



ISCTBL 2021

INTERNATIONAL SCIENTIFIC CONFERENCE

Универзитет „Гоце Делчев“ –
Штип

**Goce Delchev University
Shtip**

Факултет за туризам и бизнис
логистика

**Faculty of Tourism and
Business Logistics**

**Четврта Меѓународна Научна Конференција
Fourth International Scientific Conference**

**ПРЕДИЗВИЦИТЕ ВО ТУРИЗМОТ И БИЗНИС
ЛОГИСТИКАТА ВО 21 ВЕК**

**CHALLENGES OF TOURISM AND BUSINESS
LOGISTICS IN THE 21ST CENTURY**

**ЗБОРНИК НА ТРУДОВИ
CONFERENCE PROCEEDINGS**



Универзитет „Гоце Делчев“ –
Штип

Goce Delcev University
Shtip

Факултет за туризам и бизнис
логистика

Faculty of Tourism and
Business Logistics

**Четврта Меѓународна Научна Конференција
Fourth International Scientific Conference**

**ПРЕДИЗВИЦИТЕ ВО ТУРИЗМОТ И БИЗНИС
ЛОГИСТИКАТА ВО 21 ВЕК
CHALLENGES OF TOURISM AND BUSINESS
LOGISTICS IN THE 21ST CENTURY**

**ЗБОРНИК НА ТРУДОВИ
CONFERENCE PROCEEDINGS**

19 ноември 2021 г. / November 19, 2021

Издавач:

Факултет за туризам и бизнис логистика
Универзитет „Гоце Делчев“ – Штип
Крсте Мисирков, 10-А, 201, 2000, Штип, РС Македонија
Тел: +389 32 550 350
www.ftbl.ugd.edu.mk
www.ugd.edu.mk

За издавачот:

д-р Татјана Бошков, декан

Организатор на конференцијата:

Факултет за туризам и бизнис логистика
Тираж: 146

Publisher:

Faculty of Tourism and Business Logistics
Goce Delchev University of Shtip
“Krste Misirkov” no.10-A P.O. Box 201 Shtip 2000, North Macedonia
Tel: +389 32 550 350
www.ftbl.ugd.edu.mk
www.ugd.edu.mk

For the Publisher:

Tatjana Boshkov, Ph.D. – Dean

Conference Organizer:

Faculty of Tourism and Business Logistics
Print circulation: 146

CIP - Каталогизација во публикација
Национална и универзитетска библиотека Св. „Климент Охридски“, Скопје

338.48(062)
658.6/.8:164(062)

МЕЃУНАРОДНА научна конференција (4 ; Штип ; 2021)

Предизвиците во туризмот и бизнис логистиката во 21 век : зборник на трудови / Четврта меѓународна научна конференција, 19 ноември 2021, Штип = Challenges of tourism and business logistics in the 21st century :

conference proceedings / Fourth international scientific conference, November 19, 2021, Shtip. - Штип : Универзитет "Гоце Делчев", Факултет за туризам и бизнис логистика, 2021. - 379 стр. : илустр. ; 25 см

Трудови на мак. и англ. јазик. - Фусноти кон текстот. - Библиографија кон трудовите

ISBN 978-608-244-824-4

1. Напор. ств. насл.

а) Туризам -- Собири б) Синцир на снабдување -- Логистички системи -- Собири

COBISS.MK-ID 55376901

Организациски комитет:

Проф. д-р. Татјана Бошков, Универзитет „Гоце Делчев“ – Штип, Факултет за Туризам и Бизнес логистика, Штип, Република Северна Македонија

Доц. д-р. Наташа Митева, Универзитет „Гоце Делчев“ – Штип, Факултет за Туризам и Бизнес логистика, Штип, Република Северна Македонија

Доц. д-р Цветанка Ристова Магловска, Универзитет „Гоце Делчев“ – Штип, Факултет за Туризам и Бизнес логистика, Штип, Република Северна Македонија

Доц. д-р. Душко Јошески, Универзитет „Гоце Делчев“ – Штип, Факултет за Туризам и Бизнес логистика, Штип, Република Северна Македонија

Меѓународен програмски комитет:

Проф. д-р. Татјана Бошков, Универзитет „Гоце Делчев“ – Штип, Факултет за Туризам и Бизнес логистика, Штип, Република Северна Македонија

Доц. д-р. Наташа Митева, Универзитет „Гоце Делчев“ – Штип, Факултет за Туризам и Бизнес логистика, Штип, Република Северна Македонија

Доц. д-р. Цветанка Ристова Магловска, Универзитет „Гоце Делчев“ – Штип, Факултет за Туризам и Бизнес логистика, Штип, Република Северна Македонија

Доц. д-р. Душко Јошески, Универзитет „Гоце Делчев“ – Штип, Факултет за Туризам и Бизнес логистика, Штип, Република Северна Македонија

Проф. д-р. Мишко Цидров, Универзитет „Гоце Делчев“ – Штип, Машински факултет, Република Северна Македонија

Проф. д-р. Никола В. Димитров, Универзитет „Гоце Делчев“ – Штип, Факултет за Туризам и Бизнес логистика, Штип, Република Северна Македонија

Проф. д-р. Цане Котески, Универзитет „Гоце Делчев“ – Штип, Факултет за Туризам и Бизнес логистика, Штип, Република Северна Македонија

Проф. д-р. Александра Жежова, Универзитет „Гоце Делчев“ – Штип, Факултет за Туризам и Бизнес логистика, Штип, Република Северна Македонија

Доц. д-р. Оливер Филипоски, Универзитет „Гоце Делчев“ – Штип, Факултет за Туризам и Бизнес логистика, Штип, Република Северна Македонија

Проф. д-р. Зоран Темелков, Универзитет „Гоце Делчев“ – Штип, Факултет за Туризам и Бизнес логистика, Штип, Република Северна Македонија

Доц. д-р. Душица Попова, Универзитет „Гоце Делчев“ – Штип, Факултет за Туризам и Бизнес логистика, Штип, Република Северна Македонија

д-р Билјана Цоневска Гуњовска, Универзитет „Гоце Делчев“ – Штип, Факултет за Туризам и Бизнес логистика, Штип, Република Северна Македонија

Проф. д-р. Тања Ангелкова Петкова, Универзитет „Гоце Делчев“ – Штип, Факултет за Туризам и Бизнес логистика, Штип, Република Северна Македонија

Доц. д-р. Васко Шутаров, МИТ Универзитет, Факултет за безбедност, Република Северна Македонија

Проф. д-р. Глигор Бишев, Универзитет „Св. Климент Охридски“ - Битола, Економски факултет Прилеп, Република Северна Македонија

Проф. д-р. Мадалина Теодора Андреи, Универзитет Хиперион, Факултет за општествени, хуманистички науки и природни науки, Оддел за географија, Романија

Проф. д-р. Соња Квиорога, Универзитет Алкала, Оддел за економија, Шпанија

Проф. д-р. Алиса Флеишер, Хебрејскиот универзитет Јерусалим, Роберт Х. Смит, Факултет за земјоделие, Храна и Животна средина, Оддел за економија на животна средина и управување, Израел

Проф. д-р. Ноам Шовал, Хебрејски универзитет Ерусалим, Факултет за општествени науки, Оддел за географија, Израел

Проф. д-р. Нурија Елиса Морере Молинеро, Универзитет Реј Хуан, Шпанија

Проф. д-р. Никола Хурвулиадес, Американ Колеџ Солун, Грција
Проф. д-р. Донила Пипа, Универзитет Марин Барлети, Економски факултет, Албанија
Проф. д-р. Мохамед Фуад, Ариш Универзитет, Факултет за уметност, Египет
Проф. д-р. Френсис Вериза, Универзитет Толиара, Факултет за општествени науки, Мадагаскар
Проф. д-р. Октавиан Сербан, Букурешки Универзитет за Економија, Факултет за храна од земјоделие и економија на животната средина, Романија
Проф. д-р. Сабина Георгечи, Асоцијација за промоција на туризмот, Дробета Турму-Северин, Романија
Проф. д-р. Серафима Роскова, Молдовска академија за науки, Академија за економски науки на Молдавија, Република Молдавија
Проф. д-р. Стела Дерменчиева, Универзитет на Велико Трново Свети „Кирил и Методиј“, Оддел за Географија, Бугарија
Проф. д-р. Марта Боровска Стефанска, Универзитет во Лоц, Факултет за Географски науки, Институт за градежна средина и Просторна, Полска
Проф. д-р. Јулиана Поп, Универзитет за економски студии, Факултет за бизнис и туризам, Романија
Проф. д-р. Елена Тома, Универзитет Хиперион, Факултет за општествени, хуманистички науки и природни науки, Оддел за географија, Романија
Проф. д-р. Ирина Лазар, Универзитет Хиперион, Факултет за општествени, хуманистички науки и природни науки, Оддел за географија, Романија
Проф. д-р. Озгур Јерли, Дужче Универзитет, Факултет за Шумарство, Оддел за пејсажи, Турција
Доц. д-р. Жарко Радјеновиќ, Универзитет во Ниш, Центар за иновации, Србија
Проф. д-р. Драго Цвијановиќ, Универзитет во Крагујевац, Факултет за Хотелски менаџмент и Туризам Врњачка Бања, Србија
Проф. д-р. Дарко Димитровски, Универзитет во Крагујевац, Факултет за Хотелски менаџмент и Туризам Врњачка Бања, Србија
Проф. д-р. Серџо Чипола, Универзитет во Палермо, Силиција, Италија
Доц. д-р. Марија Белиј, Универзитет во Белград, Факултет за географија, Србија
Доц. д-р. Андреј Мичовиќ, Универзитет во Крагујевац, Факултет за Хотелски менаџмент и Туризам Врњачка Бања, Србија
Проф. д-р. Светлана Станкова, Универзитет во Шумен „Св. Константин Преславки“, Факултет за природни науки, Оддел за географија, регионален развој и туризмот, Шумен, Бугарија

Organizational committee:

Prof. Tatjana Boshkov, Ph.D., Goce Delcev University of Stip, Faculty of Tourism and Business logistics, Stip, North Macedonia

Assist. Prof. Natasa Miteva, Ph.D., Goce Delcev University of Stip, Faculty of Tourism and Business logistics, Stip, North Macedonia

Assist. Prof. Cvetanka Ristova Maglovska, Ph.D., Goce Delcev University of Stip, Faculty of Tourism and Business logistics, Stip, North Macedonia

Assist. Prof. Dusko Joseski, Ph.D., Goce Delcev University of Stip, Faculty of Tourism and Business logistics, Stip, North Macedonia

International program committee:

Prof. Tatjana Boshkov, Ph.D., Goce Delcev University of Stip, Faculty of Tourism and Business logistics, Stip, North Macedonia

Assist. Prof. Natasa Miteva, Ph.D., Goce Delcev University of Stip, Faculty of Tourism and Business logistics, Stip, North Macedonia

Assist. Prof. Cvetanka Ristova Maglovska, Ph.D., Goce Delcev University of Stip, Faculty of Tourism and Business logistics, Stip, North Macedonia

Assist. Prof. Dusko Joseski, Ph.D., Goce Delcev University of Stip, Faculty of Tourism and Business logistics, Stip, North Macedonia

Prof. Misko Djidrov, Ph.D., Goce Delcev University of Stip, Faculty of Mechanical Engineering, Stip, North Macedonia

Prof. Nikola V. Dimitrov, Ph.D., Goce Delcev University of Stip, Faculty of Tourism and Business logistics, Stip, North Macedonia

Prof. Cane Koteski, Ph.D., Goce Delcev University of Stip, Faculty of Tourism and Business logistics, Stip, North Macedonia

Prof. Aleksandra Zezova, Ph.D., Goce Delcev University of Stip, Faculty of Tourism and Business logistics, Stip, North Macedonia

Assist. Prof. Oliver Filiposki, Ph.D., Goce Delcev University of Stip, Faculty of Tourism and Business logistics, Stip, North Macedonia

Prof. Zoran Temelkov, Ph.D., Goce Delcev University of Stip, Faculty of Tourism and Business logistics, Stip, North Macedonia

Assist. Prof. Dusica Popova, Ph.D., Dusica Popova, Ph.D., Goce Delcev University of Stip, Faculty of Tourism and Business logistics, Stip, North Macedonia

Biljana Conevska Gunjovska, Ph.D., Goce Delcev University of Stip, Faculty of Tourism and Business logistics, Stip, North Macedonia

Prof. Tanja Angelkova Petkova, Ph.D., Goce Delcev University of Stip, Faculty of Tourism and Business logistics, Stip, North Macedonia

Assist. Prof. Vasko Sutarov, Ph.D., MIT University, Faculty of Security Sciences, North Macedonia

Prof. Gligor Bishev, Ph.D., St. Clement of Ohrid University of Bitola, Faculty of Economics, Prilep, North Macedonia

Prof. Madalina Teodora Andrei, Ph.D., Hyperion University, Faculty of Social, Humanities and Natural Sciences, Department of Geography, Romania

Prof. Sonia Quiroga, Ph.D., University of Alcalá, Department of Economics, Spain

Prof. Aliza Fleischer, Ph.D., The Hebrew University of Jerusalem, The Robert H. Smith Faculty of Agriculture, Food and Environment, Department of Environmental Economics and Management, Israel

Prof. Noam Shoval, Ph.D., The Hebrew University of Jerusalem, Faculty of Social Sciences, The Department of Geography, Israel

Prof. Nuria Elisa Morère Molinero, Ph.D., Universidad Rey Juan Carlos, Catedrática Historia Antigua, Spain

Prof. Nikolas Hourvoulides, Ph.D., American College of Thessaloniki, Greece

Prof. Donila Pipa, Ph.D., Marin Barleti University, Faculty of Economy, Albania

Prof. Mohamed Fouad, Ph.D., Arish University, Faculty of Arts, Egypt

Prof. Francis Veriza, Ph.D., University of Toliara, Faculty of Lettets and Human Sciences, Madagascar

Prof. Octavian Serban, Ph.D., Bucharest University of Economic Studies, Faculty of Agrifood and Environmental Economics, Romania

Prof. Sabina Gheorgheci, Ph.D., Mehedinți Tourism Promotion Association, Drobeta Turnu-Severin, Romania

Prof. Serafima Roșcovan, Ph.D., Moldova Academy of Science, Academy of Economic Studies of Moldova, Republic of Moldova

Prof. Stella Dermendzhieva, Ph.D., University of Veliko Turnovo St Cyril and St. Methodius, Department of Geography, Bulgaria

Prof. Marta Borowska-Stefanska, Ph.D., University of Lodz Faculty of Geographical Sciences, Institute of the Built Environment and Spatial Policy, Poland

Prof. Iuliana Pop, Ph.D., University of Economic Studies, Faculty of Business and Tourism, Romania

Prof. Elena Toma, Ph.D., Hyperion University, Faculty of Social, Humanities and Natural Sciences, Department of Geography, Romania

Prof. Irina Lazăr, Ph.D., Hyperion University, Faculty of Social, Humanities and Natural Sciences, Department of Geography, Romania

Prof. Ozgur Yerli, Ph.D., Duzce University, Faculty of Forestry, Department of Landscape, Architecture, Turkey

Assist. Prof. Zarko Radjenovic, Ph.D., University of Nis, Innovation Center, Serbia

Prof. Drago Cvijanović, Ph.D., University of Kragujevac, Faculty of Hotel Management and Tourism in Vrnjacka Banja, Serbia

Prof. Darko Dimitrovski, Ph.D., University of Kragujevac, Faculty of Hotel Management and Tourism in Vrnjacka Banja, Serbia

Prof. Sergio Cipolla, Ph.D., University of Palermo, Italia

Assist. Prof. Marija Belij, Ph.D., University of Belgrade, Faculty of Geography, Serbia

Assist. Prof. Andrej Mićović, Ph.D., University of Kragujevac, Faculty of Hotel Management and Tourism in Vrnjacka Banja, Serbia

Prof. Svetlana Stankova, University of Shumen “Konstantin Preslavski”, Faculty of natural science, Department of geography, regional development and tourism, Bulgaria

Пленарна сесија
Социо-економски импликации на КОВИД-19: намалување на
разликите и справување со дистрибутивните влијанија во различни
сектори

Претседавач на сесијата: Татјана Бошков, вон. професор и декан на Факултетот за туризам и бизнис логистика, Универзитет „Гоце Делчев“ – Штип, РС Македонија.

Панелисти:

1. Глигор Бишев, универзитетски професор и претседател на Управен одбор, Шпаркасе Банка, РС Македонија.
2. д-р Жарко Радјеновиќ, научен соработник, Центар за иновации, Универзитет во Ниш, Србија.
3. д-р Наташа Митева, продекан за настава, Факултет за туризам и бизнис логистика, Универзитет Гоце Делчев – Штип, РС Македонија.

Модератори

Прва сесија: Бизнис логистика и бизнис администрација

д-р Татјана Бошков, вон. професор и декан на Факултет за туризам и бизнис логистика, Универзитет „Гоце Делчев“ – Штип, РС Македонија.

Втора сесија: Туризам, угостителство и гастрономија

д-р Наташа Митева, доцент и продекан за настава, Факултет за туризам и бизнис логистика, Универзитет „Гоце Делчев“ – Штип, РС Македонија.

Panel session

Socio-economic implications of COVID-19: reducing disparities and addressing distributional impacts in different sectors

Session chair: Tatjana Boshkov, Assoc.professor and Dean at Faculty of tourism and business logistics, „Goce Delcev University – Stip, N. Macedonia

Panelists

1. Gligor Bishev, University professor and Management Board Chairman, Sparkasse Bank, N. Macedonia
2. Zarko Radjenovic, PhD, Research Associate, Innovation Center, University of Nis, Serbia
3. Natasha Miteva, PhD, Vice-Dean for Education, Faculty of Tourism and Business Logistics, Goce Delcev University – Stip, N. Macedonia

Moderators

First session: Business logistics and business administration

Tatjana Boshkov, PhD, Dean at Faculty of Tourism and Business Logistics, Goce Delcev University – Stip, N. Macedonia

Second session: Tourism, hospitality and gastronomy

Natasha Miteva, PhD, Vice-Dean for Education, Faculty of Tourism and Business Logistics, Goce Delcev University – Stip, N. Macedonia



УНИВЕРЗИТЕТ „ГОЦЕ ДЕЛЧЕВ“ - ШТИП
GOCE DELCEV UNIVERSITY OF STIP

ФАКУЛТЕТ ЗА ТУРИЗАМ И БИЗНИС ЛОГИСТИКА
FACULTY OF TOURISM AND BUSINESS LOGISTICS

ЧЕТВРТА МЕЃУНАРОДНА
НАУЧНА КОНФЕРЕНЦИЈА

FOURTH INTERNATIONAL
SCIENTIFIC CONFERENCE

ПРЕДИЗВИЦИТЕ ВО ТУРИЗМОТ И БИЗНИС
ЛОГИСТИКАТА ВО 21 ВЕК

CHALLENGES OF TOURISM AND BUSINESS LOGISTICS
IN THE 21ST CENTURY

ЗБОРНИК НА ТРУДОВИ
CONFERENCE PROCEEDINGS

19 ноември, 2021, Штип / Shtip, November 19th, 2021

Содржина – Contents

СЕСИЈА: БИЗНИС ЛОГИСТИКА И БИЗНИС АДМИНИСТРАЦИЈА	16
SESSION: BUSINESS LOGISTICS & BUSINESS ADMINISTRATION	16
Tatjana Boshkov; Mishko Djidrov - CIRCULAR ECONOMY DEVELOPMENT AND RESOURCE EFFICIENCY: EVIDENCE FOR MACEDONIA	17
Dushko Joseski; Tatjana Boshkov - MONETARY ECONOMICS: POST-KEYNESIAN STOCK-FLOW CONSISTENT APPROACH (PK-SCF) VERSUS NEW-KEYNESIAN DYNAMIC STOCHASTIC GENERAL EQUILIBRIUM (NK-DSGE)	25
Елизабета Митрева; Трајанка Стојменова; Златко Трајковски - ПРИМЕНА НА МЕТОДОЛОГИЈАТА НА ДИГИТАЛНИ ЛОГИЧКИ СИСТЕМИ ВО ТРАНСПОРТОТ ВО ТИМОКОМ ЛОГИЧКИ СИСТЕМ	59
Емануела Есмерова; Драшко Атанасоски - МОДЕЛИ НА РАЗВОЈ НА ЧОВЕЧКИТЕ РЕСУРСИ ВО ЕКОНОМИЈАТА НА ПРЕТПРИЈАТИЈА.....	72
Марија Магдинчева-Шопова; Анета Стојановска-Стефанова - ПОЛИТИКИ И ПРАКТИКИ ЗА РАЗВОЈ НА СОЦИЈАЛНОТО ПРЕТПРИЕМНИШТВО	80
Анета Стојановска-Стефанова; Марија Магдинчева-Шопова; Христина Рунчева-Тасев - СОЦИО-ЕКОНОМСКОТО ВЛИЈАНИЕ НА КОВИД-19: МАКЕДОНСКИОТ СЛУЧАЈ СО РАЗВОЈ НА Е-ТРГОВИЈАТА	86
Žarko Rađenović - TRANSPORTATION MANAGEMENT SYSTEMS: LOGISTICS PERFORMANCE INDEX APPROACH	100
Ивица Јосифовиќ; Игор Камбовски - ВИЗНАТА ПОЛИТИКА НА ЕВРОПСКАТА УНИЈА ВО ДОГОВОРОТ ОД ЛИСАБОН: ПРЕДИЗВИЦИ И ПЕРСПЕКТИВИ	109
Svetla Panayotova; Ventsislava Nikolova-Minkova - IMPORTANCE OF INTELLECTUAL PROPERTY FOR SMEs IN THE DIGITAL ECONOMY	120
Ventsislava Nikolova-Minkova - ECONOMIC PERSPECTIVES ON INTELLECTUAL PROPERTY MANAGEMENT	128
Mimoza Serafimova; Bobana Stefanoska - SOCIO-ECONOMIC IMPACT OF COVID-19 CRISIS ON HUMAN RESOURCES AND COMPANIES	135
Александра Жежова - ОДНЕСУВАЊЕТО НА ЛИЧНОСТА И ПОЗИЦИЈАТА НА РАБОТНОТО МЕСТО	149
СЕСИЈА: ТУРИЗАМ, УГОСТИТЕЛСТВО И ГАСТРОНОМИЈА.....	159
SESSION: TOURISM, HOSPITALITY & GASTRONOMY.....	159
Dushica Popova; Natasha Miteva - SERVICE QUALITY MODELS IN HOSPITALITY INDUSTRY	160
Cvetanka Ristova Maglovska; Ivan Durgutov - REBUILDING TOURISM AND TRAVEL FOR THE FUTURE: POLICY RESPONSES TO THE CORONAVIRUS (COVID-19). 167	

Љупчо Јаневски; Климент Наумов - ЕКОТУРИЗМОТ КАКО СПЕЦИФИЧНА ТУРИСТИЧКА ФОРМА ВО НАЦИОНАЛНИТЕ ПАРКОВИ НА РС МАКЕДОНИЈА	176
Tatjana Dimitrova; Slavi Dimitrov - TOURISM MANAGEMENT THROUGH PLANNING DOCUMENTS AT REGIONAL AND LOCAL LEVEL	183
Никола В. Димитров - РЕГИОНАЛЕН ПРЕГЛЕД НА ПЛАНИНСКИОТ ТУРИЗАМ ВО РС МАКЕДОНИЈА	192
Душица Матета Гигова; Елизабета Митева - ГЛОБАЛИЗАЦИЈАТА И ТУРИЗМОТ ВО РЕПУБЛИКА СЕВЕРНА МАКЕДОНИЈА	204
Dora Kabakchieva - ADDITIONAL VALUE AND EFFECT OF DIGITALIZATION IN TOURISM	220
Илија Закоски - УЛОГА НА ИНТЕРНЕТОТ ПРИ ИЗБОР НА ТУРИСТИЧКА ДЕСТИНАЦИЈА И ОРГАНИЗАЦИЈА НА ТУРИСТИЧКО ПАТУВАЊЕ	230
Dragan Tezanovic; Sanja Filipovic; Maja Banjak - COFFEE AS A SIGNIFICANCE SEGMENT OF THE CATERING OFFER - CASE STUDY OF THE CITY NIŠ	238
Biljana Petrevska; Dajana Vjelajac; Bojan Djercan - DARK SKY TOURISM: PROSPECTS AND CHALLENGES FOR NORTH MACEDONIA	245
Перпарим Кахили - КЛИМАТСКИ И ХИДРОГРАФСКИ КАРАКТЕРИСТИКИ ВО РАЗВОЈОТ НА ТУРИЗМОТ ВО РЕГИОНОТ ЈИЛАН	254
Дарко Мајхошев; Цане Котески - ЛИСТИ НА УНЕСКО ЗА ЗАШТИТА НА СВЕТСКОТО НАСЛЕДСТВО СО ПОСЕБЕН ОСВРТ НА ЛИСТАТА НА СВЕТСКО НАСЛЕДСТВО ВО ОПАСНОСТ	264
Monika Angeloska- Dichovska; Katerina Vojkovska; Elizabeta Tosheva - INNOVATION STRATEGIES FOR YOUTH TOURISM AS A CONTRIBUTION TO THE ECONOMIC DEVELOPMENT OF THE WESTERN BALKAN COUNTRIES	274
Naser Bresa - VERMICA -TOURIST OASIS, CULTIVATOR AND SERVER OF TROUT	285
Арбен Халили; Мислим Зендели - АПИТУРИЗАМ КАКО НОВА ДИМЕНЗИЈА ЗА ПАТУВАЊЕ НИЗ ШАР ПЛАНИНА	292
Билјана Николовска - ПРЕДИЗВИЦИ И ИНОВАЦИИ НА МАКЕДОНСКИТЕ ТУРОПЕРАТОРИ СО ПОСЕБЕН ОСВРТ НА ПЕРИОДОТ ОД 2019 ДО 2021 ГОДИНА	302
Зоран Николовски - ОРГАНИЗАЦИЈА И КЕТЕРИНГ НА ДЕЛОВНИ НАСТАНИ НИЗ ПРИЗМА НА МАКЕДОНСКИТЕ КЕТЕРИНГ КОМПАНИИ	309
Vanya Vasileva; Iliana Dimitrova - DEVELOPMENT OF GOLF TOURISM ON THE NORTHERN BULGARIAN BLACK SEA COAST	316
Васко Шутаров - ГАСТРОДИПЛОМАТИЈА ВО ВРЕМЕ НА ПАНДЕМИЈА	327
Velibor Tasevski - IMPACT OF THE COVID 19 PANDEMIC ON NUMBER OF TOURISTS IN REPUBLIC OF N. MACEDONIA	337
Цане Котески; Александар Магдески - СОВРЕМЕНИ ФОРМИ НА МЕЃУНАРОДЕН ТУРИЗАМ СО ПОСЕБЕН ОСВРТ НА ГРАДСКИОТ И ЕВЕНТ ТУРИЗМОТ	344

Karlo Mac; Cvetan Kovac - THE IMPACT OF CRISIS ON THE SEASONALITY OF CROATIAN TOURISM AFTER 2000	362
Златко Јаковлев - МЕНАЏМЕНТ НА АНИМАЦИЈАТА ВО ТУРИСТИЧКО - УГОСТИТЕЛСКИТЕ ПРЕТПРИЈАТИЈА	370
Тања Ангелкова Петкова; Цветанка Ристова Магловска - ЗНАЧЕЊЕТО НА ТУРИСТИЧКИТЕ АГЕНЦИИ ЗА РАЗВОЈ НА МАКЕДОНИЈА КАКО АТРАКТИВНА ТУРИСТИЧКА ДЕСТИНАЦИЈА.....	379

ОДНЕСУВАЊЕТО НА ЛИЧНОСТА И ПОЗИЦИЈАТА НА РАБОТНОТО МЕСТО

Александра Жежова

Вонреден професор, Универзитет Гоце Делчев, Штип, aleksandra.zezova@ugd.ed.mk

Апстракт

Операционализацијата на управувањето со личноста, што често се извршува од страна на издавачите на комерцијални тестови и консултанти за управувањето со човечки ресурси, има позитивни и негативни аспекти кои ќе ги споменеме неколкупати во овој труд за да ја илустрираме тензијата (а некогаш и оддалеченоста) меѓу психометриските истражувања и теории за личноста, и организациските практики во процена на личноста при нови вработувања, процена на изведбата и други клучни активности поврзани со однесувањето и поицијата на личноста.

Целта на овој труд е да обезбеди преглед на литературата што се однесува на истражувањето на личноста на работното место. Исто така се нагласува прашањето на проблематичните односи меѓу науката на истражувањето и теоријата на личноста од една страна, и практиката на проценка и мерење на личноста во организациите од друга страна.

Во литературата што се занимава со личноста на работното место доминираат описите на врската на личноста како предиктор на работната изведба; ова прво ќе биде ревидирано. Меѓутоа, полето не е ограничено на ова, исто така се обезбедува преглед на други клучни области од истражувањето на личноста на работното место, на пример, во однос на контрапродуктивното однесување на работа, избор на професија/кариера, и конечно негативното влијание на мерењата на личноста во организациската психологија.

Клучни зборови: *личност, одговорно однесување, лидерство.*

Вовед

Личноста има истакната улога и позиција во организационата психологија и на теоретско и на применето ниво. Нивото на оваа истакнатост може да се процени од бројот на (а) академски публикации што ја опишуваат врската меѓу личноста и работната изведба; (б) психолози што се занимаваат со применета организациска психологија, кои влечат информации од теоријата на личноста за да ја информираат сопствената пракса; и (в) издавачите на комерцијални тестови што развиваат прашалници за личноста поврзани со работното место.

Едно од клучните прашања кое организациите, а притоа и организациските психолози, се трудат да го одговорат е степенот до кој личноста може да ја предвиди работната изведба. Ова е суштинско прашање за надзорниците на производствените линии и управителите со човечки ресурси, кои постојано се обидуваат да изнајдат решение за својата дилема при вработување, која гласи, „како можеме да го регрутираме соодветното лице за работата?“. За психолозите на личноста ова прашање се преведува во следното „до кој степен можат моделите на личноста да ја предвидат работната изведба?“. Ова не е лесно прашање за да се одговори, бидејќи работната изведба е комплексно прашање; меѓутоа развојот во нашето разбирање на личноста, мерењата на личноста и работната изведба им овозможува на организациските психолози да ги концептуализираат овие прашања на посистематски и кохерентен начин. Ова, во комбинација со

напредок во мета-аналитичките техники, резултирало во објавување на неколку важни анализи низ изминатите две децении, имајќи ја предвид врската меѓу личноста и работната изведба, основните самоевалуации и работната изведба, личноста и нејзината изведба на граѓанската должност, и личноста и мотивацијата за изведба. Истражувањето на личноста на работното место тековно е на преден план, откако беше отфрлено во 60-тите години од XX век поради заклучоците дека личноста е лош предиктор за работната изведба. Ова е особено точно во случајот на САД, каде критичкиот преглед на вредноста на тестирањето на личноста во селекцијата на кандидати довел до значително опаѓање на неговата популарност. Спротивно на овој тренд во Северна Америка, тестирањето на личноста и употребата на инвентари на личноста за избор на нови вработени се многу популарни во Европа и други делови од светот во изминатите неколку децении, и навистина постојат докази за неговата сè почеста употреба од организации што регрутираат и избираат нови вработени (Anderson 2005).

Повторната појава се должи на неколку фактори, поголемиот број од кои се должат на поголемите напредоци во начинот на кој ги разбираме конструктите за личност и изведба на работното место.

Личноста и работната изведба

Една од првите влијателни мета-анализи што ја опишуваат врската меѓу личноста и работната изведба е онаа на Барик и Маунт (1991), кои ги класифицирале скалите на личноста во петтофакторска рамка и ја испитале нивната поврзаност со работната изведба во различни групи професии. Најважниот наод од оваа анализа бил дека Совесноста е најсилниот предиктор низ сите групи професии (0,22) и низ сите критериуми за работна изведба (работни вештини (0,23); вештини за обучување (0,23); и податоци за вработените (0,20)). Дополнително на тоа било откриено дека вештините за обучување се предвидуваат со Екстровертност (0,26) и Отвореност (0,25). Последователно на тоа, постои сè поголем број на мета-анализи што ја испитуваат врската меѓу личноста и изведбата со општо гледано конзистентни наоди. Овие се корисно резимираны во второстепената мета-анализа (т.е., мета-анализа на веќе постојна мета-анализа), каде се покажало дека Совесност е валиден предиктор на сите критериуми за работна изведба (целокупна работна изведба (зависна анализа (0,24); независна анализа (0,27); бодување од надзорник (0,31); објективна изведба (0,23); изведба на обуки (0,27); и тимска работа (0,27)), и групите на професии (изведба на продажби (0,25); менаџерска изведба (0,25); професионалци (0,24); полиција (0,26); и вешти и полувешти (0,23)). Покрај тоа, Емоционалната Стабилност се покажала како валиден предиктор на целокупната работна изведба кај сите работни места зависна анализа (0,15); независна анализа (0,13)). Додека Невротичноста генерално се покажува како негативен предиктор за ефективна работна изведба, во овој момент интересно е да се наведат наодите од едно неодамнешно истражување каде анксиозноста се покажала како позитивно поврзана со работната изведба кај оние што биле бодувани за високо за когнитивната способност.

Понатаму во нивното истражување, свикале мораториум за видот на мета-анализи опишани во нивниот преглед; и додека ова можеби ќе укаже на прифаќање на предиктивните врски меѓу личноста и работната изведба, тоа не се случило.

Неодамна изнесени се докази дека подцртите опфатени под Совесност постепено ја предвидуваат изведбата подобро од глобалната Совесност. Дадли и сор. посочиле дека потребно е да развиеме појасно толкување на предиктивната моќ на потесните црти пред да се прифати аргументот за употребата на општи црти во предвидувањето на работната изведба. Секако, врската меѓу потесните црти на сите глобални фактори бара понатамошно испитување, како што предлагаат и други истражувачи (на пр., Bartick, Mount and Judge 2001; Burch and Anderson 2008) и треба да претставува голем дел од нашата тековна истражувачка агенда. Дополнително на тоа, постојат се повеќе докази за криви линеарни и нелинеарни врски помеѓу личноста и работната изведба,

што до одреден степен може да ги објасни ниските (линеарни) корелации пренесени во литературата. На пример, Лахуис, Мартин и Авис (2005) откриле докази за асимптотична врска меѓу Совесност и работна изведба – ова е област на истражувањето на која исто така треба да и се посвети поголем интерес.

Личноста, одговорното однесување и мотивацијата

Одговорното однесување започнува нашироко да се прифаќа како суштински елемент за работната изведба и е составено од оние однесувања на работното место кои ги надминуваат работните должности, на пример, доброволно преземање дополнителни должности, одговорност и помагање на колегите со нивните работни задачи (Borman and Penner 2001). Концептот за одговорно однесување не е нов, и е поврзан со неколку концепти како контекстуална изведба (на пр., Borman and Motowidlo 1993, 1997) и одговорно организациско однесување. Едно важно прашање што треба да се забележи тука е разликата меѓу одговорното однесување и правилното извршување на задачите, при што извршувањето на задачите вклучува задачи, активности и технички вештини поврзани со специфични работни места (на пр., Borman and Motowidlo 1993). Оваа разлика е важна за психолозите на личноста бидејќи сè повеќе докази покажуваат дека додека личноста е поефективен предиктор на одговорно однесување, когнитивната способност е поефективен предиктор на изведбата на задачите.

Спроведени се неколку истражувања што ја испитуваат врската меѓу личноста и одговорното однесување, при што првата клучна анализа е прегледот на Орган и Рајан (1995) на предикторите на ставовите и диспозициите за одговорното организациско однесување, користејќи два компоненти фактори како индекси за однесувањата за одговорно организациско однесување: алтруизам (на пр., давање помош на соработниците) и согласност/сервилност (на пр., водење евиденција, внимателност со имотот, следење на правилата). Нивната мета-анализа покажала дека личноста е послаб предиктор за одговорното организациско однесување отколку задоволството од работата, каде Совесност во корелација од 0,22 со алтруизам и 0,30 со генерализирана согласност. Меѓутоа, треба да се забележи дека овие корелации се намалиле на 0,04 и 0,23 соодветно, кога од анализата биле исклучени самооценувањата. Покрај ова, се покажало дека Согласност/Прифаќање е во корелација од 0,13 со алтруизам и 0,11 со генерализирана согласност, негативната афективност во корелација од -0,06 со алтруизам и -0,12 со генерализирана согласност и позитивна афективност во корелација од 0,15 со алтруизам и од 0,07 со генерализирана согласност. Личноста може да се поврзе само со одговорно организациско однесување преку неговата поврзаност со задоволство од работата, имајќи ги на ум многу те докази дека варијансата во задоволството од работата може да се објасни со личноста (на пр., Judge and Bono 2001). Навистина, неодамна откриле дека позитивните афекти и задоволството од работата предвидува одговорно организациско однесување, и второ дека интеракцијата меѓу нивоата на Согласност/Прифаќање и позитивен афект предвидува појава на одговорно организациско однесување.

Притоа, може да се заклучи дека постојат одредени докази за значајна поврзаност меѓу изведбата на варијаблите на личноста, иако овие врски може да не се особено силни. За оваа цел, Орган предложил дека ако прифатиме дека овие врски се слаби, тогаш можеби личноста дејствува индиректно на одговорното организациско однесување преку влијанието врз ставовите; личноста може да влијае на мотивите на поединецот за да се однесува на таков начин, наместо на самото однесување; и дека ефектите на личноста може да се потиснат со органичувањата на работењето во одредена организација. Очигледно треба да се спроведат понатамошни истражувања со цел да се испита природата на овие можни врски.

Кога се разгледува литературата која се однесува на личноста и изведбата на работните задачи, соодветно е накусо да се спомене и врската меѓу личноста и мотивацијата за извршување на задачите, имајќи на ум дека мотивацијата е суштински елемент во изведбата на работното место

(на пр., Campbell, McCloy, Oppler and Sager 1993). Додека истражувањето на личноста и мотивацијата е исполнето со многу од истите прашања како истражувањето на изведбата на работното место, т.е., недостатокот од соодветни конструкти и таксономии, неодамнешното мета-аналитичко резиме на литературата од Џац и Ајлс (2002) обезбеди одредени значајни резултати, при што најсилните предиктори на мотивацијата за изведба се Невротичност (- 0,31) и Совесност (0,24).

Може да се заклучи, дека во овој дел за личноста изведбата на работното место дека Емоционалната стабилност и Совесност играат важна улога во различни димензии на изведбата на работното место.

Девијантните/контрапродуктивните однесувања на личноста

Контра продуктивното и девијантно однесување на работното место се однесувања што се протегаат на опсег од „малку иритантни“ до „криминални“ (Schmitt and Kim 2007), и во истите се вклучени кражба, употреба на алкохол/дроги, уништување на имот, отсуство, неовластена употреба на времето и несоодветно однесување кон останатите вработени (на пр., Sackett and DeVore 2001).

Додека постојат неколку мета-анализи на врската меѓу личноста и контрапродуктивното однесување на работното место, тие се фокусирале на поограничени однесувања како кражба, отсуство, итн. Меѓутоа една понова мета-анализа обезбеди позначајна процена користејќи пошироки мерења на интерперсоналната девијантност и организациската девијантност, при што резултатите кои покажуваат Емоционалната стабилност е во корелација и со интерперсоналната девијантност (-0,24) и организациската девијантност (-0,23), Согласност/Прифаќање е во корелација и со интерперсонална девијантност (-0,46) и организациска девијантност (-0,32), и Совесност е во корелација и со интерперсонална девијантност (-0,23) и организациска девијантност (-0,42) (Berry, Ones and Sackett 2007).

Од ова може да се увиди дека личноста претставува корисен предиктор на девијантно и контрапродуктивн однесување на работното место. Досега Салгадо и Де Фруит (2005) се залагале за употребата на инструменти за мерење на личноста во изборот на лица за одредено работно место, кога целта е да се намалат таквите девијантни однесувања. Додека скринингот за контрапродуктивно и девијантно однесување во изборот на вработени се чини како корисен пристап за организациите, важно е да се забележи разликата меѓу контрапродуктивните однесувања и одговорното организациско однесување, т.е. да се има на ум дека се работи за два различни конструкти, а не само два спротивставени крајности на еден ист континуум (Sackett, Berry, Wiemann and Laczó 2006). Притоа, потребно е да се направат посебни предвидувања во однос на овие два конструкти. Парадоксално, може да има позитивна страна на поумереното контрапродуктивно однесување, на пример како што неодамна наведео Андерсон и Гастајгер (2007), дел од овие однесувања се во корелација со раните фази на креативноста и иновацијата на работното место (особено прекршувањата на правилата, „крадењето“ време а неовластени проекти, и стремењето кон внатрешни цели поврзани со работната улога). Притоа, се предлага дека поумерените аспекти од контрапродуктивното однесување може да се нужно зло за инкубација на креативни идеи и иновативни подобрувања на работното место, и притоа строгото следење на организациските правила и авторитети може да доведе до последователна инхибиција на обидите за иновација.

Идентитетот на лидерот во организацијата

Проучувањето на лидерството е клучна област од интерес и во истражувањата на личноста и во прагматичните грижи на организациите. Додека голем дел од истражувањето на лидерството не се однесува на личноста како таква, се појавуваат се повеќе објавени истражувања за оваа врска. Секако очекувано е личноста да има големо влијание на способноста за лидерство и

стилот, и таквото гледиште е јасно изразено од „експертите“ во психологијата на личноста. На пример, Кајзер и Хоган (2007, р. 2) изјавиле дека „Личноста е важна – идентитетот на лидерот го определува начинот на кој води, во позитивна или негативна смисла“. Меѓутоа, дури и водачите без „стручност“ за психологијата на личноста ја нагласија важноста на карактерните црти во лидерството. На пример, фелдмаршал висконт Монтгомери од Аламејн (Montgomery 1961, р. 17) напишал „Првата карактеристика на лидерот кој го бараме мора да биде длабока, голема и вистинска искреност“.

Во однос на врската меѓу FFM и лидерството, во една мета-анализа на истражувањата за врската меѓу личноста и лидерството покажале дека лидерството е во позитивна релација со Екстрoвертност (0,31), Отвореност (0,24) и Совесност (0,28), и во негативна релација со Невротичност (- 0,24), додека Согласност/Прифаќање е во корелација само со лидерство (0,08). Во мета-анализата на врската меѓу FFM и „трансформациско лидерство“ (кое е опишано како охрабрување на останатите луѓе да работат и да се развијат повеќе од она што вообичаено се очекува од нив; Avolio and Bass 2004) Боно и Џац (2004) откриле дека Екстрoвертноста е најзначајниот и постојан корелат со димензиите на трансформациско лидерство, и најсилниот предиктор на целокупното трансформациско лидерство (0,24).

Со еден поинаков пристап, Николсон (1998) профилирал примерок на главни извршни директори (понатаму во текстот Директори) на водечки независни претпријатија од Обединетото кралство и ги споредил истите со нормите на NEO PI-R (Costa and McCrae 1992). Резултатите биле дека лидерите покажуваат значително повисоки нивоа на Екстрoвертност и Совесност, и пониски нивоа на Невротичност и Согласност/Прифаќање. Интересно е да се забележат наодите во релација со Согласност/Прифаќање. Додека примерокот на Николсон (1998) содржел Директори на водечки компании, не биле претставени податоци за изведбата на лидерство како таква, и притоа, ниските скорови за Согласност/Прифаќање може да одразуваат црти што го олеснуваат подемтот на поединците на водечки позиции, но не преставуваат задолжителен индикатор на последователниот успех на лидерството. Таквото гледиште би било во согласност со гледиштата од литературата за нарцисоидни лидери (водачи), т.е. дека дел од цртите поврзани со нарцисоидната личност може да му помогнат на поединецот да дојде до положба на лидер, не го предвидуваат успехот на тие лидерски (водечки) позиции (на пр., Rosenthal and Pittinsky 2006) – всушност, поверојатно е дека таквите црти ќе го предвидат последователното „заstrанување“ на лидерот (Hogan and Hogan 2001).

Како што може да се увиди од опишаната литература, се чини дека има одредени постојани наоди во истражувањата на личноста и лидерството. Всушност, Кајзер и Хоган (2007) тврдат дека личноста е најважниот фактор во објаснување на индивидуалните разлики меѓу лидерите, посочувајќи дека валидноста на личноста како предиктор за лидерство е поголема од онаа на когнитивната способност, додека пак други предложиле и дека личноста е посилен предиктор за доаѓањето на сила на лидерот, отколку што е интелигенцијата.

Личноста и тимската работа

Врската меѓу личноста и тимската работа е област која се здобива со моментум во литературата за индустриско организационата психологија. Една насока на истражување е испитувањето на поврзаноста меѓу личноста и тимската работа. На пример, Барик, Стјуарт, Нојберт и Маунт (1998), во едно истражување со педесет и еден работен тим, ја испитале поврзаноста меѓу составот на тимот (способност и личност), тимските процеси (социјална кохезија), и резултатите постигнати од тимот (одржливоста и изведбата на тимот). Резултатите покажале дека тимовите со повисока Совесност, Согласност/Прифаќање, Екстрoвертност, а пониска Невротичност, биле бодувани повисоко од надредените во однос на изведбата на тимот. Во меѓувреме, Моргесон, Рејдер и Кампион (2005) откриле дека Совесност, Екстрoвертност, Согласност/Прифаќање и Емоционална стабилност предвидуваат контекстуална изведба, додека Совесност,

Екстрoвертност и познавање на тимската работа се почесто предвидуваат контекстуална изведба (0,48), кај високо меѓузависните тимови во една производствена организација.

Неодамна, Бенет и Бурч (2007) ја испитаа врската меѓу личноста на тим лидерот и атмосферата што владее во тимот во едно истражување на 63 меѓузависни тимови на итни службим, од кои секој се состои од по четири членови, при што резултатите покажале дека Екстрoвертността кај лидерот на тимот е во позитивна релација со скоровите на сакалата за мерење на атмосферата во тимот за „Партиципативна безбедност“ и „Поддршка за иновации“, измерени според Прашалникот за процена на атмосферата во тимот (TCI) (Anderson and West 1998). Овие резултати покажуваат дека Екстрoвертността е важна димензија во тимската работа, што воопшто не изненадува.

Покрај интересот за „нормалната“ личност и работната изведба, постои сè поголем интерес за „мрачната страна“ на личноста на работното место (т.е. понегативните црти и однесувања), при што голем дел од ова се однесува на истражувањата на лидерството. На пример, постои голем број објавени истражувања во литературата за менаџмент, што ги опишуваат растроените личности на работното место, најчесто во врска со нарцисоидност (на пр., Rosenthal and Pittinsky 2006) и психопатија (на пр., Babiak and Hare 2006). Меѓутоа овие објавени текстови или даваат клинички опис или се засновани на студии на случај, а не на емпириски наоди. Имајќи го ова на ум, од поограничената емпириска литература може да се издвојат некои интересни наводи. На пример, додека нарцисоидността е во позитивна релација со самоперцепциите и самоизвестувањата за лидерските практики, истата е во негативна релација со надворешните известувања за лидерство. Покрај тоа, откриле дека нарцисоидността се асоцира со поволни самоизвестувања за одговорно организациско однесување и девијантни однесувања во споредба со бодувањето од надредените. Наспроти ова пак, Ко и Бирч (2008) неодамна откриле дека нарцисоидната личност е негативен предиктор на самоизвестени скорови за трансформациско лидерство. Истовремено, Бенсон и Кембел (2007) открија докази за нелинеарна поврзаност меѓу „мрачната страна“ и надзорниците и оценувањата на лидерството од надворешни набљудувачи.

Со малку поинаков пристап во проучувањето на „мрачната страна“ од лидерската личност, Боард и Фрицон (2005) откриле дека Директорите и повисоките менаџери на водечките британски компании покажуваат слични нивоа на нарцисоидност како примерокот на пациенти од Посебната болница „Бродмур“ (безбедна психијатриска болница во Обединетото кралство), и значително повисоки нивоа на хистерично растројство на личноста од „клиничката“ група. Слично на ова, Ко и Бирч (2008) откриле дека хистеричното растројство е позитивен предиктор на самоизвестените скорови за трансформациско лидерство. Овие наоди укажуваат на тоа дека треба да се спроведе понатамошно истражување за да се испита улогата на хистеричната личност во лидерството, во литературата што е преокупирана со нарцисоидност и психопатија.

Покрај лидерството, Салгадо (2004) ја испитал врската меѓу „мрачната страна“ на личноста со изведбата на работните задачи, контекстуалната изведба и целокупната изведба на работното место. Нивните резултати покажале дека скоровите за параноидна, шизотипна и антисоцијална личност негативно ја предвидуваат изведбата на работните задачи, контекстуалната изведба и целокупната изведба на работното место, додека нарцисоидната личност негативно ја предвидува контекстуалната изведба, а зависната личност негативно ја предвидува изведбата на работните задачи.

Емпириското истражување на мрачната страна од личноста на работното место се здобива со моментум (особено по развојот на мерењата како Хогановиот прашалник за развој, прашалник специфично дизајниран за да ги измери дисфункционалните диспозиции на работното место), при што се откриваат одредени интересни наоди. Очигледно потребни се дополнителни истражувања во оваа област доколку психолозите сакаат да развијат покомплетно (или по

холистичко) разбирање на влијанието на личноста на работното место, особено во однос на лидерството, изведбата на работното место, контра продуктивното однесување и креативноста.

Во овој труд ја истакнавме врската меѓу личноста и неколку видови однесувања поврзани со работното место и изведбата. Сега важно е да се разгледа како личноста може да влијае на изборот на професија и успехот во кариерата. Во однос на изборот на професија, мета-анализата спроведена со Холандовата теорија за типови на личноста според изборот на професија, покажала некои интересни резултати. Холанд (1997) предлага дека постојат шест типови на личност според изборот на професија: (1) *реалистичен тип*, оние кои претпочитаат практична или физичка активност; (2) *истражувачки тип*, оние што се аналитичари и љубопитни; (3) *уметнички тип*, оние кои се креативни и интроспективни; (4) *социјален тип*, оние што уживаат да соработуваат со и да им помагаат на други луѓе; (5) *претприемачки тип*, оние што уживаат да раководат со и да ги предводат другите луѓе; и (6) *конвенционален тип*, оние што уживаат во организациска и административна работа. Резултатите од метаанализата покажале дека најсилната поврзаност е меѓу Екстровеерност и претприемачкиот тип (0,41), Екстровеерност и социјалниот тип (0,29) и Отвореност и уметничкиот тип (0,39).

Во однос на успехот во кариерата, Будро, Босвел и Џац (2001) ја испитале врската со надворешниот успех во кариерата (плата, моќност, ниво на работното место и вработливост) и внатрешниот успех во кариерата (задоволство од работното место, животот и кариерата). Резултатите покажале дека Екстровеерност е во позитивна релација со внатрешен успех во кариерата, додека Невротичност е во негативна релација со димензиите на успех во кариерата. Неочекувано е тоа што димензијата на Совесност покажала негативна релација со внатрешниот успех, а Согласност/Прифаќање негативна релација со надворешен успех. Во едно друго истражување, Сајберт и Крејмер (2001) покажале дека Екстровеерност е во позитивна релација со нивото на платата, унапредувањето и задоволството од кариерата, а Емоционална стабилност во позитивна релација со задоволство од кариерата, додека Согласност/Прифаќање е во негативна релација со задоволство од кариерата, а Отвореност е во негативна релација со нивоата на плата. Конечно, во едно лонгитудинално истражување, Џац, Хигинс, Торесен и Барик (1999) откриле дека внатрешниот успех во кариерата во средновечните години е позитивно предвиден од Совесност во детството, и дека надворешниот успех во кариерата во средновечните години е негативно предвиден од Невротичност во детството, и позитивно предвиден од Совесност во детството.

Заклучок

Во овој труд разгледавме дел од главните области на развој во истражувањата, практичната важност и примената на теоријата на личноста на работното место. Од ова може да се увиди дека личноста има важна улога на работното место (и на теоретско и на применето ниво), при што се известува за неколку важни релации. Имајќи го на ум напредокот постигнат во изминатите две децении, заедно со многубројните докази дека личноста може да е корисен предиктор на однесувањата поврзани со работното место, очигледно е дека истражувањето сега мора да стане потаргетирано со цел понатаму да се развие нашето знаење за личноста на работното место. За оваа цел, се наведуваат седум насоки за идните истражувања за личноста на работното место: (1) „мрачната страна“ на личноста во предвидувањето на однесување поврзано со работното место и изведбата; (2) невробиолошката основа за личноста (на пр., Теоријата за сензитивност на поткрепување) како дел од интегриран каузален модел на однесување и изведба на работното место; (3) резултати за специфични аспекти и пониско ниво на црти на личноста; (4) нелинеарни и криволинеарни врски меѓу личноста и однесувањето и изведбата на работното место; (5) интеракција меѓу варијаблите на личноста и однесувањето и изведбата на работното место; (6) самооценување наспроти оценување од други набљудувачи; и (7) проширено истражување на етничките и половите разлики.

Во однос на применувањето на оваа теорија основа во пракса, иако од една страна теоријата и истражувањата за психологијата на личноста се почесто се користат, од друга страна останува широк јаз меѓу важните истражувачки наоди и праксата. Проблематичната врска меѓу академските истражувања и интересите на издавачите на комерцијални тестови може да е еден од елементите што влијаат, иако не би биле фер доколку не наведеме дека постои големо подобрување во трансферот меѓу истражувањата и теориите за личноста од една страна, и организациските и консултациските практики од другата, кој се состои од активности како процена на личноста, избор, процена и мониторинг за негативно влијание и еднакви можности.

Во овој труд, невозможно е да се покријат сите случувања на полето, и затоа наместо тоа направен е обид да се посочат главните истражувачки наоди во однос на изведбата на работното место, контрапродуктивното однесување, лидерството, еднаквите можности, и така натаму.

Референции

1. Anderson, N. and West, M. 1998. Measuring climate for work group innovation: development and validation of the team climate inventory, *Journal of Organizational Behaviour* 19: 235–58
2. Avolio, B. J. and Bass, B. M. 2004. Multifactor leadership questionnaire, 3rd edn. Redwood City, CA: Mind Garden, Inc.
3. Barrick, M. R. and Mount, M. K. 1991. The Big Five personality dimensions and job performance: a meta-analysis, *Personnel Psychology* 44: 1–26
4. Bennett, J. and Burch, G. St. J. 2007. Team leader personality, team climate and relations in the team. Paper presented at the 2007 conference of the Association of Industrial Relations Academics of Australia and New Zealand (AIRAANZ), Auckland, February 2007
5. Benson, M. J. and Campbell, J. P. 2007. To be, or not to be, linear: an expanded representation of personality and its relationship to leadership performance, *International Journal of Selection and Assessment* 15: 232–49
6. Berry, C. M., Ones, D. M. and Sackett, P. R. 2007. Interpersonal deviance, organizational deviance, and their common correlates: a review and meta-analysis, *Journal of Applied Psychology* 92: 410–24
7. Board, B. J. and Fritzon, K. 2005. Disordered personalities at work, *Psychology, Crime and Law* 11: 17–32
8. Borman, W. C., Penner, L. A., Allen, T. D. and Motowidlo, S. J. 2001. Personality predictors of citizenship performance, *International Journal of Selection and Assessment* 9: 52–69
9. Burch, G. St. J. and Anderson, N. 2008. Personality as a predictor of work-related behaviour and performance: recent advances and directions for future research, in G. P. Hodgkinson and J. K. Ford (eds.), *International review of industrial and organizational psychology*, vol. XXIII, pp. 261–305. Chichester: John Wiley and Sons Ltd
10. Campbell, J., McCloy, R., Oppler, S. and Sager, C. 1993. A theory of performance, in N. Schmitt and W. Borman (eds.), *Personnel selection in organizations*, pp. 35–70. San Francisco, CA: Jossey-Bass
11. Cronbach, L. J. and Gleser, G. C. 1965. *Psychological tests and personnel decisions*. Urbana, IL: University of Illinois
12. Costa, P. T. and McCrae, R. R. 1992. Revised NEO Personality Inventory (NEO PI-R): professional manual. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources, Inc.
13. Digman, J. M. 1990. Personality structure: emergence of the Five Factor Model, *Annual Review of Psychology* 41: 417–40
14. Guion, R. M. and Gottier, R. F. 1965. Validity of personality measures in personnel selection, *Personnel Psychology* 18: 135–64
15. Hogan, J. and Holland, B. 2003. Using theory to evaluate personality and job performance relations, *Journal of Applied Psychology* 88: 100–12
16. Holland, J. L. 1997. *Making vocational choices: a theory of vocational personalities and work environments*, 3rd edn. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall
17. Ilies, R., Gerhardt, M. W. and Le, H. 2004. Individual differences in leadership emergence: integrating meta-analytic findings and behavioural genetics estimates, *International Journal of Selection and Assessment* 12: 207–19
18. Judge, T. A. and Ilies, R. 2002. Relationship of personality to performance motivation: a meta-analytic review, *Journal of Applied Psychology* 87: 797–807

19. Kaiser, R. B. and Hogan, R. 2007. The dark side of discretion, in R. Hooijberg, J. Hunt, K. Boal, W. Macy and J. Antonakis (eds.), *Leadership in and out of organizations*, pp. 177–97. Amsterdam: Elsevier
20. Khoo, H. S. and Burch, G. St J. 2008. The ‘dark side’ of leadership personality and transformational leadership: an exploratory study, *Personality and Individual Differences* 44: 86–97
21. LaHuis, D. M., Martin, N. R. and Avis, J. M. 2005. Investigating nonlinear Совесност-job performance relations for clerical employees, *Human Performance* 18: 199–212
22. Morgeson, F. P., Reider, M. H. and Campion, M. A. 2005. Selecting individuals in team settings: the importance of social skills, personality characteristics, and team-work knowledge, *Personnel Psychology* 58: 583–611
23. Nicholson, N. 1998. Personality and entrepreneurial leadership: a study of the heads of the UK’s most successful independent companies, *European Management Journal* 16: 529–39
24. Ones, D. S. and Anderson, N. 2002. Gender and ethnic group differences on personality scales in selection: some British data, *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 75: 255–76
25. Organ, D. W. and Ryan, K. 1995. A meta-analytic review of attitudinal and dispositional predictors of organizational citizenship behaviour, *Personnel Psychology* 48: 775–802
26. Perkins, A. M. and Corr, P. J. 2005. Can worriers be winners? The association between worrying and job performance, *Personality and Individual Differences* 38: 25–31
27. Rosenthal, S. A. and Pittinsky, T. L. 2006. Narcissistic leadership, *Leadership Quarterly* 17: 617–33
28. Sackett, P. R., Berry, C. M., Wiemann, S. A. and Laczko, R. M. 2006. Citizenship and counterproductive work behaviour: clarifying relationships between the two domains, *Human Performance* 19: 441–64
29. Salgado, J. F. 2003. Predicting job performance using FFM and non-FFM personality measures, *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 76: 323–46