

Sveučilište u Zagrebu
Filozofski fakultet
Odsjek za psihologiju

VREMENSKA PERSPEKTIVA I RADNA USPJEŠNOST

Diplomski rad

Iva Gospodnetić

Mentor: Prof. dr. sc. Željko Jerneiĉ

Zagreb, 2014.

Vremenska perspektiva i radna uspješnost

SAŽETAK

Cilj ovog istraživanja bio je istražiti odnos između vremenske perspektive i samoprocjene radne uspješnosti u cjelini, kao i procjene radne u uspješnosti od strane nadređenog. Istraživanje je provedeno na uzorku od 317 sudionika. Rezultati su pokazali da se djelatnici dominantno buduće i dominantno sadašnje hedonističke vremenske perspektive procjenjuju uspješnijima od ostalih djelatnika, dok voditelji uspješnijima procjenjuju djelatnike dominantno buduće vremenske perspektive. Razlike između samoprocjena radne uspješnosti i voditeljevih procjena radne uspješnosti nisu se pokazale statistički značajnima, iako su se rezultati kretali u očekivanom smjeru. Djelatnici buduće, sadašnje hedonističke i prošle pozitivne vremenske perspektive procijenili su se uspješnijima u komunikaciji s kolegama i nadređenima i komunikaciji s korisnicima od djelatnika sadašnje fatalističke i prošle negativne vremenske perspektive. Djelatnici buduće vremenske perspektive procijenili su da značajno više truda ulažu u posao i bolje se pridržavaju pravila u odnosu na djelatnike preostalih vremenske perspektive. Djelatnici dominantno buduće vremenske perspektive i dominantno sadašnje hedonističke vremenske perspektive procijenili su se uspješnijima od drugih. Manje uspješnima procijenili su se djelatnici s dominantnim rezultatom na dimenziji pozitivna prošlost, negativna prošlost i fatalistička sadašnjost.

Ključne riječi: vremenska perspektiva, radna uspješnost, Zimbardov inventar vremenske perspektive.

Time perspective and job performance

ABSTRACT

The aim of this study was to investigate the relationship between employees' time perspective and self-evaluation of job performance as a whole, as well as the manager's job performance evaluation. The study was conducted on a sample of 317 participants. The results showed that employees with dominant future time perspective and dominant present hedonistic time perspective assessed themselves significantly more successful than other employees, while managers evaluated employees of predominantly future time perspective as the most successful. Differences between self-evaluation and manager's job performance evaluation were not statistically significant, although the results showed the expected direction. Employees of the future, present and past positive hedonistic time perspective evaluated themselves more successful in communicating with colleagues and superiors and in communication with users than employees of predominantly present fatalistic and past negative time perspective. Employees of future time perspective estimated they invest more effort in the job and adhere better to the rules in relation to the employees of other time perspective. Employees with a dominant score on the dimension of the future and employees with a dominant score on the dimension of the present hedonistic time perspective estimated to be more successful than other employees. Employees with the dominant result in past positive, past negative and present fatalistic time perspective evaluated themselves as somewhat less efficient than other employees.

Key words: time perspective, job performance, Zimbardo time perspective inventory

SADRŽAJ

UVOD.....	1
Vremenska perspektiva.....	1
Radna uspješnost.....	4
Povezanost vremenske perspektive i radne uspješnosti.....	7
CILJ, PROBLEMI I HIPOTEZE ISTRAŽIVANJA	9
Cilj istraživanja	9
Problemi.....	9
Hipoteze	10
METODOLOGIJA ISTRAŽIVANJA.....	11
Sudionici	11
Mjerni instrumenti	12
Postupak.....	13
REZULTATI	14
Deskriptivna statistika.....	14
Odnos vremenske perspektive i radne uspješnosti.....	15
RASPRAVA.....	22
METODOLOŠKI NEDOSTACI I PRAKTIČNE IMPLIKACIJE ISTRAŽIVANJA....	26
ZAKLJUČAK.....	27
LITERATURA	28
PRILOZI.....	30
Prilog 1: Upitnik samoprocjene radne uspješnosti	30
Prilog 2: Voditeljeva procjena radne uspješnosti djelatnika.....	31

UVOD

Još od samih začetaka ljudi proučavaju vrijeme i njegovu prolaznost te formiraju različite teorije kojima bi ga objasnili. Dok su ranije civilizacije vrijeme proučavale opazajući promjene u godišnjim dobima, doprinos antičkih civilizacija očituje se u formalnom, ali predznanstvenom mjerenju i računanju vremena. Formalno, sistematično i znanstveno istraživanje vremena kao psihološkog konstrukta započelo je s razvojem psihologije kao znanstvene discipline, sredinom 19. stoljeća, i nastavlja se sve do danas. Vrijeme se istraživalo u okviru različitih područja psihologije, kao što su psihofizika, pažnja, ponašanje, percepcija, osjeti, učenje, pamćenje, razmišljanje.

Kao glavni i najviše istraživani mogu se izdvojiti sljedeći konstrukti: doživljaj vremena (*time sense*), percepcija vremena (*time perception*) i vremenska perspektiva (*time perspective*). Doživljaj vremena definira se kao jasno razlikovanje prošlih, sadašnjih i budućih zbivanja, a percepcija vremena kao doživljaj trajanja događaja bilo koje vrste, trajanja odijeljenosti događaja kao i slijeda događaja (Petz i sur., 1995). Međutim, prema Grondin (2008) neki autori smatraju da je doživljaj vremena i percepciju vremena vrlo teško jasno razlikovati pa ih čak smatraju i identičnim konstruktom. Ni kad je u pitanju vremenska perspektiva ne postoji samo jedna, opće prihvaćena definicija.

Vremenska perspektiva

Jedna od prvih definicija vremenske perspektive je ona Paula Fraissea, pionira u proučavanju vremena kao psihološkog konstrukta, a prema kojoj naše ponašanje u danom trenutku ne ovisi samo o situaciji, nego i o našem dotadašnjem iskustvu i budućim očekivanjima. Svjesno ili nesvjesno uzimamo u obzir aspekte trenutne situacije, iskustva i očekivanja i potom djelujemo (Zimbardo i Boyd, 2008). Novija teorija vremenske perspektive Zimbarda i Boyda temelji se na dvadesetak godina proučavanja i istraživanja. Prema njihovoj teoriji, vremenska perspektiva je temeljni način individualnog i socijalnog djelovanja. To je nesvjestan proces pri kojem se kontinuirano osobna i socijalna iskustva rastavljaju i smještaju u odabrane vremenske kategorije koje tim iskustvima i događajima daju smisao, red i međusobno ih povezuju (Keough, Zimbardo i Boyd, 1999).

Na taj način nastaje pojedinčeva relativna vremenska orijentacija koja motivira njegova ponašanja i ciljeve. Vremenska perspektiva odražava ponašanja, vjerovanja i vrijednosti koje pojedinac veže uz vrijeme. Uz to, ona utječe na mnoge aspekte života, od pažnje, percepcije,

stavova, donošenja odluka pa sve do svakodnevnog ponašanja i odnosa s drugim ljudima (Boniwell i Zimbardo, 2004). Koja će vremenska perspektiva dominirati kod pojedine osobe ovisi o mnogim faktorima, od širokih kulturalnih, društvenih i ekonomskih, psiholoških pa do osobnih iskustava i interpersonalnih odnosa. Istraživanja Zimbarda i Boyda (1999) pokazala su kako je vremenska perspektiva višedimenzionalna te se sastoji od pet faktora: pozitivna prošlost, negativna prošlost, hedonistička sadašnjost, fatalistička sadašnjost i budućnost. Prema teoriji vremenske perspektive spomenute dimenzije su međusobno nezavisne, pri čemu rezultat na jednoj dimenziji nije povezan s rezultatom na drugim dimenzijama (Zimbardo i Boyd, 1999).

Prošla pozitivna vremenska perspektiva predstavlja pozitivan stav prema vlastitoj prošlosti koji može biti odraz stvarnih lijepih sjećanja ili sposobnosti osobe da vidi ono najbolje u svakoj situaciji (Zimbardo i Boyd, 2008). Dakle, ne sam događaj, već ono što pojedinac vjeruje da se dogodilo u prošlosti utječe na to kako će pojedinac razmišljati u sadašnjosti. Osobe koje su ostvarile visoki rezultat na prošloj pozitivnoj vremenskoj perspektivi su sretnije, zdravije, savjesnije, manje anksiozne i agresivne, imaju više samopoštovanja i uspješnije su u životu nego osobe s niskim rezultatom na prošloj pozitivnoj vremenskoj perspektivi (Zimbardo i Boyd, 2008).

Prošla negativna vremenska perspektiva odražava općenito negativno i odbojno gledanje na prošlost. Ponovno, takav stav može biti odraz stvarnih negativnih ili traumatskih iskustava, negativne rekonstrukcije povoljnog događaja ili kombinacije tog dvoje. Osobe s visokim rezultatom na prošloj negativnoj vremenskoj perspektivi su anksioznije, agresivnije, depresivnije, sramežljivije, imaju manje energije, veću kontrolu ega, a manju kontrolu impulsa te niže samopoštovanje. Također su manje emocionalno stabilne i savjesne, a i nesretnije su u odnosu na osobe s niskim rezultatom na prošloj negativnoj vremenskoj perspektivi (Zimbardo i Boyd, 2008).

Prošla vremenska perspektiva, bilo pozitivna ili negativna, predstavlja težnju za sigurnošću, održavanjem *statusa quo* i snažan otpor prema promjeni. Osobe usmjerene na prošlost rjeđe će sklapati nova prijateljstva ili se izlagati novim iskustvima, a okolina ih vidi kao konzervativne, pa čak i rigidne (Zimbardo i Boyd, 2008).

Sadašnja hedonistička vremenska perspektiva odraz je orijentiranosti na sadašnjost, život u trenutku i nerazmišljanje o posljedicama i budućnosti. Osobe s visokim rezultatom na sadašnjoj hedonističkoj vremenskoj perspektivi odabiru aktivnosti koje im donose užitek, uzbuđenje i novosti. Usmjerene su na trenutnu nagradu i ono što će im donijeti što brži

dobitak. Zaigrani su i impulzivni, bez obzira na dob. Oni su, u odnosu na osobe koje postižu niske rezultate na sadašnjoj hedonističkoj vremenskoj perspektivi kreativniji, sretniji, manje savjesni, skloniji traženju uzbuđenja, agresivniji i skloniji laganju (Zimbardo i Boyd, 2008).

Sadašnju fatalističku vremensku perspektivu karakterizira osjećaj bespomoćnosti i beznađa kad su u pitanju život i budućnost, uz naglašeno vanjsko mjesto kontrole. Jedan dio ljudi koji postiže visok rezultat na mjeri sadašnje fatalističke perspektive smatra da njihov trud i rad nemaju utjecaj na ishode, rezignirani su i cinični te se nadaju da će im sreća postati sklonija. Takav način razmišljanja najčešće proizlazi iz života u kojem je osoba doživjela negativna iskustva koja nije mogla kontrolirati. Drugi dio ljudi koji postižu visoki rezultat na ovoj mjeri vremenske perspektive su vjernici i oni koji vjeruju u predodređenost događaja. Uspoređeni s osobama koje postižu niži rezultat na sadašnjoj fatalističkoj vremenskoj perspektivi, oni su slabijeg zdravlja, agresivniji, depresivniji, anksiozniji nižeg samopoštovanja, manje energije, manje kontrole impulsa, manje su savjesni i otvoreni te su manje emocionalno stabilni (Zimbardo i Boyd, 2008).

Osobe izrazito usmjerene na sadašnjost uglavnom su nižeg socioekonomskog statusa jer su obrazovanje i planiranje budućnosti u većini slučajeva nužni za uspon na socijalnoj ljestvici. Obrazovanje omogućava razumijevanje prošlosti i uzročno-posljedične odnose kroz učenje povijesti te kroz povezanost učenja, truda i odgađanja zadovoljstva s (ne)uspjehom i emocijama koje ih slijede. One su manje zaokupljene poslom, manje vjeruju da se trud i rad isplate i imaju manje povjerenja u društvo, institucije i obitelj što dovodi do toga da ostaju nižeg socioekonomskog statusa. (Zimbardo i Boyd, 2008).

Ipak, treba uzeti u obzir moguć potencijal osoba s izraženom sadašnjom hedonističkom vremenskom perspektivom. Kako ističu Zimbardo i Boyd (2008), kapitalisti su dijelom usmjereni na trenutnu dobit i što bržu zaradu. Naglašena sadašnja hedonistička vremenska perspektiva usmjerava i potiče osobu da poduzme sve korake koji su potrebni kako bi ostvarila neposredno zadovoljstvo – što brži i što veći profit. Takve osobe u poslovnom svijetu mogu biti vrlo uspješne, no uglavnom je to kratkoga vijeka zbog sklonosti da zanemare buduće posljedice. Impulzivnost i nepromišljenost lako navedu osobu na nelegalne ili visokorizične aktivnosti koje u konačnici mogu uzrokovati jednako brz gubitak kao što je brzo ostvaren i uspjeh.

Osobe s *budućom vremenskom perspektivom*, upravo suprotno od osoba orijentiranih na sadašnjost, žive i djeluju kako bi si osigurale što bolju budućnost. One smatraju kako je naporan rad ključ uspjeha, iz prošlosti crpe znanje o pogreškama i uspjesima te akcijama koje

su do njih dovele kako bi ih mogli izbjeći ili ponoviti. Karakteristično za dimenziju budućnosti jest naglašeno planiranje i točnost te suzdržavanje od trenutačnih zadovoljstava kako bi se stekle dugoročne nagrade. U odnosu na osobe koje na mjeri buduće vremenske perspektive postižu niži rezultat, one s visokim rezultatom imaju više samopoštovanje i kontrolu poriva, savjesniji su, zdraviji, manje agresivni, depresivni i anksiozni te preferiraju konzistentnost u životu, a u situacijama stresa dobivaju više podrške od bližnjih (Zimbardo i Boyd, 2008).

Radna uspješnost

Usprkos prividnoj jednostavnosti pojma radne uspješnosti i implicitnim teorijama kojima se ona opisuje, radnu uspješnost nije lako definirati, što su potvrđuje i velik broj različitih modela, teorija i, u konačnici, definicija.

Jedan od poznatijih modela radne uspješnosti je i Campbellov model (1990, 1994, prema Jex i Britt, 2008) koji uključuje osam komponenata radne uspješnosti:

1. Uspješnost u radnim zadacima specifičnim za posao – koliko dobro djelatnik obavlja formalne radne zadatke. Npr. koliko točno djelatnik u kontaktnom centru odgovara na upite korisnika.
2. Uspješnost u radnim zadacima koji nisu specifični za posao – odnosi se na postupke koji se očekuju od određene grupe unutar organizacije ili cijele organizacije, a koji nisu specifični za određeni posao. Na primjer, iako svaki učitelj treba znati materiju koju predaje, od njega će se očekivati i da održava sastanke s roditeljima, a prema potrebi da bude i pratitelj na izletu.
3. Vještina usmenog i pismenog izražavanja – kako netko govori pred publikom, bez obzira na njenu veličinu i koliko dobro može napisati ono što se od njega traži.
4. Ulaganje truda – koliko je netko predan radnim zadacima te koliko ustrajno radi na njima.
5. Održavanje radne discipline – koliko se osoba pridržava određenih pravila i suzdržava od nepoželjnog ponašanja.
6. Uspješnost u suradnji i timskom radu – u kojoj mjeri je djelatnik od pomoći svojim kolegama kada im zatreba pomoć te stupanj u kojem osoba pomaže ostvarenju ciljeva grupe koje je član.
7. Vođenje ili nadziranje – koliko je uspješna interakcija podređenog s nadređenima.

8. Upravljanje ili administracija – koliko dobro osoba obavlja nenadzorne funkcije menadžmenta, poput postavljanja organizacijskih ciljeva, organiziranja ljudi i resursa, nadziranja napretka, kontrole troškova i pronalaska dodatnih resursa.

Kada uzmemo u obzir svaku od ovih komponenti, postaje očito da sve komponente nisu jednako relevantne za sve poslove. Sam Campbell ističe (1990, prema Jex i Britt, 2008) kako su samo tri komponente prisutne na svim poslovima, a to su: uspješnost u zadacima specifičnima za posao, ulaganje truda i održavanje radne discipline. Kada se model promatra na taj način moguće ga je koristiti kao metriku za usporedbu djelatnika koji obavljaju različite poslove. Uz to, moguće ga je koristiti i kao način usporedbe učinkovitosti za raznovrsne poslove. Prema Jexu i Brittu (2008), taj model dobio je snažnu empirijsku potporu i predstavlja srednje rješenje između teze da postoji radna uspješnost kao jedinstven konstrukt za sve poslove i teze da je usporedba uspješnosti u različitim poslovima nemoguća.

U suvremenim organizacijama mjerenje radne uspješnosti je kontinuirana praksa. Učinkovito upravljanje uspješnošću povezuje organizacijske ciljeve i rezultate s individualnim ciljevima i rezultatima rada. Stoga je praćenje i ocjenjivanje individualne radne uspješnosti važan segment praćenja i poboljšavanja ukupne organizacijske uspješnosti. Neki od specifičnih razloga praćenja su ispitivanja pozitivnog ili negativnog djelovanja objektivnih, mikroklimatskih, interpersonalnih i drugih faktora na rad, procjene pravilnosti različitih poslovnih odluka, analize pojava kao što su izostanci i rad u smjenama, planiranja i procjene efikasnosti obrazovanja i treninga, provjere pravilnosti selekcijskog postupka, rješavanje niza kadrovskih problema poput premještanja radnika, definiranja sustava nagrađivanja, planiranja razvoja profesionalne karijere i slično.

Nakon usporedbe rezultata dobivenih mjerenjem radne uspješnosti, postavlja se vrlo opravdano pitanje – zbog čega dolazi do razlika u radnoj uspješnosti među pojedinim zaposlenicima? Općenito govoreći, razlike u radnoj uspješnosti uzrokuje interakcija između sposobnosti, motivacije i okoline koja može potaknuti ili inhibirati učinak. Dakle, da bi djelatnik mogao biti uspješan u poslu koji obavlja, on treba posjedovati određeni skup sposobnosti, znanja i vještina, biti motiviran za posao koji obavlja te raditi u okolini i uvjetima koji podržavaju učinkovitost.

U prilog tome govori i Campbellov model determinanti radne uspješnosti (1990, 1994, prema Jex i Britt, 2008). Prema njemu radna uspješnost određena je interakcijom triju dimenzija. Prva je deklarativno znanje, odnosno znanje činjenica, principa i postavljenih zadataka, druga je proceduralno znanje, odnosno znanje o tome kako nešto učiniti, iskazuje se u ponašanju i

čini kognitivnu osnovu vještinama, a treća je motivacija koja odražava hoće li se i u kojoj mjeri osoba truditi obavljati radne zadatke te koliko dugo će ustrajati u onome što radi.

Vrijednost Campellovog modela determinanti radne uspješnosti odražava se u jasno istaknutim faktorima koji određuju radnu uspješnost te u tome što naglašava složenost njihove interakcije. Na primjer, visokom razinom motivacije može se kompenzirati umjerena razina proceduralnog znanja. S druge strane, niska motivacija može umanjiti moguću dobit visoke razine proceduralnog znanja.

Koliko je radna učinkovitost važna organizacijama možemo zaključiti iz različitih aktivnosti koje se sve poduzimaju da bi se osigurao što veći radni učinak. Prve mjere počinju i prije nego što je osoba postala dijelom tvrtke – u trenutku kada započinje selekcijski proces. Mjerenjem niza prediktorskih varijabli nastoji se prepoznati i odabrati kandidate s najvećim potencijalom za uspješnost na budućem radnom mjestu. Među najčešće korištenim prediktorima su opća kognitivna sposobnost i osobine ličnosti. Metaanaliza koju su proveli Schmidt i Hunter (1998) pokazala je kako je korelacija između opće mentalne sposobnosti i radne uspješnosti ,51 – više od 25% varijance radne učinkovitosti objašnjeno je razlikama u općoj kognitivnoj sposobnosti. Prema Schmidtu, Hunteru i Outerbridgeu (1986, prema Jex i Britt, 2008) opća kognitivna sposobnost i radna učinkovitost povezane su posredno, preko znanja o poslu (deklarativnog i proceduralnog). Drugim riječima, djelatnici s većom razinom opće mentalne sposobnosti bolje će razumjeti radne zadatke koje obavljaju i time biti uspješniji u poslu.

Prema Barricku, Mountu i Judgeu (2001) većina metaanaliza pokazala je da savjesnost i emocionalna stabilnost pozitivno koreliraju s radnom uspješnošću, bez obzira na vrstu posla, pri čemu je savjesnost nešto snažnije povezana s radnom uspješnošću u odnosu na emocionalnu stabilnost. One su također pozitivno povezane i s određenim komponentama radne uspješnosti. I savjesnost i emocionalna stabilnost pozitivno utječu na timski rad (Hough, 1992; Mount, Barrick i Stewart, 1998; prema Barrick i sur., 2001). Preostale tri dimenzije petfaktorskog modela ličnosti smatraju se valjanim prediktorima za specifične skupine poslova ili radne zadatke. Tako se ekstraverzija smatra dobrim prediktorom za poslove u kojima interakcija s drugima ili timski rad imaju značajnu ulogu. Ugodnost i otvorenost nešto su slabije povezane s općom radnom uspješnosti. U poslovima gdje je naglasak na interakciji, pomaganju i brizi o drugima, ugodnost ima visoku prediktivnu valjanost. S druge strane, uspješnost u edukaciji kontinuirano se povezuje s otvorenošću prema novim iskustvima.

Povezanost vremenske perspektive i radne uspješnosti

Prema mišljenju Zimbarda i Boyda (1999), vremenska perspektiva je konstrukt koji je u podlozi drugih, istaknutijih konstrukata poput postignuća, postavljanja ciljeva, sklonosti rizičnom ponašanju, traženja uzbuđenja, osjećaja krivnje i slično. Najčešća i najglasnija kritika teoriji vremenske perspektive jest da ona ne donosi ništa novo, već samo postojeća znanja oblači u novo ruho i daje im novo ime.

Međutim, Zimbardo i Boyd razvili su i validirali objektivnu mjeru vremenske perspektive pod imenom Zimbardov upitnik vremenske perspektive (ZTPI, eng. *Zimbardo Time Perspective Inventory*). Upitnik je pokazao postojanu faktorsku strukturu te konvergentnu i diskriminativnu valjanost (Zimbardo i Boyd., 1999; Henson, Carey, Carey, i Maisto, 2006). Uravnoteženost vremenskih perspektiva dopušta fleksibilan prijelaz između vremenskih perspektiva ovisno o tome koliko su one primjerene određenoj situaciji. No, često je slučaj da osoba češće koristi jednu od vremenskih perspektiva i razvija pristranost koja dovodi do određenih obrazaca ponašanja (Keough i sur., 1999).

Prema Zimbardu i Boydu (1999) većina dosadašnjih istraživanja nastojala je povezati sadašnjost ili budućnost s drugim psihološkim konstruktima te ispitati njihove učinke na određena ponašanja, uz znatno zanemarivanje prošlih vremenskih perspektiva. Pri tome su istraživanja koja bi mogla opisati odnos vremenske perspektive i radne uspješnosti svedena na ispitivanje povezanosti između vremenske perspektive i korelata te pokazatelja radne uspješnosti. Zbog nedostatka sveobuhvatnih istraživanja na temelju kojih bi se mogli formirati problemi i hipoteze ovog istraživanja, vodili smo se odnosom između vremenske perspektive i osobina ličnosti koje se koriste kao prediktori radne uspješnosti posla koji obavljaju sudionici ovog istraživanja, između vremenske perspektive i ekstraverzije, ugodnosti, savjesnosti i emocionalne stabilnosti, i nekih s njima povezanih konstrukata poput mjesta kontrole, odlaganja posla i energije.

Zimbardo i Boyd (1999) su prilikom testiranja konvergentne valjanosti ZTPI-a tražili korelacije između vremenske perspektive i različitih mjera ličnosti, od čega i nekoliko dimenzija petfaktorskog modela ličnosti. Najveća korelacija utvrđena je između buduće vremenske perspektive i savjesnosti ($r=,57$; $p<0,001$). Ona je potvrđena i Kairysovim (2010) istraživanjem ($r=,66$; $p<0,01$). Osobe s izraženom sadašnjom vremenskom perspektivom sklonije su rizičnom ponašanju, dok buduća vremenska perspektiva i rizično ponašanje negativno koreliraju (Zimbardo, Keough i Boyd 1997; Keough i sur., 1999). Vremenska perspektiva također se pokazala korisnim prediktorom odlaganja posla. Buduća vremenska

perspektiva negativno korelira s odlaganjem posla, dok sadašnja fatalistička perspektiva korelira pozitivno (Gupta, R., Hershey, A. i Gaur, J., 2012). S obzirom na ove nalaze opravdano je očekivati da će u poslu u kojem je za učinkovitost važna savjesnost među najuspješnijima biti djelatnici s dominantnom budućom vremenskom perspektivom. Zbog sklonosti rizičnom ponašanju djelatnici sadašnje hedonističke vremenske perspektive mogu kratkoročno ostvariti dobre rezultate i time odavati dojam uspješnih djelatnika. S druge strane, takvo rizično ponašanje može izazvati dugoročnu štetu (Zimbardo i Boyd, 2008). Zbog sklonosti da što više odgađaju posao, manje uspješni u poslu bit će djelatnici dominantno sadašnje fatalističke perspektive.

Istraživanja su također ukazala na umjerenu pozitivnu povezanost ekstraverzije i sadašnje hedonističke vremenske perspektive ($r=,38$; $p<0,01$) (Kairys, 2010) te između buduće vremenske perspektive i energije ($r=,3$; $p<0.001$) (Zimbardo i Boyd, 1999) dajući indicaciju kako bi osobe s rezultatima dominantnima na tim vremenskim perspektivama mogle postizati dobre rezultate u poslovima u kojima se od djelatnika očekuje ekstrovertiranost.

Zimbardo i Boyd (1999) su, ispitujući povezanost vremenske perspektive i osobina ličnosti, utvrdili da je povezanost između emocionalne stabilnosti i prošle negativne vremenske perspektive umjereno negativna ($r=-,45$; $p<,01$). Sukladno tome, Kairys (2010) je u svom istraživanju utvrdio kako je dimenzija neuroticizma petfaktorskog modela ličnosti Coste i McCraea umjereno pozitivno povezana s prošlom negativnom ($r=,49$; $p<0,01$) i sadašnjom fatalističkom ($r=,32$; $p<0,01$) vremenskom perspektivom. Temeljem tih nalaza možemo pretpostaviti da će se u poslovima koji su stresni ili u kojima se od zaposlenika očekuje visoka razina emocionalne stabilnosti manje uspješni biti djelatnici s dominantnim rezultatom na prošloj negativnoj, odnosno sadašnjoj fatalističkoj vremenskoj perspektivi.

Dimenzija otvorenosti, koja se često koristi kao jedan od prediktora brzine i kvalitete prilagodbe djelatnika na promjene, u istraživanju Kairysa (2010) umjereno je pozitivno povezana sa sadašnjom hedonističkom vremenskom perspektivom ($r=,34$; $p<0,01$).

Istraživanje koje dodatno može doprinijeti utvrđivanju odnosa vremenske perspektive i radne učinkovitosti je ono koje opisuje odnos vremenske perspektive i mjesta kontrole. Kolesoys (2002) je pokazao da je unutarne mjesto kontrole pozitivno povezano s budućom vremenskom perspektivom, a negativno s prošlom negativnom i sadašnjom fatalističkom perspektivom. Sukladno tome za očekivati je da djelatnici dominantno buduće vremenske perspektive, pripisuju uspjeh u poslu svojim vještinama, znanjima i trudu te da više preuzimaju odgovornost za svoja postignuća, za razliku od onih dominantno prošle negativne

te sadašnje fatalističke perspektive koji uzroke svojih radnih rezultata traže u vanjskim faktorima. Samim time razlikovat će se u preuzimanju odgovornosti za posljedice svog rada i aktivnostima koje poduzimaju kako bi u budućnosti bili (ili ostali) uspješni u poslu koji obavljaju.

S obzirom na povezanosti između vremenskih perspektiva i različitih prediktora radne uspješnosti mogli bismo pretpostaviti odnos između vremenske perspektive i radne uspješnosti, no za potvrdu takvih hipoteza nedostaju istraživanja koja bi ih mogla potvrditi, odnosno opovrgnuti. Upravo s tim ciljem provedeno je i sljedeće istraživanje, a hipoteze su definirane temeljem poznatog odnosa vremenske perspektive i osobina ličnosti.

CILJ, PROBLEMI I HIPOTEZE ISTRAŽIVANJA

Cilj istraživanja

Cilj ovog istraživanja je utvrditi odnos između vremenske perspektive i radne uspješnosti. Varijabla radne uspješnosti operacionalizirana je kao djelatnikova samoprocjena radne uspješnosti te voditeljeva procjena radne uspješnosti djelatnika. Komponente radne uspješnosti za koje su djelatnici davali samoprocjene određene su u skladu s Campbellovim modelom radne uspješnosti, dok su voditelji davali opću ocjenu radne uspješnosti djelatnika uz napomenu da uzmu u obzir pojedine komponente radne uspješnosti (vidi prilog 2).

Problemi

1. Ispitati postoje li razlike u tome kako djelatnici ocjenjuju svoju radnu uspješnost s obzirom na njihovu dominantnu vremensku perspektivu te ispitati voditeljevu procjenu radne uspješnosti s obzirom na dominantnu vremensku perspektivu djelatnika.
2. Ispitati postoje li razlike između samoprocjene i voditeljeve procjene radne uspješnosti s obzirom na dominantnu vremensku perspektivu djelatnika.
3. Ispitati postoje li razlike u pojedinim komponentama radne uspješnosti s obzirom na dominantnu vremensku perspektivu djelatnika.
4. Ispitati postoje li razlike u usporedbi vlastite radne uspješnosti u odnosu na druge zaposlenike s obzirom na dominantnu vremensku perspektivu djelatnika.

Hipoteze

Zbog nedostatka istraživanja koja bi izravno ukazivala na povezanost vremenske perspektive i radne uspješnosti, hipoteze se temelje na odnosu vremenske perspektive i osobina ličnosti. U obzir su uzete osobine ličnosti, prediktori radne uspješnosti prilikom obavljanja poslova u kontaktnom centru, a to su ekstraverzija, ugodnost, savjesnost i emocionalna stabilnost.

- 1.1. Postojat će razlike u samoprocjeni sveukupne radne uspješnosti s obzirom na dominantnu vremensku perspektivu djelatnika. Sudionici s dominantnim rezultatom na dimenziji budućnosti i sudionici s dominantnim rezultatom na dimenziji hedonistička sadašnjost procjenjivat će se značajno uspješnijima od ostalih sudionika.
- 1.2. Postojat će razlike u voditeljevoj procjeni sveukupne radne uspješnosti s obzirom na dominantnu vremensku perspektivu djelatnika. Najuspješnije će procjenjivati sudionike s dominantnim rezultatom na dimenziji budućnosti i sudionike s dominantnim rezultatom na dimenziji hedonistička sadašnjost.
- 1.3. Postojat će pozitivna povezanost između samoprocjene radne uspješnosti djelatnika i buduće, odnosno sadašnje hedonističke vremenske perspektive. Također će postojati pozitivna povezanost između voditeljeve procjene radne uspješnosti i buduće vremenske perspektive te negativna povezanost između voditeljeve procjene radne uspješnosti i sadašnje hedonističke vremenske perspektive.
- 2.1. Postojat će razlike u samoprocjeni i voditeljevoj procjeni radne uspješnosti s obzirom na dominantnu vremensku perspektivu djelatnika. Sudionici s dominantnim rezultatom na dimenziji hedonistička sadašnjost procjenjivat će se značajno uspješnijima u odnosu na to kako ih procjenjuju voditelji. Sudionici s dominantnim rezultatom na dimenziji negativna prošlost i fatalistička sadašnjost procjenjivat će se značajno manje uspješnima u odnosu na to kako ih procjenjuju voditelji.
- 3.1. Postojat će razlika u samoprocjeni *komunikacije s kolegama i nadređenima* s obzirom na dominantnu vremensku perspektivu djelatnika. Sudionici s dominantnim rezultatom na dimenziji budućnosti, hedonistička sadašnjost i pozitivna prošlost procjenjivat će se uspješnijima u komunikaciji s drugim zaposlenicima od sudionika s dominantnim rezultatom na dimenziji negativna prošlost i fatalistička sadašnjost.
- 3.2. Postojat će razlika u samoprocjeni *komunikacije s korisnicima* s obzirom na dominantnu vremensku perspektivu djelatnika. Sudionici s dominantnim rezultatom

na dimenziji budućnosti, hedonistička sadašnjost i pozitivna prošlost procjenjivat će se uspješnijima u komunikaciji s korisnicima od sudionika s dominantnim rezultatom na dimenziji negativna prošlost i fatalistička sadašnjost.

3.3. Postojat će razlika u samoprocjeni *razine truda* s obzirom na dominantnu vremensku perspektivu djelatnika. Sudionici s dominantnim rezultatom na dimenziji budućnosti procjenjivat će da ulažu značajno više truda od sudionika s dominantnim rezultatima na ostalim dimenzijama vremenske perspektive.

3.4. Postojat će razlika u samoprocjeni *pridržavanja pravila* s obzirom na dominantnu vremensku perspektivu djelatnika. Sudionici s dominantnim rezultatom na dimenziji budućnosti procjenjivat će da se značajno više pridržavaju pravila od sudionika s dominantnim rezultatima na ostalim dimenzijama vremenske perspektive.

4.1. Postojat će razlika u usporedbi vlastite radne uspješnosti s drugim zaposlenicima s obzirom na dominantnu vremensku perspektivu djelatnika. Sudionici s dominantnim rezultatom na dimenziji budućnosti, sudionici s dominantnim rezultatom na dimenziji hedonistička sadašnjost i sudionici s dominantnim rezultatom na dimenziji pozitivna prošlost procjenjivat će se uspješnijima od drugih. Nakon toga će ih slijediti sudionici s dominantnim rezultatom na dimenziji negativna prošlost, a u konačnici fatalistička sadašnjost.

METODOLOGIJA ISTRAŽIVANJA

Sudionici

Istraživanje je provedeno na prigodnom uzorku od 317 djelatnika u radnoj jedinici za dolazne kontakte s korisnicima jedne zagrebačke tvrtke. U istraživanju je sudjelovalo 122 (38,5%) muškaraca i 195 (61,5%) žena. Dob sudionika se kreće u rasponu od 19 do 26 godina, pri čemu prosjek iznosi $M=22,81$, a raspršenje $SD=1,58$. Svi sudionici su studenti, zaposleni preko studentskog ugovora. Od ukupnog broja sudionika njih 178 (56,2%) studira na preddiplomskom studiju, dok ih je 139 (43,8%) na diplomskom studiju. S obzirom na pravila rada tvrtke, od svih sudionika očekuje se da se stave na raspolaganje za rad ukupno 20 sati tjedno. Sudionici istraživanja su u posljednjih 30 dana (do trenutka istraživanja) radili između 8 i 39 sati tjedno, a u prosjeku nešto više od 23 sata ($M=23,67$; $SD=7,29$). Duljina zaposlenja kreće se u rasponu od 1 do 32 mjeseca uz prosječno trajanje zaposlenja od 8 mjeseci ($M=8,10$; $SD=7,22$).

Mjerni instrumenti

Zimbardov upitnik vremenske perspektive (ZTPI, eng. Zimbardo Time Perspective Inventory; Zimbardo i Boyd, 1999) koristi se kao mjera vremenske perspektive, odnosno za utvrđivanje usmjerenosti prema jednoj ili više vremenskih perspektiva. Sastoji se od 56 čestica, za koje sudionik daje procjenu u kojoj mjeri se tvrdnje općenito odnose na njega, na ljestvici od 1 do 5 (1 – uopće se ne odnosi na mene, 3 – podjednako se odnosi i ne odnosi na mene, 5 – u potpunosti se odnosi na mene). Česticama se mjeri 5 vremenskih perspektiva s 5 ljestvica – prošla pozitivna vremenska perspektiva (9 čestica), prošla negativna vremenska perspektiva (10 čestica), sadašnja fatalistička vremenska perspektiva (9 čestica), sadašnja hedonistička vremenska perspektiva (15 čestica) i buduća vremenska perspektiva (13 čestica). Ukupni rezultat na pojedinoj ljestvici formira se kao aritmetička sredina odgovora za pojedinu vremensku perspektivu. Viši rezultat na određenoj vremenskoj perspektivi predstavlja veću istaknutost te vremenske perspektive. Za američki uzorak pouzdanost izračunata Cronbachovim koeficijentom za ovaj upitnik kreće se u rasponu od $\alpha=.74$ do $\alpha=.82$ (Zimbardo i Boyd, 1999). Ljestvicu vremenske perspektive na hrvatski su jezik preveli Bunjevac, Bokulić, Matić, Punek, Tomaš i Vrlec (2009) te provjerili valjanost i pouzdanost na hrvatskom uzorku od 438 studenata Sveučilišta u Zagrebu. Na tom uzorku pouzdanost se kreće u rasponu od $\alpha=.65$ do $\alpha=.83$. U svrhu ovog istraživanja također je izračunata pouzdanost te je dobiven raspon od $\alpha=.65$ do $\alpha=.91$. Usporedba pouzdanosti podljestvica vremenske perspektive izražena preko Cronbachovog alpha koeficijenta unutarnje konzistencije se nalazi u Tablici 1.

Tablica 1

Cronbachv alpha koeficijent unutarnje konzistencije trenutnog istraživanja te za hrvatski i američki uzorak

Vremenska perspektiva	Trenutno istraživanje	Hrvatska (Bunjevac i sur., 2009)	SAD (Zimbardo i Boyd, 1999)
Negativna prošlost	$\alpha =,81$	$\alpha =,83$	$\alpha =,82$
Pozitivna prošlost	$\alpha =,76$	$\alpha =,74$	$\alpha =,80$
Hedonistička sadašnjost	$\alpha =,89$	$\alpha =,82$	$\alpha =,80$
Fatalistička sadašnjost	$\alpha =,65$	$\alpha =,65$	$\alpha =,74$
Budućnost	$\alpha =,91$	$\alpha =,78$	$\alpha =,81$

Upitnik samoprocjene radne uspješnosti (Prilog 1) sastavljen je u svrhu ovog rada, a temeljen je na osnovnim komponentama radne uspješnosti prema Campbellovom modelu (1990, 1994, prema Jex i Britt, 2008). Upitnik sadrži ukupno 8 pitanja. Dva se odnose na radno vrijeme (prosječan broj odrađenih sati u tjednu u zadnjih 30 dana i očekivani broj odrađenih sati u tjednu), četiri na komponente radne uspješnosti (komunikacija s drugim zaposlenima kao

pokazatelj uspješnosti u suradnji i timskom radu, komunikacija s korisnicima kao pokazatelj uspješnosti u radnim zadacima specifičnim za posao, uloženi trud i pridržavanje pravila kao pokazatelj održavanja discipline), jedno na sveukupnu radnu uspješnost u posljednjih mjesec dana te jedno na usporedbu vlastite radne uspješnosti u odnosu na kolege koji obavljaju isti posao. Na pitanja koja se odnose na radnu uspješnost sudionici su davali odgovore na ljestvici od 1 do 7 (1 – nimalo uspješan/na, 7 – vrlo uspješan/na, odnosno 1 – značajno sam lošiji/a od drugih zaposlenika, 7 – značajno sam bolji/a od drugih zaposlenika). Odgovor na pojedino pitanje ujedno predstavlja i rezultat za pojedinu komponentu radne uspješnosti.

Voditeljeva procjena radne uspješnosti (Prilog 2) iskazana je ocjenom na ljestvici od 1 do 7 (1 – nimalo uspješan/na, 7 – vrlo uspješan/na). Prilikom ispunjavanja upitnika voditelja se molilo da za razdoblje od posljednjih 30 dana uzme u obzir pisanu i usmenu komunikaciju djelatnika/ce s drugim zaposlenima, komunikaciju s korisnicima, razinu uloženog truda u obavljanje posla, mjeru u kojoj se djelatnik/ca pridržava svih pravila vezanih uz radno mjesto i sveukupnu radnu uspješnost.

Upitnik demografskih karakteristika sadržavao je pitanja koja se odnose na spol, godinu rođenja, trenutno obrazovanje, vrstu zaposlenja (studentski ugovor ili ugovor o radu) te duljinu zaposlenja u mjesecima. Upitnik nije sadržavao pitanje o fakultetu koji sudionici pohađaju jer bi zbog vrlo malog broja studenata pojedinih fakulteta mogla biti narušena anonimnost.

Postupak

Sudionici istraživanja bili su voditelji timova i djelatnici kontaktnog centra jedne zagrebačke tvrtke. Istraživanje je provedeno u dvije faze. U prvoj su sudjelovala 3 voditelja koji su procjenjivali djelatnike i djelatnice iz svog tima. U tom razdoblju djelatnici su dobili e-mail kojim su obaviješteni da će ubrzo dobiti poziv za sudjelovanje u istraživanju kojim se ispituje odnos nekih osobina djelatnika i radne uspješnosti. Kako bi se mogle povezati ocjene voditelja i odgovori djelatnika bez narušavanja anonimnosti, ocjene koje su dali voditelji pretvorene su u slova. Djelatnici su e-mailom primili poziv za sudjelovanje u kojem je naglašeno kako je ispitivanje anonimno, da će se rezultati koristiti isključivo u istraživačke svrhe te da je važno da upitnik ispunjavaju što iskrenije. Svaki sudionik je u svom e-mailu dobio i tzv. pristupnu oznaku, odnosno voditeljevu ocjenu rekodiranu u slovo. Pristupni kod je bio obvezno polje za pristupanje upitniku, tako da je svaki djelatnik (ni ne znajući) prije ispunjavanja upitnika upisao ocjenu radne uspješnosti koju mu je dao voditelj. Djelatnici su

upitnike ispunjavali individualno, putem *online* forme. Ispunjavanje upitnika trajalo je 10ak minuta.

REZULTATI

Deskriptivna statistika

Vremenska perspektiva

Za svakog od sudionika utvrđena je dominantna vremenska perspektiva, odnosno ona perspektiva na čijoj je podljestvici pojedini sudionik postigao najviši rezultat u odnosu na ostale podljestvice, nakon čega se provedena daljnja obrada rezultata.

U Tablici 2 prikazana je deskriptivna analiza podljestvica Zimbardovog upitnika vremenske perspektive s obzirom na spol. Vremenska perspektiva hedonistička sadašnjost ima prosječno najveću aritmetičku sredinu $M=3,41$ dok negativna prošlost ima najmanju aritmetičku sredinu $M=2,45$. Možemo uočiti kako se sudionici najmanje razlikuju na dimenziji negativna prošlost, a najviše na dimenziji budućnosti. Da bismo provjerili postoje li spolne razlike u vremenskoj perspektivi proveli smo t-test za nezavisne uzorke kojim smo utvrdili da ne postoje statistički značajne razlike. Jednostavnom analizom varijance provjereno je postoji li statistički značajna razlika između vremenske perspektive i dobi te je utvrđeno da niti tu ne postoji statistički značajna razlika među skupinama.

Tablica 2

Deskriptivna statistika za dimenzije vremenske perspektive s obzirom na spol sudionika

Vremenska perspektiva	muškarci			žene			ukupno		
	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>
Negativna prošlost	2	3,15	0,07	9	2,30	0,35	11	2,45	0,47
Pozitivna prošlost	8	3,29	0,67	9	2,94	0,39	17	3,10	0,55
Fatalistička sadašnjost	6	2,48	0,60	4	2,86	0,45	10	2,63	0,55
Hedonistička sadašnjost	66	3,53	0,54	111	3,33	0,59	177	3,41	0,57
Budućnost	40	3,30	0,64	62	3,32	0,61	102	3,31	0,62

N - broj sudionika po kategoriji; *M* - aritmetička sredina; *SD* - standardna devijacija

Radna uspješnost

Deskriptivna statistika različitih aspekata radne uspješnosti prikazana je u Tablici 3. Preliminarnom analizom rezultata za pojedine komponente radne uspješnosti možemo utvrditi da se sudionici općenito procjenjuju najuspješnijima u komunikaciji s korisnicima ($M=6,12$; $SD=0,80$), dok najnižu procjenu daju uloženom trudu, iako je i ta ocjena iznad teorijskog prosjeka ($M=5,14$; $SD=1,66$). U usporedbi s drugima sudionici se u prosjeku procjenjuju malo boljima od kolega ($M=5,20$; $SD=1,43$). Razlika između prosječne samoprocjene ukupne radne uspješnosti ($M=6,17$; $SD=0,82$) i prosječne voditeljeve procjene radne uspješnosti ($M=6,01$; $SD=0,92$) je relativno mala, no nju ćemo kasnije testirati s obzirom na različite vremenske perspektive, kao i korelaciju te dvije mjere radne uspješnosti.

Tablica 3

Deskriptivna statistika različitih aspekata radne uspješnosti

	Min.	Max.	<i>M</i>	<i>SD</i>
Komunikacija s kolegama i nadređenima	3	7	5,85	0,96
Komunikacija s korisnicima	3	7	6,12	0,80
Razina uložnog truda	1	7	5,14	1,66
Pridržavanje pravila	1	7	5,89	1,03
Samoprocjena ukupne radne uspješnosti	3	7	6,17	0,82
Usporedba radne uspješnosti s drugima	1	7	5,20	1,43
Voditeljeva procjena radne uspješnosti	2	7	6,01	0,92

Odnos vremenske perspektive i radne uspješnosti

Kako bi se provjerila usklađenost procjena voditelja i samoprocjena djelatnika, prije odgovora na prvi problem ispitana je povezanost samoprocjena radne uspješnosti i voditeljevih procjena radne uspješnosti s obzirom na vremensku perspektivu djelatnika. Statistički značajna korelacija utvrđena je između samoprocjena i procjena voditelja za djelatnike dominantno sadašnje hedonističke perspektive ($r=,57$; $p<0,01$) te između samoprocjena i procjena voditelja za djelatnike dominantno buduće vremenske perspektive ($r=,85$; $p<0,01$).

Samoprocjene i procjene opće radne uspješnosti s obzirom na vremensku perspektivu

Kako bismo odgovorili na prvi problem i ispitali postoje li razlike u samoprocjeni i voditeljevoj procjeni radne uspješnosti s obzirom na različite vremenske perspektive djelatnika proveli smo dvije jednostavne analize varijance za nezavisne uzorke. Tom prilikom vremenska perspektiva je tretirana kao nezavisna varijabla, dok su samoprocjena radne uspješnosti i voditeljeva procjena radne uspješnosti tretirane kao zavisne varijable.

Rezultati jednostavne analize varijance ukazuju na postojanje statistički značajne razlike u samoprocjeni radne uspješnosti ($F=19,88$; $df=4/312$; $p<0,01$) s obzirom na vremensku perspektivu djelatnika, a prikazani su u Tablici 4. Kao što je i očekivano, Schefféovim post hoc testom je utvrđeno da se djelatnici dominantno buduće ($M=6,40$; $SD=0,633$) i dominantno sadašnje hedonističke perspektive ($M=6,23$; $SD=0,757$) ne razlikuju značajno u samoprocjeni radne uspješnosti. Također je utvrđeno da se djelatnici dominantno buduće vremenske perspektive procjenjuju značajno uspješnijima u odnosu na djelatnike dominantno sadašnje fatalističke ($M=5$; $SD=0,816$), prošle pozitivne ($M=5,71$; $SD=0,849$) i prošle negativne vremenske perspektive ($M=4,82$; $SD=1,079$). Djelatnici dominantno sadašnje hedonističke vremenske perspektive procjenjuju se značajno uspješnijima od djelatnika dominantno sadašnje fatalističke i prošle negativne perspektive. Između djelatnika dominantno sadašnje hedonističke i prošle pozitivne vremenske perspektive nije utvrđena statistički značajna razlika, iako se veličine aritmetičkih sredina kreću u očekivanom smjeru.

Izuzev izostanka statistički značajne razlike između djelatnika sadašnje hedonističke i prošle pozitivne vremenske perspektive, djelatnici s dominantnim rezultatom na dimenziji hedonistička sadašnjost i budućnost procjenjuju se značajno uspješnijima od ostalih te možemo reći da je hipoteza 1.1 djelomično potvrđena.

Tablica 4

Razlike u samoprocjeni radne uspješnosti i voditeljevoj procjeni radne uspješnosti s obzirom na vremensku perspektivu

	Vremenska perspektiva	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>F</i>	<i>df</i>
Samoprocjena radne uspješnosti	Prošla negativna	4,82	1,08	19,880**	4/312
	Pozitivna prošlost	5,71	,85		
	Sadašnja fatalistička	5,00	,82		
	Sadašnja hedonistička	6,23	,76		
	Buduća	6,40	,63		
Voditeljeva procjena radne uspješnosti	Prošla negativna	5,18	,98	13,811**	4/312
	Pozitivna prošlost	5,41	1,06		
	Sadašnja fatalistička	4,80	,92		
	Sadašnja hedonistička	5,99	,88		
	Buduća	6,35	,75		

** $p<0,01$; * $p<0,05$

Legenda: *M* - aritmetička sredina; *SD* - standardna devijacija; *F* - F-omjer; *df* - stupnjevi slobode

Rezultati jednostavne analize varijance ukazuju na postojanje statistički značajne razlike u voditeljevoj procjeni radne uspješnosti s obzirom na vremensku perspektivu djelatnika

($F=13,811$; $df=4/312$; $p<0,01$), a prikazani su u Tablici 4. Kao što je i očekivano hipotezom 1.2, Schefféovim post hoc testom je utvrđeno da su vođitelji najuspješnijima procijenili djelatnike dominantne buduće vremenske perspektive ($M=6,35$, $SD=0,753$) u odnosu na sve ostale skupine. Djelatnike dominantne sadašnje hedonističke perspektive procijenili su značajno uspješnijima ($M=5,99$, $SD=0,876$) od djelatnika dominantno sadašnje fatalističke perspektive. Između ostalih skupina nije bilo statistički značajne razlike.

Smjer aritmetičkih sredina vođiteljevih procjena radne uspješnosti kreće se u skladu s postavljenom hipotezom, stoga možemo reći da je i hipoteza 1.2 potvrđena.

Iz Tablice 5 vidljivo je kako su samoprocjene i vođiteljeva procjena radne uspješnosti povezane sa sadašnjom hedonističkom i budućom vremenskom perspektivom. Samoprocjene radne uspješnosti umjereno pozitivno koreliraju kako s budućom ($r=,416$; $p<0,01$) tako i sa sadašnjom hedonističkom vremenskom perspektivom ($r=,362$; $p<0,01$), pri čemu je korelacija s budućom vremenskom perspektivom nešto veća. Vođiteljeva procjena radne uspješnosti je također umjereno pozitivno povezana s budućom vremenskom perspektivom ($r=,331$; $p<0,01$), dok sa sadašnjom hedonističkom perspektivom korelira nisko i negativno ($r=-,181$; $p<0,01$). Sve korelacije su statistički značajne i u skladu s očekivanjima te možemo reći da je hipoteza 1.3. potvrđena.

Tablica 5

Koeficijenti korelacije između vremenskih perspektiva i samoprocjene te vođiteljeve procjene radne uspješnosti

Vremenska perspektiva	Samoprocjena radne uspješnosti	Vođiteljeva procjena radne uspješnosti
Negativna prošlost	-,672*	-,699
Pozitivna prošlost	0,394	,360
Fatalistička sadašnjost	-,462	,034
Hedonistička sadašnjost	,362**	-,181*
Budućnost	,416**	,331**

** $p<0,01$; * $p<0,05$

Razlike između samoprocjene i vođiteljeve procjene radne uspješnosti

Za provjeru drugog problema t-testovima za nezavisne uzorke ispitali smo postoji li statistički značajna razlika između samoprocjene i vođiteljeve procjene radne uspješnosti s obzirom na dominantnu vremensku perspektivu djelatnika. Rezultati dobiveni provedenim testom prikazani su u Tablici 6. Iako su se razlike između aritmetičkih sredina kretale u smjeru predviđenom hipotezom, one nisu bile statistički značajne te hipoteza 2.1 nije potvrđena ni za jednu vremensku perspektivu.

Tablica 6

Rezultati t-testova za nezavisne uzorke provedenih između samoprocjene i voditeljeve procjene radne uspješnosti s obzirom na dominantnu vremensku perspektivu djelatnika

		<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>t</i>	<i>df</i>
Negativna prošlost	Samoprocjena	4,82	1,079	0,622	20
	Voditeljeva procjena	5,18	0,982		
Pozitivna prošlost	Samoprocjena	5,71	0,849	0,462	32
	Voditeljeva procjena	5,41	1,105		
Fatalistička sadašnjost	Samoprocjena	5,00	0,816	0,747	18
	Voditeljeva procjena	4,80	0,919		
Hedonistička sadašnjost	Samoprocjena	6,23	0,757	0,579	352
	Voditeljeva procjena	5,99	0,876		
Budućnost	Samoprocjena	6,40	0,633	0,075	202
	Voditeljeva procjena	6,35	0,753		

** $p < 0,01$; * $p < 0,05$

Legenda: *M* - aritmetička sredina; *SD* - standardna devijacija; *t* - t-omjer; *df* - stupnjevi slobode

Razlike u komponentama radne uspješnosti

Treći problem istraživanja bio je ispitati postoje li razlike u pojedinim komponentama radne uspješnosti s obzirom na dominantnu vremensku perspektivu djelatnika. Da bismo to provjerili proveli smo četiri jednostavne analize varijance za nezavisne uzorke. Tom prilikom vremenska perspektiva je tretirana kao nezavisna varijabla, dok su komponentne radne uspješnosti tretirane kao zavisne varijable.

Hipotezom 3.1 predviđeno je da će postojati razlika u samoprocjeni komunikacije s kolegama i nadređenima s obzirom na dominantnu vremensku perspektivu djelatnika, pri čemu će se sudionici s dominantnim rezultatom na dimenziji budućnost, hedonistička sadašnjost i pozitivna prošlost procjenjivati uspješnijima u komunikaciji s drugim zaposlenicima od sudionika s dominantnim rezultatom na dimenziji negativna prošlost i fatalistička sadašnjost.

Jednostavnom analizom varijance utvrđen je značajan efekt varijable vremenske perspektive $F(4, 312)=12,514$; $p < 0,01$. Post hoc analiza Schefféovim testom pokazala je da se djelatnici dominantno buduće ($M=6,11$; $SD=0,730$), djelatnici dominantno sadašnje hedonističke ($M=5,90$; $SD=0,927$) i djelatnici dominantno prošle pozitivne vremenske perspektive

($M=5,71$; $SD=1,047$) procjenjuju značajno uspješnijima u komunikaciji s kolegama i nadređenima u odnosu na djelatnike dominantno sadašnje fatalističke ($M=4,40$; $SD=1,075$) i prošle negativne vremenske perspektive ($M=4,45$; $SD=1,934$), pri čemu su sve razlike bile statistički značajne uz nivo rizika od 5%. Dobiveni rezultati potvrdili su hipotezu 3.1.

Tablica 7

Deskriptivna statistika samoprocjene komunikacije djelatnika s kolegama i nadređenima s obzirom na različite vremenske perspektive

Vremenska perspektiva	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>
Negativna prošlost	11	4,45	0,93
Pozitivna prošlost	17	5,71	1,05
Fatalistička sadašnjost	10	4,40	1,07
Hedonistička sadašnjost	177	5,90	0,93
Budućnost	102	6,11	0,73

Legenda: *N* – broj sudionika; *M* – aritmetička sredina; *SD* – standardna devijacija

Hipotezom 3.2 predviđeno je da će postojati razlika u samoprocjeni komunikacije s korisnicima s obzirom na dominantnu vremensku perspektivu djelatnika, pri čemu će se sudionici s dominantnim rezultatom na dimenziji budućnosti, hedonistička sadašnjost i pozitivna prošlost procjenjivati uspješnijima u komunikaciji s korisnicima od sudionika s dominantnim rezultatom na dimenziji negativna prošlost i fatalistička sadašnjost.

Jednostavnom analizom varijance utvrđen je značajan efekt varijable vremenske perspektive $F(4, 312)=13,955$; $p<0,01$. Post hoc analiza Schefféovim testom pokazala je da se djelatnici dominantno buduće ($M=6,39$; $SD=0,647$), dominantno sadašnje hedonističke ($M=6,13$; $SD=0,691$) i dominantno prošle pozitivne vremenske perspektive ($M=6,24$; $SD=0,752$) procjenjuju značajno uspješnijima u komunikaciji s korisnicima u odnosu na djelatnike dominantno sadašnje fatalističke ($M=5,24$; $SD=0,752$) i prošle negativne vremenske perspektive ($M=5,09$; $SD=1,221$), pri čemu su sve razlike bile statistički značajne uz nivo rizika od 5%. Dobiveni rezultati potvrdili su hipotezu 3.2.

Tablica 8

Deskriptivna statistika samoprocjene komunikacije djelatnika s korisnicima s obzirom na različite vremenske perspektive

Vremenska perspektiva	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>
Negativna prošlost	11	5,09	1,22
Pozitivna prošlost	17	6,24	0,75
Fatalistička sadašnjost	10	5,20	0,63
Hedonistička sadašnjost	177	6,13	0,69
Budućnost	102	6,39	0,65

Legenda: *N* – broj sudionika; *M* – aritmetička sredina; *SD* – standardna devijacija

Hipotezom 3.3 predviđeno je da će postojati razlika u samoprocjeni razine truda s obzirom na dominantnu vremensku perspektivu djelatnika, pri čemu će sudionici s dominantnim rezultatom na dimenziji budućnosti procjenjivati da ulažu značajno više truda od sudionika s dominantnim rezultatima na ostalim dimenzijama vremenske perspektive.

Jednostavnom analizom varijance utvrđen je značajan efekt varijable vremenske perspektive $F(4, 312)=25,803$; $p<0,01$. Post hoc analiza Schefféovim testom pokazala je da djelatnici dominantno buduće vremenske perspektive ($M=6,26$; $SD=0,783$) procjenjuju da ulažu značajno više truda u posao koji obavljaju u odnosu na djelatnike ostalih vremenskih perspektiva, pri čemu su sve razlike bile statistički značajne uz nivo rizika od 5%. Dobiveni rezultati potvrdili su hipotezu 3.3.

Tablica 9

Deskriptivna statistika samoprocjene uloženog truda djelatnika s obzirom na različite vremenske perspektive

Vremenska perspektiva	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>
Negativna prošlost	11	4,45	1,214
Pozitivna prošlost	17	3,65	1,835
Fatalistička sadašnjost	10	3,80	1,317
Hedonistička sadašnjost	177	4,75	1,705
Budućnost	102	6,26	0,783

Legenda: *N* – broj sudionika; *M* - aritmetička sredina; *SD* - standardna devijacija

Hipotezom 3.4 predviđeno je da će postojati razlika u samoprocjeni pridržavanja pravila s obzirom na dominantnu vremensku perspektivu djelatnika, pri čemu će sudionici s dominantnim rezultatom na dimenziji budućnosti procjenjivati da se značajno više pridržavaju pravila od sudionika s dominantnim rezultatima na ostalim dimenzijama vremenske perspektive.

Jednostavnom analizom varijance utvrđen je značajan efekt varijable vremenske perspektive $F(4, 312)= 10,692$; $p<0,01$. Post hoc analiza Schefféovim testom pokazala je da djelatnici dominantno buduće vremenske perspektive ($M=6,35$; $SD=0,699$) procjenjuju da se značajno više pridržavaju pravila rada u odnosu na djelatnike ostalih vremenskih perspektiva, pri čemu su sve razlike bile statistički značajne uz nivo rizika od 5%. Dobiveni rezultati potvrdili su hipotezu 3.4.

Tablica 10

Deskriptivna statistika samoprocjene pridržavanja pravila rada s obzirom na različite vremenske perspektive

Vremenska perspektiva	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>
Negativna prošlost	11	5,45	1,036
Pozitivna prošlost	17	5,53	1,007
Fatalistička sadašnjost	10	5,10	0,738
Hedonistička sadašnjost	177	5,81	0,952
Budućnost	102	6,35	0,699

Legenda: *N* – broj sudionika; *M* - aritmetička sredina; *SD* - standardna devijacija

Razlike u usporedbi vlastite radne uspješnosti u odnosu na druge

Četvrti problem bio je ispitati postoje li razlike u tome kako djelatnici uspoređuju svoju radnu uspješnost u odnosu na druge zaposlenike s obzirom na dominantnu vremensku perspektivu. Pretpostavili smo da će postojati razlika pri čemu će se djelatnici s dominantnim rezultatom na dimenziji budućnosti, sudionici s dominantnim rezultatom na dimenziji hedonistička sadašnjost i sudionici s dominantnim rezultatom na dimenziji pozitivna prošlost procjenjivati uspješnijima od drugih. Nakon toga će ih slijediti sudionici s dominantnim rezultatom na dimenziji negativna prošlost i fatalistička sadašnjost.

Jednostavnom analizom varijance utvrđen je značajan efekt varijable vremenske perspektive $F(4, 312)=24,938$; $p<0,01$ (Tablica 11). Post hoc analiza Schefféovim testom pokazala je da se djelatnici dominantno buduće ($M=5,44$; $SD=1,122$), dominantno sadašnje hedonističke ($M=5,38$; $SD=1,352$) i dominantno prošle pozitivne ($M=5,12$; $SD=0,928$) vremenske perspektive procjenjuju značajno uspješnijima od drugih u odnosu na djelatnike dominantno sadašnje fatalističke ($M=2,70$; $SD=1,160$) i prošle negativne vremenske perspektive ($M=2,45$; $SD=1,293$) pri čemu su sve razlike bile statistički značajne uz nivo rizika od 5%. Dobiveni rezultati potvrdili su hipotezu 4.

Tablica 11

Razlika u usporedbi radne uspješnosti u odnosu na druge zaposlenike s obzirom na dominantnu vremensku perspektivu djelatnika

	Vremenska perspektiva	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>F</i>	<i>df</i>
	Prošla negativna	11	2,45	1,293		
Usporedba radne uspješnosti s drugim djelatnicima	Prošla pozitivna	17	5,12	0,928	24,938**	4/312
	Sadašnja fatalistička	10	2,70	1,160		
	Sadašnja hedonistička	177	5,38	1,352		
	Buduća	102	5,44	1,122		

** $p<0,01$; * $p<0,05$

Legenda: *M* - aritmetička sredina; *SD* - standardna devijacija; *F* - F-omjer; *df* - stupnjevi slobode

RASPRAVA

Jedan od novijih motivacijskih konstrukata u socijalnoj psihologiji koji ima značajan potencijal u predviđanju radnog ponašanja, a slijedno tome i radnog učinka je vremenska perspektiva. Do sada je na našem području proveden relativno skroman broj istraživanja koji su dublje proučavali odnos vremenske perspektive i drugih psiholoških konstrukata pa tako i njenu ulogu u kontekstu organizacijske psihologije i psihologije rada. Zato je cilj ovog istraživanja bio ispitati odnos između vremenske perspektive i samoprocjene radne uspješnosti te procjene radne uspješnosti od strane nadređenog.

Obradom dobivenih rezultata utvrđeno je kako postoji razlika u tome koliko se uspješnima procjenjuju djelatnici različitih dominantnih vremenskih perspektiva i koliko ih uspješnima procjenjuju voditelji. Najuspješnijima su se procijenili djelatnici dominantno buduće i dominantno sadašnje hedonističke vremenske perspektive, što je u skladu s navodima Zimbarda i Boyda (2008). Osobe s budućom vremenskom perspektivom više su fokusirane na točnost u poslu koji obavljaju i pristupaju mu s visokom dozom savjesnosti i odgovornosti. S druge strane, osobe sadašnje hedonističke perspektive usmjerene su na dobit i brzu zaradu. Na radnom mjestu djelatnika u radnoj jedinici za dolazne kontakte s korisnicima uspješnost je izravno povezana s dobiti i zaradom jer se po ispunjavanju mjesečnih ciljeva djelatnicima isplaćuju bonusi, što je posebno stimulativno za djelatnike dominantno sadašnje hedonističke perspektive. Također, preduvjetom za uspješno obavljanje posla u kontaktnom centru smatraju se i određene osobine ličnosti, u prvom redu ekstraverzija, ugodnost, savjesnost i emocionalna stabilnost. U istraživanju Zimbarda i Boyda (1999) te Kairysa (2010) upravo su buduća vremenska perspektiva i savjesnost imale najveće korelacije ($r=,57, p<0,001$, odnosno $r=,66, p<0,001$), dok sadašnja vremenska perspektiva s ekstraverzijom korelira umjereno pozitivno ($r=,38, p<0,001$; prema Kairys, 2010). Suprotno tome, djelatnici dominantno prošle negativne i sadašnje fatalističke vremenske perspektive procijenili su se značajno manje uspješnima u odnosu na djelatnike sadašnje hedonističke i buduće vremenske perspektive. Takvi rezultati također su u skladu s očekivanjima jer su prema Zimbardu i Boydu (2008) osobe s visokim rezultatom na prošloj negativnoj perspektivi kao i osobe s visokim rezultatom na sadašnjoj fatalističkoj perspektivi manje emocionalno stabilne, anksioznije su i agresivnije te su manje savjesne i otvorene. Upravo te karakteristike su kontraindikativne za uspješan rad u kontaktnom centru, gdje je naglasak na komunikaciji s drugima, a posao se ujedno smatra i izrazito stresnim uslijed vrlo intenzivnih i često napetih socijalnih interakcija s korisnicima.

Procjene voditelja kreću se u istom smjeru kao i samoprocjene djelatnika, što daje dodatnu težinu samoprocjenama. Iako se sami djelatnici dominantno buduće i dominantno sadašnje hedonističke perspektive procjenjuju jednako uspješnima, procjene voditelja ukazuju da su prvi ipak najuspješniji u poslu. Djelatnici sadašnje vremenske perspektive orijentirani su postignuću i zaradi, no po svaku cijenu, što katkada uključuje zanemarivanje pravila i visokorizično ponašanje poput laganja (Zimbardo i Boyd, 2008). U kontekstu posla u kontaktnom centru, to može biti davanje netočnih ili dvosmislenih informacija pri odgovaranju na upite korisnika kako bi se ostvarili zadani ciljevi. Suprotno tome, djelatnici dominantno buduće vremenske perspektive razmišljaju o posljedicama svojih djela i sve što rade, rade razmišljajući o budućnosti. Iako će kratkoročno gledano djelatnici dominantno buduće vremenske perspektive djelovati manje uspješni od djelatnika sadašnje hedonističke vremenske perspektive, dugoročno će oni ostvarivati bolje rezultate, uz manje rizičnih aktivnosti. Kod djelatnika u kontaktnom centru to može značiti da će im trebati više vremena da ispune ciljeve ili će razgovor s korisnikom trajati dulje, no korisnik će u konačnici biti zadovoljniji i ostvarit će trajniji odnos s tvrtkom, u odnosu na korisnike koji su komunicirali s djelatnicima dominantno sadašnje hedonističke perspektive. Voditelji su najmanje uspješnima ocijenili djelatnike sadašnje fatalističke vremenske perspektive. Takvi djelatnici smatraju da njihov trud i rad nemaju utjecaja na ishode, vjeruju u predodređenost događaja i očekuju da će se stvari poboljšati kada im sreća postane sklonija (Zimbardo i Boyd, 2008). Oni su također manje savjesni i otvoreni te manje emocionalno stabilni pa su tako njihovi radni uspjesi značajno manji.

Zbog visokog stupnja samopoštovanja te velike želje za što bržim i većim uspjehom (Zimbardo i Boyd, 2008), očekivano je da će osobe dominantno sadašnje hedonističke vremenske perspektive precjenjivati svoj uspjeh, odnosno da će se procjenjivati značajno uspješnijima u odnosu na to kako ih procjenjuju voditelji. S druge strane, djelatnici dominantno sadašnje fatalističke i prošle negativne vremenske perspektive prema Zimbardu i Boydu (2008) izvještavaju o nižem samopoštovanju, većoj depresivnosti i manjku energije što opravdava pretpostavku da će ti djelatnici podcjenjivati svoju uspješnost, odnosno da će se procjenjivati značajno manje uspješnima s obzirom na to kako ih procjenjuju voditelji. Iako je smjer dobivenih rezultata išao u prilog očekivanjima, razlike između samoprocjena djelatnika i procjena voditelja nisu bile statistički značajne. Uzrok tome može biti restrikcija raspona kod djelatnika čiji su stavovi o vlastitoj radnoj uspješnosti značajno različiti od stavova njihovih voditelja. Raditi posao za koji smatrate da ga ne obavljate dovoljno dobro ili gdje se

vaš trud ne cijeni dovoljno može biti iznimno frustrirajuće pa je moguće da su ti djelatnici već ranije odustali od posla i dali otkaz ili su premješteni u drugi odjel.

Vodeći se Campbellovim modelom komponenata radne uspješnosti u istraživanju se od sudionika tražilo da procijene svoju uspješnost u komunikaciji s kolegama i nadređenima, komunikaciji s korisnicima, razini uloženog truda i pridržavanju pravilima.

Kako je u poslu djelatnika u kontaktnom centru naglasak primarno na kvalitetnoj i učinkovitoj komunikaciji, očekivano je da će se razlike s obzirom na vremensku perspektivu djelatnika kretati u istom smjeru i za komunikaciju s kolegama i nadređenima i za komunikaciju s korisnicima, a dobiveni rezultati potvrdili su hipoteze. U podlozi procjena može biti interakcija osobina ličnosti i usmjerenosti na postizanje ciljeva i uspjeh u poslu. Svi djelatnici koji su sudjelovali u ovom istraživanju prošli su selekcijski proces prilikom zapošljavanja. Jedan od prediktora bile su osobine ličnosti kandidata, pri čemu su se potencijalno uspješnijima smatrali ekstrovertirani, ugodni, emotivno stabilni i savjesni kandidati. Kako je već ranije spomenuto, te osobine ličnosti pozitivno koreliraju s budućom i sadašnjom hedonističkom vremenskom perspektivom, a također i umjereno pozitivno koreliraju s prošlom pozitivnom hedonističkom perspektivom (prijateljsko ponašanje: $r=,22$, $p<,001$; prema Zimbardu i Boydu (1999); $r=,21$; $p<,01$; prema Kairys, 2010). Uz to, osobe sklonije i uspješnije u komunikaciji prije će biti odabrane za posao djelatnika u kontaktnom centru te će, zato što su uspješnije u komunikaciji i dulje raditi. Suprotno tome, prema Zimbardu i Boydu (1999) osobe koje su dominantno negativne prošle ili sadašnje fatalističke vremenske perspektive mogu pokazivati agresivne, depresivne, anksiozne obrasce ponašanja zbog čega će manje stupati u komunikaciju s drugima ili će se procjenjivati vrlo neuspješnima u komunikaciji. Zbog uvjeta u kojima se provodilo ovo istraživanje detaljnije ispitivanje međuodnosa crta ličnosti i vremenske perspektive nije bilo moguće, no svakako bi trebalo biti predmetom jednog od budućih istraživanja.

Za komponentu radne učinkovitosti koja se odnosi na trud uloženi u obavljanje posla, potvrđena je hipoteza prema kojoj se očekivalo da djelatnici dominantno buduće vremenske perspektive procjenjivati kako ulažu više truda u posao koji obavljaju u odnosu na djelatnike drugih vremenskih perspektiva. Prema Cernasu Ortizu (2011) osobe orijentirane na budućnost spremne su se žrtvovati i odoliti trenutnim užicima kako bi dugoročno postigle bolji uspjeh. Takva će osoba možda dulje razgovarati s korisnikom i iskoristiti manje pauze, ako je sigurna da će razgovor imati za nju pozitivan ishod i približiti je ostvarenju ciljeva.

Isto kao i kad je u pitanju ulaganje truda, samoprocjene su pokazale kako osobe buduće vremenske perspektive smatraju da poštuju pravila u značajno većoj mjeri u odnosu na djelatnike ostalih vremenskih perspektiva. S jedne strane tome u prilog ide činjenica da osobe buduće vremenske perspektive uče na prošlim iskustvima i paze na posljedice svojih djela, a za njih je također vrlo karakteristično naglašeno planiranje i točnost. Pridržavanje pravila omogućava upravo lakšu organizaciju i osigurava da će posao koji se obavlja biti obavljen točno ili s minimalnim brojem pogrešaka, a to će za posledicu imati nagradu bilo kao pozitivnu ocjenu na kraju mjeseca što će utjecati na bonus ili kao usmenu pohvalu i priznanje.

Posljednji problem istraživanja bio je ispitati razlike u usporedbi radne uspješnosti u odnosu na druge zaposlenike s obzirom na dominantnu vremensku perspektivu djelatnika. Očekivano je da će rezultati istraživanja ići u prilog djelatnicima dominantno buduće vremenske perspektive i dominantno sadašnje hedonističke perspektive, odnosno da će se kroz ovo istraživanje pokazati kako se djelatnici spomenutih perspektiva procjenjuju uspješnijima u poslu koji obavljaju, a da ih tako ocjenjuju i njihovi voditelji. Shodno tome, pretpostavljeno je da će i oni prepoznati da su većinom bolji od ostalih djelatnika. Suprotno tome, od djelatnika dominantno sadašnje fatalističke vremenske perspektive i dominantno prošle negativne vremenske perspektive očekivano je da će se procjenjivati manje uspješnima, a da će ih takvima procjenjivati i njihovi voditelji. Rezultati su išli u prilog očekivanjima te je potvrđeno kako se djelatnici dominantno buduće vremenske perspektive, dominantno sadašnje hedonističke perspektive i dominantno prošle pozitivne vremenske perspektive procjenjuju malo boljima od ostalih djelatnika. Djelatnici dominantno sadašnje fatalističke vremenske perspektive i dominantno prošle negativne vremenske perspektive procijenili su se malo lošijima od ostalih djelatnika. Iako su voditelji djelatnike dominantno sadašnje fatalističke vremenske perspektive i dominantno prošle negativne vremenske perspektive procijenili manje uspješnima od djelatnika preostalih vremenskih perspektiva, nisu ih ocjenjivali ispodprosječno uspješnima (na ljestvici od 1 do 7, za dominantno sadašnju fatalističku vremensku perspektivu $M=4,80$; $SD=0,66$, dok je za dominantno prošlu negativnu vremensku perspektivu $M=5,18$; $SD=0,296$), sami djelatnici ocijenili su se manje uspješnima od prosjeka. U podlozi te razlike mogao bi biti već spomenuti manjak samopouzdanja kod djelatnika dominantno sadašnje fatalističke vremenske perspektive i dominantno prošle negativne vremenske perspektive koji im onemogućava da realnije sagledaju svoju radnu uspješnost.

METODOLOŠKI NEDOSTACI I PRAKTIČNE IMPLIKACIJE ISTRAŽIVANJA

Rezultati dobiveni u ovom istraživanju i na temelju njih doneseni zaključci pružaju korisne smjernice za buduća istraživanja, no isto tako treba uzeti u obzir i metodološke nedostatke.

Za početak, prigovor se može se uputiti činjenici da su dimenzije radne uspješnosti mjerene s po jednom česticom, zbog čega se sudionicima istraživanja ostavljalo prostora za pogrešku u interpretaciji pitanja. Primjerice kod čestice za procjenu truda koji djelatnik ulaže u obavljanje posla nije specificirano na što se sve trud odnosi, je li to učenje novih informacija vezanih uz posao, preuzimanje dodatnih zadataka koji nisu u opisu radnog mjesta ili veći broj odrađenih radnih smjena od zahtijevanog. Dodatno, zbog vremenskog ograničenja voditelji su također uspješnost svojih djelatnika mjerili na samo jednoj čestici koja se odnosila na opću radnu uspješnost. U budućim istraživanjima preporuča se korištenje većeg broja čestica za svaku od dimenzija, te procjene voditelja za svaku od odabranih dimenzija radne uspješnosti.

Nadalje, buduća istraživanja povezanosti vremenske perspektive i radne uspješnosti trebala bi uz, ili umjesto, samoprocjena i procjena radne uspješnosti sadržavati i objektivne pokazatelje radne uspješnosti, poput ispunjenosti postavljenih ciljeva za svakog djelatnika. Također bi bilo korisno uzeti u obzir i druge varijable koje mogu utjecati na radnu učinkovitost, poput osobina ličnosti, inteligencije, mjesta kontrole, samopouzdanja i anksioznosti.

Sljedeći nedostatak ovog istraživanja je prikladni uzorak studenata zaposlenih u jednoj tvrtki na istom radnom mjestu zbog čega je nemoguća generalizaciju rezultata. Buduća istraživanja trebala bi uključivati uzorak heterogen po sociodemografskim karakteristikama poput dobi, obrazovanja, radnog staža i mjesta u kojem obavljaju posao, radnim mjestima na kojima su sudionici zaposleni te tvrtkama koje sudjeluju u istraživanju.

Konačno, korelacijska priroda ovog istraživanja ne dopušta zaključivanje o uzroku povezanosti vremenskih perspektiva i radne uspješnosti. Kako se na temelju dobivenih nalaza ne može zaključivati o uzročno-posljedičnim odnosima između varijabli, u budućim istraživanjima bilo bi korisno primijeniti nacрте koji će omogućiti takve zaključke.

Usprkos navedenim nedostacima, rezultati ovog istraživanja ukazuju da teorija vremenske perspektive mjerena Zimbardovim upitnikom vremenske perspektive može imati i značajne praktične implikacije. Za radna mjesta za koje se utvrdi pozitivna korelacija radne uspješnosti i vremenske perspektive, kao što je u ovom slučaju to bilo radno mjesto djelatnika u kontaktnom centru, primjena vremenske perspektive kandidata kao jednog od kriterija u selekcijskom procesu, mogla bi doprinijeti kvaliteti selekcijskih odluka.

Zimbardo i Boyd (2008) ističu da se vremenska perspektiva mijenja s dobi, ali i da je na nju moguće utjecati i ciljano je mijenjati različitim tretmanima. Pokaže li se da su djelatnici dominantno sadašnje pozitivne vremenske perspektive i buduće vremenske perspektive konzistentno uspješniji u poslu, metode kojima bi se djelatnike uvježbavalo u primjeni jedne od tih perspektiva mogu postati jedan od alata za povećanje radne uspješnosti.

ZAKLJUČAK

Cilj ovog istraživanja bio je ispitati odnos vremenske perspektive i radne uspješnosti. Istraživanje je provedeno na uzorku od 317 djelatnika u radnoj jedinici za dolazne kontakte s korisnicima jedne zagrebačke tvrtke, prosječne dobi 22,81 godina i koji su zaposleni preko studentskog ugovora.

Utvrđeno je da se sudionici s dominantnim rezultatom na dimenziji budućnosti i sudionici s dominantnim rezultatom na dimenziji hedonistička sadašnjost procjenjuju značajno uspješnijima od ostalih djelatnika te da voditelji najuspješnijima procjenjuju djelatnike s dominantnim rezultatom na dimenziji budućnosti i djelatnike s dominantnim rezultatom na dimenziji hedonistička sadašnjost.

Razlike između samoprocjene i voditeljeve procjene radne uspješnosti s obzirom na dominantnu vremensku perspektivu djelatnika nisu se pokazale statistički značajne, iako je smjer dobivenih rezultata odgovarao postavljenoj hipotezi.

Djelatnici dominantno buduće, sadašnje hedonističke i prošle pozitivne vremenske perspektive procijenili su se uspješnijima u komunikaciji s kolegama i nadređenima i komunikaciji s korisnicima od djelatnika sadašnje fatalističke i prošle negativne vremenske perspektive, a djelatnici dominantno buduće vremenske perspektive procijenili su da značajno više truda ulažu u posao i bolje se pridržavaju pravila u odnosu na djelatnike preostalih vremenskih perspektiva.

Pri usporedbi radne uspješnosti u odnosu na druge zaposlenike s obzirom na dominantnu vremensku perspektivu djelatnika djelatnici dominantno buduće i djelatnici dominantno rezultatom sadašnje hedonističke vremenske perspektive procijenili su se uspješnijima od drugih. Nešto manje uspješnima procijenili su se djelatnici s dominantnim rezultatom na dimenziji pozitivna prošlost, negativna prošlost i fatalistička sadašnjost.

LITERATURA

- Barrick, M. A., Mount, M. K. i Judge, T. A. (2001). Personality and performance at the beginning of the new millennium: What do we know and where do we go next?. *Personality and Performance*, 9, 9-30.
- Boniwell, I. i Zimbardo, P. G. (2004). Balancing time perspective in pursuit of optimal functioning. U: P. A. Linley, i S. Joseph (Ur.), *Positive psychology in practice* (str. 165-178). Hoboken: Wiley.
- Bunjevac, T., Bokulić, M., Matić, J., Punek, J., Tomaš, T. i Vrlec, A. (2009). Zimbardov inventar vremenske perspektive. Neobjavljeni rad.
- Cernas Ortiz, D. A. (2011). The influence of present and future time perspective on job satisfaction and organizational commitment. Neobjavljeni rad.
<http://bit.ly/1iTQbPT>
- Gupta, R., Hershey, A. i Gaur, J., (2012). Time Perspective and Procrastination in the Workplace: An Empirical Investigation. *Current Psychology: A Journal for Diverse Perspectives on Diverse Psychological Issue*, 31 (2), 195-211.
- Grondin, S. (2008), *Psychology of time*, Bingley: Emerald Group Publishing Ltd.
<http://bit.ly/JEPaqw>
- Henson, J. M., Carey, M. P., Carey, K. B. i Maisto, S. A. (2006). Associations among health behaviors and time perspective in young adults: Model testing with boot-strapping replication. *Journal of Behaviour Medicine*, 29 (2), 127-137.
- Jex, S. M. i Britt, T. W. (2008). *Organizational psychology: a scientist-practitioner approach*. Hoboken, New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
- Kairys, A. (2010). Correlations between time perspectives and personality traits in different age groups. *Bridges / Tiltai*, 51 (2), 59-172.
- Kolesovs, A. (2002). The relation between time perspective and locus of control in high school students. *Baltic Journal of Psychology*, 3 (2), 7-19.
- Keough, K. A., Zimbardo P. G. i Boyd, J. N. (1999). Who's smoking, drinking and using drugs? Time perspective as a predictor of substance use. *Basic and applied social psychology*, 21 (2), 149-164.
- Petz, B. i sur. (1995). *Psihologijski rječnik*, Naklada Slap: Zagreb.
- Schmidt, F. L. i Hunter, J. E. (1998). The validity and utility of selection methods in personnel psychology: Practical and theoretical implications of 85 years of research findings. *Psychological Bulletin*, 124, 262-274.
- Tomaš, T. (2010). Vremenska perspektiva, rizična ponašanja i bavljenje sportom kod studenata. Neobjavljen diplomski rad.
- Zimbardo, P. G. i Boyd, J. N. (2008). *The time paradox: The new psychology of time that can change your life*. New York: Free Press.

- Zimbardo, P. G. i Boyd, J.N. (1999). Putting time in perspective: A valid, reliable individual-differences metric. *Journal of Personality and Social Psychology*. 77 (6), 1271-1288.
- Zimbardo, P. G., Keough, K. A. i Boyd, J. N. (1997). Present time perspective as a predictor of risky driving. *Personality and Individual Differences*, 23, 1007-1023.

PRILOZI

Prilog 1: Upitnik samoprocjene radne uspješnosti

1. Koliko ste sati tjedno (od ponedjeljka do nedjelje) u prosjeku radili u posljednjih 30 dana?
1-----2-----3-----4-----5-----6-----7
nimalo uspješan/na vrlo uspješan/na

2. Koliko se, u prosjeku, sati tjedno (od ponedjeljka do nedjelje) od Vas očekuje da radite?

3. Kako procjenjujete Vašu pisanu i usmenu komunikaciju s drugim zaposlenima (kolegama i nadređenima) u posljednjih 30 dana?
1-----2-----3-----4-----5-----6-----7
nimalo uspješan/na vrlo uspješan/na

4. Kako procjenjujete Vašu komunikaciju s korisnicima u posljednjih 30 dana?
1-----2-----3-----4-----5-----6-----7
nimalo uspješan/na vrlo uspješan/na

5. Kako procjenjujete razinu truda koji ste uložili u obavljanje Vašeg posla u posljednjih 30 dana?
1-----2-----3-----4-----5-----6-----7
nimalo uspješan/na vrlo uspješan/na

6. U kojoj mjeri se pridržavate svih pravila koja su vezana uz Vaše radno mjesto (npr. dolazak na posao bar 10 minuta ranije, samostalno informiranje o novostima i izmjenama, poštivanje pravila ponašanja...)?
1-----2-----3-----4-----5-----6-----7
nimalo uspješan/na vrlo uspješan/na

7. Kako procjenjujete Vašu sveukupnu radu uspješnost u posljednjih 30 dana?
1-----2-----3-----4-----5-----6-----7
nimalo uspješan/na vrlo uspješan/na

8. Kako biste procijenili Vašu sveukupnu radnu uspješnost u posljednjih 30 dana u odnosu na uspješnost drugih zaposlenika koji obavljaju isti posao kao i Vi?

1--- Značajno sam lošiji/a od drugih zaposlenika
2--- Nešto sam lošiji/a od drugih zaposlenika
3--- Malo sam lošiji/a od drugih zaposlenika
4--- U prosjeku sam uspješan/na kao i drugi zaposlenici
5--- Malo sam bolji/a od drugih zaposlenika
6--- Nešto sam bolji/a od drugih zaposlenika
7--- Značajno sam bolji/a od drugih zaposlenika

Prilog 2: Voditeljeva procjena radne uspješnosti djelatnika

Molim Vas da procijenite radnu uspješnost djelatnika/ce _____ na priloženoj ljestvici.

Pri procjeni, molim da uzmete u obzir period od posljednjih 30 dana te:

- pisanu i usmenu komunikaciju djelatnika/ce s drugim zaposlenima
- komunikaciju s korisnicima
- razinu uloženog truda u obavljanje posla
- mjeru u kojoj se pridržava svih pravila vezanih uz radno mjesto
- sveukupnu radnu uspješnost

1-----2-----3-----4-----5-----6-----7
nimalo uspješan/na vrlo uspješan/na