

Sveučilište u Zagrebu  
Filozofski fakultet  
Odsjek za psihologiju

**POVEZANOST PROAKTIVNOSTI I OSOBINA LIČNOSTI**

Diplomski rad

Ana Krilanović

Mentor: Dr. sc. Ana Butković, doc.

Zagreb, 2014

## Sadržaj

Uvod	1
<i>Istraživanja proaktivnosti</i>	3
<i>Proaktivnost i ličnost</i>	5
Cilj	8
Problemi istraživanja i hipoteze	8
Metodologija	9
<i>Uzorak</i>	9
<i>Mjerni instrumenti</i>	9
<i>Postupak</i>	10
Rezultati	11
Rasprava	17
Zaključak	23
Literatura	24

## **Povezanost proaktivnosti i osobina ličnosti**

### **The correlation between proactivity and personality traits**

Ana Krilanović

#### Sažetak

Cilj ovog istraživanja bio je dodatno istražiti konstrukt proaktivnosti. Ovim istraživanjem nastojali smo provjeriti pouzdanost te faktorsku strukturu Upitnika proaktivnosti - R, ali i istražiti razlike u proaktivnosti između studentica Ekonomskog fakulteta u Zagrebu i Filozofskog fakulteta u Zagrebu. Također, istraživana je povezanost osobina ličnosti s razinom proaktivnosti. U istraživanju je sudjelovalo 248 studentica. Rezultati su prikupljeni Upitnikom proaktivnosti - R te upitnikom ličnosti BFI-44 (eng. *Big Five Inventory*). Upitnik proaktivnosti - R pokazao je zadovoljavajuću pouzdanost, a faktorska analiza ustanovila je postojanje dva faktora, nazvana *Sklonost promjeni* i *Sklonost planiranju*. Istraživanje je pokazalo da Upitnik proaktivnosti - R pokazuje stabilnost u psihometrijskim karakteristikama prilikom primjene na dva različita uzorka. Istraživanje je pokazalo i da ekstraverzija, savjesnost i otvorenost pozitivno koreliraju s razinom proaktivnosti, neuroticizam negativno korelira s proaktivnošću, a ugodnost ne korelira statistički značajno s navedenim konstruktom.

*Ključne riječi:* proaktivnost, osobine ličnosti, upitnik proaktivnosti, povezanost

#### Abstract

The aim of this study was to provide further insight in the construct of proactivity. In this research we tried to evaluate the Proactivity questionnaire - R reliability and factorial structure as well as to study the differences in the proactivity level between female students of Faculty of Economics in Zagreb and Faculty of Humanities and Social Sciences in Zagreb. Also, the aim of this study was to research the correlation between personality traits and the proactivity level. The study included a total of 248 participants. The results were collected using the Proactivity questionnaire - R and the personality test BFI-44 (*Big Five Inventory-44*). The Proactivity questionnaire - R has shown sufficient reliability, and factorial analysis suggested the existence of two factors: *Tendency for change* and *Tendency for planning*. The study showed that Proactivity questionnaire - R demonstrated stability of psychometric characteristics in two different samples. Extraversion, conscientiousness and openness are positively correlated to the proactivity level, neuroticism is negatively correlated to the proactivity level whereas agreeableness is not correlated to the proactivity level.

*Key words:* proactivity, personality traits, proactivity questionnaire, correlation

## Uvod

U vremenima nesigurnosti, radnih okolina koje se brzo mijenjaju i kompleksnih radnih zadataka, organizacije trebaju novi tip zaposlenika. Takav tip zaposlenika karakterizira radna uloga koja podrazumijeva samoinicijativno ponašanje, neograničavanje na dodijeljene radne zadatke te sposobnost uspješnog obavljanja posla bez potrebe za stalnim nadgledanjem od strane kolega i nadređenih. Zaposlenici trebaju sami preuzimati inicijativu unutar organizacije (Ilgen i Pulakos, 1999; prema Tornau i Frese, 2013), aktivno djelovati i na taj način smisleno mijenjati sebe, ali i organizaciju čiji su zaposlenici. Individualni uspjeh u karijeri sve je više povezan s preuzimanjem odgovornosti za svoj vlastiti razvoj (Hall i Mirvis, 1995). Iako organizacije postaju sve manje odgovorne za karijere zaposlenika, one u velikom broju slučajeva nude mogućnosti za razvoj koje zaposlenici mogu iskoristiti.

Zbog takve drastične promjene u zahtjevima posla, znanstvenici su postali vrlo zainteresirani za istraživanje aktivnosti u radu. Bateman i Crant (1993) istraživali su organizacijsko ponašanje te su došli do zaključka da u organizacijama postoje proaktivni zaposlenici, oni koji imaju inicijative i koji se bore za konstruktivna rješenja, te pasivni zaposlenici, oni koji se zadovoljavaju status quo situacijama i općenito imaju pasivniji pristup radu. Kao rezultat intenzivnog istraživanja ove teme, različiti koncepti vezani za proaktivnost identificirani su u zadnja dva desetljeća. Može se reći da je proaktivnost posljednjih godina postala jedna od najznačajnijih tema interesa među istraživačima iz područja organizacijske psihologije, ali i među stručnjacima u praksi (Campbell, 2000). Premda je temi proaktivnosti posvećen golem istraživački interes, još uvijek nije postignuto sporazumno rješenje o tome koji je najbolji način za konceptualizaciju i mjerenje proaktivnosti (Crant, 2000).

Ideja o konceptu proaktivnosti svoje korijene vuče iz interakcionističke psihologije (Bandura, 1977), prema kojoj osoba ima mogućnost sama kreirati svoju okolinu. Ponašanje je, prema mišljenju interakcionista, i internalno i eksternalno kontrolirano, tako da su situacije pod djelovanjem pojedinca, baš kao što je i pojedinac pod djelovanjem situacije. Osoba, okolina i ponašanje kontinuirano utječu jedni na druge, dakle, ljudi nisu samo pasivni primatelji podražaja iz okoline. Ljudi koriste specifične procese kako bi djelovali na svoju okolinu. Prije svega, selekcioniraju situacije u kojima će sudjelovati (Schneider, 1983), a zatim se služe kognitivnim restrukturiranjem kako bi percipirali, konstruirali i procijenili

svoju okolinu. Jedan od procesa kojim se ljudi služe jest i nenamjerno izazivanje reakcija drugih ljudi kako bi promijenili svoju vlastitu socijalnu okolinu (Buss, 1987). Ponekad čovjek ulaže i svjesne napore kako bi oblikovao, iskoristio i promijenio svoju socijalnu okolinu manipulirajući reakcijama drugih ljudi. Svjesno i namjerno mijenjanje svoje okoline predstavlja izrazito važnu karakteristiku proaktivnog ponašanja.

Neki istraživači naglašavaju osobne dispozicije prema proaktivnosti (Bateman i Crant, 1993), dok drugi smatraju da je proaktivno ponašanje više u funkciji situacijskih faktora (Morrison i Phelps, 1999). Pojedini su istraživači proučavali generalni koncept proaktivne ličnosti u širokom nizu organizacijskih ponašanja te su pokazali njezinu povezanost s radnom uspješnošću, uspjesima u karijeri i timskom učinkovitošću (Crant, 2000). S druge strane, neki su se istraživači fokusirali na specifična ponašanja koja se pojavljuju u određenom kontekstu, kao što je primjerice proaktivna socijalizacija novih zaposlenika u organizaciji (Miller i Jablin, 1991). Zbog različitih interesa istraživača, te zbog širine samog konstrukta, teško je osmisliti dovoljno sveobuhvatnu definiciju proaktivnosti.

Bateman i Crant (1993) proaktivnost definiraju kao dispoziciju koja određuje razlike između ljudi s obzirom na to koliko često oni poduzimaju aktivnosti kojima bi utjecali na svoju okolinu i mijenjali je. Proaktivnost podrazumijeva težnju za donošenjem promjena u okolini ili u samom sebi, a sve sa svrhom dostizanja željenih ciljeva u budućnosti (Grant i Ashford, 2008). Biti proaktivan znači preuzimati kontrolu nad situacijom radije nego gledati kako se situacija sama odvija. Proaktivna ličnost odražava stabilnu dispoziciju za preuzimanjem osobne inicijative u širokom rasponu aktivnosti i situacija. Proaktivne ličnosti prepoznaju dobre prilike i iskorištavaju ih što znači da pokazuju inicijativu, poduzimaju akcije i ustraju dok ne postignu smislene promjene. S druge strane, ljudi koji nisu proaktivni koriste suprotne načine ponašanja: oni propuštaju prepoznati one prilike koje bi im omogućile postizanje pozitivnih promjena. Takve pojedince karakterizira pasivnost te sklonost prepuštanju djelovanjima okoline (Bateman i Crant, 1993).

Proaktivnost ima tri ključna atributa: ona je samoinicijativna, orijentirana prema promjenama i fokusirana na budućnost (Parker, Bindl i Strauss, 2010). Samoinicijativnost se odnosi na sklonost djelovanju i pokretanju aktivnosti umjesto pasivnog reagiranja na trenutnu situaciju i okolnosti. Orijentacija na promjene podrazumijeva usmjerenost na poboljšavanje stanja te poticanje konstruktivnih i smislenih promjena. Fokusiranost na budućnost

pretpostavlja razmišljanje unaprijed te se odnosi na uspješno predviđanje problema, prilika i mogućnosti.

Za mjerenje proaktivnosti najčešće se koriste dvije upitničke mjere. Prvu mjeru razvili su Bateman i Crant (1993), a navedeni upitnik sastoji se od 17 čestica. Bateman i Crant (1993) provedenom faktorskom analizom potvrdili su da je u osnovi navedenog upitnika jedan faktor. Pouzdanost unutarnje konzistencije upitnika prilikom primjene na tri uzorka iznosi od .87 do .89 (N=560). Koeficijent pouzdanosti tipa test – retest iznosi .72 prilikom primjene s pauzom od tri mjeseca. Kako bi utvrdili kriterijsku valjanost, Bateman i Crant (1993) pokazali su da je rezultat na upitniku povezan s uključenošću u aktivnostima koje doprinose razvoju društva, sa stupnjem konstruktivnih promjena u okolini i s procjenama od strane kolega.

Druga mjera koja se često koristi je mjera specifičnih proaktivnih ponašanja koju su razvili Parker i Collins (2010). Autori su klasificirali jedanaest specifičnih proaktivnih ponašanja u tri šira faktora. Prvi faktor predstavlja usklađenost proaktivnih pojedinaca s okolinom, a tipično ponašanje koje predstavlja taj faktor je traženje povratnih informacija. Drugi faktor naziva se proaktivno radno ponašanje, a prevencija problema je ponašanje tipično taj faktor. Treći faktor, strateško ponašanje, predstavlja ponašanje kao što je strateška potraga. Ipak, nisu sva proaktivna ponašanja iz literature uključena u njihov okvir, primjerice gradnja društvenih mreža i proaktivno suočavanje.

U Hrvatskoj je također razvijena mjera proaktivnog ponašanja, nazvana Upitnik proaktivnosti (Zarevski, 2001). Na temelju dosad provedenih postupaka provjere konstruktne valjanosti upitnika možemo zaključiti da upitnik sadrži dvije subskale: Sklonost promjeni i Sklonost planiranju (Zarevski, Marušić i Vranić, 2002). Pouzdanost tipa unutarnje konzistencije dobivena u istom istraživanju iznosi .76.

### *Istraživanja proaktivnosti*

Istraživanja proaktivnosti pokazala su da je proaktivnost u pozitivnoj korelaciji sa subjektivnim i objektivnim kriterijima radne uspješnosti. Proaktivni pojedinci imaju sklonost

preuzimanju inicijative kako bi napredovali u karijeri. Inicijativa u karijeri uključuje širok raspon aktivnosti, kao što su planiranje karijere, razvoj vještina i konzultiranje s drugima prilikom donošenja važnih odluka (Seibert, Kraimer i Crant, 2001). Ljudi koji imaju proaktivnu ličnost uključit će se u aktivnosti vezane za razvoj karijere, djelomično zbog svoje želje za postignućima (Thompson, 2005), kao i zbog izražene motivacije za učenjem (Major, Turner i Fletcher, 2006). Osim toga, proaktivni pojedinci često povećavaju svoju radnu uspješnost služeći se ponašanjima kao što su traženje informacija i resursa, pregovaranje te naglašena socijalizacija (Parker i Collins, 2010). Proaktivne tendencije mogu specifično utjecati na radnu uspješnost jer potiču proaktivne pojedince da prouče svoju okolinu na vrlo detaljan način što takvim pojedincima pruža uvid u način funkcioniranja ključnih organizacijskih sistema. Izvrsno poznavanje okoline proaktivnim će pojedincima zatim olakšati predviđanje potencijalnih problema te poticanje promjena (Seibert, Crant i Kaimer, 1999). Ništa manje važno jest da proaktivnost također može pomoći zaposlenicima da aktivno oblikuju svoju radnu okolinu, kako bi im takva okolina omogućila isticanje svoje snage i optimiziranje izvedbe (Crant, 2000). Dakle, proaktivni pojedinci biraju i kreiraju takve situacije koje povećavaju vjerojatnost da će sudjelovanjem u njima uspjeti iskazati maksimum svojih mogućnosti (Seibert i sur., 1999).

Istraživanja također pokazuju da su proaktivniji pojedinci zadovoljniji poslom od manje proaktivnih kolega. Erdogan i Bauer (2005) došli su do zaključka da će proaktivni pojedinci biti zadovoljniji svojim poslom jer oni uspješno uklanjaju sve prepreke koje umanjuju njihovo zadovoljstvo. Nedavna su istraživanja pokazala da proaktivno oblikovanje radne okoline može inducirati osjećaj usklađenosti zaposlenika i posla. Takav osjećaj usklađenosti povezan je s povećanim zadovoljstvom poslom (Kristof, 1996; prema Seibert i sur., 1999). Proaktivna uključenost može pomoći zaposlenicima da razviju osjećaj samostalnosti te važnosti i smislenosti njihovih radnih zadataka što može voditi do viših razina zadovoljstva poslom (Hackman i Oldham, 1980; prema Seibert i sur., 1999). Veza između proaktivnosti i zadovoljstva poslom vrijedi i u suprotnom smjeru. Zadovoljstvo poslom može potaknuti motivaciju zaposlenika koja zatim dovodi do pojačane inicijative u radu. Ova veza je plauzibilna i na drugom kraju kontinuuma. Oni zaposlenici koji su nezadovoljni poslom mogu razviti osjećaj naučene bespomoćnosti koji dovodi do odsutstva proaktivnog ponašanja (Saks i Ashforth, 2000).

Važno je naglasiti da su neka istraživanja ustanovila da postoji razlika u razini proaktivnosti kada se uspoređuju različita zanimanja. Primjerice, dobivena je statistički značajna razlika u razini proaktivnosti između menadžera i nemenadžera, u smjeru da su menadžeri proaktivniji od nemenadžera (Zarevski i sur., 2002).

### *Proaktivnost i ličnost*

Kao što je već spomenuto, neki autori smatraju da sklonost proaktivnim ponašanjima ovisi o individualnim karakteristikama zaposlenika, dok neki tvrde da ovisi o karakteristikama poslovnog okruženja.

Kako bi dobili bolji uvid u koncept proaktivnosti, mnogi istraživači bavili su se povezanošću osobina ličnosti iz modela ličnosti s pet faktora i proaktivnosti. Tijekom nekoliko desetljeća, nezavisne perspektive su na temelju sustavnih istraživanja osobina ličnosti došle do istog općenitog zaključka: područje osobina ličnosti može biti opisano pomoću pet nadređenih konstrukata (Digman, 1990), odnosno faktora: ekstraverzija, ugodnost, savjesnost, neuroticizam i otvorenost.

Petfaktorska struktura ličnosti konzistentno je dobivena u istraživanjima na različitim uzorcima, na temelju različitih formata čestica, u različitim vremenskim intervalima te u različitim jezicima što se može smatrati potvrdom evolucijskog objašnjenja koje pretpostavlja da će, ukoliko su središnji zadaci za ljudsko preživljavanje univerzalni, važne individualne razlike i nazivi za njih također biti univerzalni (Larsen i Buss, 2005).

Model ličnosti s pet faktora jedan je od najprihvaćenijih modela ličnosti. Ličnost je moguće prikazati na različitim razinama hijerarhije. Svaka od dimenzija ličnosti u modelu sastavljena je od nekoliko faceta (John i Srivastava, 1999). Istraživanja su pokazala kako se mnogi životni ishodi mogu predvidjeti na temelju kombinacije dispozicija ličnosti iz tog modela. Tako se dobre ocjene najbolje mogu predvidjeti pomoću visoke savjesnosti i visoke emocionalne stabilnosti (Chamorro-Premuzic i Furnham, 2003), a uspješnost rukovođenja na temelju visoke ekstraverzije, visoke ugodnosti, visoke savjesnosti i visoke emocionalne stabilnosti (Silverthorne, 2001). U nastavku će svaka dimenzija ličnosti biti detaljnije opisana.



Ekstraverzija se odnosi na kvantitetu i intenzitet interpersonalnih interakcija, na razinu aktivnosti, traženja iskustava, pozitivnu emocionalnost, toplinu i dominantnost. Osobe koje postižu visoki rezultat na skali ekstraverzije su pričljive, asertivne, izravne i otvorene, dok su one koje postižu nizak rezultat sramežljive, tihe, plahe i inhibirane (Goldberg, 1990). Ekstraverti su osobe koje se često uključuju u socijalnu interakciju, preuzimaju vodstvo u oživljavanju dosadnih okupljanja i uživaju mnogo pričajući. Ekstraverti su impulzivniji, manje skloni introspekciji, više orijentirani na sebe, ambiciozniji te skloniji avanturama nego introverti. Ekstraverzija je povezana s doživljajem pozitivnih emocija. Ekstraverti češće preuzimaju ulogu vođe te imaju veći broj bliskih prijatelja (Watson i Clark, 1997).

Osobe koje postižu visoki rezultat na dimenziji ugodnosti su suosjećajne, ljubazne, tople, pune razumijevanja i iskrene. S druge strane, osobe koje postižu niski rezultat na ovoj dimenziji su nesuosjećajne, neljubazne, grube i okrutne (Goldberg, 1990). One osobe koje postižu visoke rezultate na faktoru ugodnosti preferiraju korištenje pregovora pri rješavanju sukoba (Graziano i Tobin, 2002). Ugodne osobe će se također vjerojatno povlačiti iz socijalnih sukoba, nastojeći izbjeći situacije koje nisu harmonične. Osnovni cilj ugodne osobe jest harmonična socijalna interakcija i kooperativnost (Larsen i Buss, 2005).

Savjesne su osobe marljive i usmjerene prema cilju. One vrijedno rade, a njihovo pouzdano ponašanje rezultira čitavim nizom životnih ishoda kao što su viši prosjek ocjena, veće zadovoljstvo poslom, viša sigurnost posla te bolji socijalni odnosi (Langford, 2003; prema Larsen i Buss, 2005). Osobe koje postižu visoke rezultate na ovoj dimenziji su organizirane, uredne, praktične i pedantne dok su osobe koje postižu niske rezultate na ovoj dimenziji neorganizirane, neuredne, nepažljive, površne i nepraktične (Goldberg, 1990). Savjesne osobe su odgovorne i sklone planiranju. Savjesnost je povezana s pojedinčevim stupnjem samokontrole, kao i sa željom za postignućem, redom i ustrajnošću (Costa, McCrae i Dye, 1991).

Neuroticizam je dimenzija ličnosti koja opisuje značajke emocionalnog reagiranja pojedinca na različite podražaje iz okoline (Kardum i Smojver, 1993). Nizak rezultat na ovoj dimenziji imaju osobe koje su mirne, opuštene i stabilne, a visok rezultat na ovoj dimenziji imaju osobe koje su mrzovoljne, anksiozne i nesigurne (Goldberg, 1990). Osobe koje postižu visoke rezultate na neuroticizmu češće mijenjaju raspoloženja nego emocionalno stabilni pojedinci (Murray, Allen i Trinder, 2002). Kod interpersonalnih odnosa imaju mnogo više uspona i padova. Neurotičniji ljudi skloni su *samohendikepiranju* kako bi zaštitili svoje

samopoštovanje. Samohendikepiranje predstavlja sklonost stvaranju prepreka uspješnom postignuću u kompetitivnim situacijama ili u situacijama mjerenja učinka (Ross, Canada i Rausch, 2002; prema Larsen i Buss, 2005). Neurotične osobe često se podcjenjuju.

Peta dimenzija ličnosti još uvijek je predmet rasprave jer ne postoji konsenzus o njezinoj definiciji. Neki istraživači petu dimenziju ličnosti nazivaju *intelekt, otvorenost* ili čak *kultura*. U upitniku ličnosti koji je korišten u ovom istraživanju, peta dimenzija je konceptualizirana kao otvorenost prema iskustvima. Visok rezultat na otvorenosti prema iskustvima pokazatelj je kreativnosti, znatiželje, originalnosti, maštovitosti te otvorenosti prema intelektualnim izazovima (Goldberg, 1990). Otvorenost prema iskustvima povezana je s eksperimentiranjem s novom hranom i sklonošću prema novim iskustvima (Buss, 1993).

Istraživanja ličnosti i proaktivnosti su pokazala konzistentnu pozitivnu vezu između proaktivne ličnosti i dvije osobine ličnosti, a to su savjesnost i ekstraverzija (Bateman i Crant, 1993). Dobiveni su različiti nalazi koji se tiču povezanosti proaktivne ličnosti i neuroticizma, otvorenosti i ugodnosti. Većina istraživanja ukazuje na negativnu povezanost neuroticizma s proaktivnošću (Crant i Bateman, 2000), pozitivnu vezu otvorenosti i proaktivnosti (Crant i Bateman, 2000) te nepovezanost ugodnosti s proaktivnošću (Bateman i Crant, 1993), iako postoje i istraživanja koja ukazuju na suprotne rezultate. Tako jedan dio istraživača ukazuje na nepostojanje veze između neuroticizma i proaktivnosti (Frese i Fay, 2001) te na nepostojanje veze između otvorenosti i proaktivnosti (Bateman i Crant, 1993). Jedan dio istraživača smatra da je ugodnost negativno povezana s proaktivnošću. Naime, ugodne osobe nisu sklone dovoditi druge ljude u stresne situacije, a proaktivni ljudi često predlažu promjene i nova rješenja što za pojedince može biti stresno i neugodno (Tornau i Frese, 2013). Treba napomenuti da su uzorak u spomenutim istraživanjima činile zaposlene osobe. Iz svega dosad navedenog možemo zaključiti da odnos osobina ličnosti i proaktivnosti još uvijek nije do kraja jasan. Iz tog razloga smo u ovom istraživanju odlučili istraživati odnos osobina ličnosti i proaktivnosti.

Kao što je vidljivo iz dosadašnjeg pregleda konstrukta proaktivnosti, istraživanja na području proaktivnosti uglavnom su se bavila zaposlenim osobama. U istraživanju koje će biti predstavljeno fokus je stavljen na studente. Razlog za odabir takvog uzorka leži u činjenici da su promjene u svijetu rada djelovale i na osobe koje u njega tek trebaju ući. Nedostatak radnog iskustva jedna je od prvih prepreka s kojom se mlade osobe suočavaju prilikom traženja prvog radnog mjesta. Tijekom studiranja, moguće je steći određeno radno iskustvo, u

vidu stažiranja, praksi i studentskih poslova. Određeni broj studenata iskoristi ponuđene opcije, a njihovo ponašanje moglo bi se objasniti razinom proaktivnosti. Takvi studenti u prednosti su prilikom prijave za zaposlenje u usporedbi sa studentima koji nemaju radnog iskustva. Također, neka istraživanja pokazuju da je proaktivnost pozitivno povezana i s uspješnošću u traženju posla, kada uzorak u istraživanjima čine diplomanti na sveučilištima (Brown, Cober, Kane, Levy i Shalhoop, 2006). Zbog svega navedenog, čini se da je potrebno ispitivati proaktivnost i na studentskim uzorcima. Također, čini se važno ispitivati razlike u proaktivnosti među zanimanjima, kako bismo naknadno mogli utvrditi jesu li osobe koje se žele baviti određenim zanimanjem same po sebi proaktivnije ili okolina na određenim radnim mjestima više potiče proaktivnost.

Iz navedenih razloga proveli smo istraživanje kojim smo na uzorku studentica provjerili revidiranu verziju Upitnika proaktivnosti, kao mjere proaktivnog ponašanja. Osim toga, nastojali smo ustanoviti hoće li se Upitnik proaktivnosti u revidiranoj formi ponašati na sličan način prilikom primjene na dva različita uzorka.

## **Cilj**

Opći cilj ovog istraživanja jest dodatno istražiti konstrukt proaktivnosti.

## Problemi istraživanja i hipoteze

*1. Problem:* Provjeriti psihometrijske karakteristike te utvrditi faktorsku strukturu Upitnika proaktivnosti - R.

*Hipoteza:* Očekuje se da će Upitnik proaktivnosti - R pokazati zadovoljavajuću pouzdanost te da će struktura upitnika, nakon izbacivanja pojedinih čestica, biti jednofaktorska.

*2. Problem:* Utvrditi ima li Upitnik proaktivnosti – R jednake psihometrijske karakteristike prilikom primjene na studenticama Filozofskog fakulteta u Zagrebu i Ekonomskog fakulteta u Zagrebu.

*Hipoteza:* Očekuje se da će Upitnik proaktivnosti - R pokazati jednake psihometrijske karakteristike prilikom primjene na dva uzorka.

*3. Problem:* Utvrditi povezanost između osobina ličnosti (ekstraverzija, ugodnost, savjesnost, neuroticizam, otvorenost) i proaktivnosti.

*Hipoteza:* Očekuje se da će postojati pozitivna povezanost između ekstraverzije i proaktivnosti, savjesnosti i proaktivnosti te otvorenosti i proaktivnosti. Očekuje se da će povezanost između ugodnosti i proaktivnosti te između neuroticizma i proaktivnosti biti negativna.

## Metodologija

### Uzorak

U istraživanju su sudjelovale studentice Ekonomskog fakulteta u Zagrebu ( $N=126$ ) te Filozofskog fakulteta u Zagrebu ( $N=122$ ). Ukupan broj ispitanica iznosi 248. Prigodni uzorak odabran je u skladu s problemima istraživanja. U istraživanje su uključene samo studentice budući da još nije u potpunosti jasno postoji li razlika među spolovima u stupnju razvijenosti proaktivnosti. S obzirom na to da je bilo iznimno teško osigurati jednaki broj studenata i studentica, posebno na Filozofskom fakultetu u Zagrebu, uzorak su činile samo studentice. Raspon godina iznosi od 19 do 26, pri čemu prosječna dob ispitanica na Ekonomskom fakultetu u Zagrebu iznosi 21.11 ( $SD = 1.39$ ), a na Filozofskom fakultetu u Zagrebu 20.30 ( $SD = 1.03$ ).

### Mjerni instrumenti

#### *Upitnik proaktivnosti - R*

Upitnik proaktivnosti – R razvijen je na Odsjeku za psihologiju Filozofskog fakulteta u Zagrebu na temelju Upitnika proaktivnosti (Zarevski, 2001). Upitnik proaktivnosti je sadržavao 33 čestice. Tri čestice navedenog upitnika prevedene su iz Skale proaktivnosti autora Batemana i Cranta (1993) te su prilagođene duhu hrvatskog jezika. Riječ je o česticama: "Stalno tražim nove načine da poboljšam vlastiti život", "Volim status quo situacije" i "Na vrijeme predviđam probleme i okrećem ih u svoju korist". Ostale čestice u Upitniku proaktivnosti su originalne, odnosno nisu preuzimane iz već postojećih upitnika. Na temelju dosadašnjih analiza, pojedine čestice čije psihometrijske karakteristike nisu bile zadovoljavajuće izbačene su iz Upitnika proaktivnosti te je stvorena revidirana verzija koja je korištena u ovom istraživanju. Upitnik proaktivnosti - R sadrži 29 čestica. Zadatak ispitanika je za svaku tvrdnju procijeniti odnosi li se na njih, te sukladno tome zaokružiti jedan od ponuđenih odgovora: *da* ili *ne*. Ukoliko sami nisu bili u nekoj od situacija koje su navedene u česticama, ispitanici situaciju trebaju zamisliti te procijeniti koje bi bilo njihovo

najvjerojatnije ponašanje. Rezultati na tvrdnjama su binarne vrijednosti, s time da odgovor *da* donosi jedan bod, a odgovor *ne* nula bodova. Određene čestice potrebno je obrnuto bodovati. Ukupni rezultat dobije se zbrajanjem bodova koje je ispitanik postigao na svakoj pojedinoj čestici. Postignuti veći broj bodova na upitniku ukazuje na razvijeniju proaktivnost. Autori skale su u postupku validacije izračunali da pouzdanost tipa unutarnje konzistencije iznosi .76 (Zarevski i sur., 2002). Pouzdanost dobivena u ovom istraživanju iznosi .69. Na temelju dosad provedenih postupaka provjere konstruktne valjanosti upitnika može se zaključiti da upitnik sadrži dvije subskale: *Sklonost promjeni* i *Sklonost planiranju* (Zarevski i sur., 2002).

#### *Upitnik ličnosti Big Five Inventory – 44 (John, Donahue i Kentle, 1991)*

Upitnik ličnosti Big Five Inventory – 44 mjeri pet osobina ličnosti: ekstraverziju, ugodnost, savjesnost, neuroticizam i otvorenost. Sastoji se od 44 kratke tvrdnje koje opisuju pet velikih dimenzija ličnosti. Zadatak ispitanika je procijeniti stupanj slaganja s tvrdnjama, te sukladno tome zaokružiti odgovor od 1 do 5 pri čemu 1 označava „*uopće se ne slažem*“, a 5 „*u potpunosti se slažem*“. Rezultati na upitniku izražavaju se kao aritmetičke sredine odgovora na čestice, posebno za svaku crtu ličnosti.

BFI - 44 ima zadovoljavajuće psihometrijske karakteristike, a istraživanja su pokazala da se na kanadskim i američkim uzorcima koeficijenti unutarnje konzistencije najčešće kreću od .75 do .90 (John i sur., 1991). U ovom istraživanju, pouzdanost unutarnje konzistencije za skalu koja mjeri ekstraverziju iznosi .79, za skalu ugodnosti .73, za skalu savjesnosti .79, za neuroticizam .83, a za otvorenost .58. Dobivene pouzdanosti unutarnje konzistencije u skladu su s onima koje se dobivaju i na drugim hrvatskim uzorcima, uz iznimku pouzdanosti vezane za otvorenost koja je neuobičajeno niska u odnosu na prethodna istraživanja (Bratko, Butković, Vukasović, Keresteš i Brković, 2012; Marinić i Pučić, 2011). Također, BFI – 44 pokazuje zadovoljavajuće test – retest pouzdanosti koje se kreću od .80 do .90. kao i zadovoljavajuću konvergentnu valjanost (Benet-Martinez i John, 1998, prema Marinić i Pučić, 2011).

#### Postupak

Istraživanje je provedeno tijekom svibnja i lipnja 2013. godine. Nakon uspostavljanja kontakta s asistentima i profesorima Ekonomskog fakulteta u Zagrebu i Filozofskog fakulteta u Zagrebu, dogovoreni su termini za provedbu istraživanja. Istraživanje je provedeno grupno,

na početku ili kraju predavanja. Pritom je naglašeno da je sudjelovanje dobrovoljno. Samo su studentice bile zamoljene da ispune upitnike. Također, ispitanice su informirane da je ispunjavanje upitnika anonimno te da je važno da iskreno odgovaraju na čestice u upitniku. Na svakom mjernom instrumentu napisana je detaljna uputa za ispunjavanje. Primjena upitnika trajala je od 10 do 15 minuta.

## Rezultati

Analiza prikupljenih podataka započela je pregledom deskriptivnih podataka (tablica 1). Normalnost distribucija svih skala korištenih u istraživanju provjerena je Kolmogorov – Smirnovljevim testom, koji je pokazao da distribucije ne odstupaju statistički značajno od normalne distribucije. Zbog toga je moguća i dozvoljena upotreba parametrijskih postupaka.

*Tablica 1*

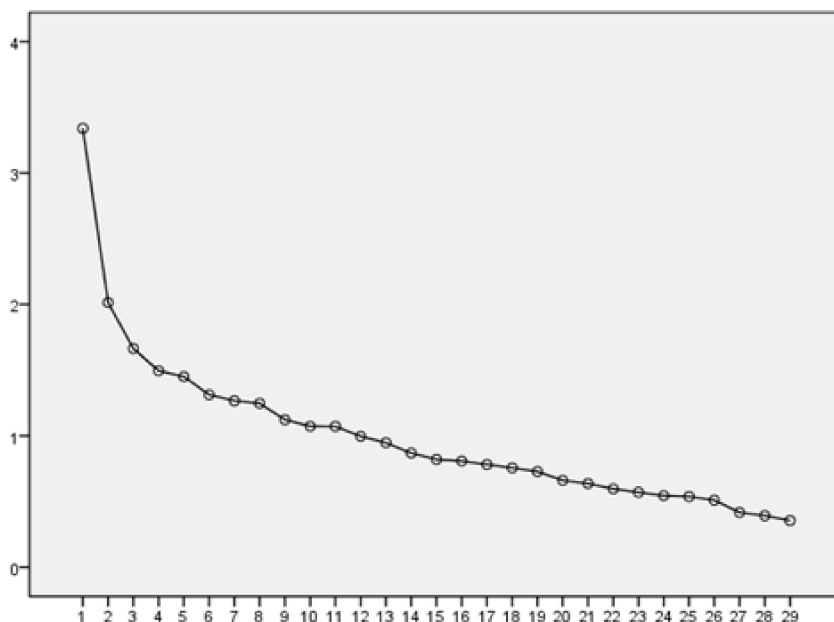
Deskriptivne vrijednosti (prosječne, minimalne, maksimalne, standardna devijacija te Kolmogorov-Smirnovljev test) za ispitivane varijable.

Skale	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>Min</i>	<i>Max</i>	<i>K-S</i>	<i>p</i>
Proaktivnost	248	17.22	4.31	5	28	1.24	.09
Ekstraverzija	248	3.65	0.64	13	40	1.13	.15
Ugodnost	248	3.52	0.60	12	45	1.02	.24
Savjesnost	248	3.44	0.61	18	44	1.12	.15
Neuroticizam	248	2.87	0.73	10	40	0.83	.48
Otvorenost	248	3.55	0.46	21	46	1.20	.11

Važno je naglasiti i da određeni broj ispitanika nije odgovorio na sve čestice u upitniku. Zbog toga je provedena analiza koja je ustvrdila da čestice koje nedostaju, nedostaju slučajno. Potom je izvršena zamjena onih vrijednosti kojih nedostaju, kako se broj ispitanika u istraživanju ne bi dodatno smanjivao.

### Prvi problem

Provedenom analizom nastojali smo provjeriti i faktorsku strukturu upitnika. Kao što je navedeno u opisu mjernog instrumenta, pojedine čestice izbačene su iz originalne verzije Upitnika proaktivnosti te smo nastojali ustanoviti je li faktorska struktura upitnika nakon izbacivanja postala jednofaktorska. Kako bi se provjerila konstruktna valjanost Upitnika proaktivnosti - R, provedena je komponentna analiza, u kojoj je početni broj značajnih faktora izlučen vodeći se Kaiser-Guttmanovim kriterijem, dakle zadržani su samo oni faktori čija je varijanca veća od 1. Prvotnom analizom pokazalo se da postoji 11 faktora koji imaju varijancu veću od 1. Karakteristični korijen prvog faktora iznosi 3.34, drugog faktora 2.01, trećeg faktora 1.66, a četvrtog 1.49. Kao što je vidljivo iz prikaza *scree testa*, u ovom slučaju činilo se opravdano zadržati prva dva faktora. Naime, samo prva dva faktora imaju karakteristični korijen veći od dva. Iz grafičkog prikaza vidljiv je pad u vrijednostima karakterističnih korijena, nakon drugog faktora. Faktori koji slijede objašnjavaju sve manji postotak varijance. Valja naglasiti da su u prethodnim upotrebama ovog upitnika također dobivana dva faktora, koja su nazvana *Sklonost promjeni* i *Sklonost planiranju*. Ipak, ovakav nalaz nije u skladu s postavljenom hipotezom u kojoj smo očekivali jednofaktorsku strukturu upitnika.



Slika 1. Scree test za Upitnik proaktivnosti – R

Nakon što smo odlučili zadržati dva faktora u daljnjim obradama, korištena je varimax rotacija te je dobivena matrica faktorske strukture, prikazana u tablici 2. Provedena analiza s dva zadržana faktora pokazala je da oni zajedno objašnjavaju 18.46 % varijance rezultata.

*Tablica 2*

Faktorska zasićenja Upitnika proaktivnosti i ukupan postotak objašnjene varijance.

	Faktor 1	Faktor 2
1. Za poslovni sastanak na vrijeme prikupim i pažljivo proučim sve važne informacije.	.14	.36
2. Pred intervju za posao detaljno pripremit ću što ću reći o sebi.	-.09	.38
3. Zubaru idem samo kad me zaboli zub.	.28	-.06
4. Pokrećem promjene u najužoj okolini.	.62	.04
5. Pred izlet u prirodu redovito pratim vremensku prognozu.	-.03	.53
6. Često nemam nikakve nove ideje.	.59	-.10
7. Barem desetak dana prije puta provjerim nije li mi putovnica istekla.	.17	.25
8. Veće kupovine planiram obaviti izvan sezone, kada je cijena znatno snižena.	.15	.08
9. Poklone za Božić i Novu godinu kupujem u zadnji čas.	.24	.26
10. Stalno tražim nove načine da poboljšam vlastiti život.	.54	.14
11. Za kupovinu u velikim robnim kućama napravim popis.	.01	.53
12. Za prvi sastanak s osobom koja mi se sviđa unaprijed pripremit teme za razgovor.	-.20	.35
13. Bolje od većine uočavam dobre prilike.	.48	-.00
14. Pred važan put danima upotpunjavam popis stvari koje treba ponijeti.	.02	.51
15. Literaturu za ispit nabavljam neposredno pred ispit.	.29	.34
16. U srednjoj školi sam znao/la pogledati poglavlje unaprijed.	.16	.13
17. Na vrijeme predviđam probleme i okrećem ih u svoju korist.	.45	.03
18. Ujutro poslušam prognozu radi adekvatnog oblačenja.	.15	.46
19. Kad očekujem da ću dulje čekati u redu, uzmem nešto za čitanje.	.42	.05
20. Vrijedno je truda baviti se poslovima za širu zajednicu.	.19	.02
21. Nastojim saznati puno i o stvarima koje mi nisu zvanje ili omiljeni hobi.	.61	.00
22. Pazim na kvalitetu i redovitost prehrane.	.32	.09
23. Više se volim prilagoditi nego gubiti energiju na ispravljanje nepravde.	.28	.01
24. Samo hipohondri redovito idu na liječničke kontrole.	.26	.14
25. Ako očekujem gužvu u prometu, krenut ću znatno ranije.	-.04	.42
26. Prije posjeta stranoj zemlji prikupim što više korisnih informacija.	.33	.41
27. Kada idem na duži put, ponesem hranu i piće.	.00	.25
28. Nemam običaj praviti dnevni i tjedni plan aktivnosti.	.14	.39
29. Nastojim izaći na prve ispitne rokove.	.18	.24
Postotak objašnjene varijance	10.03	8.42
Ukupan postotak objašnjene varijance	18.46	



Ako detaljno promotrimo faktorska zasićenja svake pojedine čestice u upitniku, možemo primijetiti da postoje čestice koje su jasno zasićene prvim faktorom te čestice koje su jasno zasićene drugim faktorom. Međutim, postoje i one čestice koje nisu jasno zasićene ni prvim ni drugim faktorom.

Prvim faktorom, kojeg smo nazvali *Sklonost promjeni* visoko je zasićeno deset čestica, kao što je označeno u tablici 2. Drugim faktorom visoko je zasićeno jedanaest čestica, a faktor je nazvan *Sklonost planiranju*. Ostalih osam čestica podjednako je slabo zasićeno prvim i drugim faktorom.

Prijašnje primjene Upitnika proaktivnosti pokazale su da su u osnovi navedenog upitnika dva faktora: *Sklonost promjeni* i *Sklonost planiranju*. U prijašnjim analizama upitnika, sadržaj čestica koje se odnose na *Sklonost promjeni* opisan je kao traženje novih mogućnosti, želja za promjenom i aktivacija. Sadržajna analiza pokazala je da u primjeni Upitnika proaktivnosti – R na ovom uzorku ovaj faktor ne odražava u potpunosti *Sklonost promjeni*. Sadržajna analiza pokazala je da neke čestice zasićene ovim faktorom naglašavaju brigu za svoje zdravlje, koja bi se mogla opisati kao jedan vid savjesnosti. Primjerice, čestice zasićene ovim faktorom su „Zubaru idem samo kad me zaboli zub“ i „Pazim na kvalitetu i redovitost prehrane“. U prijašnjim analizama neke od ovih čestica bile su zasićene s faktorom *Sklonost promjeni*, a neke s faktorom *Sklonost planiranju*. Ipak, dobiveni nalazi mogu se objasniti strukturom uzorka u ovom istraživanju kojeg su činile samo studentice. Istraživanja na području spolnih razlika u razvijenosti osobina ličnosti pokazala su da žene postižu više rezultate od muškaraca na nekim facetama savjesnosti, kao što su red, poslušnost i samodisciplina (Feingold, 1994). Specifičnost uzorka mogla je djelovati i na faktorsku strukturu upitnika.

Drugi faktor označava *Sklonost planiranju*. Kada pogledamo čestice zasićene ovim faktorom („Pred izlet u prirodu redovito pratim vremensku prognozu“, „Za kupovinu u velikim robnim kućama napravim popis“, „Ako očekujem gužvu u prometu, krenut ću znatno ranije“), možemo jasno vidjeti da se one odnose na planiranje i organizaciju budućih aktivnosti i događaja.

Ako usporedimo tablicu s faktorskim zasićenjima dobivenu u ovom istraživanju s onima dobivenima u prethodnoj analizi faktorske strukture (Zarevski i sur., 2002) možemo zaključiti da se najveći broj čestica projicira na iste faktore. Razliku čine čestice 8, 16, 19, 22 i 28. Čestica 8 („Veće kupovine planiram obaviti izvan sezone,

*kada je cijena znatno snižena*“) u prethodnoj je analizi bila zasićena faktorom Sklonost planiranju, dok u ovoj primjeni pokazuje izrazito niska zasićenja s oba dva faktora. Niti jedno zasićenje ne prelazi granicu 0.30. Zasićenost ove čestice faktorom Sklonost planiranju čine se kao logično rješenje uzimajući u obzir sam sadržaj navedene čestice. Čestica 16 (*„U srednjoj školi sam znao/la pogledati poglavlje unaprijed“*) također je podjednako loše zasićena s oba dva faktora, dok je u prethodnoj primjeni pokazivala visoko faktorsko zasićenje (0.45) faktorom Sklonost planiranju. Čestica 19 (*„Kad očekujem da ću dulje čekati u redu, uzmem nešto za čitanje“*) ima iznenađujuće visoko zasićenje prvim faktorom, Sklonošću promjeni, što nije u skladu s prethodnom primjenom upitnika, ali nije ni logično rješenje uzmemo li u obzir sam sadržaj čestice. Čestica 22 (*„Pazim na kvalitetu i redovitost prehrane“*) zasićena je faktorom Sklonost promjeni što također nije u skladu s prethodnom primjenom ovog upitnika. Čestica 28 (*„Nemam običaj praviti dnevni i tjedni plan aktivnosti“*) zasićena je faktorom Sklonost planiranju što sadržajno ima smisla, ali nije u skladu s prethodnom primjenom upitnika.

Također, ovim istraživanjem nastojali smo utvrditi je li pouzdanost primjenjivanog Upitnika proaktivnosti – R zadovoljavajuća. Rezultati su pokazali da pouzdanost unutarnje konzistencije Upitnika proaktivnosti - R, primijenjenog na studentskom uzorku iznosi .69.

Budući da smo dobili dva faktora, u daljnjoj su obradi za svaku podljestvicu izračunate pouzdanosti tipa unutarnje konzistencije. Pouzdanost tipa unutarnje konzistencije iznosi .63 za podljestvicu Sklonost planiranju, odnosno .62 za podljestvicu Sklonost promjeni. Rezultat na ova dva faktora formira se kao jednostavna linearna kombinacija čestica koje mu pripadaju, a korelacija između ova dva faktora iznosi .29, što upućuje na njihovu nezavisnost. Na temelju provedenih postupaka možemo zaključiti da ovaj upitnik sadrži dvije podljestvice. Kao što je vidljivo iz samih pouzdanosti, one nisu zadovoljavajuće visoke, prema tome postoji prostor za daljni napredak i izmjenu upitnika kako bi se povećala njegova pouzdanost.

### *Drugi problem*

Provedenom analizom nastojali smo utvrditi pokazuje li Upitnik proaktivnosti jednake psihometrijske karakteristike na dva nezavisna uzorka, studenticama Ekonomskog i

Filozofskog fakulteta u Zagrebu. Približno slične aritmetičke sredine na Upitniku proaktivnosti postižu studentice Ekonomskog ( $M = 17.01$ ,  $SD = 4.12$ ) i Filozofskog fakulteta ( $M = 17.45$ ,  $SD = 4.49$ ).  $T$  – test za nezavisne uzorke pokazao je da ne postoji statistički značajna razlika u stupnju razvijenosti proaktivnosti među studenticama dvaju fakulteta ( $t(246) = -0.80$ ,  $p = .42$ ). Provedeni  $t$  – test za nezavisne uzorke pokazao je da se studentice ne razlikuju statistički značajno na subskali *Sklonost promjeni* ( $t(246) = -1.34$ ,  $p = .18$ ), kao ni na subskali *Sklonost planiranju* ( $t(246) = -2.00$ ,  $p = .84$ ). Dobiveni rezultati potvrđuju stabilnost rezultata dobivenih Upitnikom proaktivnosti na dva različita uzorka. Koeficijent pouzdanosti unutarnje konzistencije pokazuje više vrijednosti prilikom primjene na studenticama Filozofskog fakulteta (.73) u odnosu na primjenu na studenticama Ekonomskog fakulteta (.65).

### *Treći problem*

Kako bismo odgovorili na treći problem, izračunali smo Pearsonove koeficijente korelacije između svih ispitivanih varijabli. Dobivene vrijednosti nalaze se u tablici 3. Provedena analiza pokazala je da postoji statistički značajna pozitivna povezanost između proaktivnosti i ekstraverzije ( $r(246) = .28$ ;  $p < .01$ ). Između proaktivnosti i ugodnosti ne postoji očekivana negativna povezanost ( $r(246) = .12$ ,  $p = .04$ ). Utvrđena je i statistički značajna povezanost između savjesnosti i proaktivnosti ( $r(246) = .46$ ,  $p < .01$ ). Također, pronađena je statistički značajna negativna povezanost između proaktivnosti i neuroticizma ( $r(246) = -.26$ ;  $p < .01$ ). Između proaktivnosti i otvorenosti postoji, očekivano, statistički značajna pozitivna povezanost ( $r(246) = .37$ ,  $p < .01$ ). Dakle, iz rezultata je vidljivo da je proaktivnost najsnažnije povezana sa savjesnošću te sa otvorenošću, odnosno da su oni pojedinci koji su proaktivniji istovremeno i savjesniji te otvoreniji. Ugodnost je najslabije od svih osobina ličnosti povezana s proaktivnošću. Sve navedene korelacije nalaze se u tablici 3.

*Tablica 2*  
Korelacije među ispitivanim varijablama.

	1	2	3	4	5	6
1. Proaktivnost	–					
2. Ekstraverzija	.28*	–				
3. Ugodnost	.12	.05	–			
4. Savjesnost	.46*	.28*	.15	–		
5. Neuroticizam	-.26*	-.35*	-.31*	-.31*	–	
6. Otvorenost	.37*	.44*	.08	.25*	-.20*	–

Napomena: \* $p < 0.01$

## Rasprava

Opći cilj ovog istraživanja je dodatno istražiti konstrukt proaktivnosti. Ovo je jedno od rijetkih istraživanja proaktivnosti provedeno u Republici Hrvatskoj. Većina istraživanja koja su se bavila proaktivnošću uključivala je ispitanike koji su u radnom odnosu, dok je ovo istraživanje uključivalo studentsku populaciju.

Prije osvrta na svaki pojedini problem, još je jednom važno naglasiti da su uzorak u ovom istraživanju činile samo studentice jer još uvijek nije sigurno postoje li spolne razlike u proaktivnosti. Rezultati nekih istraživanja pokazuju da se muškarci i žene značajno razlikuju u ukupnom rezultatu na upitniku proaktivnosti, u smjeru da su žene proaktivnije od muškaraca (Zarevski, Sladić i Vranić, 2001).

U prvom dijelu ovog istraživanja nastojali smo ustanoviti kakve su psihometrijske karakteristike i faktorska struktura Upitnika proaktivnosti - R. Navedeni upitnik nastao je kao revidirana forma Upitnika proaktivnosti koji je razvijen na Odsjeku za psihologiju Filozofskog fakulteta u Zagrebu i koji predstavlja mjeru proaktivnog ponašanja.

Pouzdanost Upitnika proaktivnosti već je prije bila provjeravana. Zarevski i sur. (2002) navode da pouzdanost tipa unutarnje konzistencije Upitnika proaktivnosti primijenjenog na uzorku menadžera i nemanadžera iznosi .76. Podljestvica *Sklonost planiranju* ima pouzdanost tipa unutarnje konzistencije .79, a podljestvica *Sklonost promjeni* .63. Druga primjena navedenog upitnika (Zarevski i sur., 2001) u duljoj verziji koja sadržava 33 čestice, pokazala je da podljestvica *Sklonost planiranju* ima pouzdanost tipa unutarnje konzistencije .74 na muškom uzorku, a .67 na ženskom uzorku. Podljestvica *Sklonost promjeni* ima pouzdanost na muškom uzorku koja iznosi .55, a na ženskom uzorku .53. Uzorak u ovom istraživanju činili su studenti.

U ovom istraživanju koeficijent pouzdanosti cjelokupnog upitnika iznosi .69. Pouzdanost podljestvice *Sklonost planiranju* iznosi .63, a podljestvice *Sklonost promjeni* .62. S obzirom na dužinu podljestvica, koje broje izrazito malo čestice te manifestnu heterogenost skale, znatno veća pouzdanost i nije mogla biti očekivana, iako bi to bilo poželjno.

Što se tiče faktorske strukture revidirane forme Upitnika proaktivnosti, ekstrakcija dvije komponente omogućila je najsmisleniju interpretaciju dobivenih rezultata, kao i u prijašnjim upotrebama navedenog upitnika. U dosadašnjim provjerama faktorske strukture upitnika, nakon što je provedena analiza u kojoj su zadržana dva faktora, rezultati su pokazali da oni zajedno objašnjavaju 19% (Zarevski i sur., 2001) odnosno 18% varijance rezultata (Zarevski i sur., 2002). Ovo istraživanje pokazalo je da prva dva faktora objašnjavaju 18.46 % varijance rezultata, što je, dakle, u skladu s ranijim nalazima.

Kao što je već spomenuto, danas su u širokoj upotrebi različite mjere proaktivnosti, od onih koje mjere proaktivne dispozicije (Bateman i Crant, 1993) do onih koje mjere proaktivna ponašanja specifična za određenu domenu (Parker i Collins, 2010). Ipak, postoji prostor za daljnji razvoj mjera proaktivnosti. Novije mjere proaktivnosti trebale bi uvažiti recentne spoznaje na području prirode samog konstrukta.

Drugi problem u provedenom istraživanju bavio se usporedbom psihometrijskih karakteristika Upitnika proaktivnosti prilikom primjene na dva različita, nezavisna uzorka: studenticama Ekonomskog fakulteta i studenticama Filozofskog fakulteta. Kao što je

navedeno u rezultatima, upitnik pokazuje stabilnost prilikom primjene na dva različita uzorka, što se očituje nepostojanjem razlike u prosječnim rezultatima koje postižu studentice iz dvije različite grupe. Jedina zamjetna razlika je ona u koeficijentu pouzdanosti koji je kod primjene na studenticama Filozofskog fakulteta viši u odnosu na primjenu na studenticama Ekonomskog fakulteta.

U posljednjem dijelu istraživanja, nastojali smo ustanoviti na koji su način osobine ličnosti povezane s razinom proaktivnog ponašanja. Dosad su već provedena istraživanja koja su se bavila prvim problemom postavljenim u ovom istraživanju. Provedena analiza o vezi između proaktivnosti mjerene Upitnikom proaktivnosti i osobina ličnosti otkrila je niz značajnih korelacija. Prijašnja su istraživanja pokazala konzistentnu pozitivnu vezu između proaktivnosti i dvije osobine ličnosti, a to su ekstraverzija i savjesnost (Bateman i Crant, 1993; Major i sur., 2006). Provedeno istraživanje potvrdilo je postavljene hipoteze vezane za ekstraverziju i savjesnost.

Osobina ličnosti *ekstraverzija* u statistički je značajnoj, pozitivnoj korelaciji s rezultatom na Upitniku proaktivnosti, što je u skladu s postavljenom hipotezom, ali i s nalazima većine dosad provedenih istraživanja ( $r(246) = .28; p < .01$ ). Društvenost, aktivacija i asertivnost su osobine koje karakteriziraju ekstraverte i koje su povezane s proaktivnim tendencijama osobe pri oblikovanju okoline (Major i sur., 2006). Društvenost ekstravertiranih osoba povezana je s proaktivnim sklonostima prema komuniciranju i iniciranju promjena. Aktivnost ekstravertiranih osoba povezana je s tendencijama zaposlenika da aktivno prikupljaju podršku kada žele postići određenu promjenu, da preuzmu kontrolu nad situacijom, ali i da planiraju korake koji će dovesti do poboljšanja situacije premda postoje prepreke na tom putu. Asertivnost, koja je također karakteristična za ekstravertirane osobe, povezana je s asertivnim podržavanjem promjena koje ekstravertirane osobe zagovaraju premda postoji opozicija koja ima drukčije mišljenje (LePine i Van Dyne, 1998). Zbog samog opisa ekstraverzije, razumljiva je i povezanost navedena dva konstrukta. Ovo istraživanje potvrdilo je hipotezu, ali ipak ekstraverzija nije crta ličnosti koja je najsnažnije povezana s proaktivnošću i po svemu sudeći, ipak nije presudna odrednica proaktivnosti.

Statistički značajna, pozitivna korelacija rezultata na Upitniku proaktivnosti i *savjesnosti* također je očekivana ( $r(246) = .46, p < .01$ ). Savjesnost podrazumijeva spremnost na djelovanje, pouzdanost i sklonost planiranju. Savjesni pojedinci su samodisciplinirani te imaju izraženu težnju za postignućima. Navedene osobine mogu im olakšati proaktivne

anticipacije događaja te sposobnost planiranja događaja (Major i sur., 2006). Ipak, rezultati nekih istraživanja ukazuju na nalaze suprotne od dosad navedenih. Savjesni pojedinci često su i izrazito poslušni zbog čega su skloni pridržavati se uspostavljenih pravila. Proaktivni zaposlenici, sasvim suprotno, pokazuju visoke razine kršenja pravila, a takva ponašanja nisu uvijek dobro prihvaćena od strane kolega i nadređenih (Frese, Garst i Fay, 2007). Upravo zbog toga veza između proaktivnosti i savjesnosti može biti i negativna. Također, savjesni pojedinci izbjegavaju suprotstavljanje postojećim konvencijama zbog rizika kojem bi se u tom slučaju izložili (Parker i Collins, 2010). Ipak, na temelju rezultata dobivenih ovim istraživanjem, te uzimajući u obzir činjenicu da je najsnažnija povezanost dobivena upravo između savjesnosti i proaktivnosti, čini se da možemo zaključiti da su savjesnost i proaktivnost dva konstrukta koja su u bliskoj vezi.

Postoje različiti nalazi koji se tiču povezanosti proaktivnosti i neuroticizma, otvorenosti i ugodnosti. U provedenom istraživanju dobivena je statistički značajna, negativna korelacija između *neuroticizma* i rezultata na Upitniku proaktivnosti ( $r(246) = -.26; p < .01$ ). Prema nalazima dosad provedenih istraživanja, neuroticizam uglavnom ima negativnu (Crant i Bateman, 2000) ili neznačajnu (Frese i Fay, 2001) vezu s proaktivnošću. Negativni utjecaj neuroticizma najvećim dijelom reflektira faceta ranjivosti, koja odražava nesposobnost nošenja sa stresom, stanje bespomoćnosti te sklonost paničarenju u teškim i zahtjevnim situacijama (LePine i VanDyne, 2001; Major i sur., 2006). Navedeni aspekti narušavaju proaktivnu težnju prema ciljevima. Za ljude koji su visoko na neuroticizmu, postoji veća vjerojatnost da će se osjećati nesigurno što ih često sprečava od slobodnog izražavanja mišljenja koje je veoma važna komponenta proaktivnog ponašanja. Također, neurotičniji pojedinci mogu iskusiti visoke razine anksioznosti i depresije koje umanjuju njihovu sposobnost fokusiranja te djelovanja na okolinu koja ih okružuje (Major i sur., 2006). Sklonost prema emocionalnoj stabilnosti vodi ljude do stanja opuštenosti i samopouzdanja, a ta stanja mogu olakšati fokusiranje na akciju koja je potrebna za proaktivni utjecaj (Bateman i Crant, 1993). Ovo stajalište je potvrđeno nedavno provedenim istraživanjima koje je pronašlo da su opušteniji radnici proaktivniji i angažiraniji tijekom cijelog dana (Sonnentag, 2003). Nalazi dobiveni u ovom istraživanju također se čine logičnim. One ispitanice koje su proaktivnije, istovremeno su i manje neurotične. Konzistentni nalazi na području ovog odnosa važni su za istraživanja o tome kako poticati proaktivnost. Ukoliko okolina djeluje na ljude opuštajuće, odnosno ako se u radnoj okolini zaposlenici osjećaju sigurno te razina njihovog

neuroticizma ne dolazi do izražaja, takva okolina može djelovati i na razinu iskazane proaktivnosti.

Kao što je bilo i očekivano, rezultati na Upitniku proaktivnosti statistički značajno, pozitivno koreliraju s *otvorenosti* ( $r(246) = .37, p < .01$ ). Oni zaposlenici koji postižu visoke rezultate na otvorenosti imaju širi pogled na situaciju, nisu ograničeni samo na trenutne okolnosti te planiraju proaktivne promjene (Crant i Bateman, 2000). Otvorenost također implicira istraživanje nepoznatog, visoku razinu znatiželje te pozitivne stavove prema novim iskustvima i perspektivama. Sve navedeno također karakterizira i proaktivno ponašanje (LePine i Van Dyne, 2001). Individualci visoko na otvorenosti imaju tendenciju tražiti intelektualno zahtjevne i maštovite poslove (Digman, 1990). Intelektualna komponenta otvorenosti važna je za proaktivne individualce kako bi mogli evaluirati kompleksne okoline i planirati promjene (Crant i Bateman, 2000). Sve navedeno ide u prilog pozitivnoj povezanosti između otvorenosti i proaktivnosti. Međutim, otvorenost također osnažuje i toleranciju koja prema Batemanu i Crantu (1993) sugerira pasivnost i stoga, nepostojanje veze s proaktivnošću.

Provedeno istraživanje pokazalo je da ne postoji statistički značajna povezanost između rezultata na Upitniku proaktivnosti i *ugodnosti* ( $r(246) = .12, p = .04$ ). Ovakav nalaz nije u skladu s hipotezom, ali je u skladu s jednim dijelom dosad provedenih istraživanja. Dosadašnja istraživanja su pokazala da je ugodnost generalno nepovezana s proaktivnošću (Bateman i Crant, 1993; Frese i Fay, 2001). Budući da ugodni ljudi vrednuju suradnju, čini se da oni podržavaju status quo radije nego da ga propituju (Major i sur., 2006). Osim toga, ugodni ljudi često pasivno prihvaćaju organizacijske norme te postojeće uvjete i prilike s kojima su suočeni. Ugodnost može biti i negativno povezana s proaktivnošću jer previše brige za druge ljude može spriječiti ljude od predlaganja promjena koje narušavaju rutinu i koje bi mogle biti stresne za druge ljude (Tornau i Frese, 2013). Na temelju rezultata ovog istraživanja čini se razumljivim zaključiti da ugodnost i proaktivnost nisu u vezi. Treba uzeti u obzir da o radnoj okolini vjerojatno ovisi koliko će se važnim pokazati navedeni odnos. Ako je radna okolina takva da se proaktivnost može iskazivati na način da osoba ima mogućnost ostati ugodna, onda taj odnos nije važan. Ukoliko proaktivno djelovanje u nekoj okolini podrazumijeva ponašanja koja nisu ugodna, taj odnos može postati drukčiji.



U ovom istraživanju postoji nekoliko metodoloških nedostataka koji su mogli utjecati na završne rezultate.

Uzorak u ovom istraživanju je prigodan i formiran je zahvaljujući susretljivosti nastavnog osoblja na fakultetima. Međutim, bilo bi poželjnije da je uzorak u istraživanju probabilistički. Također, budući da je istraživanje provedeno na početku ili kraju predavanja, mogao se steći dojam da su studenti nemarno ispunjavali upitnike, posebno ako su nakon ispunjavanja upitnika imali kolokvij. Upravo zbog toga, veliki broj upitnika bio je nevaljan. Naime, na određenom broju upitnika bili su zaokruženi svi isti odgovori, a neke ispitanice riješile su upitnik samo djelomično. Takvi upitnici odmah su bili isključeni iz analiza, što je smanjilo broj ispitanica. Bilo bi idealno i da su studentice bile potpuno izjednačene po dobi, odnosno da se ispitivala ista godina studija na dva uspoređivana fakulteta.

Provedeno istraživanje jedno je od rijetkih ispitivanja razine proaktivnosti na hrvatskom uzorku te jedno od rijetkih koje je ispitivalo proaktivnost studentske populacije. U sljedećim istraživanjima, zanimljivo bi bilo utvrditi postoje li spolne razlike u proaktivnosti, i ponuditi objašnjenja za eventualne razlike.

Također, bilo bi korisno razvijati modele koji će objasniti zbog čega su neki studenti proaktivniji od drugih, koji konstrukti mogu predviđati razinu nečije proaktivnosti, ali i kojim se mehanizmima služe proaktivni ljudi kako bi postigli svoje ciljeve. Postoji i široko polje za razvoj eksperimentalnih metoda u ispitivanju razine proaktivnosti.

Praktične implikacije istraživanja ovog koncepta uistinu su široke. Ako proniknemo u to kako proaktivnost funkcionira, možemo osvijestiti ljude po pitanju ovog koncepta uz pomoć seminara, edukacija i treninga. Upravo je osvještavanje o njegovom postojanju ključno za bolje razumijevanje te posljedično i primjereniji odgovor na situaciju na tržištu rada koja se neprestano mijenja. Potičući u prvom redu mlade ljude da preuzmu proaktivni stav u svojoj karijeri znači omogućiti im da usvoje pristup koji se sve više vrednuje u poslovnom svijetu.

## **Zaključak**

Cilj provedenog istraživanja bio je dodatno istražiti koncept proaktivnosti. Rezultati provedenog istraživanja pokazali su da Upitnik proaktivnosti – R pokazuje zadovoljavajuću

pouzdanost. Kao i u prijašnjim upotrebama, pojavila su se dva faktora, nazvana *Sklonost promjeni* i *Sklonost planiranju*.

Istraživanje je pokazalo i da se Upitnik proaktivnosti pokazuje stabilnost prilikom primjene na dva različita uzorka.

Rezultati ovog istraživanja pokazali su da su ekstraverzija, otvorenost prema iskustvu i savjesnost u statistički značajnim pozitivnim korelacijama s razinom proaktivnosti, dok neuroticizam statistički značajno negativno korelira s navedenim konstruktom, a ugodnost nije statistički značajno povezana s razinom proaktivnosti.

## Literatura

- Bandura, A. (1997). *Social learning theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Bateman, T. S. i Crant, J. M. (1993). The proactive component of organizational behavior. *Journal of Organizational Behaviour*, 14, 103-118.
- Bratko, D., Butković, A., Vukasović, T., Keresteš, G. i Brković, I. (2012). Personality resemblance between parents and offspring: Study of five factors across four samples and Questionnaires. *Journal of Child and Family Studies*, 23, 95-104.
- Brown, D. J., Cober, R. T., Kane, K., Levy, P. E. i Shalhoop, J. (2006). Proactive personality and the successful job search: A field investigation with college graduates. *Journal of Applied Psychology*, 91, 717-726.
- Buss, D. M. (1987). Selection, evocation, and manipulation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 53, 1214-1221.
- Buss, D. M. (1993). Strategic individual differences: The role of personality in creating and solving adaptive problems. In J. Hetteama, I. Deary (Ur.), *Social and Biological Approaches to Personality*, 175-189. New York: Wiley.
- Campbell, D. J. (2000). The proactive employee: Managing workplace initiative. *Academy of Management Executive*, 14, 52-66.
- Chamorro-Premuzic, T. i Furnham, A. (2003). Personality predicts academic performance: Evidence for two longitudinal university samples. *Journal of Research in Personality*, 37, 319-338.
- Costa, P. T., McCrae, R. R. i Dye, D. A. (1991). Facet scales for Agreeableness and Conscientiousness; A revision of the NEO Personality Inventory. *Personality and Individual Differences*, 12, 887-898.
- Crant, J. M. (2000). Proactive Behavior in Organizations. *Journal of Management*, 26, 435 - 462.
- Crant, J. M. i Bateman, T. S. (2000). Charismatic leadership viewed from above: The impact of proactive personality. *Journal of Organizational Behavior*, 21, 63-75.
- Digman, J. M. (1990). Personality structure: Emergence of the five-factor model. *Annual Review of Psychology*, 41, 417-440.

- Erdogan, B. i Bauer, T. N. (2005). Enhancing career benefits of employee proactive personality: The role of fit with jobs and organizations. *Personnel Psychology*, 58, 859–891.
- Feingold, A. (1994). Gender differences in personality: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 116, 429-456.
- Frese, M. i Fay, D. (2001). Personal initiative: An active performance concept for work in the 21st century. *Research in Organizational Behavior*, 23, 133–187.
- Frese, M., Garst, H. i Fay, D. (2007). Making Things Happen: Reciprocal Relationships between Work Characteristics and Personal Initiative (PI) in a Four-Wave Longitudinal Structural Equation Model. *Journal of Applied Psychology*, 92, 1084-1102.
- Goldberg, L. R. (1990). An alternative „description of personality“: The big-five structure. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59, 1216-1229.
- Grant, M. i Ashford, S. J. (2008). The dynamics of proactivity at work. *Research in Organizational Behavior*, 28, 3-34.
- Graziano, W. G. i Tobin, R. M. (2002). Agreeableness: Dimension of personality or social desirability artifact? *Journal of Personality*, 70, 695-727.
- Hall, D. T. i Mirvis, P. H. (1995). The new career contract: developing the whole person at midlife and beyond. *Journal of Vocational Behavior*, 47, 269-89.
- John, O. P. i Srivastava, S. (1999). The Big Five trait taxonomy: History, measurement, and theoretical perspectives. *Handbook of personality: Theory and research*, 2nd Ed., 102-138.
- John, O. P., Donahue, E. M. i Kentle, R. L. (1991). *The Big Five Inventory - Versions 4a and 54*. Berkeley: University of California, Berkeley, Institute of Personality and Social Research.
- Kardum, I. i Smojver, I. (1993). Petofaktorski model strukture ličnosti: izbor deskriptora u hrvatskom jeziku. *Godišnjak Zavoda za psihologiju*, 2, 91-100.
- Larsen, R. J. i Buss, D. M. (2005). *Personality psychology: Domains of knowledge about human nature (2nd Ed.)*. New York: McGraw Hill.
- LePine, J. A. i Van Dyne, L. (1998). Predicting voice behaviour in work groups. *Journal of Applied Psychology*, 83, 853 – 868.
- Major, D. A., Turner, J. E. i Fletcher, T. D. (2006). Linking Proactive Personality and The Big Five to Motivation to Learn and Development Activity. *Journal of Applied Psychology*, 91, 927-935.
- Marinić, D. i Pučić, T. (2011). Odnos faktora ličnosti i nekih dinamičkih osobina kognitivnog sustava. *Život i škola*, 26, 114 – 133.

- Miller, V. D. i Jablin, F. M. (1991). Information seeking during organizational entry: Influences, tactics, and a model of the process. *Academy of Management Review*, 16, 92-120.
- Morrison, E. W. i Phelps, C. C. (1999). Taking charge at work: Extra-role efforts to initiate workplace change. *Academy of Management Journal*, 42, 403–419.
- Murray, G., Allen, N. B. i Trinder, J. (2002). Longitudinal investigation of mood variability and the neuroticism predicts variability in extended states of positive and negative affect. *Personality and Individual Differences*, 33, 1217-1228.
- Parker, S. K., Bindl, U. K. i Strauss, K. (2010). Making things happen: A model of proactive motivation. *Journal of Management*, 36, 827-856.
- Parker, S. K. i Collins, C. G. (2010). Taking stock: Integrating and differentiating multiple proactive behaviors. *Journal of Management*, 36, 633-662.
- Saks, A. M. i Ashforth, B. E. (2000). Change in job search behavior and employment outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 56, 277-287.
- Schneider, B. (1983). Interactional psychology and organizational behaviour. In B.M. Staw i L.L. Cummings (Eds.). *Research in Organizational Behaviour*, 1 – 31. Greenwich, CT: JAI Press.
- Seibert, S. E., Crant, J. M. i Kraimer, M. L. (1999). Proactive personality and career success. *Journal of Applied Psychology*, 84, 416–427.
- Seibert, S. E., Kraimer, M. L. i Crant, J. N. (2001). What do proactive people do? A longitudinal model linking proactive personality and career success. *Personnel Psychology*, 54, 845–874.
- Silverthorne, C. (2001). Leadership effectiveness and personality: a cross cultural evaluation. *Personality and Individual Differences*, 30, 303-309.
- Sonnentag, S. (2003). Recovery, work engagement, and proactive behavior: A new look at the interface between non – work and work. *Journal of Applied Psychology*, 88, 518 – 528.
- Thompson, J. A. (2005). Proactive personality and job performance: A social capital perspective. *Journal of Applied Psychology*, 90, 1011– 1017.
- Tornau, K. i Frese, M. (2013). Construct Clean-Up in Proactivity Research: A Meta-Analysis on the Nomological Net of Work-Related Proactivity Concepts and their Incremental Validities. *Applied Psychology*, 62, 44-96.
- Watson, D. i Clark, L. A. (1997). Extraversion and its positive emotional core. U R. Hogan, J. Johnson, i S. Briggs (Ur.), *Handbook of personality psychology*, 767-793. San Diego, CA: Academic Press.
- Zarevski, P. (2001). Upitnik proaktivnosti. *Rukopis*. Odsjek za psihologiju, Filozofski fakultet, Zagreb.
- Zarevski, P., Sladić, I. i Vranić, A. (2001). Proaktivnost – predstavljanje i evaluacija konstrukta. *Suvremena psihologija*, 4, 73 - 92.

Zarevski, P., Marušić, A. i Vranić, A. (2002). Proaktivnost i lokus kontrole kod menadžera.  
*Društvena istraživanja*, 4 – 5, 659-680.