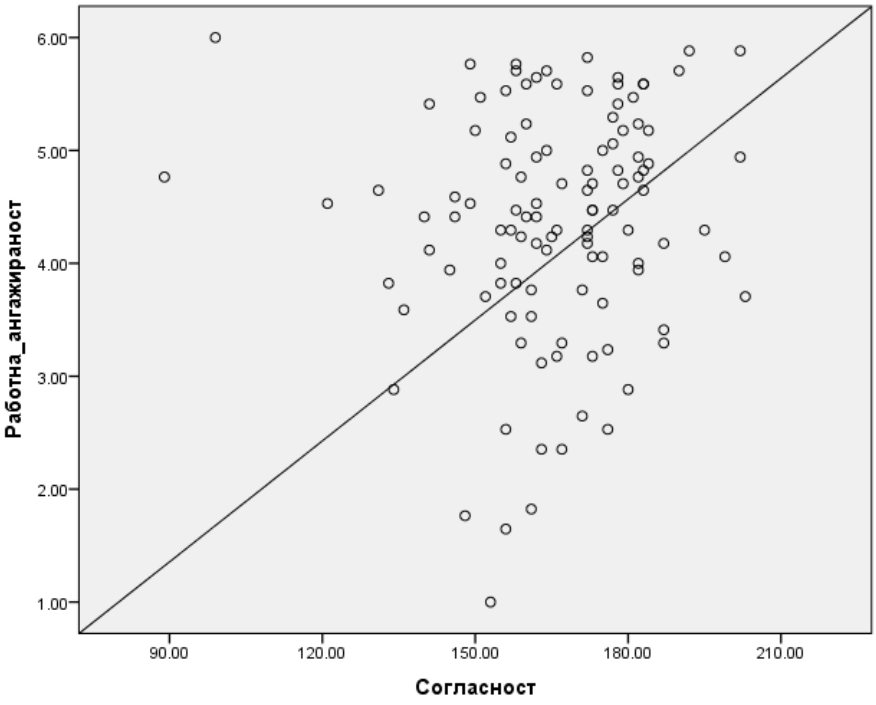
*Слика 1: Графички приказ на корелацијата помеѓу работната ангажираност и невротицизмот*



*Слика 2: Графички приказ на корелацијата помеѓу работната ангажираност и отвореноста*




*Слика 3: Графички приказ на корелацијата помеѓу работната ангажираност и отвореноста*



## 19 ДИСКУСИЈА

Ова истражување беше спроведено со цел да се утврди поврзаноста на цртите на личноста невротицизам, согласност и отвореност со работната ангажираност. За да се одговори на поставениот проблем (дали и како невротицизмот, согласноста и отвореноста за искуства се поврзани со работната ангажираност кај млади вработени лица?) беа тестирани четири хипотези.

Хипотеза 1а: *Со зголемување на невротицизмот, се намалува работната ангажираност, односно помеѓу невротицизмот и работната ангажираност постои негативна статистички значајна поврзаност*.

Според добиените резултати од примената на Пирсоновиот коефициент на корелација, **оваа хипотеза е потврдена.**

Резултатите од ова истражување покажуваат дека оние лица кои имаат висок степен на невротицизам, имаат и ниска работна ангажираност, и обратно, оние лица кои имаат низок степен на невротицизам имаат висока работна ангажираност. Овие наоди се во согласност со наодите добиени од истражувањата на Лангелан и соработниците (Langelaan et al., 2006), Ким и соработниците (Kim et al., 2009), Лиао и соработниците (Liao et al., 2013), Вудс и Софат (Woods & Sofat, 2013), Онгоре (Ongore, 2014), Сунита и соработниците (Sunita et al., 2014), Актар и соработниците (Akhtar et al., 2015), Чалермјирапас и соработниците (Chalermjirapas et al., 2019), Јансен и соработниците (Janssens et al., 2019) и Паулик (Paulik, 2020). Во наведените истражувања било добиено дека постои негативна статистички значајна поврзаност помеѓу невротицизмот и работната ангажираност, што исто така беше добиено и во ова истражување. Особено интересно би било да се продискутира согласноста со наодите од истражувањата на Чалермјирапас и соработниците (Chalermjirapas et al., 2019), Јансен и соработниците (Janssens et al., 2019) и Паулик (Paulik, 2020). Тие се истражувања коишто биле спроведени во временски период и контекст многу близок до оној во којшто беше спроведено и ова истражување. Исто така, друга сличност е што во истражувањето на Чалермјирапас и соработниците (Chalermjirapas et al., 2019) како инструмент за проценка се користел тестот Utrecht Work Engagement Scale, а во истражувањето на Паулик (Paulik, 2020) се користел и Utrecht Work Engagement Scale и тестот NEO FFI. Во истражувањето на Јансен и соработниците (Janssens et al., 2019) бил користен доста хетероген примерок од вработени во различни компании и различни

индустри што беше случај и во ова истражување. Исто така, за процена на цртите на личноста и работната ангажираност биле користени инструментите Utrecht Work Engagement Scale и тестот NEO FFI, што е уште една сличност со ова истражување. Така, може да се каже дека добиените наоди во овие истражувања се доста слични, па дури и може да се заклучи дека во сите истражувања во последниве години постои тенденција невротицизмот да има негативна поврзаност со работната ангажираност, што е од голема корист за теориските сознанија во оваа област. Во истражувањето на Мроз и Калета (Mroz & Kaleta, 2016) било добиено дека невротицизмот има негативна поврзаност само со енергичноста (компонента на работната ангажираност), а не бил статистички значајно поврзан со целокупната работна ангажираност. Во сегашното истражување не беа испитувани супскалите на работната ангажираност, туку беше анализиран само вкупно добиениот резултат, па затоа не може да се каже дали наодите целосно се согласуваат или не се согласуваат. Во истражувањето на Јанг и соработниците (Young et al., 2018), невротицизмот, согласноста и отвореноста кон искуства, биле најмалку важни предиктори на ангажираноста, во однос на другите испитувани варијабли. Во сегашното истражување, од испитуваните варијабли, беше добиено дека само невротицизмот е статистички значајно поврзан со ангажираноста, но не беше испитувано која од варијаблите е најважна при предикција на ангажираноста. Затоа не може да се каже дали наодите целосно се согласуваат.

Главно, може да се заклучи дека потврдувањето на оваа хипотеза е согласно со теориските поставки и претходните истражувања на оваа тема. Според теоријата на петфакторскиот модел, невротицизмот е една од основните црти на личноста којашто го обликува однесувањето на човекот во најразлични животни ситуации. Човекот секојдневно се среќава со најразлични работни ситуации, па така, може да се каже дека невротицизмот ги обликува и клучните работни однесувања. Така, лицата кои имаат определен степен на невротицизам, во работен контекст се однесуваат на определен начин. Невротицизмот е директно и негативно поврзан со работната ангажираност, како една од клучните работни карактеристики. Овие теориски поставки биле главно потврдени и во претходните истражувања на оваа тема. Работната ангажираност, сама по себе, означува мотивираност, активност, посветеност и енергичност при работењето, односно подразбира позитивна афективна состојба. Лицата кои поседуваат висок степен на невротицизам се склони кон доживување на негативни емоции, како на пример анксиозност, лутина, тага, депресивност и импулсивност. Тие лица своето внимание ретко го посветуваат на доживување на позитивни афекти како што е на

пример ангажираноста. Високо невротичните лица имаат ниска емоционална стабилност и својата дневна енергија ја насочуваат кон справување со стресот и доживеаните негативни емоции, што понатака се одразува и на работата и работните однесувања. Овие лица имаат пониски работни постигнувања и се помалку задоволни од работата. Од друга страна, лицата со низок степен на невротицизам главно имаат повисок степен на работна ангажираност. Тие при работењето, се посветени, енергични и концентрирани на работните задачи. Оваа поврзаност на невротицизмот со работната ангажираност, понатака може да се пренесува и на поширок контекст, односно нивото на поседување на невротицизмот може да биде доста важно и при изборот на работа и работна позиција и при идниот напредок во кариерата. Сепак, во денешно време постојат и некои понови теории и истражувања, како на пример она на Дуган и соработниците (Dugan et al., 2020), според кои високото ниво на невротицизам не секогаш подразбира неуспешност на работното место и одредено ниво на невротицизам понекогаш се смета за позитивно. Се смета дека компаниите треба да посветат внимание на проценување на структурата на личноста на секој вработен и да креираат работна средина во која секој, без разлика на нивото на поседување на одредена црта на личноста, ќе може да ги искаже своите потенцијали.

Хипотеза 1b: *Со зголемување на согласноста, се зголемува работната ангажираност, односно помеѓу согласноста и работната ангажираност постои позитивна статистички значајна поврзаност.*

Според добиените резултати од примената на Пирсоновиот коефициент на корелација, **оваа хипотеза не е потврдена.**

Резултатите од ова истражување покажуваат дека согласноста и работната ангажираност не се статистички значајно поврзани, односно промените во нивото на поседување на цртата согласност не се проследени со промени во нивото на поседување на работна ангажираност.

Овие наоди се во согласност со наодите добиени од истражувањата на Ким и соработниците (Kim et al., 2009) и Мроз и Калета (Mroz & Kaleta, 2016). Во тие истражувања, за поврзаноста на согласноста со работната ангажираност не биле добиени статистички значајни резултати, што е исто така добиено и во ова истражување. Во однос на споредбата со истражувањето на Јанг и соработниците (Young et al., 2018), не може со сигурност да се каже дали наодите се согласуваат. Во

тоа истражување било добиено дека согласноста била позитивно поврзана со работната ангажираност, но невротицизмот, согласноста и отвореноста кон искуства биле најмалку важни предиктори на ангажираноста. Во ова истражување беше добиено дека согласноста не е предиктор на ангажираноста.

Наодите од ова истражување не се во согласност со наодите добиени од истражувањата на Лиао и соработниците (Liao et al., 2013), Вудс и Софат (Woods & Sofat, 2013), Онгоре (Ongore, 2014), Сунита и соработниците (Sunita et al., 2014), Актар и соработниците (Akhtar et al., 2015), Јансен и соработниците (Janssens et al., 2019) и Паулик (Paulik, 2020). Во овие истражувања било добиено дека помеѓу согласноста и работната ангажираност постои позитивна статистички значајна поврзаност, што е спротивно на резултатите добиени во сегашното истражување.

Главно, може да се заклучи дека резултатите поврзани со оваа хипотеза не се согласни со теориските поставки и претходните истражувања. Според теоријата на петфакторскиот модел, согласноста, како една од основите црти на личноста, го обликува секојдневното однесување на човекот. Тоа се однесува и на работните однесувања, односно според таа теорија, степенот на согласност го обликува работното однесување. Во сегашното истражување беше добиено дека согласноста не ја обликува изразеноста на работната ангажираност.

Една од причините за несогласувањето на наодите може да биде давањето на социјално пожелни одговори. Високата согласноста и високата работна ангажираност се сметаат за позитивни аспекти на личноста, па така при пополнувањето на прашалниците во претходните истражувања можеби биле давани социјално пожелни одговори, со цел испитаниците да се прикажат себеси во позитивно светло.

Друго објаснување може да биде тоа што дадените истражувања се правени во друга култура и во друг контекст, каде што согласноста навистина е поврзана со степенот на работна ангажираност, а тоа да не важи за контекстот во кој беше спроведувано сегашното истражување.

Исто така, објаснување може да биде и индувидуалноста во работењето. Согласноста како црта подразбира социјална хармонија, соработка со другите и дружељубивост. Согласноста на испитаниците во ова истражување може да се однесува на добро функционирање во социјални ситуации. Можно е кај испитаниците

согласноста да е изразена во однос на социјалните ситуации, но не и во работен контекст, па поради тоа да не е пронајдена поврзаност помеѓу нивната согласност и работна ангажираност. Можеби конкретните испитаници повеќе сакаат да работат индивидуално и се фокусирани на нивните работни задачи, а не на хармонијата во односите со другите. Исто така, важен фактор е тоа дали во компаниите во кои испитаниците биле вработени се вреднува тимската работа. Согласноста е црта која што подразбира вештини за добра тимска работа, па така треба дополнително да се испита дали тимската работа е нешто на коешто испитаниците секојдневно посветуваат внимание. Исто така, нешто што треба да се додаде во однос на културата и контекстот во кој е спроведено истражувањето е степенот на изразеност на согласноста. Во некои култури согласноста високо се вреднува и за поединците е нормално да имаат висок степен на согласност во однос на сите животни ситуации, но во некои култури согласноста не се изразува лесно и поединците се порезервирани, па тоа се одразува и на секојдневните животни ситуации, меѓу кои и работните ситуации. Важна е и самата работна позиција. Согласноста е црта чие изразување е доста важно кога се работи за определни работни позиции кои вклучуваат секојдневна интерперсонална интеракција и помагање на други лица. За вработените на такви позиции е доста клучно да имаат висок степен на согласност. Така, постои можноста во ова истражување да преовладуваат лица кои работат на позиции кои што не вклучуваат интеракција со други луѓе.

Се разбира дека ваквата несогласност на наодите може да биде и поради недостатоците на сегашното истражување кои ќе бидат разгледувани понатака. Секако треба да се посвети внимание на подетално истражување на оваа тема.

Хипотеза 1c: *Со зголемување на отвореноста за искуства, се зголемува работната ангажираност, односно помеѓу отвореноста и работната ангажираност постои позитивна статистички значајна поврзаност.*

Според добиените резултати од примената на Пирсоновиот коефициент на корелација, **оваа хипотеза не е потврдена.**

Резултатите од ова истражување покажуваат дека отвореноста за искуства и работната ангажираност не се статистички значајно поврзани, односно промените во нивото на поседување на цртата отвореност не се проследени со промени во нивото на поседување на работна ангажираност.

Овие наоди се во согласност со наодите добиени од истражувањата на Ким и соработниците (Kim et al., 2009) и Јансен и соработниците (Janssens et al., 2019). Во тие истражувања, за поврзаноста на отвореноста со работната ангажираност не биле добиени статистички значајни резултати, што е исто така добиено и во ова истражување. Во однос на споредбата со истражувањето на Јанг и соработниците (Young et al., 2018), не може со сигурност да се каже дали наодите се согласуваат. Во тоа истражување било добиено дека отвореноста била позитивно поврзана со работната ангажираност, но таа била еден од најмалку важните предиктори на ангажираноста. Во ова истражување беше добиено дека отвореноста не е предиктор на ангажираноста. Исто така, не може со сигурност да се каже дали наодите се согласуваат со наодите од истражувањето на Мроз и Калета (Mroz & Kaleta, 2016). Во тоа истражување било добиено дека отвореноста за искуства има позитивна поврзаност само со енергичноста (компонента на работната ангажираност), а не била статистички значајно поврзана со целокупната работна ангажираност.

Во сегашното истражување не беа испитувани супскалите на работната ангажираност, туку беше анализиран само вкупно добиениот резултат, па затоа не може да се каже дали наодите целосно се согласуваат или не се согласуваат.

Наодите од ова истражување не се во согласност со наодите добиени од истражувањата на Вудс и Софат (Woods & Sofat, 2013), Анинкан и Оеволе (Aninkan & Oyewole, 2014), Онгоре (Ongore, 2014), Сунита и соработниците (Sunita et al., 2014), Актар и соработниците (Akhtar et al., 2015), Чалермјирапас и соработниците (Chalermjirapas et al., 2019) и Паулик (Paulik, 2020). Во овие истражувања било добиено дека варијаблата отвореност кон искуства има позитивна значајна поврзаност со варијаблата работна ангажираност и таа претставува значаен предиктор на ангажираноста и работните однесувања, што е спротивно на резултатите добиени во сегашното истражување.

Главно, може да се заклучи дека резултатите поврзани со оваа хипотеза не се согласни со теориските поставки и претходните истражувања. Како што веќе беше спомнато претходно, според петфакторскиот модел на личноста, основните црти (невротицизам, совесноста, согласност, отвореност и екстраверзија) го обликуваат целокупното однесување на човекот. Се смета дека степенот на поседување на тие црти на личноста го обликува и однесувањето на човекот во најразлични ситуации поврзани

со работата. Така, според таа теорија, степенот на отвореност е поврзан со работното однесување и со работната ангажираност. Тоа го покажуваат и најголемиот број истражувања направени на таа тема.

Во сегашното истражување беше добиено спротивното, односно беше добиено дека отвореноста не е поврзана со степенот на изразеност на работната ангажираност.

Една од причините за оваа разлика во наодите може да биде давањето на социјално пожелни одговори. Како што веќе беше продискутирано, отвореноста, како и согласноста, се смета за позитивна црта на личноста, па така постои можност испитаниците да давале социјално пожелни одговори, со цел да се прикажат себеси во позитивно социјално светло.

Другото објаснување повторно се поврзува со културата и контекстот во кој е спроведувано истражувањето. Отвореноста, како црта на личноста, се однесува на креативноста, љубопитноста и потрагата по нови идеи и доживувања. Во некои култури овие особини се доста ценети и пожелни, но во некои култури ретко и потешко се изразуваат. Во таквите култури, отвореноста не е клучен фактор во работната средина и повеќе внимание се посветува на изразување на други црти на личноста. Постои можност испитаниците во ова истражување својата отвореност да ја изразуваат доста добро во другите животни ситуации, но да не ја изразуваат во работен контекст. Можеби нивната потрага по нови искуства тие ја изразуваат на поразличен начин, а не во рамките на работната средина. Исто така, многу е важно и вреднувањето на изразувањето на нови идеи. Во определени култури, па дури и во определени компании, не се посветува доволно внимание на иновативноста и креативноста, па така вработените не посветуваат внимание на развивање на овие вештини. Важна е и самата работна позиција и карактеристиките на компанијата во која поединецот работи. Постојат определени професии каде што за успешно извршување на работните задачи е потребен определен степен на креативност и нови идеи. Исто така, постојат определени компании кои што многу ја ценат креативноста на своите вработени и постојано им задаваат најразлични интелектуални стимулации. Во таквите компании и на таквите работни позиции, отвореноста повеќе доаѓа до израз. Така, постои можност во ова истражување да не биле вклучени вработени коишто работат на такви позиции или во такви компании.

Како што веќе и беше спомнато, се разбира дека ваквата несогласност на наодите може да биде и поради недостатоците на сегашното истражување кои ќе бидат разгледувани понатака, но секако оваа тема треба подетално да се истражи.

Хипотеза 1: *Со зголемување на невротицизмот, се намалува работната ангажираност, а со зголемување на согласноста и отвореноста за искуства се зголемува работната ангажираност, односно помеѓу невротицизмот и работната ангажираност постои негативна статистички значајна поврзаност, помеѓу согласноста и работната ангажираност постои позитивна статистички значајна поврзаност, а помеѓу отвореноста и работната ангажираност постои позитивна статистички значајна поврзаност.*

На крај, според добиените резултати, заклучокот за **главната хипотеза од ова истражување е дека таа е делумно потврдена.** Со поставувањето на оваа хипотеза се претпоставуваше дека поврзаноста помеѓу невротицизмот и работната ангажираност ќе биде статистички значајна и негативна, а дека поврзаноста помеѓу согласноста и/или отвореноста за искуства и работната ангажираност ќе биде статистички значајна и позитивна. Во ова истражување се покажа дека невротицизмот и работната ангажираност се негативно статистички значајно поврзани, но не беше пронајдена стастички значајна поврзаност помеѓу ангажираноста и другите две варијабли.

Сепак, како заклучок од наодите добиени од ова истражување и неговата споредба со претходните истражувања на оваа тема и главните теориски поставки, може да се каже дека петфакторскиот модел на личноста е доста корисен при испитување на работната ангажираност. Со разбирање на структурата на личноста и на карактеристиките на секоја од основите црти може многу полесно да се разбере и предвиди работното однесување. Најпрво, во однос на невротицизмот, треба да се идентификуваат начини за справување со негативните состојби кои се јавуваат. Доколку поединецот би можел да се справи со анксиозноста, депресивноста и импулсивноста, тогаш нивната изразеност не би ги попречувала различните работни однесувања и постигнувања во голема мера. Во однос на согласноста и отвореноста, се смета дека тоа што во конкретното истражување тие не се поврзани со работната ангажираност главно се должи на културата, самата работна средина и работната позиција. Во однос на културата, самата средина на поединецот треба да е постимулирачка и да поддржува вештини и однесувања карактеристични за високиот

степен на согласност и отвореност. Тие, како црти на личноста се доста позитивни и придобивките од нивното зајакнување и изразување може да бидат огромни. Пред сè, изразноста на согласноста може да доведе до зголемена социјална хармонија, намалени интерперсонални конфликти, зголемена меѓусебна поддршка и социјални интеракции насочени кон интеракција. Ова е доста важно и за работната средина и за останатите животни ситуации. Изразеноста на отвореноста кон искуства може да доведе кон зголемена креативност, иновативност, нови идеи, нови доживувања, нови емоции и промени. Во однос на самата работна средина, компаниите треба да создадат работна средина којашто на секој вработен ќе му дозволува да ги искаже и надогради своите особини. Согласноста и отвореноста треба секогаш да бидат поттикнувани и охрабрувани. Секоја работна позиција треба да вклучува определен степен на креативно и интерактивно работење.

Исто така, вреди да се спомне дека ова истражување е правено во периодот на Ковид-19 пандемијата која што имаше огромно влијание врз начинот на работа и врз целокупната психолошка добросостојба на поединците. Затоа, добиените резултати се секако под влијание на новиот начин на живот. Се претпоставува дека изминатава година влијаеше на зголемување на анксиозноста, тагата и депресивноста, состојби коишто се карактеристични за цртата невротицизам. Поради тоа, постои голема веројатност тие состојби да биле поврзани и со самото изразување на работната ангажираност. Негативните психолошки состојби коишто вработените секојдневно ги доживуваат и променетиот начин на работа се поврзуваат со променети работни однесувања и намалена работна ангажираност. Истото важи и за изразувањето на согласноста и отвореноста. Во текот на изминатата година, вработените немаа многу можности да ги изразат овие црти, особено не во работен контекст. Затоа, голема е веројатноста добиениот резултат да е токму поради тоа.

Ова истражување ги проширува досегашните знаења за поврзаноста на цртите на личноста и работната ангажираност. Може да се каже дека, во контекстот во којшто беше правено ова истражување, само определени црти на личноста го обликуваат работното однесување. Сепак, се смета дека работното однесување е главно определено од структурата на личноста.

Наодите од ова истражување може да се доста применливи во практика. Пред сè, тие се доста значајни за менаџерите на човечки ресурси и работодавачите, но се доста

значајни и за психолозите коишто се вработени во тие области. Со помош на ваквите наоди, тие би можеле многу полесно да ги разберат карактеристиките и однесувањето на своите вработени. Добро е компаниите да вклучуваат најразлични техники за процена на личноста на своите вработени. На тој начин би можеле да ги разберат нивните црти, интереси и мотиватори. Така би можеле многу полесно да ги идентификуваат силните и слабите страни на своите вработени и би можеле да им помогнат во нивното надоградување.

Исто така, со разбирање на важноста на самата работна ангажираност, компаниите би можеле да креираат работни средини коишто би ја поттикнале посветеноста и концентрираноста на вработените при извршувањето на нивните работни задачи.

Важна е психолошката поддршка, значајноста на самите работни задачи и можноста за понатамошен развој и надоградување. За компаниите е клучно е дека работната ангажираност е позитивна состојба која може да доведе до напредок на компанијата. Еден начин за зголемување на бројот на вработените кои би имале висока работна ангажираност е проценувањето на карактеристиките на личноста да се прави во процесот на селекција на кандидатите. Голем број на компании при процесот на селекција користат различни техники и тестови за процена на личноста. Добро е да се селектираат вработени за кои се смета дека би имале висока ангажираност, а потоа во компанијата да се имплементираат процеси кои дополнително би ја поттикнале таа ангажираност. На пример, важно е компаниите да се фокусираат на карактеристиките на самите работни позиции, работните задачи и одговорностите, работната средина која ја креираат и психолошката поддршка која им ја даваат на вработените. Секој поединец има свои различни карактеристики и тоа доста придонесува за зголемена или намалена ефикасност на тимот. Затоа, компаниите треба да посветат внимание на разбирање на своите вработени и секој вработен да го посветат на соодветно работно место, согласно со неговата изразеност на определени црти на личноста. Со тоа би се зголемила и мотивацијата на вработените и нивната работна ангажираност.

Исто така, наодите може да бидат доста корисни и за клиничките психолози, кои при проценатa и советувањето на личноста секако мораат да го вклучат и нејзиниот работен контекст. Со разбирање на поврзаноста помеѓу цртите на личноста и работното однесување, психолозите би можеле полесно да ја насочат личноста кон постигнување

на своите вистински потенцијали, зајакнување на своите силни страни и справување со своите слабости, што понатака би се одразило и во работната средина.

Секако, истражувањето има некои можни недостатоци на кои би било добро да се посвети внимание доколку повторно се спроведува.

Најпрво, истражувањето е направено со пригоден примерок, односно при изборот на испитаници не беа применети принципите на рандомизација.

Исто така, со оглед на вкупниот број на вработени на овие простори, добро би било ова истражување повторно да се направи со многу поголем број на испитаници.

Исто така, во истражувањето беа вклучени испитаници на најразлични работни позиции, со различен работен стаж и вработени во компании од најразлични дејности. Можеби би било добро доколку истражувањето се фокусира само на вработени на определени работни позиции, со определен работен стаж или вработени во компании од определена дејност. Како пример, би можела да се земе работната позиција програмер и дејноста информатички технологии. Со различен примерок можеби би биле добиени различни резултати. Во сегашното истражување сите вработени доаѓаа од различни организациски култури и имаа различни работни предизвици со кои се соочуваат. Доколку истражувањето се фокусира само на вработени од определена дејност, само на вработени кои се на определена работна позиција или само на вработени кои што работат во слична организациска култура, би се добиле многу поразлични резултати. Останати работни карактеристики на коишто би можело да се посвети внимание, а не беа истражени се: стилот на лидерство на менаџерот, односите со колегите, задоволство од работата, мотивираноста за работа, продуктивност на вработениот и слично.

Во истражувањето беа вклучени само три од петте основни црти на личноста. Доколку во истражувањето се вклучат сите пет, би се добиле многу побогати резултати.

Една клучна карактеристика на ова истражување е фактот што испитаниците беа засегнати од последиците на Ковид-19 пандемијата. Поради тоа, голем број од нив, во моментот на пополнување на прашалникот, работеа од дома. Тоа е нешто што за нив беше ново и некарактеристично. Затоа, не може со сигурност да се каже дека истите резултати би се добиле и кога испитаниците би работеле во нивните „нормални“ услови. Голема е веројатноста и изразноста на нивните црти на личноста и наодите добиени со ова истражување да се под влијание на кризата.

Исто така, постојат и недостатоци кои се јавуваат поради самиот начин на спроведување на истражувањето. Како недостаток може да се наведат техничките услови при спроведување на истражувањето, како на пример тоа што не се знае дали сите испитаниците искрено и отворено одговарале на прашањата и дали доволно внимателно ги пополнувале одговорите. Испитаниците ги пополнуваа прашалниците во неконтролирана средина, односно поради тоа што беше искористена онлајн анкета, истражувачот немаше контрола врз условите во кои се одвиваше пополнувањето. Затоа, не се знае дали испитаниците со сигурност, при одговарањето имале сериозен пристап. Исто така, голема е веројатноста испитаниците да давале социјално пожелни одговори, со цел себеси да се прикажат во позитивно светло. Двата теста не содржат контролни скали и скали на лажење, па поради тоа не може да се одреди колкава е веродостојноста на одговорите. Исто така, од испитаниците беа добиени различни повратни информации во однос на тестирањето, кои главно се однесуваа на тоа дека целосниот прашалник содржел премногу прашања и дека тие, при одговарањето, се соочиле со намалена мотивација и замор. Ова секако си има свое влијание врз добиените резултати.

Секако дека оваа тема заслужува и понатамошни истражувања, особено во областа на организациската психологија и во областа на кличничката психологија. Ова истражување би можело да се прошири со тоа што би се испитувале и други варијабли, како на пример други работни однесувања и работни карактеристики.

Исто така, како варијабли би можеле да се вклучат и совесноста и екстраверзијата, кои со ова истражување не беа опфатени. Идните истражувања би можеле да се фокусираат само на вработени на определени работни позиции или вработени од компании од определена дејност. Би можело да се спроведе и истото истражување, но со многу поголем примерок.

## ЗАКЛУЧОК

Со резултатите од ова истражување се потврдува фактот дека основните црти и карактеристики на личноста го модулираат однесувањето. Петфакторскиот модел на личноста е доста значаен при проценување и разбирање на однесувањето на човекот во рамките на работната средина. Како најзначајна карактеристика која се поврзува со

изразеноста на работната ангажираност се издвојува невротицизмот. Со ова истражување беше докажано дека помеѓу невротицизмот и работната ангажираност постои негативна статистички значајна поврзаност. Тоа означува дека лицата коишто имаат висок степен на невротицизам, имаат низок степен на работна ангажираност и обратно. За поврзаноста помеѓу согласноста и работната ангажираност и отвореноста за искуства и работната ангажираност не беа пронајдени статистички значајни резултати. Тоа главно се објаснува со помош на природата на самите варијабли, работната средина, какои и контекстот во кој беше спроведувано истражувањето. Со добиените резултати се прошируваат сознанијата за работното функционирање на човекот и улогата на основните црти на личноста и овие наоди се доста применливи во практика и особено корисни за менаџерите на човечки ресурси и психолозите вработени во тие области.

## КОРИСТЕНА ЛИТЕРАТУРА


1. Admasachew, L., & Dawson, J. (2010). Employee Engagement- A Brief Review of Definitions, Theoretical Perspectives and Measures. Aston Business School, Aston University.
2. Akhtar, R., Boustani, L., Tsivrikos, D., & Chamorro-Premuzic, T. (2015). The engageable personality: Personality and trait EI as predictors of work engagement. Personality and Individual Differences, 73, 44–49.
3. Amir, F., Naz, F., Hafeez, Q. S., Ashfaq, A., & Dogar, H. Y. (2014). Measuring the Effect of Five Factor Model of Personality on Team Performance with Moderating Role of employee engagement. Journal of Psychology and Behavioral Science, 2 (2), 221–255.
4. Andreassen, S. C., Hetland, J., & Pallesen, S. (2010). The relationship between 'workaholism', basic needs satisfaction at work and personality. European Journal of Personality, 24 (1), 3–17.
5. Aninkan, D.O. & Oyewole, A.A. (2014). The influence of individual and organizational factors on employee engagement. International Journal of Development and Sustainability, 3 (6), 1381–1392.
6. Bakker, A. B., Hakanen, J. J., Demerouti, E., & Xanthopoulou, D. (2007). Job resources boost work engagement, particularly when job demands are high. Journal of Educational Psychology, 99(2), 274–284.
7. Bakker, A. B., & Xanthopoulou, D. (2009). The Crossover of Daily Work Engagement: Test of an actor–partner interdependence model. Journal of Applied Psychology, 94(6), 1562–1571.
8. Bakker, A. B., Albrecht, S. L., & Leiter, M. P. (2011). Key questions regarding work engagement. European Journal of Work and Organizational Psychology, 20(1), 4–28.
9. Bakker, A. B., Tims, M., & Derks, D. (2012). Proactive personality and job performance: The role of job crafting and work engagement. Human Relations, 65(10), 1359–1378.
10. Bendersky, C., & Shah, N. P. (2013). The Downfall of Extraverts and Rise of Neurotics: The Dynamic Process of Status Allocation in Task Groups. Academy of Management Journal, 56(2), 387–406.
11. Carducci, J. B., & Nave, S. C. (2020). The Wiley Encyclopedia of Personality and Individual Differences. John Wiley & Sons Ltd.

12. Cellar, F. D., Yorke, M. C., Nelson, C. Z., & Carroll, A. K. (2004). Relationships between Five Factor personality variables, workplace accidents and self-efficacy. Psychological Reports, 94, 1437–1441.
13. Chalermjirapas, T., Theingi, H., & Aryupong, M. (2019). The study of employee engagement of manufacturing sector in Thailand. The International Journal of Organizational Innovation, 12(1), 125–140.
14. Chanana, N., Sangeeta. (2020). Employee engagement practices during COVID-19 lockdown. Journal of Public Affairs, Online Version.
15. Christian, S. M, Garza, S. A, & Slaughter, E. J. (2011). Work Engagement: A quantitative review and test of its relations with task and contextual performance. Personnel Psychology, 64, 89–136.
16. Christian, S. M., & Slaughter, E. J. (2017). Work Engagement: A meta – analytics review and directions for research in an emerging area. Academy of Management Proceedings, 27(1).
17. Costa, Jr. P. T., & McCrae, R. R. (1995). Domains and Facets: Hierarchical Personality Assessment Using the Revised NEO Personality Inventory. Journal of Personality Assessment, 64(1), 21–50.
18. Costa, L. P., Passos, M. A., & Bakker, B. A. (2014). Team work engagement: A model of emergence. Journal of Occupational and Organizational Psychology, 87 (2), 414–436.
19. Doo, M. Y., Zhu, M., Bonk, C. J., & Tang, Y. (2019). The effects of openness, altruism and instructional self-efficacy on work engagement of MOOC instructors. British Journal of Educational Technology, 51(3), 743–760.
20. Dugan, R., Rouziou, M., & Bolander, W. (2020). The case for hiring neurotic salespeople: A longitudinal growth modeling analysis. Journal of Business Research, 116, 123–136.
21. Handa, M. & Gulati, A. (2014). Employee Engagement- Does Individual Personality Matter. Journal of Management Research, 14(1), 57–67.
22. Hartman, O. R., & Betz, E. N. (2007). The Five-Factor Model and Career Self-Efficacy: General and Domain-Specific Relationships. Journal of Career Assessment, 15(2), 145–161.
23. Hastings, S. E., & O'Neill, T. A. (2009). Predicting workplace deviance using broad versus narrow personality variables. Personality and Individual Differences, 47(4), 289–293.

24. Inceoglu, I. & Warr, P. (2012). Personality and Job Engagement. Journal of Personnel Psychology, 10 (4), 177–181.
25. Janssens, H., De Zutter, P., Geens, T., Vogt, G. & Braeckman, L. (2019). Do Personality Traits Determine Work Engagement? Results From a Belgian Study. Journal of Occupational and Environmental Medicine, 61(1), 29–34.
26. Kim, J. H., Shin, H. K. & Swanger, N. (2009). Burnout and engagement: A comparative analysis using the Big Five personality dimensions. International Journal of Hospitality Management, 28 (1), 96–104.
27. Langelaan, S., Bakker, B. A., Lorenz, J. P. D., & Schaufeli, B. W. (2006). Burnout and work engagement: Do individual differences make a difference? Personality and Individual Differences, 40(3), 521–532.
28. Liao, F. Y., Yang, L.Q., Wang, M., Drown, D., & Shi, J. (2013). Team–Member Exchange and Work Engagement: Does Personality Make a Difference? Journal of Business and Psychology, 28(1), 63–77.
29. Macey, W. H., & Schneider, B. (2008). The meaning of employee engagement. Industrial and Organizational Psychology, 1(1), 3–30.
30. Martin, C. C. (2020). HEXACO Traits, Big Five Traits, and COVID-19 (unedited manuscript). Georgia Institute of Technology, Atlanta, GA.
31. McCrae, R., & John, O. P. (1992). An Introduction to the Five-Factor Model and Its Applications. Journal of Personality, 60(2), 175–215.
32. McCrae, R. R. & Costa Jr. P. T. (2004). A contemplated revision of the NEO Five-Factor Inventory. Pesonality and Individual Differences, 36, 587-596.
33. Mroz, J., & Kaleta, K. (2016). Relationships between Personality, Emotional Labor, Work Engagement and Job Satisfaction in Service Professions. International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health, 29(5).
34. Newman, A. D. & Harrison, A. D. (2008). Been There, Bottled That: Are State and Behavioral Work Engagement New and Useful Construct “Wines”? Industrial and Organizational Psychology, 1(1), 31–35.
35. Onday, O. (2016). Creating Employee Engagement Through Talent Management: 4 Links Between Talent Management And Employee Engagement. International Journal of Academic Value Studies, 2(3), 90–103.
36. Ongore, O. (2014). A Study of Relationship between Personality Traits and Job Engagement. Procedia - Social and Behavioral Sciences, 141, 1315–1319.

37. Paulik, K. (2020). Some Psychological Factors Related to Work Engagement in Teachers. The New Educational Review, 59(1), 203–213.
38. Piedmont, R. L. (1998). Interpreting the NEO PI-R. The Revised NEO Personality Inventory, The Springer Series in Social/Clinical Psychology, 79–112.
39. Risley, C. (2020). Maintaining Performance and Employee Engagement During the COVID-19 Pandemic. Journal of Library Administration, 60(6), 653–659.
40. Robijn, W., Euwema, C. M., Schaufeli, B. W., & Deprez, J. (2020). Leaders, teams and work engagement: a basic needs perspective. Career Development International, 25(4), 373–388.
41. Schaufeli, W. B. & Bakker, A. B. (2003). UBES: Utrechtse Bevlogenheidschaal [UWES: Utrecht Work Engagement Scale]. Utrecht: University of Utrecht.
42. Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire. A cross-national study. Educational and Psychological Measurement, 66(4), 701–716.
43. Schaufeli, W. B., & Salanova, M. (2007). Work engagement: An emerging psychological concept and its implications for organizations. Managing social and ethical issues in organizations, 135–177.
44. Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2010). Defining and measuring work engagement: Bringing clarity to the concept. Work engagement: A handbook of essential theory and research, Psychology Press, 10–24.
45. Schaufeli, W. B. (2012). Work Engagement. What Do We Know and Where Do We Go? Romanian Journal of Applied Psychology, 14(1), 3–10.
46. Schaufeli, W. B. (2017). General engagement: Its conceptualization and measurement. Journal of Well-Being Assessment, 1, 9–24.
47. Schaufeli, B. W., Shimazu, A., Hakanen, J., Salanova, M., & De Witter, H. (2019). An Ultra-Short Measure for Work Engagement. The UWES-3 Validation Across Five Countries. European Journal of Psychological Assessment, 35(4), 577–591.
48. Seppala, P., Mauno, S., Feldt, T., Hakanen, J., Kinnunen, U., Tolvanen, A. & Schaufeli, W. (2009). The Construct Validity of the Utrecht Work Engagement Scale: Multisample and Longitudinal Evidence. Journal of Happiness Studies: An Interdisciplinary Forum on Subjective Well-Being, 10(4), 459–481.
49. Shimazu, A., Schaufeli, W. B., Kubota, K., Watanabe, K., Kawakami, N. (2018). Is too much work engagement detrimental? Linear or curvilinear effects on mental health and job performance. PLoS ONE, 13(12).

50. Shuck, B. M., Rocco, S. T., & Albornoz, A. C. (2011). Exploring employee engagement from the employee perspective: implications for HRD. Journal of European Industrial Training, 35(4), 300–325.
51. Singh, R., Ramgulam, N., Lewis, R., & Ramdeo, S. (2019). An Investigation into Caribbean Hotel Employees' Personality, Work Engagement, Job Satisfaction and Turnover Intentions. Journal of Eastern Caribbean Studies, 44(1), 23–48.
52. Sunita, S., Parul, A., Bhavana, A., & Vikas, S. (2014). Relationship between employee engagement and big five personality factors: a study of online B2C e-commerce company. JIMS8M: The Journal of Indian Management & Strategy, 19(3), 26–34.
53. Woods, S. A., & Sofat, J. A. (2013). Personality and engagement at work: the mediating role of psychological meaningfulness. Journal of Applied Social Psychology, 43(11), 2203–2210.
54. Yesil, S., & Sozbilir, F. (2013). An Empirical Investigation into the Impact of Personality on Individual Innovation Behaviour in the Workplace. Procedia - Social and Behavioral Sciences, 81, 540–551.
55. Young, H. R., Glerum, D. R., Wang, W., & Joseph, D. L. (2018). Who are the most engaged at work? A meta-analysis of personality and employee engagement. Wiley Journal of Organizational Behavior, 1–17.
56. Zecca, G., Gyorkos, C., Becker, J., Massoudi, K., Bruin, G. P. & Rossier, J. (2014). Validation of the French Utrecht Work Engagement Scale and its relationship with personality traits and impulsivity. European Review of Applied Psychology, 65 (1), 19–28

# ПРИЛОЗИ

## Прилог 1: Тест NEO PI-R

Внимателно прочитајте ги следните изјави и изберете го одговорот кој што најдобро го изразува Вашиот степен на согласување со секое тврдење.

1 – целосно не се согласувам.

2 – главно не се согласувам.

3 – ни се согласувам, ни не се согласувам.

4 – главно се согласувам.

5 – целосно се согласувам.

1. N1 – Не се грижам премногу.
2. O2 – Имам многу богата фантазија.
3. A1 – Намерите на другите луѓе ги доживувам сомничаво и цинично.
4. N2 – Често ме лути начинот на кој луѓето постапуваат со мене.
5. O2 – Убавината и уметноста не ми се многу важни.
6. A2 – Не сум лукав и итар.
7. N3 – Ретко се чувствувам осамено или тажно.
8. O3 – Без доживување силни емоции, животот би ми бил неинтересен.
9. A3 – Некои луѓе сметаат дека сум себичен и егоистичен.
10. N4 – Кога сум во друштво на други луѓе, секогаш се плашам да не направам некоја социјална грешка.
11. O4 – Имам доста непроменлив начин на живеење.

12. A4 – Повеќе сакам да соработувам со другите, отколку да се натпреварувам со нив.
13. N5 – Ретко претерувам во нешто.
14. O5 – Често уживам да се занимавам со теории или апстрактни идеи.
15. A5 – Не ми смета да се фалам за своите способности и постигнувања.
16. N6 – Често се чувствувам беспомошно и сакам некој друг да ги реши моите проблеми.
17. O6 – Верувам дека ако на студентите им се дозволи да слушаат контроверзни говори, тоа може само да ги збуни и доведе во заблуда.
18. A6 – Политичките лидери треба да бидат посвесни за хуманите страни на нивните принципи и стратегии.
19. N1 – Лесно се плашам.
20. O1 – Се обидувам сите свои мисли да ги насочам кон реалноста и да не се препуштам на фантазијата.
21. A1 – Верувам дека повеќето луѓе се добронамерни.
22. N2 – Јас сум смирена личност.
23. O2 – Понекогаш целосно се препуштам на музиката која ја слушам.
24. A2 – Ако е потребно, за да го добијам она што го сакам, подготвен сум да манипулуирам со луѓето.
25. N3 – Понекогаш се чувствувам сосема безвредно.
26. O3 – Ретко доживувам силни чувства.
27. A3 – Се обидувам да бидам љубезен со секој што ќе го сретнам.
28. N4 – Кога сум опкружен со луѓе, ретко сум свесен за самиот себе.
29. O4 – Сметам дека е интересно да се учи и развива ново хоби.
30. A4 – Кога е потребно, можам да бидам саркастичен и остар.

31. N5 – Тешко можам да одолеам на своите желби.

32. O5 – Филозофските дискусии ми се здодевни.

33. A5 – Не сакам да зборувам за себе и своите постигнувања.

34. N6 – Чувствувам дека сум способен да се справам со повеќето мои проблеми.

35. O6 – Сметам дека законите и општествените правила треба да се менуваат според потребите на светот кој постојано се менува.

36. A6 – Во однос на моите ставови сум тврдоглав и непопустлив.

37. N1 – Ретко се чувствувам исплашено или анксиозно.

38. O1 – Имам богата фантазија.

39. A1 – Верувам дека најголемиот дел од луѓето ќе ве искористат, доколку им дозволите.

40. N2 – Лесно избувнувам и силно ги изразувам своите чувства.

41. O2 – Гледањето балет или танцување ми е здодевно.

42. A2 – Не би можел никого да измамам, дури и кога би сакал.

43. N3 – Ретко сум тажен, потиштен или депресивен.

44. O3 – Важно ми е како се чувствувам во врска со нешто.

45. A3 – Некои луѓе сметаат дека сум ладна и резервирана личност.

46. N4 – Понекогаш сум чувствувал толку срам, што сум сакал само да се сокријам некаде.

47. O4 – Кога еднаш ќе го пронајдам вистинскиот начин за да се направи нешто, се држам до него.

48. A4 – Се двоумам да го искажам својот бес, дури и кога е оправдан.

49. N5 – Не ми е многу тешко да одолеам на искушенијата.

50. O5 – Уживам во решавањето проблеми или загатки.

51. A5 – Знам дека сум подобар од повеќето луѓе.

52. N6 – Кога сум под огромен стрес, понекогаш чувствувам како да ќе се распаднам.

53. O6 – При донесување одлуки поврзани со морални проблеми, треба да се угледуваме на нашите религиозни авторитети.

54. A6 – Колку повеќе им помагаме на сиромашните или постарите, толку подобро.

55. N1 – Често се чувствувам напнато и вознемирено.

56. O1 – Не сакам да губам време фантазирајќи.

57. A1 – Сметам дека повеќето со кои се среќавам се искрени и луѓе од доверба.

58. N2 – Не ме сметаат за чувствителен или избувлив човек.

59. O2 – Љубопитен сум за разните нешта и облици во природата и уметноста.

60. A2 – Целосната искреност е лош начин за водење на бизнис.

61. N3 – Понекогаш сум доживувал силно чувство на вина и грев.

62. O3 – Ретко обрнувам внимание на моите чувства во даден момент.

63. A3 – Главно се обидувам да бидам внимателен и љубезен кон другите.

64. N4 – Не ме засрамува ако луѓето ме задеваат и исмеваат.

65. O4 – Често пробувам некоја нова или странска храна.

66. A4 – Ако некој не ми се допаѓа, му давам до знаење.

67. N5 – Кога го јадам моето омилено јадење, имам навика да се прејадувам.

68. O5 – Губам интерес кога луѓето зборуваат за многу апстрактни и теоретски работи.

69. A5 – Се обидувам да бидам скромен.

70. N6 – При стресни ситуации успевам да ја сочувам ладнокрвноста и смиреноста.

71. O6 – Сметам дека различните идеи за тоа што е добро или лошо во другите општества, може за нив да се покажат исправни.

72. A6 – Немам сочувство за луѓе што просат.

73. N1 – Ретко сум загрижен за иднината.

74. O1 – Уживам да се препуштам на фантазија и мечтаење, испитувајќи и постојано развивајќи ги сите можности.

75. A1 – Сомнително ми е кога некој ќе ми направи нешто добро.

76. N2 – Често сум згрозен од луѓето со кои се среќавам.

77. O2 – Поезијата има малку или воопшто нема влијание врз мене.

78. A2 – Не сакам да сметаат дека сум лицемерен.

79. N3 – Кога нешто не оди како што треба, склон сум да се обвинувам себеси.

80. O3 – Доживувам разновидни чувства.

81. A3 – Не ме сметаат за дарежлива личност.

82. N4 – Често се чувствувам помалку вреден од другите.

83. O4 – Сакам да го поминувам своето време во позната средина.

84. A4 – Кога ќе ме навредат, се обидувам да простам и заборавам.

85. N5 – Ретко се препуштам на своите инстикти.

86. O5 – Уживам да решавам тешки загатки.

87. A5 - Имам многу високо мислење за себе.

88. N6 – Често ми е тешко да донесам некоја одлука.

89. O6 – Мислам дека лојалноста и придржувањето кон сопствените принципи и идеали е поважна отколку отвореноста кон други мислења.

90. A6 – Човековите потреби секогаш треба да бидат поважни од економските проблеми.

91. N1 – Често се грижам за работи коишто би можеле да тргнат на лошо.

92. O1 – Ако почувствувам дека почнувам да фантазирам, обично започнувам нешто да работам и да се концентрирам на некоја активност.

93. A1 – Мојот прв инстинкт кон другите е довербата во нив.

94. N2 – Потребно е многу за да се разлутам.

95. O2 – Одредени видови на музика бескрајно ме привлекуваат.

96. A2 – Понекогаш ги измамувам луѓето за да ги наведам да го направат она што го сакам.

97. N3 – Имам ниско мислење за себе.

98. O3 – Ретко забележувам расположенија и чувства.

99. A3 – Повеќето од луѓето кои ги знам, ме сакаат.

100. N4 – Се чувствувам удобно во присуство на моите шефови или други авторитети.

101. O4 – Често променувам нешто во мојот дом само за да пробам нешто различно.

102. A4 – Ако некој започне тепачка, подготвен сум да возвратам.

103. N5 – Понекогаш премногу сум загрижен.

104. O5 – Не ме интересираат разговори за универзумот или за човековата природа.

105. A5 – Чувствувам дека не сум подобар од другите, без разлика на нивната состојба.

106. N6 – Во кризни ситуации, прилично добро владеам со себе.

107. O6 – Сметам дека сум човек со отворен дух и толерантен спрема начинот на живот на другите луѓе.

108. A6 – Верувам дека сите луѓе заслужуваат почит.

109. N1 – Имам помалку стравови отколку повеќето од луѓето.

110. O1 – Како дете, ретко уживав во игри со фантазирање и мечтаење.

111. A1 – Кај луѓето секогаш го гледам најдоброто.

112. N2 – Понекогаш се чувствувам огорчено.

113. O2 – Понекогаш кога читам поезија или гледам некое уметничко дело, се чувствувам возбудено.

114. A2 – Понекогаш ги наведувам луѓето да го прават она што јас сакам.

115. N3 – Понекогаш работите ми изгледаат бедно и безнадежно.

116. O3 – Емпатичен сум и лесно се соживувам со чувствата на другите.

117. A3 – Себеси се сметам за дарежлива/хуманитарна личност.

118. N4 – Ако на некој сум му рекол или направил нешто лошо, едвај можам да се соочам со него повторно.

119. O4 – На одмор сакам да одам на веќе познато место.

120. A4 – Тврдоглав сум.

121. N5 – Понекогаш нештата ги правам без размислување, па потоа се каам.

122. O5 – Интелектуално сум љубопитен.

123. A5 – Повеќе сакам да ги фалам другите, отколку јас да бидам фален.

124. N6 – Способен сум да донесувам добри одлуки, дури и кога се оди лошо.

125. O6 – Сметам дека ако човек на 25 години не знае во што верува, тогаш со него сигурно нешто не е во ред.

126. A6 – Имам сочувство кон оние кои се помалку среќни од мене.

127. N1 – Понекогаш имам застрашувачки мисли.

128. O1 – Тешко ми е да ги пуштам мислите да ми лутаат слободно, без контрола.

129. A1 – Верувам  во човековата природа.

130. N2 – Дури и мали нешта можат да ме изнервираат.

131. O2 – Повеќе уживам да читам литература во која преовладуваат чувства, отколку само едноставен опис на дејствата.

132. A2 – Се гордеам со својата остроумност со која се справувам со луѓето.

133. N3 – Кога работите ќе тргнат на лошо, многу често се чувствувам обесхрабрено и сакам да се откажам.

134. O3 – Некои чудни нешта, како што се некои мириси или имиња на далечни места, можат во мене да предизвикаат силни чувства.

135. A3 – Навистина многу се трудам да им помогнам на другите, ако можам.

136. N4 – Кога луѓето кои ги познавам прават глупави работи, јас се чувствувам засрамено поради нив.

137. O4 – Кога одам некаде, секогаш одам по истиот пат.

138. A4 – Често се расправам со моето семејство или со колегите од работа.

139. N5 – Моите чувства секогаш ги држам под контрола.

140. O5 – Имам многу интелектуални интереси.

141. A5 – Јас сум супериорна личност.

142. N6 – Емоционално сум прилично стабилен.

143. O6 – Верувам дека попустливоста за одредени морални прашања е всушност неморалност.

144. A6 – Повеќе сакам да ме сметаат за милостлив, отколку за праведен.

145. Прашањата ги одговарав искрено и прецизно.

146. Дали одговоривте на сите прашања?

147. Дали Вашите одговори се впишани на соодветните места?

**Прилог 2: Лист за одговори на тестот NEO PI-R**

| | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **1*** 5 4 3 2 1 | **19** 1 2 3 4 5 | **37*** 5 4 3 2 1 | **55** 1 2 3 4 5 | **73*** 5 4 3 2 1 | **91** 1 2 3 4 5 | **109*** 5 4 3 2 1 | **127** 1 2 3 4 5 | N1 |
| **2** 1 2 3 4 5 | **20*** 5 4 3 2 1 | **38** 1 2 3 4 5 | **56*** 5 4 3 2 1 | **74** 1 2 3 4 5 | **92*** 5 4 3 2 1 | **110*** 5 4 3 2 1 | **128*** 5 4 3 2 1 | O1 |
| **3*** 5 4 3 2 1 | **21** 1 2 3 4 5 | **39*** 5 4 3 2 1 | **57** 1 2 3 4 5 | **75*** 5 4 3 2 1 | **93** 1 2 3 4 5 | **111** 1 2 3 4 5 | **129** 1 2 3 4 5 | A1 |
| | | | | | | | | |
| **4** 1 2 3 4 5 | **22*** 5 4 3 2 1 | **40** 1 2 3 4 5 | **58*** 5 4 3 2 1 | **76** 1 2 3 4 5 | **94*** 5 4 3 2 1 | **112** 1 2 3 4 5 | **130** 1 2 3 4 5 | N2 |
| **5*** 5 4 3 2 1 | **23** 1 2 3 4 5 | **41*** 5 4 3 2 1 | **59** 1 2 3 4 5 | **77*** 5 4 3 2 1 | **95** 1 2 3 4 5 | **113** 1 2 3 4 5 | **131** 1 2 3 4 5 | O2 |
| **6** 1 2 3 4 5 | **24*** 5 4 3 2 1 | **42** 1 2 3 4 5 | **60*** 5 4 3 2 1 | **78** 1 2 3 4 5 | **96*** 5 4 3 2 1 | **114*** 5 4 3 2 1 | **132*** 5 4 3 2 1 | A2 |
| | | | | | | | | |
| **7*** 5 4 3 2 1 | **25** 1 2 3 4 5 | **43*** 5 4 3 2 1 | **61** 1 2 3 4 5 | **79** 1 2 3 4 5 | **97** 1 2 3 4 5 | **115** 1 2 3 4 5 | **133** 1 2 3 4 5 | N3 |
| **8** 1 2 3 4 5 | **26*** 5 4 3 2 1 | **44** 1 2 3 4 5 | **62*** 5 4 3 2 1 | **80** 1 2 3 4 5 | **98*** 5 4 3 2 1 | **116** 1 2 3 4 5 | **134** 1 2 3 4 5 | O3 |
| **9*** 5 4 3 2 1 | **27** 1 2 3 4 5 | **45*** 5 4 3 2 1 | **63** 1 2 3 4 5 | **81*** 5 4 3 2 1 | **99** 1 2 3 4 5 | **117** 1 2 3 4 5 | **135** 1 2 3 4 5 | A3 |
| | | | | | | | | |
| **10** 1 2 3 4 5 | **28*** 5 4 3 2 1 | **46** 1 2 3 4 5 | **64*** 5 4 3 2 1 | **82** 1 2 3 4 5 | **100*** 5 4 3 2 1 | **118** 1 2 3 4 5 | **136** 1 2 3 4 5 | N4 |
| **11*** 5 4 3 2 | **29** 1 2 3 4 5 | **47*** 5 4 3 2 1 | **65** 1 2 3 4 5 | **83*** 5 4 3 2 1 | **101** 1 2 3 4 5 | **119*** 5 4 3 2 1 | **137*** 5 4 3 2 1 | O4 |
| **12** 1 2 3 4 5 | **30*** 5 4 3 2 1 | **48** 1 2 3 4 5 | **66*** 5 4 3 2 1 | **84** 1 2 3 4 5 | **102*** 5 4 3 2 1 | **120*** 5 4 3 2 1 | **138*** 5 4 3 2 1 | A4 |
| | | | | | | | | |
| **13*** 5 4 3 2 | **31** 1 2 3 4 5 | **49*** 5 4 3 2 1 | **67** 1 2 3 4 5 | **85*** 5 4 3 2 1 | **103** 1 2 3 4 5 | **121** 1 2 3 4 5 | **139*** 5 4 3 2 1 | N5 |
| **14** 1 2 3 4 5 | **32*** 5 4 3 2 1 | **50** 1 2 3 4 5 | **68*** 5 4 3 2 1 | **86** 1 2 3 4 5 | **104*** 5 4 3 2 1 | **122** 1 2 3 4 5 | **140** 1 2 3 4 5 | O5 |
| **15*** 5 4 3 2 | **33** 1 2 3 4 5 | **51*** 5 4 3 2 1 | **69** 1 2 3 4 5 | **87*** 5 4 3 2 1 | **105** 1 2 3 4 5 | **123** 1 2 3 4 5 | **141*** 5 4 3 2 1 | A5 |
| | | | | | | | | |
| **16** 1 2 3 4 5 | **34*** 5 4 3 2 1 | **52** 1 2 3 4 5 | **70*** 5 4 3 2 1 | **88** 1 2 3 4 5 | **106*** 5 4 3 2 1 | **124*** 5 4 3 2 1 | **142*** 5 4 3 2 1 | N6 |
| **17*** 5 4 3 2 | **35** 1 2 3 4 5 | **53*** 5 4 3 2 1 | **71** 1 2 3 4 5 | **89*** 5 4 3 2 1 | **107** 1 2 3 4 5 | **125*** 5 4 3 2 1 | **143*** 5 4 3 2 1 | O6 |
| **18** 1 2 3 4 5 | **36*** 5 4 3 2 1 | **54** 1 2 3 4 5 | **72*** 5 4 3 2 1 | **90** 1 2 3 4 5 | **108** 1 2 3 4 5 | **126** 1 2 3 4 5 | **144** 1 2 3 4 5 | A6 |

**Прилог 3: Тест Utrecht Work Engagement Scale**

Внимателно прочитајте ги следните изјави и изберете го одговорот кој што најдобро изразува колку често секое од тврдењата се однесува на Вас.

0 – никогаш.

1 – скоро никогаш (неколкупати годишно или помалку).

2 – ретко (еднаш месечно или помалку).

3 – понекогаш (неколкупати месечно).

4 – често (еднаш неделно).

5 – многу често (неколкупати неделно).

6 – секогаш (секој ден).

1. VI – На работа се чувствувам исполнет со енергија.
2. DE – Сметам дека работата која ја работам е значајна и има цел.
3. AB – Кога работам, чувствувам дека “времето лета”.
4. VI – На работа се чувствувам силно и енергично.
5. DE – Чувствувам ентузијазам за мојата работа.
6. AB – Кога работам, заборавам на се друго околу себе.
7. DE – Мојата работа ме инспирира.
8. VI – Кога наутро ќе се разбудам, сакам да одам на работа.
9. AB – Се чувствувам среќно кога интензивно работам.
10. DE – Се гордеам со работата што ја работам.

11. AB – Секогаш сум задлабочен во мојата работа.

12. VI – Можам да работам многу долг временски период без пауза.

13. DE – За мене, мојата работа претставува предизвик.

14. AB – Се концентрирам на работата и се задлабочувам.

15. VI – На работа, се чувствувам психички силен и истраен.

16. AB – Тешко ми е да се одвојам себеси од работата.

17. VI – На работа секогаш издржувам, дури и кога работите не одат добро.