



Katedra za psihologijo dela in organizacije

IZBRANI VPRAŠALNIKI
ZA UPORABO NA PODROČJU
PSIHOLOGIJE DELA IN ORGANIZACIJE

Ocenjevanje osebnosti v zaposlitvene namene

Avtorice: Aina Laimiš in Maruška Ozimek

Mentorica: dr. Eva Boštjančič

Urednica: Maruška Ozimek

Študijsko leto: 2012/2013

1. Povzetek

Posamezniki z določenimi osebnostnimi značilnostmi so bolj primerni za neko delovno mesto in delovno okolje kot drugi. Da s selekcijskim postopkom najdemo kandidata, ki bo čim bolj ustrezal določenemu delovnem mestu, nam poleg selekcijskega intervjuja pomembne informacije podajo tudi testi osebnosti. Slovenski psihologi praktiki v kadrovanju najpogosteje uporabljajo splošne vprašalnike osebnosti, preko katerih posredno sklepajo na ustreznost posameznikovih osebnostnih značilnosti za določeno delovno mesto. Po njihovi analizi sva ugotovili, da imajo tisti, ki merijo osebnost po modelu Velikih pet (BFQ in NEO PI-R), boljše merske karakteristike od tistih, ki izhajajo iz drugih teorij, ki pa nam podajo drugačen vpogled v strukturo osebnosti posameznika (EPQ-R in PIE).

V tujini so pogosto uporabljeni vprašalniki t.i. delovne osebnosti, ki poleg splošnih osebnostnih značilnosti merijo tudi bolj specifične, ki so pomembne v delovnem okolju. Med njimi mi izpostavili vprašalnik BIP, ki je v tujini pogosto uporabljen, trenutno pa tudi pri nas potekata njegov prevod in standardizacija. Vprašalnik ni nastal na podlagi teorije, ampak praktičnih desetletnih izkušenj mnogih strokovnjakov. V tujini obstajajo tudi vprašalniki, ki merijo osebnostne poteze, potrebne za posameznike na vodilnih položajih (OPQ32r in CTPI-Pro).

Ugotavljava, da imamo v Sloveniji veliko potrebo po vprašalnikih, ki merijo delovno osebnost. Poleg omenjenega prevoda vprašalnika BIP je potrebno poskrbeti za prevode in normiranje še drugih, morda bolj specifičnih vprašalnikov, ki bi tako kot vprašalnik OPQ32r merili osebnostne poteze, značilne za določena delovna mesta. Od obstoječih vprašalnikov v Sloveniji noben ne poda primerov delovnih mest, ki bi bila primerna za določenega posameznika, kot to stori vprašalnik PP. Na tem področju imamo torej v Sloveniji odprtih še mnogo možnosti za razvoj.

2. Kratka predstavitev področja

Musek (2010) osebnost opisuje kot množico osebnostnih lastnosti, ki se pojavijo pri množici posameznikov. Te lastnosti se razlikujejo tako po vsebini kot po obsegu. Bolj kot je neka dimenzija osebnosti kompleksna, več informacij nam da o posamezniku. V zadnjih desetletjih je zelo porasla popularnost teorije o petih dimenzijah implicitne strukture, ki jih označujemo kot »pet velikih«:

- ekstravertnost;
- sprejemljivost (prijetnost);
- vestnost;
- nevroticizem (čustvena nestabilnost);
- odprtost.

Hershenson (1996a, 1996b) govori o delovni osebnosti in jo opredeljuje kot posameznikov samo-koncept kot delavca, njegov motivacijski sistem in potrebe ter vrednote, povezane z njegovim delovnim mestom. Na podlagi Minnesotske teorije delovne prilagojenosti delovno osebnost sestavljata struktura in stil (Dawis in Lofquist, 1984). Struktura se nanaša na posameznikove sposobnosti odzivanja in preference za določene dražljaje iz okolja. Stil pa opisuje, kako se posameznik vede v delovnem okolju (Strauser in Keim, 2002).

F. Littauer in M. Littauer (1999) trdita, da prepoznavanje različnih tipov osebnosti popolnoma spremeni pogled na ljudi, saj naj bi se s pomočjo tega znanja lahko izognili konfliktom v medsebojnih odnosih. Vsaka posameznikova osebnost ima svoj specifičen značaj in vedenje ter osnovne vzorce vedenja. Avtorici ugotavljata, da brez znanja o različnih tipih osebnosti pričakujemo, da bodo v isti situaciji vsi ravnali enako, in pogosto domnevamo, da bodo na stvari vsi gledali enako kot mi sami. Takšna pričakovanja nam v najboljšem primeru prinesejo razočaranje in zamude, v najslabšem pa neuspeh in bolečino. Nadaljujeta, da lahko, ko razumemo medosebne razlike, uvrstimo osebnosti na tista delovna mesta, kamor spadajo (Littauer in Littauer, 1999).

Posledica medosebnih razlik je, da so posamezniki z določenimi osebnostnimi potezami bolj učinkoviti na določenem delovnem mestu kot drugi. Osebnostne poteze, torej značilni vzorci vedenj, ki opredeljujejo posameznika, igrajo glavno vlogo pri posameznikovi učinkovitosti na delovnem mestu (Bakker in Macnab, 2001).

Meta-analize torej kažejo, da je osebnost pomembno povezana z delovno uspešnostjo. Med velikimi petimi dimenzijami osebnosti se z delovno uspešnostjo najvišje povezuje vestnost, pomembno pa se povezuje tudi s čustveno stabilnostjo. Dimenziji ekstravertnost in sprejemljivost se tudi povezujeta z delovno uspešnostjo, a samo v določenih situacijah na delovnem mestu, ki zahtevajo vodenje in sposobnosti timskega dela. Odprtost se z delovno uspešnostjo povezuje negativno (Alessandri in Vecchione, 2012).

Faktorske analize so pokazale obstoj dveh nadrednih faktorjev velikih petih:

- stabilnost ali alfa faktor (čustvena stabilnost, sprejemljivost in vestnost);
- plastičnost ali beta faktor (ekstravertnost in odprtost).

Raziskave so pokazale, da se z delovno uspešnostjo pomembno povezuje stabilnost, ki delovno uspešnost napoveduje bolje kot posamezne dimenzije petfaktorskega modela osebnosti. Visok rezultat na faktorju stabilnosti napoveduje širok spekter vedenja na delovnem mestu, med drugim izogibanje uporabi drog in alkohola, dobro spoprijemanje s stresom, uporabo primerne poslovnega vedenja s strankami, poštenost in redkeje izostajanje iz delovnega mesta. Izraženost faktorja plastičnosti je glede na nasičenost z ekstravertnostjo in odprtostjo dober napovednik uspeha na delovnih mestih, ki zahtevajo vodstvene sposobnosti (Alessandri in Vecchione, 2012).

F. Littauer in M. Littauer (1999) ugotavljata, da v vsaki organizaciji delujejo posamezniki z raznovrstnimi osebnostnimi lastnostmi, s svojimi prednostmi in pomanjkljivostmi. Delovno okolje in tudi storilnost zaposlenih pa se lahko izboljšata, če bomo razumeli, da so za uspeh delovne organizacije potrebni vsi deli, čeprav zelo različni. Potrebno jih je le razporediti na delovna mesta, primerna njihovim osebnostnim lastnostim (Littauer in Littauer, 1999).

Uporaba testov za merjenje in ocenjevanje osebnostnih lastnosti ima pri izbiri kandidata določene prednosti, a le pod pogojem, da jih uporabljajo ustrezno izurjeni strokovnjaki. S testiranjem podjetje dobi veliko več informacij o kandidatih, kot jih dobimo zgolj z intervjujem. Testi tako zagotavljajo, da podjetje izbere človeka, ki ni le ustrezen za delovno mesto, ampak se je zmožen brez težav integrirati v obstoječo skupino zaposlenih (Ritonja, 2007).

Informacije, dobljene s pomočjo vprašalnikov osebnosti nam nudijo informacije o tem, kako se posamezniki tipično lotevajo nalog in o njihovih splošnih spretnostih. Seveda noben test ne more napovedati, ali bo kandidat povsem ustrezal delovnemu okolju ali ne, ker na osebo na delovnem mestu vplivajo najrazličnejši dejavniki. Pogosto pa se vendarle izkaže, da je neka poteza, ki se na testiranju izkaže kot izrazito močna ali šibka, za delo na določenem delovnem mestu zelo pomembna. Informacija o tej kandidatovi lastnosti lahko vodi selekcijskega postopka poda smernico o tem, katere vrste informacij o kandidatu še potrebuje, predno se bo odločil kandidata sprejeti na določeno delovno mesto (Hayes in Orrel, 1998; v Ritonja, 2007).

Če vprašalnike uporabimo pred selekcijskim intervjujem, lahko delodajalec na osnovi kandidatovega profila vodi intervju in odkriva ustrezna znanja in spretnosti, ki so pomembna za določeno delovno mesto (Jilinskaya, 2012).

Raziskave kažejo, da so v organizacijah, kjer je izbira kadrov strokovno vodena, potenciali zaposlenih izkoriščeni 80 odstotno. Kjer je izbira kadrov in nadaljnje delo z njimi prepuščeno naključju, pa potenciali zaposlenih pogosto niso izkoriščeni več kot 15 odstotno (Kragelj, 2010; v Ritonja, 2007).

Zelo pomembno je, da dobijo testirani kandidati ustrezno povratno informacijo o svojih dosežkih. To je pomembno predvsem zato, da kandidati spoznajo, v katerih sposobnostih in spretnostih se morajo še izpopolniti, če želijo naslednjič uspeti (Hayes in Orrel, 1998; v Ritonja, 2007).

V nadaljevanju predstavljava vprašalnike osebnosti, ki se pogosto uporabljajo v zaposlitvene namene. Najprej navajava splošne vprašalnike osebnosti, ki so dostopni v slovenskem jeziku, nato pa nekatere najpomembnejše vprašalnike delovne osebnosti v svetu.

3. Merski pripomočki

Vprašalnik	Big Five Questionnaire – BFQ (1996) Capara, G. V., Barbaranelli, C. in Borgogni, L.	
Slovenski prevod vprašalnika	Vprašalnik za merjenje strukture osebnosti po modelu »Velikih pet« – BFQ (1997) Bucik, V., Boben, D. in Hruševar Bobek, B.	
Opis	BFQ je vprašalnik pet faktorskega modela osebnosti, ki meri 5 glavnih dimenzij in 10 poddimenzij. Primeren je za starejše od 16 let.	
	Število postavk	132
	Lestvice	<ul style="list-style-type: none"> - Energija (Energia): Aktivnost (Dinamismo), Dominantnost (dominanza) - Sprejemljivost (Amicalita): Sodelovanje (Cooperatività), Prijaznost (Cordialità) - Vestnost (Coscientiosita): Natančnost (Scrupolosità), Vztrajnost (Perseveranza) - Čustvena stabilnost (Stabilita emotiva): Kontrola čustev (Controllo dell'emozione), Kontrola impulzov (Controllo degli impulsi) - Odprtost (Apertura mentale): Odprtost za kulturo (Apertura alla cultura), Odprtost za izkušnje (Apertura all'esperienza) - dodatna lestvica Iskrenosti ali L lestvica (Lie)
	Ocenjevalna lestvica	5-stopenjska lestvica (1 – sploh ne velja zame, 5 – povsem velja zame)
Aplikacija	Število udeležencev	Individualno ali skupinsko
	Čas izpolnjevanja	30 minut
	Način vrednotenja	S šablonami in listom s profilom, šablone lahko nadomešča računalniški programom.
	Potrebna stopnja usposobljenosti	Uporaba (izvedba, vrednotenje in razlaganje rezultatov) je zaradi strokovnih zahtev omejena na univerzitetne diplomirane psihologe (kategorija B: zahtevnejša v smislu interpretacije).
Merske karakteristike	Norme	Da (spol in 3 starostne skupine – mlajši od 21 let, od 21 do 35 let, nad 35 let)
	Zanesljivost	- Notranja zanesljivost: $\alpha = 0,63-0,83$
	Veljavnost	<ul style="list-style-type: none"> - Gorsuchov koeficient konsistentnosti: 0,89–0,95 - Konvergentna veljavnost: dobra - Diskriminativna veljavnost: dobra
Dostopnost in cena	Center za psihodiagnostična sredstva (http://www.center-pds.si/katalog/osebni-vprasaniki/vprasanik-za-merjenje-strukture-osebni-po-modelu-velikih-pet-bfq); cena začetnega kompleta 88,08 € (vsebuje priročnik (45,98 €), 5 vprašalnikov, 25 listov za odgovore, 25 listov s profilom in šablonami).	
Prednosti	- Lestvica iskrenosti	

	- Temelji na uveljavljenem modelu osebnosti Velikih pet.
Pomanjkljivosti	- Vprašljiv vzorec - Časovna neekonomičnost in možnost padca motivacije
Posebnosti	- Uporablja se v psihološki praksi v šolah, podjetjih in v zdravstvu.

Vprašalnik	Eysenck Personality Questionnaire Revised– EPQ-R (1978) Eysenck, H. J. & Eysenck, S. B. G.	
Slovenski prevod vprašalnika	Eysenckove osebnostne lestvice (revidirana oblika) – EPQ-R (1997) Arnerić, N., Boben, D. in Krajnc, I.	
Opis	Vprašalnik meri tri glavne osebnostne dimenzije: ekstravertnost, nevroticizem in psihotocizem. Namenjen je splošnemu ocenjevanju osebnosti, na področju industrije pa ga uporabljajo v namene poklicnega usmerjanja in izbire poklica. Na voljo je tudi krajša oblika vprašalnika (informacije so v oklepaju).	
	Število postavk	106 (48)
	Lestvice	- E: Ekstravertnost (Extraversion) - N: Nevroticizem (Neuroticism) - P: Psihotocizem (Psychoticism) - L: Lažnivost (Lie Scale) - C: Kriminalnost (Criminality) - A: Odvisnost (Addiction)
	Ocenevalna lestvica	Metoda prisilne izbire (da ali ne)
Aplikacija	Število udeležencev	Individualno ali skupinsko
	Čas izpolnjevanja	10–20 minut (5–10 minut)
	Način vrednotenja	S šablono ali z računalniškim programom
	Potrebna stopnja usposobljenosti	Uporaba (izvedba, vrednotenje in razlaganje rezultatov) je zaradi strokovnih zahtev omejena na univerzitetne diplomirane psihologe (kategorija B).
Merske karakteristike	Norme	Da (VB in Slo: starost in spol; VB: Lestvici A in C)
	Zanesljivost	- Notranja zanesljivost (Slo): $\alpha = 0,71–0,90$ ($\alpha = 0,63–0,86$) - Test-retest: E, N, P: $r = 0,76–0,89$; A: 0,75 (moški), 0,80 (ženske); C: 0,77 (moški), 0,76 (ženske)
	Veljavnost	- Potrjena s faktorško strukturo (dostopno v priročniku).
Dostopnost in cena	http://www.center-pds.si/katalog/osebnostni-vprasaniki/eysenckov-osebnostni-vprasanik-revidirana-oblika-epq-r ; cena začetnega kompleta je 54,10 €.	
Prednosti	- Računalniško vrednotenje in izris profila - Osnovan na Eysenckovi teoriji osebnosti - Hitra aplikacija in računalniška obdelava podatkov	
Pomanjkljivosti	- Danes je v veljavi petfaktorska struktura osebnosti.	
Posebnosti	- Dodatna informacija o osebnosti (lestvice Psihotocizem, Kriminalnost in Odvisnost).	

Vprašalnik	The NEO Personality Inventory - Revised – NEO PI-R (1992) Costa, P. T. & McCrae, R. R.	
Slovenski prevod vprašalnika		
Opis	Vprašalnik meri osebnost po modelu Velikih pet. Meri 30 glavnih osebnostnih potez (podleščvic), ki se združujejo v 5 glavnih osebnostnih kategorij (leščvic). Uporaben je za normalno populacijo med 17. in 89. letom starosti.	
	Število postavk	240
	Lestvice	<ul style="list-style-type: none"> - Nevroticizem (Neuroticism): Anksioznost (Anxiety), Sovražnost (Angry Hostility), Depresivnost (Depression), Samozavest (Self Consciousness), Impulzivnost (Impulsiveness), Ranljivost (Vulnerability) - Ekstravertnost (Extraversion): Toplina (Warmth), Družabnost (Gregariousness), Aserktivnost (Assertiveness), Aktivnost (Activity), Iskanje vznemirjenja (Excitement Seeking), Pozitivno čustvovanje (Positive Emotion) - Odprtost za izkušnje (Openness to Experience): Fantazija (Fantasy), Estetika (Esthetics), Občutja (Feelings), Akcije (Actions), Ideje (Ideas), Vrednote (Values) - Sprejemljivost (Agreeableness): Zaupanje (Trust), Poštenost (Straightforwardness), Altruizem (Altruism), Skladnost (Compliance), Skromnost (Modesty), Empatija (Tender Mindedness) - Vestnost (Conscientiousness): Kompetentnost (Competence), Red (Order), Skrbnost (Dutifulness), Težnja po uspehu (Achievement Striving), Samodisciplina (Self Discipline), Odločanje (Deliberation)
	Ocenjevalna lestvica	5-stopenjska lestvica (1 – sploh se ne strinjam, 5 – popolnoma se strinjam)
Aplikacija	Število udeležencev	Individualno ali skupinsko
	Čas izpolnjevanja	30–40 minut
	Način vrednotenja	Reševanje lahko poteka pisno ali s pomočjo vrednotenja, zato ga lahko tudi vrednotimo tako pisno kot s pomočjo računalniškega programa. Za vsako lestvico in podleščvico dobimo T vrednost in grafični prikaz rezultata posameznika.
	Potrebna stopnja usposobljenosti	Uporaba (izvedba, vrednotenje in razlaganje rezultatov) je zaradi strokovnih zahtev omejena na univerzitetne diplomirane psihologe (kategorija B: zahtevnejši v smislu interpretacije).
Merske karakteristike	Norme	Da (angleške: spol, skupina zaposlenih in skupina iskalcev zaposlitve)
	Zanesljivost	<ul style="list-style-type: none"> - Notranja zanesljivost: $\alpha = 0,86–0,92$ - Test-retest: $r > 0,75$

	Veljavnost	- Korelacije: MMPI, MMPI-2, MBTI (merijo osebnost) $\approx 0,60$
Dostopnost in cena	Dostopno preko http://www4.parinc.com/Products/Product.aspx?ProductID=NEO-PI-R# In http://www.hogrefe.co.uk/business-psychometrics/ ; cena začetnega kompleta je 170 € (cena priročnika približno 50 €).	
Prednosti	<ul style="list-style-type: none"> - Dve obliki: samoocena in ocena drugih - Obstaja krajša verzija (NEO FFI), ki ima 60 postavk. - Možnost računalniškega izpolnjevanja in vrednotenja s posebnim računalniškim sistemom. 	
Pomanjkljivosti	<ul style="list-style-type: none"> - Ne meri socialne zaželenosti odgovorov. - Ni preveden v slovenščino. 	
Posebnosti	- Vprašalnik ni preveden v slovenščino, zato tudi nimamo slovenskih norm. V tujini je pogosto uporabljen predvsem za poklicno svetovanje in usmerjanje ter poklicni razvoj.	

Vprašalnik	Emotions Profile Index – EPI (1974) Plutchik, R. & Kellerman, H.	
Slovenski prevod vprašalnika	Profil indeks emocij – PIE (1979) Bašković, A., Bele Potočnik, Ž., Hruševar Bobek, B., Rojšek, J., Krajnc, I. in Boben, D.	
Opis	S pomočjo PIE vprašalnika dobimo informacije o nekaterih osnovnih osebnostnih potezah in osebnostnih konfliktih posameznika. Primeren je za mladostnike od 14. leta naprej in odrasle. Osnovan je na multidimenzionalnem modelu emocij R. Plutchika.	
	Število postavk	62
	Lestvice	<ul style="list-style-type: none"> - Samozaščita (Protection) - Agresivnost (Aggressiveness) - Inkorporacija (Incorporation) - Opozicionalnost (Rejection) - Eksploracija (Exploration) - Nekontroliranost (Orientation) - Reprodukcija (Reproduction) - Deprivacija (Deprivation) - Bias ocena
	Ocenjevalna lestvica	Prisilna izbira (kateri izmed dveh pridevnikov te bolje opiše)
Aplikacija	Število udeležencev	Individualno ali skupinsko
	Čas izpolnjevanja	10–15 minut
	Način vrednotenja	S šablonami, pri računalniški izvedbi računalnik avtomatično računa surove rezultate, percentile in procente glede na norme.
	Potrebna stopnja usposobljenosti	Uporaba (izvedba, vrednotenje in razlaganje rezultatov) je zaradi strokovnih zahtev omejena na univerzitetne diplomirane psihologe (kategorija C: potrebno dodatno usposabljanje).
Merske karakteristike	Norme	Da (glede na spol in 2 starostni skupini)
	Zanesljivost	<ul style="list-style-type: none"> - Notranja zanesljivost: α (klasičen način reševanja) = 0,64–0,81; α (računalniško reševanje) = 0,67–0,80 - Razpolovitvena metoda (ZDA): 0,61–0,90
	Veljavnost	- Korelacije dimenzij testa s pridevniki med 0,21 in 0,87
Dostopnost in cena	Center za psihodiagnostična sredstva (http://www.center-pds.si/katalog/osebnostni-vprasaniki/profil-indeks-emocij-pie); cena začetniškega kompleta 99,72 € (priročnik (42,35 €), 25 vprašalnikov, 5 pojasnil, 25 listov s profilom in šablone).	
Prednosti	<ul style="list-style-type: none"> - Bias ocena (ocena socialno zaželenih odgovorov) - Možnost računalniškega reševanja (samodejno vrednotenje rezultatov) 	
Pomanjkljivosti	<ul style="list-style-type: none"> - Vprašljive merske karakteristike - Težje razumljivi pridevniki 	
Posebnosti	- Uporablja se na praktično vseh področjih psihološkega dela.	

Vprašalnik	Business-Focused Inventory of Personality – BIP (2008) R. Hossiep, R. in Paschen, M.	
Slovenski prevod vprašalnika		
Opis	Vprašalnik združuje ocene delovnega stila in motivacije. Meri 14 lestvic, ki se združujejo v 4 glavne dimenzije. Primeren je za selekcijo kadrov, coaching, karierno svetovanje.	
	Število postavk	220 (42 krajša verzija)
	Lestvice	<ul style="list-style-type: none"> - Poklicna orientacija (Occupational orientation): Storilnostna motivacija (Achievement Motivation), Vodstvena motivacija (Leadership Motivation), Motivacija moči (Power Motivation) - Poklicno vedenje (Occupational Behaviour): Vestnost (Conscientiousness), Fleksibilnost (Flexibility), Usmerjenost v akcijo (Action Orientation) - Socialne kompetence (Social Competencies): Občutljivost (Social Sensitivity), Odprtost za kontakte (Openness to Contact), Družabnost (Sociability), Timska orientacija (Team Orientation), Asertivnost (Assertiveness) - Psihološko področje (Psychological Constitution): Čustvena stabilnost (Emotional Stability), Delo pod pritiskom (Work Under Pressure), Samozavest (Self-confidence)
	Ocenjevalna lestvica	
Aplikacija	Število udeležencev	Individualno
	Čas izpolnjevanja	Oblika za samooceno 40 minut, ocena drugih 10–15 minut
	Način vrednotenja	
	Potrebna stopnja usposobljenosti	Uporaba (izvedba, vrednotenje in razlaganje rezultatov) je zaradi strokovnih zahtev omejena na univerzitetne diplomirane psihologe (kategorija B).
Merske karakteristike	Norme	Da (Švica, Nemčija in Danska)
	Zanesljivost	<ul style="list-style-type: none"> - Test-retest (en mesec): $r = 0,69-0,91$ - Notranja konsistentnost: $0,63-0,87$
	Veljavnost	<ul style="list-style-type: none"> - Korelacije s plačo, hierarhično pozicijo, subjektivno oceno uspešnosti, zadovoljstvom z delom in oceno odnosov s sodelavci: $r = 0,32-0,49$ - Korelacije posameznih lestvic z lestvicami NEO FFI, 16PF in EPI: $r = 0,54-0,77$
Dostopnost in cena	Dostopno na: http://www.hogrefe.co.uk/business-psychometrics/personality-and-behaviour-at-work/business-focused-inventory-of-personality.html ; začetni komplet stane 340 € (priročnik stane 96 €).	
Prednosti	<ul style="list-style-type: none"> - Dve obliki (samoocena in ocena drugih) - Meri socialno zaželenost odgovorov 	

	- Tudi krajša oblika (ocena drugih) ima dobre merske značilnosti in norme.
Pomanjkljivosti	- Časovna neekonomičnost - Vprašljive merske karakteristike
Posebnosti	- V pripravi je slovenski prevod in standardizacija. - Originalno je bil razvit v Nemčiji po 10 letih raziskovanja osebnosti na delovnem mestu in s prispevki strokovnjakov HRM. Ni nastal na teoretični podlagi, ampak preko praktičnih opazovanj zaposlenih na različnih delovnih mestih. - Iz angleščine je preveden v nemščino, francoščino, češčino in danščino. - Pogosto se uporablja za selekcijo vodstvenih kadrov.

Vprašalnik	Central Test Personality Inventory for Professionals – CTPI-Pro (2009) Central Test	
Slovenski prevod vprašalnika		
Opis	Vprašalnik je namenjen oceni delovne osebnosti – je znanstveno zasnovan za merjenje osebnostnih potez, povezanih z delom, in za napovedovanje opravljanja vodstvenih funkcij. Priporočljiv je pri zaposlovanju bodočih in ocenjevanju že zaposlenih menedžerjev in direktorjev.	
	Število postavk	114
	Lestvice	<ul style="list-style-type: none"> - Upravljanje z ljudmi (People Management): Pripadnost (Affiliation), Asertivnost (Assertiveness), Nadzor/Moč (Control/Power), Razvijanje drugih (Developing Others), Taktičnost (Tactical), Zaupanje (Trust); - Način dojemanja (Perception Mode): Vestnost (Conscientiousness), Racionalnost (Rational), Delovanje po pravilih (Rule-Constientous); - Samoupravljanje (Self Management): Pripadnost (Commitment), Živost (Lively), Optimističnost (Optimism), Samozavest (Self-Confidence), Čustvena stabilnost (Emotional Stability), Preseganje (Surpassing); - Upravljanje s spremembami (Change Management): Usmerjen v akcijo (Action -Oriented), Prilagodljivost (Adaptability), Eksperimentalen (Experimental), Vizionarski (Visionary)
	Ocenjevalna lestvica	<ul style="list-style-type: none"> - 6-stopenjska lestvica (1 – sploh me ne opiše; 6 – popolnoma me opiše) - Metoda prisilne izbire med dvema kombinacijama dveh vrednot
Aplikacija	Število udeležencev	Individualno (preko spleta)
	Čas izpolnjevanja	25–30 minut
	Način vrednotenja	Računalniška obdelava
	Potrebna stopnja usposobljenosti	Uporaba (izvedba, vrednotenje in razlaganje rezultatov) je zaradi strokovnih zahtev omejena na univerzitetne diplomirane psihologe; potrebno je dodatno usposabljanje (kategorija B).
Merske karakteristike	Norme	
	Zanesljivost	Dostopno v priročniku
	Veljavnost	Dostopno v priročniku
Dostopnost in cena	Nakup: http://www.centraltest.com/ct_us/personality-test-ctpi-pro-hr.php , cena je 39€ za eno leto.	
Prednosti	- Računalniška interpretacija: grafični in tabelarni prikaz rezultatov za 19 osebnostnih potez	

	<p>z razlago, izpeljani rezultati za 21 delovnih kompetenc in povezava profila z delovnim mestom.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Namenjen specifično za ocenjevanje vodstvenih položajev.
Pomanjkljivosti	<ul style="list-style-type: none"> - Ni slovenske verzije in slovenskih norm. - Merske karakteristike so dostopne le ob nakupu.
Posebnosti	<ul style="list-style-type: none"> - Spletna aplikacija, obdelava in interpretacija rezultatov.

Vprašalnik	Developmental Work Personality Scale – DWPS (2002) Strauser, D. R. & Keim, J.	
Slovenski prevod vprašalnika		
Opis	Vprašalnik je namenjen oceni delovne sposobnosti posameznika pred vključitvijo v rehabilitacijske programe za vrnitev na delovno mesto.	
	Število postavk	26; dodatno vprašanje o končani izobrazbi
	Lestvice	- Delovne naloge (Work Tasks) - Socialne spretnosti (Social Skills) - Vzor (Role Model)
	Ocenjevalna lestvica	6-stopenjska lestvica (0 – sploh ne velja zame, 5 – povsem velja zame)
Aplikacija	Število udeležencev	
	Čas izpolnjevanja	
	Način vrednotenja	
	Potrebna stopnja usposobljenosti	
Merske karakteristike	Norme	
	Zanesljivost	- Notranja zanesljivost: $\alpha = 0,91$ - Notranja zanesljivost lestvic: α (Delovne naloge) = 0,89; α (Socialne spretnosti) = 0,90; α (Vzor) = 0,75 - Test-retest za normalno populacijo: r (Delovne naloge) = 0,78; r (Socialne spretnosti) = 0,66; r (Vzor) = 0,29 (revidirana oblika zadnje lestvice za normalno populacijo)
	Veljavnost	- Konstruktna veljavnost: potrjena s faktorji vprašalnika WPP-SR (uporablja se v rehabilitacijskem okolju)
Dostopnost in cena		
Prednosti	- Hitra aplikacija - Temelji na teoriji: socialno učenje (Bandura), teorija razvoja (Erikson), definicija osebnosti na delovnem mestu (Neff). - Revizija vprašalnika za aplikacijo na normalni populaciji.	
Pomanjkljivosti	- Ni podatkov o normah in aplikaciji. - Ni slovenske verzije in slovenskih norm. - Ni podatkov o merskih karakteristikah revidirane oblike za normalno populacijo.	
Posebnosti	- Uporaba za oceno posameznikove osebnosti pred vstopom v rehabilitacijske programe v okviru zaposlitve. - Priredba vprašalnika za ocenjevanje posameznikov brez invalidnost – RDWPS: <ul style="list-style-type: none"> - Avtorji: Wong, A. W. K., O'Sullivan, D. & Strauser, D. R. (2012) - 35 postavk - Konstruktna veljavnost: pozitivne in močne korelacije med lestvico Vestnost (NEO-FFI) in lestvico Delovne naloge ter lestvico Sprejemljivost (NEO-FFI) in lestvico 	

	Socialne spretnosti.
--	----------------------

Vprašalnik	Employee Reliability Inventory – ERI (2004) Borofsky, G. L.	
Slovenski prevod vprašalnika		
Opis	Vprašalnik je namenjen oceni verjetnosti, da bo kandidat na delovnem mestu deloval zanesljivo in učinkovito.	
	Število postavk	175
	Lestvice	<ul style="list-style-type: none"> - Odmaknjenost od motenj pri opravljanju delovnih nalog (Freedom for Disrupted Job Performance) - Vljudnost (Courtesy) - Čustvena zrelost (Emotional Maturity) - Vestnost (Conscientiousness) - Zanesljivost (Trustworthiness) - Dolgoročna zavezanost k delu (Long Term Job Commitment) - Varno opravljanje delovnih nalog (Safe Job Performance)
	Ocenjevalna lestvica	Metoda prisilne izbire (pravilo – napačno)
Aplikacija	Število udeležencev	
	Čas izpolnjevanja	
	Način vrednotenja	
	Potrebna stopnja usposobljenosti	Potrebno dobro poznavanje priročnika.
Merske karakteristike	Norme	Da
	Zanesljivost	- Test-retest: $r = 0,68-0,89$
	Veljavnost	<ul style="list-style-type: none"> - Konstruktna veljavnost: potrjena s faktorsko analizo - Vsebinska veljavnost: zadovoljiva - Kriterijska veljavnost: zadovoljiva
Dostopnost in cena		
Prednosti	<ul style="list-style-type: none"> - Lestvice so neodvisne od vpliva popačenih odgovorov – ni potrebno dodati lestvice iskrenosti oziroma socialne zaželenosti. - Grafični prikaz rezultatov s pomočjo razvrstitve glede na 8 con na kontinuumu merjenega konstrukta zanesljivosti. - Rezultati niso pristranski glede na spol, starost in etično poreklo. 	
Pomanjkljivosti	<ul style="list-style-type: none"> - Ni slovenske verzije in slovenskih norm. - Ni prosto dostopnih osnovnih podatkov o aplikaciji vprašalnika. 	
Posebnosti	- Primeren za selekcijo kadra.	

Vprašalnik	The Occupational Personality Questionnaire – OPQ32r (1984) Saville, P., Holdsworth, R., Nyfield, G., Cramp, L. & Mabe, W.	
Slovenski prevod vprašalnika		
Opis	Vprašalnik meri bistvene lastnosti posameznikovega vedenja, ki vplivajo na njegovo delovanje in kompetentnost na delu. Ponuja poglobljen vpogled v ključne kompetence diplomantov, menedžerjev in vodstvenih delavcev.	
	Število postavk	312
	Lestvice	<p><u>Odnos do ljudi (Relationship to People):</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Vpliv (Influence): Prepričljiv (Persuasive), Prevzema nadzor (Controlling), Odkrito govori (Outspoken), Samostojno razmišlja (Independent Minded); - Družabnost (Sociability): Družaben (Outgoing), Uživa v družbi (Affiliative), Samozavesten v družbi (Socially Confident); - Empatija (Empathy): Ponižen (Modest), Demokratičen (Democratic), Skrben (Caring) <p><u>Stil razmišljanja (Thinking Style):</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Analiza (Analysis): Kvantitativno usmerjen (Data Rational), Ocenjujoč (Evaluative), Vedenjsko usmerjen (Behavioural); - Ustvarjalnost in sprememba (Creativity and Change): Konvencionalen (Conventional), Konceptualen (Conceptual), Inovativen (Innovative), Išče variabilnost (Variety Seeking), Prilagodljiv (Adaptable); - Struktura (Structure): Razmišlja vnaprej (Forward Thinking), Pozoren na podrobnosti (Detail Conscious), Vesten (Conscientious), Sledi pravilom (Rule Following). <p><u>Občutja in čustva (Feelings and Emotions):</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - Čustva (Feelings): Sproščen (Relaxed), Zaskrbljen (Worried), Neobčutljiv (Tough Minded), Optimističen (Optimistic), Zaupljiv (Trusting), Čustveno stabilen (Emotionally Controlled); - Dinamičnost (Dynamism): Zavzet (Vigorous), Tekmovalen (Competitive), Strmi za dosežki (Achieving), Odloče (Decisive) <p><u>Lestvica iskrenosti (Lie Scales)</u></p>
	Ocenjevalna lestvica	Metoda prisilne izbire
Aplikacija	Število udeležencev	Skupinska ali računalniška
	Čas izpolnjevanja	30–45 minut
	Način vrednotenja	Računalniška obdelava
	Potrebna stopnja usposobljenosti	Ni zahtev
Merske	Norme	Da

karakteristike		
	Zanesljivost	<ul style="list-style-type: none"> - Notranja zanesljivost: r (OPQ32, OPQ32r) = 0,84 - Retestna zanesljivost: r = 0,90
	Veljavnost	<ul style="list-style-type: none"> - Konstruktna veljavnost: faktorska struktura je primerljiva z modelom Velikih pet (odprtost je deljena na dva pola: nekonvencionalnost in kritično mišljenje) - Kriterijska veljavnost: OPQ32r je napovednik usposobljenosti upravljanja v razvojnih okoljih (ohranja kriterijsko veljavnost daljše verzije OPQ32i)
Dostopnost in cena	Založba: SHL Group Ltd., http://www.shl.com/uk ., cena od 195 £ do 335 £ (http://www.ksl-training.co.uk/services/psychometric-testing/shl-opq-tests/).	
Prednosti	<ul style="list-style-type: none"> - Ocenjevanje osebnosti izključno v namene kadrovske psihologije oziroma psihologije dela in organizacije. - Jasen in jedrnat jezik z lahko razumljivimi grafičnimi povzetki oziroma prikazi - Prevod v 30 jezikov. - Dobre merske karakteristike (visoka zanesljivost, veljavnost, norme) 	
Pomanjkljivosti	<ul style="list-style-type: none"> - Ni slovenske verzije in slovenskih norm. - Časovna neekonomičnost 	
Posebnosti	<ul style="list-style-type: none"> - Svetovno pogosto uporabljen - Možnost prilagoditve vprašalnika za specifično delovno mesto 	

Vprašalnik	Professional Profile – PP (2006) Central Tests	
Slovenski prevod vprašalnika		
Opis	Vprašalnik omogoča poglobljeno analizo osebnosti kandidata in ugotavlja njegove glavne poklicne želje. Temelji na 12 vidikih človekovega značaja. Uporablja se v zaposlitvene namene, pri evalvaciji zaposlenih in kariernem razvoju posameznikov. Pogosto ga uporabljajo kadrovske psihologije in HR strokovnjaki.	
	Število postavk	98
	Lestvice	<ul style="list-style-type: none"> - Potreba po nepristranskosti (Need for Objectivity) – Prepričljivost (Persuasiveness) - Odločnost (Firmness) – Prilagodljivost (Flexibility) - Občutljivost (Sensitivity) – Odpornost na stres (Resistance to stress) - Introvertnost (Introversion) – Ekstravertnost (Extraversion) - Organiziranost (Organization) – Improviziranje (Improvisation) - Intuitivnost (Intuition) – Racionalnost (Rationalism) - Sodelovanje pri delu (Involvement at Work) – Distanca od dela (Detachment From Work) - Potreba po nadzoru (Need for Supervision) – Želja po vodenju (Desire to Lead) - Odlašanje (Far-sightedness) – Potreba po ukrepanju (Need for Action) - Skromnost (Humility) – Ambicioznost (Ambition) - Skupinski duh (Team Spirit) – Potreba po samostojnosti (Need for Autonomy) - Individualizem (Individualism) – Altruizem (Altruism)
	Ocenjevalna lestvica	Prisilna izbira (katera trditev bolj velja za posameznika)
Aplikacija	Število udeležencev	Individualno
	Čas izpolnjevanja	12–15 minut
	Način vrednotenja	Tako kot reševanje tudi vrednotenje poteka elektronsko
	Potrebna stopnja usposobljenosti	Ni zahtev
Merske karakteristike	Norme	
	Zanesljivost	Dostopno v priročniku
	Veljavnost	Dostopno v priročniku
Dostopnost in cena	Dostopno preko: http://www.centraltest.com/ct_us/hr-prices.php ; v ceno 35 € je zajet elektronski dostop do testa, priročnika in psihometričnih študij.	
Prednosti	<ul style="list-style-type: none"> - Preverja socialno zaželenost odgovarjanja. - Glede na profil posameznika program predlaga primerna delovna mesta. 	
Pomanjkljivosti	- Ni preveden v slovenščino in ni normiran.	

	- Ni prosto dostopnih podatkov o merskih značilnostih.
Posebnosti	- Dostopen v več jezikih: angleškem, francoskem, španskem, nemškem, italijanskem, nizozemskem, poljskem in romanskem.

Vprašalnik	Work Personality Index – WPI (2001) Macnab, D. & Bakker, S.	
Slovenski prevod vprašalnika		
Opis	Vprašalnik je namenjen oceni osebnostnih potez, ki neposredno vplivajo na opravljanje dela. Služi tudi kot pomoč pri učinkovitem in uspešnem deljenju delovnih nalog med zaposlene.	
	Število postavk	153
	Lestvice	<ul style="list-style-type: none"> - Usmerjenost k dosežkom (Achievement Orientation): Ambicioznost (Ambition), Inicijativnost (Initiative), Prilagodljivost (Flexibility), Energičnost (Energy), Vodstvenost (Leadership) - Vestnost (Conscientiousness): Vztrajnost (Persistence), Pozornost na podrobnosti (Attention to Detail), Sledenje pravilom (Rule-Following), Zanesljivost (Dependability) - Socialna orientacija (Social Orientation): Moštveno delo (Teamwork), Skrb za druge (Concern for Others), Družabnost (Outgoing), Demokratičnost (Democratic) - Praktična inteligentnost (Practical Intelligence), Inovativnost (Innovation), Analitično mišljenje (Analytic Thinking) - Prilagojenost (Adjustment): Samonadzor (Self-Control), Tolerantnost na stres (Stress Tolerance) - Lestvica socialne zaželenosti (Lie Scale)
	Ocenjevalna lestvica	5-stopenjska lestvica
Aplikacija	Število udeležencev	Individualno ali skupinsko
	Čas izpolnjevanja	15–20 minut
	Način vrednotenja	
	Potrebna stopnja usposobljenosti	Uporaba (izvedba, vrednotenje in razlaganje rezultatov) je zaradi strokovnih zahtev omejena na univerzitetne diplomirane psihologe (kategorija A: enostavno za uporabo).
Merske karakteristike	Norme	Da (starost, izobrazba, rasa, zaposlitveni status, poklicno področje; za Francijo, Avstralijo in Južno Afriko: splošne in po spolu)
	Zanesljivost	<ul style="list-style-type: none"> - Notranja zanesljivost: $\alpha = 0,70–0,89$ - Test-retest: $r = 0,75–0,94$
	Veljavnost	<ul style="list-style-type: none"> - Veljavnost: zadovoljiva (interkorelacije, faktorska analiza, poročanje udeležencev o točnosti – 96,5 % jih je menilo, da je njihova ocena točna ali zelo točna) - Konceptualne podobnosti z vprašalnikom NEO PI-R
Dostopnost in cena		
Prednosti	- Uporaba v namene učinkovitega in uspešnega nameščanja posameznikov na posamezna delovna mesta.	

	- Pretvorba surovih rezultatov v t.i. Sten Scores (ocena od 1 do 10; $M = 5,5$; $SD = 2$).
Pomanjkljivosti	- Ni slovenske verzije in slovenskih norm. - Uporaba vprašalnika pri posameznikih, ki že imajo delovne izkušnje (priporočajo uporabo nad 17 let).
Posebnosti	- Razvoj vprašalnika na podlagi 17 osebnostnih lastnosti, ki so identificirane na O*Net-u s strani <i>US Department of Labor</i> . - Možnost dveh vrst poročil: <i>Select Report</i> (najpogosteje uporabljen za selekcijo) in <i>Personal Effectiveness Report</i> (najpogosteje uporabljen v namene osebnostne rasti).

4. Primerjava med merskimi pripomočki

Med splošnimi vprašalniki osebnosti, ki so dostopni v slovenskem jeziku, bi izpostavili Vprašalnik za merjenje strukture osebnosti po modelu »Velikih pet« - BFQ. Vprašalnik namreč temelji na trenutno priznanem modelu strukture osebnosti. Meri tudi poddimenzije velikih petih faktorjev, s katerimi lahko natančneje ocenimo posameznikovo osebnost in s tem učinkoviteje napovemo ustreznost kandidata za določeno delovno mesto. Natančneje pa lahko kandidatovo ustreznost napovemo z vprašalnikom NEO PI-R, ki tudi meri osebnost po modelu Velikih pet, a meri večje število poddimenzij posameznih faktorjev osebnosti. Njegova pomanjkljivost je, da ni preveden v slovenski jezik in nima ustreznih norm za slovensko populacijo. Ena izmed prednosti vprašalnika BFQ pred vprašalnikom NEO PI-R je tudi merjenje socialne zaželenosti odgovorov.

Drugačne vrste informacij o strukturi osebnosti podajata vprašalnika Profil indeks emocij – PIE, ki temelji na Plutchikovi teoriji emocij, in Eysenckove osebnostne lestvice – EPQ-R, ki temeljijo na njegovem modelu strukture osebnosti. Prednost omenjenih vprašalnikov je možnost računalniškega izpolnjevanja, vrednotenja in izrisa profila. Oba sta enostavna in hitra za aplikacijo in imata slovenske norme. Vprašalnik PIE ima nekoliko slabše merske karakteristike in dražji začetni komplet, oba pa sta dostopna na Centru za psihodiagnostična sredstva.

Zaključiva lahko, da imata vprašalnika osebnosti po modelu Velikih pet boljše merske karakteristike, druga dva pa podata bolj pester vpogled v strukturo posameznikove osebnosti, a imata slabše merske karakteristike. Pomembno se nama zdi, da v selekcijskem postopku uporabimo splošni vprašalnik osebnosti, saj z njim pridobimo vpogled v to, kako se bo posameznik vključil v obstoječe delovno okolje.

Med vprašalniki delovne osebnosti bi izpostavili vprašalnik Business Focused Inventory of Personality – BIP. Vprašalnik ni nastal na podlagi teoretičnih ugotovitev, ampak na desetletnem raziskovanju osebnosti na delovnem mestu in s prispevki strokovnjakov s področja človeških virov (ang. HRM). Meri širok spekter osebnostnih značilnosti (motivacija, osebnost in vedenja, specifična za delovno uspešnost) in ima zadovoljive merske karakteristike. Vprašalnik je trenutno v postopku priprave za uporabo na slovenski populaciji.

Ker je vprašalnik BIP časovno neekonomičen, saj čas izpolnjevanja ocenjujejo na 40 minut, meniva, da je njemu primerna alternativa vprašalnik Work Personality Index – WPI, katerega izpolnjevanje traja med 15 in 20 minutami. Ima nekoliko boljše merske karakteristike, poleg tega pa meri še nekaj dodatnih dimenzij (na primer Sledenje pravilom, Inicijativnost, Ambicioznost in Samonadzor).

Zasledili sva dva vprašalnika, ki sta namenjena napovedovanju opravljanja vodstvenih funkcij na podlagi osebnostnih potez, povezanih z delom. The Occupational Personality Questionnaire – OPQ32r meri bistvene lastnosti posameznikovega vedenja, ki vplivajo na njegovo delovanje in kompetentnost na delu. Drugi je vprašalnik CTPI-Pro. Dostopen je le preko spletne strani Central Test, kjer lahko zakupimo enoletni dostop do vprašalnika. Po izpolnjevanju vprašalnika nam podajo povratno informacijo v obliki grafičnih in tabelaričnih prikazov rezultatov. Spletna stran Central Test ponuja tudi njihov najpogosteje uporabljen vprašalnik Professional Profile – PP. Glede na profil posameznika nam spletna stran

predlaga primerna delovna mesta za posameznega kandidata. Noben vprašalnik ni dostopen v slovenskem jeziku in nima prosto dostopnih podatkov o merskih karakteristikah.

Zanimiv se nama je zdel še vprašalnik DWPS, ki poda oceno posameznikove osebnosti pred vstopom v rehabilitacijske programe v okviru zaposlitve. Vprašalnik ima dobre merske značilnosti in je hiter za aplikacijo.

Na področju merjenja delovne osebnosti primanjkuje slovenskih vprašalnikov, edini, ki bo dostopen v slovenskem jeziku, je še v postopku prevajanja in normiranja. Medtem ko splošni vprašalniki osebnosti podajo informacijo o tem, kako se bo posameznik vključil v delovno okolje, pa nam vprašalniki delovne osebnosti dajejo boljši vpogled v to, kakšne so posameznikove specifične osebnostne lastnosti, vezane na določeno delovno mesto (na primer vodstvene sposobnosti, storilnostna motivacija, asertivnost ...).

5. Smernice za nadaljnje delo

Čeprav je v postopku priprave slovenska verzija vprašalnika BIP, sva mnenja, da bi bilo še bolj zanesljivo merjenje delovne osebnosti mogoče z več vprašalniki. Poudarili bi radi, da se pri selekcijskem postopku nikoli ne smemo zanašati le na rezultate psihometričnih preizkusov, ampak si moramo ustvariti celosten pogled o posamezniku (testi sposobnosti, selekcijski intervju, testi interesov ...).

Pri vprašalniku Professional profile se nama zdi zelo dobro, da nam računalniški program skupaj z interpretacijo rezultatov poda tudi predloge delovnih mest, ki bi bila primerna za določenega posameznika glede na njegove osebnostne značilnosti. To bi bilo dobro vključiti tudi v katerega izmed slovenskih vprašalnikov, ki so v uporabi v zaposlitvene namene.

Nazadnje meniva še, da bi bilo dobro poleg vprašalnikov, ki merijo splošno delovno osebnost, prevesti in standardizirati tudi kakšen vprašalnik, ki bolj natančno meri osebnostne značilnosti, ki so potrebne za določeno delovno mesto (na primer za vodstvene kadre, prodajne in tržne kadre, delo s klinično populacijo, delo v šoli ...).

Zaključiva lahko, da imamo v Sloveniji nekaj dobrih vprašalnikov, ki sicer osebnost merijo zelo na splošno, a nam o posamezniku dajejo bogate informacije, ki jih moramo upoštevati tekom selekcijskega postopka. Za zdaj pa še nimamo vprašalnikov, ki bi merili delovno osebnost, s katerimi bi si psihologi praktiki lahko še bolj pomagali in dobili informacije o posameznikovi strukturi osebnosti, ki je bolj relevantna za posamezno delovno mesto. To področje je torej še zelo odprto za nove raziskave in priredbe tujih vprašalnikov.

6. Literatura

Alessandri, G. in Vecchione, M. (2012). The higher-order factors of the Big Five as predictors of job performance. *Personality and Individual Differences*, 53(2012), 779–784.

Bakker, S. in Macnab, D. (2001). *WPI Users Manual*. Edmonton: Psychometrics Canada Ltd.

Jilinskaya, M. (2012). *Recruiting without Cvs: the role of personality tests*. Dostopno na:

http://www.centraltest.com/ct_us/article-recruiting-withoutCV.php.

Littauer, F. in Littauer, M. (1999). *Osebnostna sestavljanja. Sestavljanje slike osebnosti ljudi na delovnem mestu*. Ljubljana: Lisac & Lisac.

Musek, J. (2010). *Psihologija življenja*. Vnanje gorice: Inštitut za psihologijo osebnosti.

Ritonja, A. (2007). *Pomen osebnostnih lastnosti pri izbiri zaposlenih*: diplomsko delo. Maribor: Ekonomsko-poslovna fakulteta.

Strauser, D. R. in Keim, J. (2002). Developmental work personality scale: An initial analysis. *RCB* 45(2), 105–113.

BFQ

Alessandri, G. in Vecchione, M. (2012). The higher-order factors of the Big Five as predictors of job performance. *Personality and Individual Differences*, 53(2012), 779–784.

Capara, G. V., Barbaranelli, C. in Borgogni, L. (2008). *BFQ: Profil odi personalità*. Firenze: Organizzazioni Speciali.

CPDS (2013). *Vprašalnik za merjenje strukture osebnosti po modelu "Velikih pet" – BFQ*. Dostopno na: <http://www.center-pds.si/katalog/osebnostni-vprasaniki/vprasanik-za-merjenje-strukture-osebnosti-po-modelu-velikih-pet-bfq>.

EPQ-R

CPDS (2013). *Eysenckove osebnostne lestvice (revidirana oblika) – EPQ-R*. Dostopno na: <http://www.center-pds.si/katalog/osebnostni-vprasaniki/eysenckov-osebnostni-vprasanik-revidirana-oblika-epq-r>.

Arnerić, N., Boben, D. in Krajnc, I. (1997). *Priročnik EPQ-R*. Ljubljana: Center za psihodiagnostična sredstva.

NEO PI-R

Wikipedia (2013). *Revised NEO Personality Inventory*. Dostopno na: http://en.wikipedia.org/wiki/Revised_NEO_Personality_Inventory#cite_note-26

Hogrefe (2013). *NEO Personality Inventory Revised (UK edition)*. Dostopno na: <http://www.hogrefe.co.uk/business-psychometrics/personality-and-behaviour-at-work/neo-personality-inventory-revised-uk-edition.html>

PIE

Bucik, V., Brenk, K. M. in Vodopivec, B. (1995). Emotions Profile Index: Stability and dimensionality of the structure. *Psihološka obzorja* 95(1/2), 25–45.

CPDS (2013). *Profil indeks emocij – PIE*. Sneto z naslova: <http://www.center-pds.si/katalog/osebnostni-vprasaniki/profil-indeks-emocij-pie>

BIP

Hogrefe (2013). *Business-Focused Inventory of Personality (BIP)*. Dostopno na: <http://www.hogrefe.co.uk/business-psychometrics/personality-and-behaviour-at-work/neo-personality-inventory-revised-uk-edition.html>

Hossiep, R. in Paschen, M. *BIP – Manual*. Oxford: Hogrefe Ltd.

CTPI-Pro

Central Test (2013). *CTPI-R*. Dostopno na: http://www.centraltest.com/ct_us/personality-test-ctpi-pro-hr.php.

Central Test (2013). *Online Assessment Prices*. Dostopno na: http://www.centraltest.com/ct_us/hr-prices.php.

Central Test (2013). *Online Psychometric Tests*. Dostopno na: http://www.centraltest.com/ct_us/upload/documents/HRguideUS2012.pdf.

DWPS

Strauser, D. R. in Keim, J. (2002). Developmental work personality scale: An initial analysis. *RCB* 45(2), 105–113.

Strauser, D. R., O'Sullivan, D. in Wong, A. W. K. (2012). Work personality, work engagement, and academic effort in a group of college students. *Journal of employment counseling*, 49, 50–61.

Wong, A. W. K., O'Sullivan, D. in Strauser, D. R. (2012). Confirmatory Factor Analytical Study of the Revised Developmental Work Personality Scale. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, 45(4), 270–291.

ERI

Borofsky, G. L. (2004). *User's Manual For The Employee Reliability Inventory*. Boston: Bay State Psychological Associates, Inc.

OPQ32r

KSL Training (2013). *SHL OPQ tests*. Dostopno na: <http://www.ksl-training.co.uk/services/psychometric-testing/shl-opq-tests/>.

Institute of Psychometric Coaching (2013). *How to prepare for SHL's personality test (OPQ)*. Dostopno na: http://www.psychometricinstitute.com.au/SHL_personality_test.html.

Smith, M. in Banerji, N. (2007). Occupational Personality Questionnaire (OPQ32r). *The British Psychological Society*. SHL Group Limited.

Job Test Prep. (2013). *Online Personality Test Preparation*. Dostopno na: <http://www.jobtestprep.co.uk/personalityproduct.aspx>.

Graduates First (2013). *SHL OPQ*. Dostopno na: http://www.graduatesfirst.com/Employer_Tests/SHL_OPQ%C2%AE.aspx.

Brown, A. (2009). *Development and Psychometric Properties of OPQ32*. Dostopno na: <http://www.shlsolutionpartner.com/au/resources/NEWOPQ32TechManualsupplement.pdf>.

PP

Central test (2012). *Assessment calatlog 2012*. Dostopno na: http://www.centraltest.com/ct_us/upload/documents/HRguideUS2012.pdf

Central test (2012): *Professional Profile*. Dostopno na: http://us.centraltest.com/ct_us/personality-test-professionnal-profile-hr.php

WPI

Macnab, D. in Bakker, S. (2011). *WPI – Work Personality Index. User Manual*. Edmonton: Psychometrics Canada, Ltd.

Macnab, D. in Bakker, S. (2011). *WPI – Work Personality Index. International Norms*. Edmonton: Psychometrics Canada, Ltd.