

Sveučilište u Zagrebu

Filozofski fakultet

Odsjek za psihologiju

**ALFA ŽENE:
VALIDACIJA UPITNIKA ALFA ŽENA NA UZORKU STUDENTICA U
HRVATSKOJ**

Diplomski rad

Josipa Poduška

Mentor: Dr. sc. Margareta Jelić

Zagreb, 2014.

Sadržaj

UVOD.....	1
ALFA OSOBNOST	1
<i>Alfa djevojke</i>	3
<i>Alfa žene</i>	5
VODSTVO	6
<i>Karakteristike vođe</i>	6
<i>Samoefikasnost</i>	8
<i>Samomotrenje</i>	9
CILJ, PROBLEMI I HIPOTEZE	11
METODOLOGIJA.....	12
UZORAK	12
POSTUPAK	12
MATERIJAL	13
<i>Upitnik alfa žena (AFI)</i>	13
<i>Skala generalizirane samoefikasnosti (SGS)</i>	13
<i>Revidirana skala samomotrenja (RSMS)</i>	14
<i>Lista za označavanje ponašanja koja opisuju vođe u studentskom kontekstu</i>	14
REZULTATI.....	16
FAKTORSKA ANALIZA	16
POVEZANOST ALFA KARAKTERISTIKA S MJERAMA VODSTVA	19
RAZLIKOVANJE ALFA ŽENA I NE-ALFA ŽENA	19
RASPRAVA	21
FAKTORSKA STRUKTURA UPITNIKA ALFA ŽENA	21
ALFA KARAKTERISTIKE I VOĐENJE	22
DOPRINOSI, OGRANIČENJA I PRIJEDLOZI ZA BUDUĆA ISTRAŽIVANJA.....	25
ZAKLJUČAK	27
LITERATURA.....	28
PRILOZI.....	31
PRILOG 1: LISTA ZA OZNAČAVANJE PONAŠANJA KOJA OPISUJU VOĐU U STUDENTSKOM KONTEKSTU	31
PRILOG 2: DISTRIBUCIJE REZULTATA	32

SAŽETAK

Alfa žene: validacija Upitnika alfa žena na uzorku studentica u Hrvatskoj

Koncept alfa žena relativno je nov i slabo istražen koncept koji opisuje mlade, uspješne, visoko motivirane žene, koje se osjećaju superiorno u odnosu na ostale žene te se identificiraju s ulogom vođe. Cilj ovog istraživanja bio je prevesti i validirati Upitnik alfa žena (Ward, Popson i DiPaolo, 2010) na uzorku studentica u Hrvatskoj ($N = 383$). Za validaciju su korištene mjere nekih karakteristika ličnosti povezanih s vodstvom: Skala generalizirane samoefikasnosti (Bezinović i sur., 1985) i Revidirana skala samomotrenja (Lennox i Wolfe, 1984) te je osmišljena Lista za označavanje ponašanja koja opisuju vođe u studentskom kontekstu. Faktorska analiza Upitnika alfa žena rezultirala je trima faktorima; Vodstvo, Snaga i Niska introverzija, pri čemu je raspored čestica po faktorima Vodstva i Snage nešto različit od onog dobivenog na američkom uzorku. Alfa karakteristike pozitivno i značajno koreliraju s mjerama vodstva. Iz uzorka su izolirane alfa žene i ne-alfa žene te je među njima dobivena značajna razlika u samoprocjenama na upitnicima samoefikasnosti i samomotrenja, u korist alfa žena. Alfa žene također pokazuju značajno više ponašanja karakterističnih za vodstvo u studentskom okruženju.

Ključne riječi: alfa osobnost, vodstvo, žene, samomotrenje, samoefikasnost.

ABSTRACT

Alpha Females:

Validation of the Alpha Female Inventory on a Croatian student sample

The Alpha Female concept is a relatively new and poorly researched concept. It describes young, successful, highly motivated women who feel superior in comparison to other women and who identify themselves as leaders. The goal of this research was to translate and validate the Alpha Female Inventory (Ward, Popson, DiPaolo, 2010) on a Croatian female student sample ($N = 383$). Some personality measures related to leadership were used in the validation process: Generalized Self-efficacy Scale (Bezinović et al., 1985), Revised Self-monitoring Scale (Lennox i Wolfe, 1984), as well as the Student Leadership Behaviors Check List, which was constructed specifically for this research. Factor analysis resulted in three factors: Leadership, Strength and Low introversion, although there were some differences in the composition of Leadership and Strength factors in comparison to the American sample. Alpha characteristics correlate positively and significantly with leadership measures. Based on results on the Alpha female Inventory, Alpha females and non-Alpha females were identified. Alpha females evaluate themselves significantly higher on measures of self-efficacy and self-monitoring, and they engage in more leader-like behaviors in the student environment.

Keywords: alpha personality, leadership, women, self-monitoring, self-efficacy.

Uvod

Alfa osobnost

Koncept alfa osobnosti ima svoje korijene u proučavanju ponašanja društvenih životinja. U nekoj zajednici, onu jedinku koja hijerarhijski zauzima najvišu, vodeću ulogu označavamo kao „Alfu“, prema prvom slovu grčke abecede. Do alfa statusa, uz koji se vežu povlastice pri izboru hrane i razmnožavanju, dolaze samo najsposobnije i najsnažnije jedinke.

U terminima ljudskog ponašanja, gotovo svakodnevno se služimo izrazom „alfa“ kako bismo opisali osobu koja posjeduje karakteristike koje ju čine prirodnim vođom te najčešće i zauzima dominantnu ulogu u socijalnim i profesionalnim situacijama (*Oxford English Dictionary online*, prema Ludeman i Erlandson, 2006). Pri tome, češće ćemo takvima opisati muškarce, a ponekad i sama konotacija koju taj izraz nosi nije identična za oba spola. Uz alfa muškarce vežemo prvenstveno poželjne osobine, poput samopouzdanja, uspješnosti i privlačnosti. S druge strane, kada za ženu kažemo da je alfa, često to sa sobom nosi i negativnu konotaciju; neženstvena je i agresivna. I od samih žena koje sebe smatraju alfama često čujemo kako se osjećaju neshvaćeno i izopćeno u društvu drugih žena i kako smatraju da su mentalno sličnije muškarcima.

Popularna ekonomska literatura obiluje savjetima kako iskoristiti svoje alfa karakteristike u profesionalnom razvoju. U ponudi su procjene, predavanja, seminari i individualni rad s alfama. Međutim, iako se slabo temelje na osnovnim karakteristikama alfa osobnosti te dijele pridjev „alfa“ u nazivima, ovi pristupi imaju malo toga zajedničkog, a s obzirom da nisu empirijske prirode, oni većinom nisu značajni za ovo istraživanje. Ipak, među njima možemo istaknuti teoriju Kate Ludeman i Eddieja Erlandsona (2006), koja opisuje alfa muškarca u poslovnom svijetu. Takav je muškarac agresivan u ostvarivanju svojih ciljeva, predan, samopouzdan, fokusiran te inzistira na visokom učinku, ne samo od sebe, već i od svojih suradnika i zaposlenika. Autori navode i razloge zašto se većina pristupa alfa rukovoditeljima bavi isključivo muškarcima; znatno je manji broj žena na visokim rukovodećim pozicijama te se procjenjuje da manji broj žena posjeduje alfa karakteristike.

No, ima li alfa žena uistinu manje od alfa muškaraca ili je njihov broj podcijenjen zbog stereotipnih očekivanja o tome kako se žene trebaju ponašati i koje uloge trebaju imati u društvu i na poslu?

Biti alfa nužno znači i biti vođa, a ta se uloga tradicionalno smatra muškom. Povijesno gledano, muškarci su preuzimali uloge 'hranitelja', a žene 'njegovateljica'; dok su muškarci radom zarađivali za opstanak obitelji, sama briga o istoj te o kućanstvu bila je zaduženje žena. Žene nisu imale pristup visokom obrazovanju, a na tržištu rada njihovo je mjesto bilo ograničeno na one poslove smatrane tradicionalno „ženskima“. Iako se taj tradicionalni pogled na rodne uloge uvelike promijenio te su se žene postupno izborile za svoja prava i jednakost u obrazovanju i na tržištu rada, one se i dalje susreću s brojnim izazovima, posebno pri zauzimanju visokopozicioniranih rukovodećih uloga. Taj je fenomen „staklenog stropa“ opisan još 1986. godine u Wall Street Journalu (Prijić-Samaržija, Avelini Holjevac i Turk, 2009), a odnosi se na nevidljivu, ali snažnu barijeru koja ženama dopušta da napreduju samo do određene razine u organizacijama. Značajan razlog postojanja ove barijere je očekivanje o tome kako se rukovoditelji trebaju ponašati. Istraživanja pokazuju kako je tipično ponašanje koje se očekuje od rukovoditelja u većoj mjeri kongruentno s dominantnim stereotipima o muškim rodnim ulogama (Eagly i Karau, 2002). Muškarcima se pripisuju osobine povezane s djelovanjem (eng. „*agentic*“ osobine), kao što su asertivnost, visoko samopouzdanje, agresivnost i ambicioznost. S druge strane, ženama se pripisuju osobine povezane s brigom o drugima (eng. „*communal*“ osobine), poput brižljivosti, osjetljivosti na potrebe drugih, nježnosti i suosjećajnosti (Bakan 1966; Eagly, 1987, sve prema Eagly i Karau, 2002). U prilog tome idu i rezultati meta-analize koju su proveli Koenig, Eagly, Mitchell i Ristikari (2011), koji pokazuju da je uloga vođe percipirana više kao muška nego ženska, više maskulina nego feminina uloga te da su vođe više usmjerene na djelatvornost, a manje na brigu o drugima. Ne samo da navedeni stereotipi utječu na nejednak tretman žena i muškaraca pri izboru viših kadrova, već utječu i na spremnost žena da se za takva radna mjesta natječu (Prijić-Samaržija i sur., 2009).

Alfa osobnost i alfa rukovođenje sasvim su novi i vrlo slabo istraživani koncepti u psihologiji. Malobrojna istraživanja odnose se upravo na alfa osobnost kod djevojaka i žena, što predstavlja zaokret u odnosu na popularnu ekonomsku literaturu, u kojoj

dominiraju alfa muškarci. Sljedeći odlomci sadrže kratki pregled dosadašnjih saznanja o alfa djevojkama, odnosno ženama.

Alfa djevojke

Dan Kindlon, dječji psiholog sa Sveučilišta Harvard, primijetio je promjene u načinu razmišljanja i ponašanju dijela mladih djevojaka. Za razliku od uvriježene slike djevojaka, za koje se smatra da ulaskom u doba adolescencije postaju zabrinute oko svog izgleda, nesigurne te se povlače u sebe, ove su djevojke samopouzdanе, jake, ambiciozne, inteligentne te vrlo angažirane u raznim grupama, u kojima često imaju vodeću ulogu. Sa svojim je timom suradnika razvio i primijenio Upitnik o životu adolescenata na uzorku djevojaka i dječaka iz osnovnih i srednjih škola u Sjedinjenim Američkim Državama te dodatno intervjuirao djevojke koje su prema određenim kriterijima (Tablica 1) okarakterizirane kao Alfe. Rezultate tog istraživanja objavio je u knjizi „Alfa djevojke“, u kojoj je i definirao alfa djevojku kao „mladu ženu kojoj je suđeno postati vođom. Ona je talentirana, motivirana i samopouzdana...pitanja spola i roda, ovisnosti i neovisnosti te dominantnosti i subordiniranosti nisu relevantna za to kako ona doživljava svoje mjesto u društvu“ (Kindlon, 2006.; str. xiv). Otprilike 20% djevojaka iz njegovog uzorka moglo se svrstati u tu kategoriju.

Alfa djevojke se po brojnim karakteristikama razlikuju od svojih vršnjakinja i vršnjaka. Jedna od značajnih razlika je u samopouzdanju. Istraživanja su pokazala da ulaskom u pubertet samopouzdanje adolescenata opada, i to u većoj mjeri kod djevojaka nego kod mladića (Quatman i Watson, 2001; Kling, Hyde, Showers i Buswell, 1999). S druge strane, alfa djevojke iz Kindlonova uzorka ne samo da imaju veće samopouzdanje u odnosu na svoje vršnjakinje, već je ono izjednačeno sa samopouzdanjem mladića, što je bitan nalaz ako znamo da samopouzdanje utječe na brojne aspekte funkcioniranja, uključujući opće psihološko zdravlje i razvoj karijere.

Povezano s razvojem karijere, alfa djevojke karakteriziraju asertivnost, neovisnost i ambicioznost te visoka motivacija za napredovanjem. Ujedno su to i karakteristike povezane s rukovoditeljima, odnosno već spomenute osobine povezane s djelovanjem, što pokazuje da ove djevojke imaju potencijal postati uspješni rukovoditelji u svojim budućim karijerama.

Tablica 1

Kriteriji za alfa djevojke (Kindlon, 2006.)

Školski uspjeh	GPA ¹ minimalno 3.8
Vodeća uloga	Barem jedna vodeća pozicija u sljedećim područjima: orkestar, ples, navijačice, sport (individualni ili timski), razni hobi klubovi (poput kluba za učenje stranih jezika), društveno koristan rad, školske novine...
Izvannastavne aktivnosti	Minimalno 10 sati tjedno
Motivacija za uspjeh	Vrlo visoka (izmjereno prosječnim odgovorom „Izrazito važno“ na pitanjima iz Upitnika o životu adolescenata o važnosti dobivanja fakultetske diplome, posjedovanja vlastitog stana, visokih primanja, dobre reputacije u okolini, učenja radi dobivanja dobrih ocjena, zalaganja radi napretka te štednje novca)
Pouzdanost	Visoka samoprocjena (minimalni broj bodova 11 od mogućih 12 na sljedećim česticama iz Upitnika o životu adolescenata: a) Svoje obveze obično ispunim na vrijeme; b) Osoba sam na koju se drugi mogu osloniti; c) Uvijek napravim ono što kažem da ću napraviti.)

¹GPA (*Grade Point Average*) = indeks prosječne ocjene korišten u Sjedinjenim američkim državama, maksimalno mogući iznosi 4.0

Međutim, alfa djevojke nisu motivirane i odlučne biti uspješne samo u svojim budućim karijerama, već i na polju majčinstva i obitelji. Svjesne su da žene često moraju birati između karijere i obiteljskog života, ali su svjesne i da se uvjeti na radnim mjestima sve više mijenjaju pod utjecajem povećanja broja žena. Spremne su i same poticati i boriti se za promjene koje će reflektirati njihove želje i obiteljski-orijentirane vrijednosti te su uvjerenе da će u svojim nastojanjima uspjeti. S druge strane, ako se jednoga dana odluče prekinuti karijeru kako bi se u potpunosti mogle posvetiti majčinstvu, smatraju da to neće biti rezultat prisile društva da se konformiraju tradicionalnim ženskim ulogama i zbog svog izbora neće izgubiti svoju vrijednost ili snagu – one će i dalje biti dominantni vođe, ali u područjima obiteljskog života i u svojim zajednicama (Kindlon, 2006).

Alfa žene

Ward, DiPaolo i Popson su na temelju Kindlonovog opisa alfa djevojaka i literature o alfa muškarcima definirali alfa ženu kao onu koja „opisuje sebe kao vođu, ostali od nje traže savjete i vodstvo, osjeća se superiornom ili dominantnom u odnosu na ostale žene, vjeruje u jednakost muškaraca i žena te je visoko motivirana i ekstravertirana“ (2009, str. 102). Intervjuirali su 13 studentica koje odgovaraju tom opisu. Zajedničko svim intervjuiranim studenticama su kvalitetni i čvrsti odnosi sa svojim roditeljima, posebno majkama te izjavljuju da su odrastale uz rodno-neutralne ili čak feministički orijentirane stavove. Ekstravertirane su, vjeruju da su čvršće od svojih ne-alfa vršnjakinja, a uloga vođe im je toliko prirodna da ostale uloge ni ne razmatraju. Sve navedeno u skladu je s Kindlonovim nalazima (2006). Međutim, za razliku od vrlo optimistične i gotovo nerealistično pozitivne slike alfa djevojaka koju daje Kindlon, ove studentice navode i neke nedostatke alfa statusa, poput izloženosti negativnim komentarima okoline jer ne udovoljavaju tradicionalnim ženskim stereotipima, osjećaja da su prisiljene ispunjavati vrlo visoka očekivanja okoline i obitelji te poteškoće u interpersonalnim odnosima (Ward, DiPaolo i Popson, 2009).

Isti su autori na temelju dotadašnjih spoznaja konstruirali Upitnik alfa žena. Validaciju upitnika proveli su na prigodnom uzorku od 637 studentica s ukupno 12 američkih visokih škola i sveučilišta, pri čemu su koristili mjere povezane s vodstvom, s obzirom da se vodeća uloga pokazala kao najistaknutija osobina alfa djevojaka. Rezultati su pokazali da alfa žene posjeduju značajno više maskulinih karakteristika te da se u većoj mjeri ponašaju kao vođe u odnosu na ne-alfa žene, dok između te dvije skupine nije bilo značajnih razlika u razini emocionalne inteligencije i samopoštovanja (Ward, Popson i DiPaolo, 2010).

Istraživanja koja su proveli Kindlon (2006) i Ward sa suradnicima (2010; 2009) predstavljaju dobru podlogu za daljnja istraživanja koncepta alfa žena, a posebno njihovih potencijala da budu prepoznate i učinkovite kao vođe. Stoga se i ovo istraživanje bavi se validacijom navedenog Upitnika Alfa žena na uzorku studentica u Hrvatskoj, pri čemu su korištene mjere povezane s vodstvom.

Istraživanjem vodstva među studentima bavi se tek manji broj novijih istraživanja. Osnovni problem predstavlja nedostatak adekvatnog i dostupnog upitnika studentskog vodstva. Najčešće se koristi Student Leadership Practices Inventory (Kouzes i Posner, 2006). Međutim, radi se o komercijalnom upitniku, koji u Hrvatskoj nije dostupan. Stoga u ovom istraživanju koristimo upitnike onih karakteristika ličnosti za koje brojna istraživanja potvrđuju da su povezane s vodstvom, o čemu će biti riječ u sljedećim odlomcima.

Vodstvo

Vodstvo je „skup ponašanja i funkcija pojedinca koji ima dominantnu moć i socijalni utjecaj na članove grupe; potiče, usmjerava, mijenja i upravlja aktivnosti u grupi prema predviđenim ciljevima, služi kao simbol grupe s kojim se članovi identificiraju, i zastupa grupu u odnosima s drugim grupama“ (Petz, 2005, str. 544).

Povijest je obilježena djelovanjem istaknutih političkih i vojnih pojedinaca te pokretača kulturnih, društvenih i umjetničkih promjena. Na svim razinama organizacije, dobri rukovoditelji i menadžeri zaslužni su ne samo za rezultate i uspješnost, već i za klimu u organizaciji. Kapetan sportskog tima organizira igru, nadahnjuje i često se smatra odgovornim za uspjeh ili neuspjeh. Stoga je odabir dobrog i učinkovitog vođe od velike važnosti u brojnim područjima ljudske djelatnosti.

Karakteristike vođe

Rana psihologijska istraživanja vodstva uglavnom su bila provođena na već funkcionalnim timovima u organizacijama, a temeljila su se na pretpostavci da neki pojedinci posjeduju određene urođene karakteristike koje ih čine uspješnim rukovoditeljima. Istraživao se širok spektar fizičkih karakteristika, sposobnosti i osobina ličnosti po kojima su se rukovoditelji razlikovali od svojih podređenih, ali i po kojima su se rukovoditelji međusobno razlikovali po uspješnosti. Stogdill je 1948. godine napravio pregled dotadašnjih istraživanja i pokazao da postoje osobine koje češće koreliraju s rukovođenjem, poput inteligencije ili dominantnosti, a slične je zaključke dobio i Mann u svojoj analizi 1959. godine. Međutim, oba su autora naglašavala nekonzistentnost rezultata u nizu različitih situacija i relativno niske efekte te je pristup „velikog čovjeka“ napušten (Judge, Bono, Ilies i Gerhardt, 2002; Chemers, 2000; Lord,

De Vader i Alliger, 1986; Kenny i Zaccaro, 1983). Uslijedilo je dugogodišnje razdoblje u kojem su se nizali bihevioralni, situacijski i kontingencijski pristupi.

Osamdesetih godina 20. stoljeća pojavio se niz istraživanja u kojima se dovodi u pitanje opravdanost zanemarivanja utjecaja osobina rukovoditelja u objašnjavanju rukovođenja, kao rezultat napretka u metodologiji meta analiza, razvoja kognitivnih teorija i teorija ličnosti (prvenstveno pet-faktorskog modela) te spoznaja o razlici između procesa u kojem se jedan član tima istakne kao vođa (eng. *leader emergence*) i učinkovitosti vođa na njihovim pozicijama (eng. *leader effectiveness*). Kenny i Zaccaro (1983) predlažu kvantitativni model za točniju procjenu varijance koju mogu objasniti karakteristike ličnosti pri tome koja će osoba biti odabrana na vodeću poziciju u grupi bez formalnog vođe. Ponovnom revizijom istraživanja koja je analizirao Mann 1959. te uvrštavanjem istraživanja objavljenih u međuvremenu, procjenjuju da osobine ličnosti objašnjavaju između 49% i 82% varijance u procesu odabira vođe, kada se varira sastav grupe i zadatak. Judge, Bono, Ilies i Gerhardt (2002) koriste pet-faktorski model ličnosti kako bi grupirali osobine iz 78 studija koje datiraju od samih početaka istraživanja povezanosti ličnosti i rukovođenja te dobivaju visoku multiplu korelaciju faktora ličnosti s kriterijima rukovođenja ($R = .53$ za odabir vođe, $R = .39$ za učinkovitost vođenja). Pojedinačno, korigirane korelacije faktora ličnosti s mjerama vođenja su pozitivne, osim korelacije neuroticizma i vođenja, koja je negativna. Pri tome, interval pouzdanosti od 95% isključuje nulu. Ekstraverzija se pokazala kao najbolji korelat (korigirani koeficijent korelacije $\rho = .31$). Od specifičnih karakteristika značajne su socijabilnost, dominantnost, postignuće i pouzdanost, koje koreliraju s vođenjem u području srednjih vrijednosti (korigirani koeficijent korelacije $\rho \cong .30$). Slični rezultati za učinkovitost vođenja dobiveni su i na vojnom uzorku (Johnson i Hill, 2009).

Slično tome, autoritarnost, kreativnost, ekstraverzija, maskulinitet i inteligencija predviđaju tko će postati vođa u grupi bez unaprijed odabranog vođe (Ensari, Riggio, Christian i Carslaw, 2011). Osobe koje karakteriziraju unutarnji lokus kontrole, niska anksioznost, visoka samoefikasnost i viša razina optimizma biti će percipirane kao one s više vodećeg potencijala (Popper, Amit, Gal, Mishkal-Sinai i Lisak, 2004).

U nekim se od novijih istraživanja rukovođenja, umjesto razmatranja pojedinačnih osobina, autori proučavaju utjecaji smislenih *klastera* osobina. Tako *klaster* koji čine

visoki rezultati na mjerama inteligencije, dominantnosti, generalizirane samoeфикаsnosti i samo-motrenja predviđa uspješnost pojedinaca i u tome da budu prepoznati kao vođe i budu ефикасни u vođenju. Ako se te iste osobine gledaju kao zaseбne varijable, onda kognitivne mjere bolje predviđaju hoće li netko postati vođom, a mjere osobnosti bolje predviđaju hoće li biti uspješан u toj ulozi (Foti i Hauenstein, 2007).

Slijedi kratak pregled relevantnih istraživanja onih osobina koje su u ovom istraživanju korištene kao korelati vodstva.

Samoeфикаsnost

Početna definicija samoeфикаsnosti, prema Banduri (1977), odnosila se na uvjerenje pojedinca da može uspješno primijeniti određeno ponašanje kako bi postigao određeni cilj. Jačina tog uvjerenja utječe na uključivanje pojedinca u neku aktivnost te na njegovu ustrajnost u toj aktivnosti, čak i pri susretanju s neočekivanim teškoćama. Iako je Bandura u početku smatrao da je procjena samoeфикаsnosti vezana uz svaku situaciju posebno, daljnja istraživanja koje je proveo sa suradnicima dovela su do zaključaka da se ona odnosi i na slične situacije (Bandura i sur., 1980, prema Bezinović, Beram, Domazet, Lenić, i Radnić, 1985.), a s vremenom se razvio i koncept generalizirane samoeфикаsnosti, koji se odnosi na uvjerenje pojedinca da se može učinkovito nositi i u novim i neočekivanim situacijama (Popper i sur., 2004; Bezinović i sur., 1985).

Istraživanja pokazuju da je generalizirana samoeфикаsnost povezana s odabirom vođe (Smith i Foti, 1998, prema Foti i Hauenstein, 2007; Singer, 1991, prema Ensari i sur., 2011) i s time percipiraju li ostali neku osobu kao vođu (Popper i sur., 2004). Međutim, kao što je prethodno navedeno, čini se da je njen utjecaj manje značajan kada se gleda kao samostalna varijabla, dok u kombinaciji s drugim karakteristikama pridonosi boljem predviđanju vodstva (Foti i Hauenstein, 2007). Osoba koja za sebe vjeruje da se najuspješnije može nositi s grupnim zadacima i eventualnim poteškoćama ima veću vjerojatnost biti izabranom kao vođa, a jednom kada to postane, ona to uvjerenje u ефикаsnost projicira i na članove grupe te se oni osjećaju osnaženo i motivirano (Wisner, 2011). Takva grupa ima veće šanse biti uspješnija, a time se i vođa smatra ефикаsnijim. Osim toga, generalizirana samoeфикаsnost je usko povezana sa samopoštovanjem, do te

mjere da postoje indikacije da bi se moglo raditi o istom konstrukt (Stanley i Murphy, 1997), a samopoštovanje često pozitivno korelira s vođenjem (Judge i sur., 2002).

Samomotrenje

Teorija samomotrenja (Synder, 1974) pretpostavlja da se pojedinci razlikuju prema tome koliko prilagođavaju svoje ponašanje i samoprikazivanje na temelju zahtjeva situacije, odnosno na temelju praćenja svojeg ponašanja te ponašanja i samoprikazivanja drugih. Cilj ove prilagodbe situaciji je upravljanje dojmovima.

Postoji značajan broj istraživanja u kojima se samomotrenje povezuje s odabirom vođe u grupama bez unaprijed određenog vođe (Foti i Hauenstein, 2007; Eby, Cader i Noble, 2003; Zaccaro, Kenny i Foti, 1991). Razlog tome vjerojatno leži u tome da osobe s visokim samomotrenjem u situacijama grupnog rješavanja problema pokazuju više ponašanja vezanih uz vodstvo, poput iniciranja strukture, planiranja i organiziranja (Eby i sur., 2003), zbog čega ih ostali članovi grupe percipiraju i prihvaćaju kao vođe.

Kada se samomotrenje pokuša dovesti u vezu s efikasnošću vođenja, istraživanja daju nekonzistentne rezultate. Teorijski, vođa tima u organizaciji, koji je sposoban uvidjeti standarde ponašanja koje postavlja okolina i uprava organizacije te prilagoditi svoje ponašanje u skladu s time, trebao bi postizati bolje rezultate i imati veću šansu napredovati, za razliku od vođe koji to nije u stanju (Sosik, Potosky i Jung, 2002). Međutim, neki autori smatraju da visoko samomotrenje i prilagođavanje situaciji onemogućuju autentično vođenje (Day & Schleicher, 2006).

Neka od istraživanja podupiru povezanost samomotrenja i efikasnosti (Foti i Hauenstein, 2007). Anderson (1987) je dobio da je samomotrenje prediktor uspješnosti kada žene obavljaju poslove koji su tradicionalno muški i obrnuto, ali ne i za poslove koji se za žene ili muškarce smatraju tradicionalnima. Međutim, postoji i znatan broj istraživanja u kojima ta povezanost nije potvrđena (Kotze i Venter, 2010; Türetgen, Unsal i Erdem, 2008).

Moguće je da problem predstavlja operacionalizacija efikasnosti, koja se dosta razlikuje od istraživanja do istraživanja. Također, postoje problemi s upitnicima samomotrenja. Primjerice, Snyderova skala (1974), koja se često koristi, ne daje uvijek konzistentne

faktore u ponovljenim istraživanjima (Velić, Kamenov i Simić, 2000; Lennox i Wolfe, 1984). Gangstead i Snyder (2000, prema Day & Schleicher, 2006) predlažu alternativan razlog, u vidu različitog načina i razloga na koji pojedinci upravljaju dojmovima; oni kod kojih je samomotrenje visoko, upravljaju dojmovima radi želje za razvojem, a oni kod kojih je samomotrenje nisko to rade jer ne žele projicirati lažnu sliku o sebi. Prema tome, ovisno o kontekstu, vođe s različitim razinama samomotrenja mogli bi biti uspješni vođe svojih timova. Zaključno, potrebna su daljnja istraživanja da bi se točnije utvrdilo je li i na koji je način samomotrenje povezano s efikasnošću vođenja.

Cilj, problemi i hipoteze

Cilj ovog istraživanja je prevesti Upitnik alfa žena, provjeriti neke njegove psihometrijske karakteristike te ispitati može li se on koristiti pri procjeni potencijala za vodstvom među studenticama. U skladu s time, postavljeni su problemi i pripadajuće hipoteze:

1. Provjeriti faktorsku strukturu prevedenog Upitnika alfa žena.

Hipoteza: Kao i originalni upitnik (Ward, Popson i DiPaolo, 2010), faktorska analiza prevedenog Upitnika alfa žena rezultirati će tro-faktorskom strukturom. Dobiveni faktori moći će se interpretirati kao (1) Vodstvo, (2) Snaga i (3) Niska introverzija.

2. Utvrditi povezanost alfa karakteristika s nekim mjerama povezanim s vodstvom (samoeфикаsnost, samomotrenje) te ponašanjima karakterističnima za vođe u studentskom kontekstu.

Hipoteza 1: Prema literaturi, alfa žene su dominantne u svojoj okolini te ne samo da se identificiraju s ulogom vođe, već najčešće i zauzimaju vodeću ulogu u aktivnostima kojima se bave. Stoga možemo zaključiti kako bi one trebale imati izražene karakteristike za koje istraživanja pokazuju da su povezane s vodstvom. Prema tome, očekuje se da će studentice koje postižu viši rezultat na Upitniku alfa žena postizati i više rezultate na upitnicima samomotrenja i samoeфикаsnosti, što će rezultirati značajnom pozitivnom korelacijom između rezultata navedenih upitnika. Također, studentice s izraženijim alfa karakteristikama pokazivat će više ponašanja karakterističnih za vođe u studentskom kontekstu, što će se očitovati značajnom pozitivnom korelacijom između rezultata na Upitniku alfa žena i na listi za označavanje ponašanja.

Hipoteza 2: Ako prema rezultatu na Upitniku alfa žena iz uzorka izdvojimo alfa žene i ne-alfa žene, prosječni rezultati te dvije skupine na upitnicima samomotrenja i samoeфикаsnosti te na listi za označavanje ponašanja koja opisuju vođu u studentskom kontekstu značajno će se razlikovati (T-test), u korist alfa žena.

Metodologija

Uzorak

Sudionici su prikupljeni putem Interneta, metodom “snježne grude“. Od ukupno 636 zaprimljenih odgovora, u daljnju obradu ušli su samo rezultati sudionica ženskog spola, i to oni upitnici koji su u potpunosti ispunjeni. Konačan uzorak čine 383 studentice raznih sveučilišta u Hrvatskoj. Prosječna dob ispitanica je 23 godine. Najviše su zastupljene studentice diplomskih studija (60.8%), zatim preddiplomskih studija (38,1), a najmanje je njih na postdiplomskom studiju (1,1%). Osnovne deskriptivne karakteristike uzorka prikazane su u Tablici 2.

Tablica 2
Deskriptivna statistika uzorka

	<i>N</i>	Minimum	Maksimum	<i>M</i>	<i>SD</i>
Dob ispitanica	383	18	30	23.06	2.344
Godina studija*	383	1.	9.	4.01	1.493

* 1.-3. godina = preddiplomski studij

4.-6. godina = diplomski studij

7.-9. godina = poslijediplomski studij

Postupak

Istraživanje je provedeno *online* upitnikom, pomoću alata LimeSurvey. Prvo je studentima Filozofskog Fakulteta u Zagrebu putem elektroničke pošte poslana zamolba za sudjelovanjem u istraživanju. Sadržavala je osnovne podatke o tome tko i zašto provodi istraživanje, poveznicu kojom se moglo pristupiti upitnicima te dodatnu molbu da poveznicu prosljede kolegama studentima, bez obzira na fakultet ili mjesto studiranja. Osim navedenim studentima, zamolba je poslana i poznanicima te podijeljena putem društvenih mreža. Zainteresirani studenti bi zatim pristupali upitniku koji se sastojao od redom; demografskih pitanja, liste za označavanje ponašanja koja opisuju vođu u studentskom kontekstu, Upitnika alfa žena, skraćene verzije Skale generalizirane samoefikasnosti te Revidirane skale samomotrenja. Procijenjeno je da ispunjavanje upitnika traje oko 10 minuta. U uputi je jasno naznačeno da se odgovori

prikupljaju anonimno te da se radi o dobrovoljnom sudjelovanju, od kojeg je moguće odustati u bilo kojem trenutku. Ovisno o odabranom spolu, sudionicima su se prikazivale ženske i muške inačice upitnika.

Materijal

Upitnik alfa žena (AFI)

Upitnik za samoprocjenu izraženosti alfa karakteristika kod žena, nazvan *Alpha Female Inventory*, nastao je na temelju prethodno spomenutih intervjua i postojeće literature o alfa djevojkama i alfa rukovoditeljima. Sastoji se od 14 čestica za samoprocjenu na Likertovoj skali od 5 stupnjeva (od 1 – „Uopće se ne odnosi na mene“ do 5 – „U potpunosti se odnosi na mene“). Faktorskom analizom dobivena je struktura koju čine tri međusobno korelirana faktora: Vodstvo, Snaga i Niska introverzija. Pokazatelj pouzdanosti tipa unutarnje konzistencije, Cronbachov alfa, iznosio je .72 za faktor Snage, .82 za faktor Vodstva te .83 za faktor Niske introverzije (Ward, Popson i DiPaolo, 2010).

Prijevod upitnika napravljen je prvi put za potrebe ovog istraživanja. Tri su osobe, čije se znanje engleskog jezika procjenjuje kao vrlo visoko, neovisno jedna o drugoj prevele svaku česticu. Zatim su se prijevodi uspoređivali i usuglašavali ako je bilo potrebno. Cilj je bio dobiti čestice koje imaju najsličnije semantičko i konotativno značenje originalnim česticama.

U ovom istraživanju dobiveni koeficijenti pouzdanosti iznose $\alpha = .863$ (Vodstvo), $\alpha = .726$ (Snaga) i $\alpha = .865$ (Niske introverzija).

Skala generalizirane samoefikasnosti (SGS)

Na temelju pretpostavke da se samoefikasnost može generalizirati i na potpuno nove situacije, Bezinović i suradnici konstruirali su Skalu generalizirane samoefikasnosti. Dulju verziju skale čini 30 tvrdnji, a kraću 17 tvrdnji za koje ispitanici izražavaju svoj stupanj slaganja na skali od 1 („potpuno netočno“) do 4 („potpuno točno“). Faktorskom analizom utvrđena su tri međusobno korelirana faktora; Uvjerenje u osobnu efikasnost,

Ustrajnost i Uvjerenje u osobnu nekompetentnost, koji na nivou faktora drugog reda čine faktor Generalizirane samoefikasnosti. Koeficijent unutarnje konzistencije dulje skale α iznosi .91., a kraće .87. Korelacija dulje i kraće skale iznosi .94 (Bezinović i sur., 1986).

S obzirom na zadovoljavajuće pokazatelje pouzdanosti kraće skale, a radi brže i jednostavnije primjene, u ovom je istraživanju korištena kraća Skala generalizirane samoefikasnosti (u daljnjem tekstu SGS-17). Cronbachov α u ovom istraživanju iznosi .953.

Revidirana skala samomotrenja (RSMS)

Revidiranu skalu samomotrenja razvili su Lennox i Wolfe 1984. godine, na temelju Snyderove skale iz 1974. godine. Skala se sastoji od ukupno 13 čestica, grupiranih u dvije subskale: Modificiranje samopredstavljanja (MS) čini 7 čestica, dok subskalu Osjetljivosti na ekspresivna ponašanja drugih (ONEPD) čini preostalih 6 čestica. Na svaku česticu ispitanik daje odgovor na skali od 0 („uopće se ne odnosi na mene“) do 4 („u potpunosti se odnosi na mene“). Iako ukupni zbroj rezultata na svim česticama daje generalnu mjeru samomotrenja, autori sugeriraju da se pri interpretaciji uvijek uzimaju u obzir i rezultati na subskalama, jer se pokazalo da subskale različito koreliraju s relevantnim mjerama javne svijesti o sebi i socijalne anksioznosti. Indeks unutarnje konzistencije α iznosi .77 za subskalu Modificiranja samopredstavljanja, .70 za subskalu Osjetljivosti na ekspresivna ponašanja drugih te .75 za cijelu skalu (Lennox i Wolfe, 1984). Slični koeficijenti dobiveni su i u ovom istraživanju; $\alpha = .819$ za subskalu MS, $\alpha = .841$ za subskalu ONEPD te $\alpha = .824$ za cijelu skalu.

Lista za označavanje ponašanja koja opisuju vođe u studentskom kontekstu

Lista za označavanje ponašanja koja opisuju vođe u studentskom kontekstu osmišljena je za ovo istraživanje, kako bi pružila dodatnu, bihevioralnu mjeru vodstva prilagođenu studentskom uzorku. Skupina od 5 članova (apsolventi psihologije i diplomirani psiholozi) domislila je ukupno 31 česticu, od kojih je svaka opisivala specifično ponašanje vođe grupe u studentskom kontekstu (na primjer: „zaustavlja raspravu kada procijeni da je neproduktivna“). Te su čestice zatim dane na procjenu studentima prve godine diplomskog studija psihologije Filozofskog Fakulteta u Zagrebu (N=59), uz

uputu da odaberu samo one čestice za koje su sigurni da opisuju ponašanja osobe koja bi u grupi bez formalnog vođe najvjerojatnije bila izabrana na tu poziciju. Nakon analize izbačeno je 6 čestica koje je biralo manje od 30% studenata. Preostalih 25 čestica preoblikovano je u izjave u prvom licu jednine te one čine konačnu listu za označavanje ponašanja koja opisuju vođu u studentskom kontekstu (Prilog 1).

Rezultati

Prije provođenja statističkih postupaka u svrhu odgovaranja na postavljene probleme, rezultati su rekodirani prema naputcima za svaki pojedini upitnik te su izračunate osnovne deskriptivne mjere (Tablica 3).

Tablica 3

Aritmetičke sredine, standardne devijacije, raspon te rezultati Kolmogorov-Smirnovljevog testa (*D*) na upitnicima primijenjenim na uzorku studentica

	<i>N</i>	Min.	Maks.	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>D</i>
Lista za označavanje	383	1	25	9.57	4.909	.107**
Upitnik alfa žena	383	23	70	47.67	9.283	.050*
SGS-17	383	29	65	51.25	6.467	.058**
RSMS	383	20	65	45.38	7.019	.078**
RSMS-MS	383	8	35	22.91	4.816	.062**
RSMS-ONEPD	383	6	30	22.47	4.041	.150**

SGS-17 = Skala generalizirane samoefikasnosti

RSMS = Revidirana skala samomotrenja

 RSMS-MS = subskala Revidirane skale samomotrenja - Modificiranje samopredstavljanja

 RSMS-ONEPD = subskala Revidirane skale samomotrenja - Osjetljivost na ekspresivna ponašanja drugih

* $p < .05$

** $p < .01$

Kolmogorov-Smirnovljevi testovi pokazuju statistički značajna odstupanja distribucija rezultata svih korištenih mjera od normalne distribucije. Međutim, pregledom *z*-vrijednosti primjećuje se da vrlo malo pojedinačnih rezultata prelazi $\pm 3.5z$, a grafički prikazi (Prilog 2) pokazuju da distribucije izgledom slične normalnim distribucijama. Stoga se pretpostavlja opravdanost korištenja parametrijskih testova.

Faktorska analiza

U svrhu odgovora na prvi problem provedena je faktorska analiza. Međutim, prije provođenja faktorske analize bilo je potrebno provjeriti jesu li dobiveni podaci pogodni za redukciju na faktore.

Prvenstveno, preduvjet za provođenje faktorske analize je zadovoljavajuća veličina uzorka. Općeprihvaćeni kriterij je barem 10 ispitanika za svaku česticu. Također, neki

autori navode da su rezultati faktorske analize za uzorke veće od 300 ispitanika stabilni neovisno o navedenom omjeru (Kass i Tinsley, 1979, prema Field, 2009). U ovom istraživanju omjer čestica i ispitanika iznosi približno 1:27, a ukupni broj ispitanika prelazi 300, čime je preduvjet zadovoljen.

Pogodnost podataka za primjenu faktorske analize potvrđuje i dobiveni Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) indeks, koji iznosi .879. Hutcheson i Sofroniou (1999, prema Field, 2009) navode da se vrijednosti KMO indeksa između .80 i .90 smatraju izrazito dobrima. Razlikovanje korelacijske matrice i matrice identiteta potvrđeno je Bartlettovim testom ($\chi^2 = 2177.039$, $df = 91$, $p < .01$).

Sljedeći preduvjet za provođenje faktorske analize je približno normalna distribucija rezultata na varijablama. Rezultati na Kolmogorov-Smirnovljevom testu pokazuju značajno odstupanje od normalne distribucije za sve čestice Upitnika alfa žena (raspon $D = 172 - 312$, $p < .01$), pri čemu se zamjećuje trend negativne asimetrije. Međutim, Field (2009) navodi da je ovaj preduvjet važan samo pri pokušajima generalizacije rezultata.

Nakon što je utvrđeno da su podaci pogodni za daljnju analizu, provedena je eksploratorna faktorska analiza. S obzirom da su autori upitnika utvrdili da postoji korelacija među faktorima, korištena je analiza glavnih komponenti s *direct oblimin* metodom rotacije. Broj faktora za ekstrakciju nije unaprijed definiran. Pri odluci koji faktori se zadržavaju korišten je Kaiser-Guttmanov kriterij te su zadržani samo oni faktori čiji su karakteristični korijeni iznad 1. Postupak je rezultirao trima faktorima koji se mogu interpretirati kao Vodstvo, Snaga i Niska introverzija (Tablica 4). Scree-plot potvrđuje opravdanost zadržavanja tri faktora.

Raspored čestica po faktorima donekle se razlikuje od one u originalnom Upitniku. Čestice 06 (*Veselim se izazovima*), 09 (*Samouvjerena sam i odlučna kada nešto želim i u to vjerujem*) te 11 (*Ističem se u područjima koja me zanimaju*) u originalnoj su strukturi zasićene faktorom Vodstva, dok su u strukturi dobivenoj u ovom istraživanju one jasno zasićene faktorom Snage.

Kumulativni postotak varijance objašnjene ovim faktorima iznosi 57.45%. Korelacije među faktorima kreću se u području srednjih vrijednosti (Tablica 5).

Tablica 4.

Rotirana matrica faktorskog obrasca dobivena analizom glavnih komponenti uz korištenje *direct oblimin* metode rotacije, na rekodiranim rezultatima Upitnika alfa žena

	Komponente		
	1	2	3
	Snaga	Niska int.	Vodstvo
[04] Moji me prijatelji smatraju vođom.	.024	-.194	-.757
[07] Volim biti vođa tima u grupnim projektima.	.021	-.053	-.844
[13] Predodređena sam da budem vođa.	.088	-.048	-.848
[06] Veselim se izazovima.	.494	-.065	-.194
[09] Samouvjereni sam i odlučna kada nešto želim i u to vjerujem.	.743	.063	-.096
[11] Ističem se u područjima koja me zanimaju.	.625	.199	-.119
[02] Smatram se čvrstom osobom.	.569	-.116	-.030
[03] Uživam u fizičkim aktivnostima i sportu.	.384	-.155	.062
[08] Ja sam samo djevojka, ne smatram se posebno snažnom. (R)	.682	-.102	.214
[14] Jača sam od većine djevojaka koje poznajem.	.561	.015	-.159
[01] Smatram da sam poprilično povučena. (R)	-.018	-.879	-.028
[05] U društvu sam obično tiha. (R)	-.034	-.853	-.038
[10] Radije se držim u pozadini nego ističem u prvom planu. (R)	.166	-.556	-.292
[12] Smatram se dosta sramežljivom. (R)	.116	-.758	-.105

Tablica 5.

Korelacije između ekstrahiranih komponenti Upitnika alfa žena

Komponenta	[1] Snaga	[2] Niska intr.	[3] Vodstvo
[1] Snaga	1	-.388*	-.427*
[2] Niska introverzija		1	.360
[3] Vodstvo			1

* negativan smjer korelacija produkt je rotacije u faktorskom prostoru – pri interpretaciji ove korelacije treba tretirati kao pozitivne

Povezanost alfa karakteristika s korelatima vodstva

Kako bi se odgovorilo na drugi problem, izračunati su Pearsonovi koeficijent korelacije između rezultata primijenjenih upitnika. Rezultati na Upitniku alfa žena statistički značajno ($p < .01$) pozitivno koreliraju s rezultatima na upitnicima generalizirane samoeфикаsnosti SGS-17, na pojedinim subskalama, kao i na ukupnom rezultatu na upitniku samomotrenja RSMS te rezultatima na listi za označavanje ponašanja koja opisuju vođu u studentskom kontekstu (Tablica 6).

Sve su korelacije pozitivne i kreću se uglavnom u području srednjeg (.30) do velikog (.50) efekta (Field, 2009). Najviša dobivena korelacija je ona između rezultata na Upitniku alfa žena i Skali generalizirane samoeфикаsnosti ($r = .598, p < .01$), a najniže su dobivene sa subskalama Revidirane skale samomotrenja.

Tablica 6.
Pearsonovi koeficijenti korelacije između rezultata svih korištenih upitnika na uzorku studentica ($N = 383$)

	SGS-17	RSMS	RSMS-MS	RSMS-ONEPD	AFI	AFI Vodstvo	AFI Snaga	AFI Niska intr.
CL	.403**	.340**	.296**	.238**	.513**	.525**	.413**	.362**
SGS-17	-	.302**	.239**	.239**	.598**	.478**	.604**	.398**
RSMS		-	.830**	.747**	.328**	.351**	.298**	.183**
RSMS-MS			-	.250**	.251**	.282**	.198**	.164**
RSMS-ONEPD				-	.270**	.274**	.282**	.121*

AFI = Upitnik alfa žena

CL = Lista za označavanje ponašanja koja opisuju vođe u studentskom kontekstu

SGS-17 = Skala generalizirane samoeфикаsnosti

RSMS = Revidirana skala samomotrenja

RSMS-MS = subskala Revidirane skale samomotrenja - Modificiranje samopredstavljanja

RSMS-ONEPD = subskala Revidirane skale samomotrenja - Osjetljivost na ekspresivna ponašanja drugih

* $p < .05$

** $p < .01$

Razlikovanje alfa žena i ne-alfa žena

U drugom su dijelu odgovora na drugi problem iz uzorka izolirane dvije podskupine: alfa žene i ne-alfa žene, prema kriterijima koje su autori Upitnika alfa žena naveli u svom istraživanju (Ward, Popson i DiPaolo, 2010). Pri tome su uzete u obzir razlike u

faktorskim strukturama između originalnog i prevedenog upitnika te je korištena struktura dobivena u ovom istraživanju, prikazana u Tablici 4.

Alfa žene čine ispitanice koje procjenjuju da se čestice koje čine faktore Vodstva i Snage uglavnom ili u potpunosti odnose na njih, odnosno, odgovaraju na njih s i prosječno 4 ili 5 (rekodirano), a na faktoru Niske introverzije postižu minimalni (rekodirani) rezultat 11. Dakle, kako bi ispitanica bila svrstana u skupinu alfa žena, morala je postići minimalan rezultat 12 u faktoru Vodstva, 28 u faktoru Snage i 11 u faktoru Niske introverzije. Sukladno tome, ne-alfa žene su one koje postižu rezultat 11 ili manji u faktoru Vodstva, 27 ili manji u faktoru Snage i 10 ili manji u faktoru Niske introverzije.

U skupinu alfa žena svrstano je 45, a u skupinu ne-alfa 80 ispitanica. One žene čiji se rezultati nisu mogli svrstati u jednu od te dvije kategorije isključene su iz daljnje analize ($N = 258$).

Prosječni rezultati alfa žena i ne-alfa žena na upitnicima generalizirane samoefikasnosti, samo-motrenja te na listi za označavanje ponašanja vođe u studentskom kontekstu uspoređeni su t-testom za nezavisne uzorke. Dobivene su statistički značajne razlike ($p < .01$), u korist alfa žena (Tablica 7). Indeks veličine efekta, Cohenov d , pokazuje da se radi o vrlo velikim efektima.

Tablica 7.

Deskriptivna statistika, rezultati t-testova i Cohenov indeks veličine efekta za rezultate na mjerama povezanim s vođenjem između skupina alfa žena i ne-alfa žena

		<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>t</i>	<i>df</i>	<i>d</i>
Skala generalizirane samoefikasnosti	alfe	45	58.16	4.258	11.103*	123	2.07
	ne-alfe	80	47.54	5.560			
Revidirana skala samomotrenja	alfe	45	51.20	5.488	7.600*	112.777	1.42
	ne-alfe	80	42.43	7.288			
Lista za označavanje ponašanja vođe	alfe	45	14.29	4.841	9.988*	64.860	1.86
	ne-alfe	80	6.29	3.111			

* $p < .01$

Rasprava

Cilj ovog istraživanja bio je prevesti Upitnik alfa žena i provjeriti može li se njegovom primjenom utvrditi koje studentice posjeduju izraženije alfa karakteristike te ponašaju li se takve studentice u svojoj okolini više kao vođe u odnosu na studentice s manje izraženim alfa karakteristikama. Također, cilj je bio i provjeriti povezanost alfa karakteristika i nekih osobina ličnosti za koje brojna istraživanja potvrđuju da su povezane s vođenjem.

Faktorska struktura Upitnika alfa žena

Prvi je problem bio utvrditi faktorsku strukturu prevedenog Upitnika alfa žena. Provedena je eksploratorna faktorska analiza koja je rezultirala trima faktorima; Vodstvo, Snaga i Niska introverzija, pri čemu se raspored čestica razlikuje od onoga dobivenog na američkom uzorku.

Na prvi je pogled vidljivo da se navedene čestice sadržajno razlikuju od čestica zasićenih faktorom Vodstva, i mogu se interpretirati kao asertivnost, ustrajnost i ambicioznost. Stoga se može pretpostaviti da je upravo ta sadržajna razlika uzrok dobivene razlike u strukturi između originalnog i prevedenog Upitnika alfa žena.

Čestice zasićene faktorom Snage odnose se na osobni doživljaj čvrstoće i otpornosti, pri čemu za većinu čestica nije jednoznačno određeno odnose li se na fizički ili mentalni aspekt snage (na primjer *Jača sam od većine djevojaka koje poznajem*) te se čak čini vjerojatnijim da se odnose na mentalni aspekt (na primjer *Smatram se čvrstom osobom*). Jedino se čestica 03 (*Uživam u fizičkim aktivnostima i sportu*) jasno odnosi na fizički aspekt snage.

Ako faktor Snage tumačimo kao mentalnu izdržljivost, a faktor Vodstva kao identifikaciju s ulogom vođe, onda nije iznenađujuće što su čestice 06, 09 i 11 više zasićene faktorom Snage. U prilog tome ide i nisko zasićenje čestice 03, koje pokazuje da ostale čestice faktora Snage imaju više toga zajedničkog među sobom nego što imaju s tom česticom.

Drukčije shvaćanje odnosa sporta, snage i vodstva moglo bi se objasniti kulturalnim razlikama. U Sjedinjenim Američkim Državama djeca su poticana da se bave sportom

od malih nogu; njihovi roditelji volontiraju kao treneri dječjih liga, njihove škole nude širok izbor sportova i natječu se s drugim školama, a najuspješniji sportaši dobivaju pune stipendije za prestižne fakultete. Čak su i alfa djevojke koje je intervjuirao Kindlon (2006) naglašavale ulogu sporta u svom djetinjstvu, navodeći kako su ih očevi poticali da se bave (često tipično muškim) sportovima te kako je bavljenje sportom imalo veliku ulogu u formiranju njihovih ličnosti, čineći ih čvršćima i kompetitivnijima. Stoga je moguće da djevojke u SAD-u asertivnost, ustrajnost i ambicioznost više vide kao aspekt rukovođenja, dok čvrstoću i otpornost vežu uz sport i fizičku snagu. Povezanost tih osobina ipak se zadržava i očituje u korelacijama među faktorima. S druge strane, djevojke u ovom istraživanju snagu doživljavaju više kao mentalnu karakteristiku, koja može, ali i ne mora uključivati fizički aspekt i bavljenje sportom. Vodstvo pritom čini zasebni faktor, koji je u ovom uzorku ograničen na identifikaciju s ulogom vođe (čestica 13), prepoznatljivost u toj ulozi od strane drugih (čestica 04) i osobnu preferenciju i uživanje pri zauzimanju te uloge (čestica 07).

Kao eventualni uzrok različite strukture razmotren je i moguć neadekvatan prijevod upitnika s engleskog na hrvatski jezik. Iako prevođenje nije obavljao stručni prevoditelj, ponovnom revizijom nisu utvrđeni značajni propusti te je vjerojatno da ovo nije uzrok odstupanja od originalne strukture. Ipak, činjenicu da prijevod nije napravljen u potpunosti u skladu s profesionalnim smjernicama treba uzeti kao moguće ograničenje.

Treći potvrđeni faktor, Niska introverzija, uključuje čestice koje opisuju tendenciju osobe da se u socijalnim situacijama ne voli isticati, drži se po strani te je općenito sramežljiva i povučena. Veći rezultat na ovom faktoru znači manju izraženost nevedenih karakteristika kod neke osobe.

Zaključno za prvi problem, izgleda da Vodstvo, Snaga i Niska introverzija čine važne aspekte alfa osobnosti kod djevojaka, ali su te osobine različito izražene i međusobno povezane u američkom i hrvatskom uzorku.

Alfa karakteristike i korelati vodstva

Drugi je problem bio utvrditi povezanost alfa karakteristika i nekih karakteristika ličnosti za koje je u brojnim istraživanjima utvrđeno da su povezane s nekim mjerama vođenja te ponašanjima vođa u studentskom kontekstu. Karakteristično za alfa osobnost

je identifikacija s ulogom vođe i određena vrsta dominantnosti zbog koje su alfe često u svojoj okolini prepoznate kao vođe. Stoga smo pretpostavili da će veća izražajnost alfa karakteristika, izmjerenih Upitnikom alfa žena (AFI), biti povezana s višim rezultatima na upitnicima samomotrenja i generalizirane samoefikasnosti. Također, te će žene već tijekom studija zauzimati vodeće uloge u seminarskim grupama, udruženjima studenata i sličnim grupnim aktivnostima te smo pretpostavili da će rezultati na Upitniku alfa žena značajno pozitivno korelirati s rezultatima na listi za označavanje ponašanja koja karakteriziraju vođe u studentskom kontekstu. Dobiveni rezultati potvrđuju te pretpostavke.

Kao što je vidljivo u Tablici 6, najviša dobivena korelacija je ona između rezultata na Upitniku alfa žena (AFI) i Skali generalizirane samoefikasnosti (SGS-17). Alfa žene se osjećaju osnaženo i sposobno prijeći preko svih prepreka koje im stoje na putu, bez obzira koliko truda morale uložiti (Kindlon, 2006). Samoefikasnost je, dakle, jedna od centralnih osobina alfa djevojaka. Zanimljivo je da SGS-17 daje najveću korelaciju s AFI faktorom Snage, za koju pretpostavljamo da se na našem uzorku odnosi na mentalnu izdržljivost i snagu. Može se reći da, što se osoba osjeća mentalno snažnije, to je vjerojatnije da će se osjećati i efikasnije u raznim situacijama i pred raznim problemima. Ovaj rezultat ide u prilog interpretaciji tog kao faktora mentalne snage.

Kao što smo pretpostavili, korelacija upitnika AFI i Revidirane skale samomotrenja (RSMS) također je značajna. S obzirom da subskale RSMS adekvatno pridonose ukupnom rezultatu i podjednako koreliraju s AFI upitnikom (Tablica 6), može se smatrati da je opravdano u interpretaciji koristiti ukupni rezultat na ovoj skali. Alfa djevojke iz Kindlonova uzorka (2006) ne osjećaju potrebu u potpunosti se konformirati onome što društvo očekuje, od žena i općenito. Umjerena korelacija između skala AFI i RSMS moguć je odraz tog stava.

S obzirom da su samoefikasnost i samomotrenje povezani sa zauzimanjem vodeće pozicije u grupama, ovaj nalaz ide u prilog definiranju alfa žena kao prirodnih vođa, što podupiru i pozitivne i značajne korelacije rezultata AFI faktora Vodstva s rezultatima na skalama samoefikasnosti i samomotrenja (Tablica 6).

Naposljetku, pozitivna korelacija rezultata AFI upitnika i liste za označavanje ponašanja vođa u studentskom kontekstu pokazuje da, što su alfa karakteristike izraženije kod studentica, to će se one u nekoj mjeri više i ponašati kao vođe, a vjerojatno i češće zauzimati tu ulogu. Ovaj je rezultat u skladu s dosadašnjim teorijama i spoznajama o alfa djevojkama i ženama, u kojima je naglasak upravo na njihovoj identifikaciji s ulogama vođe i pokretača (Ward i sur., 2010, 2009; Kindlon, 2006).

Pri interpretaciji rezultata treba uzeti u obzir činjenicu da distribucije rezultata na svim skalama odstupaju od normalne, pri čemu je raspon dobivenih rezultata smanjen u odnosu na teorijski mogući, što može utjecati na umanjivanje opažene korelacije. Primjerice, na upitniku SGS-17 teorijski je moguće dobiti raspon 17 – 68, a raspon dobiven u ovom istraživanju je 29 – 65. Razloge tome najvjerojatnije možemo naći u karakteristikama uzorka. Radi se o prigodnom uzorku, prikupljenom metodom „snježne grude“, čiji je varijabilitet dodatno smanjen time što je ograničen samo na studentice određene dobi. Studenti su već unaprijed selekcionirana skupina po sposobnostima. Kako bi se mogli nositi za zahtjevima studija i buduće karijere kao visokoobrazovani građani, oni moraju vjerovati da su dovoljno sposobni te moraju znati svoje ponašanje i samoprezentaciju prilagođavati zahtjevima situacije. Moglo bi se pretpostaviti da bi na slučajnom uzorku radno sposobnih žena različitih dobi i obrazovnog profila dobili veći varijabilitet te pravilniju distribuciju na mjerama samoeфикаsnosti i samomotrenja.

Drugu hipotezu drugog problema čini pretpostavka da će se na temelju rezultata na Upitniku alfa žena uspješno moći diferencirati alfa žene među studenticama. U skladu s hipotezom, alfa žene postižu značajno viši prosječan rezultat od ne-alfa žena na upitnicima samoeфикаsnosti i samomotrenja, te pokazuju više ponašanja karakterističnih za vođe u studentskom okruženju (Tablica7). Iz visokog Cohenovog d možemo zaključiti da se distribucije rezultata ove dvije skupine na korištenim mjerama u velikom dijelu ne preklapaju, što ide u prilog opravdanosti korištenja AFI upitnika za diferenciranje studentica s visokim potencijalom za vodstvo.

Doprinosi, ograničenja i prijedlozi za buduća istraživanja

Osnovna svrha ovog istraživanja je prijevod i validacija Upitnika alfa žena (AFI), kojim bi se mogao mjeriti potencijal za vodstvom kod studentica. Radi se o novom upitniku, čija je teorijska osnova također vrlo mlada i nedovoljno potkrijepljena znanstvenim istraživanjima. Potrebno je, dakle, naglasiti da rezultati ovog istraživanja nemaju veliku praktičnu vrijednost izvan eventualnih doprinosa budućim istraživanjima alfa žena, odnosno općeg potencijala za vodstvom kod mladih žena. Dobiveni rezultati daju još jednu potvrdu da se primjenom AFI upitnika može utvrditi za koje studentice možemo reći da su alfa žene te od njih očekivati da imaju najviše potencijala biti percipirane i prihvaćene kao vođe u svojoj okolini. Šire gledano, dobiveni rezultati idu u prilog samom konceptu alfa žena onako kako su ih definirali Kindlon (2006), a zatim i Ward i sur. (2010, 2009). Međutim, potrebna su daljnja ispitivanja strukture AFI upitnika, s obzirom da na ovom uzorku nije u potpunosti potvrđena struktura koju su Ward i sur. (2010) dobili na uzorku američkih studentica.

Uzorak je, prema veličini i načinu prikupljanja, za ovo istraživanje adekvatan, s obzirom da cilj nije bio generalizirati dobivene rezultate izvan opsega ovog istraživanja. Ipak, primijećeni problemi s rasponima i distribucijama iskrivljuju rezultate, stoga to treba imati na umu pri interpretaciji.

Na temelju rezultata na Upitniku alfa žena, u uzorku je 11,75% alfa žena, što je tek neznatno više od 9,76%, koliko ih je bilo u američkom uzorku studentica. Oba postotka su znatno manja od Kindlonove procjene od 20%, utemeljene na kriterijima iz Tablice 1. Potrebna su daljnja istraživanja kako bi se dobila bolje procjena zastupljenosti alfa žena, kako među studenticama, tako i u općoj populaciji.

Većina psihologijskih istraživanja bavi se rukovođenjem u organizacijama, a nešto manje vodstvom u vojsci i sportu. Studentskim vodstvom bavi se mali broj istraživanja. Poteškoća kod ovih istraživanja upravo je nedostatak skala za mjerenje vodećeg potencijala ili učinkovitosti vođenja namijenjenih studentima. Ukoliko bi se u eventualnim budućim istraživanjima Upitnik alfa žena pokazao kao pouzdana i valjana mjera za procjenu potencijala za vodstvom kod žena, vjerojatno je da bi njegova primjena bila korisna u istraživačke svrhe. Eventualna praktična primjena Upitnika alfa

žena bila bi u situacijama gdje je potrebno na brz i ekonomičan način iz velikog broja žena izdvojiti one za koje je najvjerojatnije da će biti učinkovite i prihvaćene kao vođe, kako bi se oformili što efikasniji timovi u što manje vremena.

Zbog istog je problema za potrebe ovog istraživanja osmišljena lista za označavanje ponašanja vođa u studentskom kontekstu. Ukupan rezultat (zbroy označenih ponašanja) na ovoj listi korelira u najvećoj mjeri s rezultatima na subskali Vodstva upitnika AFI. Distribucija dobivenih rezultata obuhvaća maksimalni mogući raspon i tek u maloj mjeri odstupa od normalne, pri čemu se primjećuje trend blage pozitivne asimetrije (prilog 2). Stoga, iako nije validirana, možemo pretpostaviti da je adekvatna za potrebe ovog istraživanja, s obzirom da joj je svrha bila pružiti dodatne podatke o bihevioralnim karakteristikama alfa žena. Međutim, bilo bi korisno provjeriti potencijal ove liste za označavanje u eventualnim istraživanjima vodstva među studentima.

Naposljetku, sam koncept alfa žena utemeljen je na vrlo malo istraživanja i opažanja promjena među novim generacijama djevojaka i žena. Situacija na radnim mjestima se neprestano mijenja i žene zauzimaju sve više visokopozicioniranih radnih mjesta, čak i u netradicionalnim zanimanjima. Mlade djevojke imaju sve više uzora u snažnim, aktivnim i uspješnim ženama u svojoj neposrednoj okolini i u medijima. To zasigurno potiče promjene u svakoj nadolazećoj generaciji. Buduća istraživanja trebala bi dati odgovor na pitanje radi li se uistinu o novoj generaciji mladih djevojaka i žena, koje se od prijašnjih generacija (a i dijela svoje generacije) razlikuju po načinu razmišljanja, motivaciji za napredovanjem, ustrajnošću i ostalim karakteristikama, ili taj naziv zapravo opisuje sve potencijalno vrlo uspješne žene na vodećim pozicijama, neovisno o generaciji.

Zaključak

Cilj ovog istraživanja bio je prevesti Upitnik alfa žena (Ward, Popson i DiPaolo, 2010) na hrvatski jezik te ga validirati na uzorku studentica u Hrvatskoj pomoću mjera povezanih s vodstvom (generalizirana samoefikasnost, samomotrenje te ponašajne karakteristike vođa u studentskom okruženju).

Faktorska analiza Upitnika alfa žena rezultirala je trima faktorima; Vodstvo, Snaga i Niska introverzija, pri čemu je raspored čestica po faktorima Vodstva i Snage nešto različit od onog dobivenog na američkom uzorku.

Alfa karakteristike koreliraju pozitivno s prethodno navedenim korelatima vodstva.

Na temelju rezultata na Upitniku alfa žena, iz uzorka su izdvojene alfa žene i ne-alfa žene te je među njima dobivena značajna razlika u samoprocjenama na upitnicima samoefikasnosti i samomotrenja, u korist alfa žena. Alfa žene također pokazuju značajno više ponašanja karakterističnih za vodstvo u studentskom okruženju.

Dobiveni rezultati u skladu su s teorijskim postavkama koncepta alfa žena, koji opisuje mlade, uspješne, visoko motivirane žene, koje se osjećaju superiorno u odnosu na ostale žene te se identificiraju s ulogom vođe. Međutim, s obzirom da se radi o relativno novom i slabo istraženom konceptu, potrebna su daljnja istraživanja.

Literatura

- Anderson, L. R. (1987). Self-monitoring and performance in nontraditional occupations. *Basic and Applied Social Psychology, Vol. 8*, No. 1-2, 85-96.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review, Vol. 84*, No 2, 191-215.
- Bezinović, P., Beram, I., Domazet, D., Lenić, M i Radnić, J. (1986). Konstrukcija i faktorska validacija skale generalizirane samoefikasnosti. U: I. Manenica (Ur.). *V. Dani psihologije u Zadru: Zbornik radova* (str. 225-230). Zadar: Odsjek za psihologiju Filozofskog Fakulteta.
- Chemers, M. M. (2000). Leadership Research and Theory: A Functional Integration. *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice, Vol. 4*, No. 1, 27-46.
- Day, D. V. i Schleicher, D. J. (2006). Self-monitoring at work: A motive based perspective. *Journal of Personality, Vol. 74*, No. 3, 685-713.
- Eagly, A. H. i Karau, S. J. (2002). Role Congruity Theory of Prejudice toward Female Leaders. *Psychological Review, Vol. 109*, No. 3, 573-598.
- Eby, L. T., Cader, J. i Noble, C. L. (2003). Why do high self-monitors emerge as leaders in small groups? A comparative analysis of the behaviors of high versus low self monitors. *Journal of Applied Social Psychology, Vol. 33*, No. 7, 1457-1479.
- Ensari, N., Riggio, R. E., Christian, J. i Carslaw, G. (2011). Who emerges as a leader? Meta-analyses of individual differences as predictors of leadership emergence. *Personality and Individual Differences, Vol. 51*, No. 4, 532-536.
- Field, A. (2009). *Discovering Statistics Using SPSS*. London: Sage Publications Ltd.
- Foti, R. J. i Hauenstein, N. M. A. (2007). Pattern and Variable Approaches in Leadership Emergence and Effectiveness. *Journal of Applied Psychology, Vol. 92*, No. 2, 347-355.
- Johnson, J. L. i Hill, W. L. (2009). Personality traits and military leadership. *Individual Differences Research, Vol. 7*, No. 1, 1-13.
- Judge, T. A., Bono, J. E., Ilies, R. i Gerhardt, M. W. (2002). Personality and Leadership: A Quantitative and Qualitative Review, *Journal of Applied Psychology, Vol. 87*, No. 4, 765-780.
- Kenny, D. A. i Zaccaro, S. J. (1983). An estimate of variance due to traits in leadership. *Journal of Applied Psychology, Vol. 68*, No. 4, 678-685.
- Kindlon, D. (2006). *Alpha Girls: Understanding the new American girl and how she is changing the world*. New York, NY: Rodale.
- Kling, K. C., Hyde, J. S., Showers C. J. i Buswell, B. N. (1999). Gender Differences in Self-esteem: A Meta-Analysis. *Psychological Bulletin, Vol. 125*, No. 4, 470-500.

- Koenig, A. M., Eagly, A. H., Mitchell, A. A. i Ristikari, T. (2011). Are Leader Stereotypes Masculine? A Meta Analysis of Three Research Paradigms. *Psychological Bulletin*, Vol. 137, No. 4, 616-642.
- Kotze, M. i Venter, I. (2010). Differences in Self-Monitoring between Effective and Ineffective Leaders in the Public Sector: A South African Study. *International Journal of Interdisciplinary Social Sciences*, Vol. 5, No. 2, 1-16.
- Kouzes, J. M. i Posner, B. Z. (2006). *Student Leadership Practices Inventory*. <http://www.studentleadershipchallenge.com/Assessments.aspx>
- Lennox, R. D. i Wolfe, R. N. (1984). Revision of the Self-monitoring Scale. *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 46, No. 6, 1349-1364.
- Lord, R. G., De Vader, C. L. i Alliger, G. M. (1986). A meta analysis of the relation between personality traits and leadership perceptions: An application of validity generalization procedures. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 71, No. 3, 402-410.
- Ludeman, K. i Erlandson, E. (2006). *Alpha Male Syndrome*. Boston: Harvard Business Press.
- Petz, B. (Ur.), Furlan, I., Kljaić, S., Kolesarić, V., Krizmanić, M., Petz, B., Szabo, S. i Šverko, B. (2005). *Psihologijski rječnik*. Zagreb: Naklada Slap.
- Popper, M., Amit, K., Gal, R., Mishkal-Sinai, M. i Lisak, A. (2004). The capacity to lead: Major psychological differences between leaders and nonleaders. *Military Psychology*, Vol. 16, No. 4, 245-263.
- Prijjić-Samaržija, S., Avelini Holjevac, I. i Turk, M. (2009). Žene u znanosti: Stakleni strop. *Društvena istraživanja*, Vol. 18, No. 6, 1049-1073.
- Quatman, T. i Watson, C. M. (2001). Gender Differences in Adolescent Self-esteem: An Exploration of Domains. *Journal of Genetic Psychology*, Vol. 162, No. 1, 93-117.
- Snyder, M. (1974). Self-monitoring of expressive behavior. *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 30, No. 4, 526-537.
- Sosik, J. J., Potosky, D. i Jung, D. I. (2002). Adaptive self-regulation: Meeting others' expectations of leadership and performance. *Journal of Social Psychology*, Vol. 142, No. 2, 211-232.
- Stanley, K. D. i Murphy, M. R. (1997). A comparison of general self-efficacy with self-esteem. *Genetic, Social and General Psychology Monographs*, Vol. 123, No. 1, 79-99.
- Türetgen, I. Ö., Unsal, P. i Erdem, I. (2008). The Effects of Sex, Gender Role, and Personality Traits on Leader Emergence: Does Culture Make a Difference? *Small Group Research*, Vol. 39, No. 5, 588-615.

- Velić, R., Kamenov, Ž. i Simić, O. (2000). Što se krije pod pojmom “samomotrenje”? Prilog analizi Snyderova konstrukta. *Suvremena psihologija*, Vol. 3, No. 1-2, 79-98.
- Ward, R. M., DiPaolo, D. G. i Popson, H. C. (2009). College Student Leaders: Meet the Alpha female. *Journal of Leadership Education*, Vol. 7, No. 3, 100-117.
- Ward, R. M., Popson, H. C. i DiPaolo, D. G. (2010). Defining the Alpha Female: A Female Leadership Measure. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, Vol. 17, No. 3, 309-320.
- Wisner, M. D. (2011) Psychological strengths as predictors of effective student leadership. *Christian Higher Education*, Vol. 10, 353–375.
- Zaccaro, S. J., Kenny, D. A. i Foti, R. J. (1991). Self-monitoring and trait based variance in leadership: An investigation of leader flexibility across multiple group situatuons. *Journal od Applied Psychology*, Vol. 76, No. 2, 308-315.

Prilozi

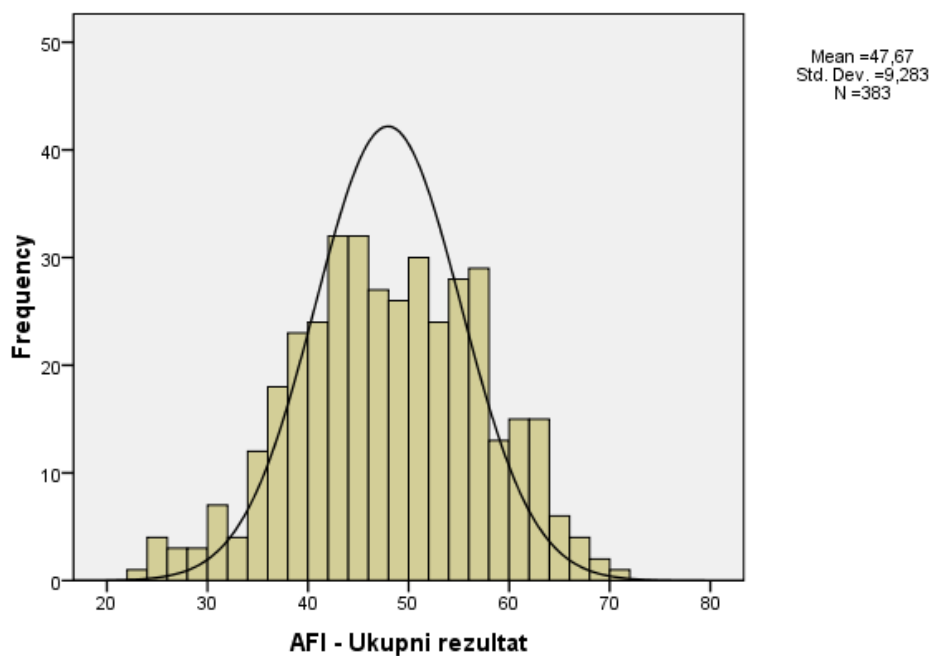
Prilog 1: Lista za označavanje ponašanja koja opisuju vođu u studentskom kontekstu

Tijekom studiranja zasigurno ste sudjelovali u raznim oblicima rada u grupi. Prisjetite se tih situacija, i od navedenih ponašanja odaberite samo ona koja Vas najbolje opisuju kada radite u grupi. Svrha grupe može biti bilo kakva formalna ili neformalna - za seminar, za učenje, unutar neke studentske udruge... Izaberite sva ponašanja koja odgovaraju.

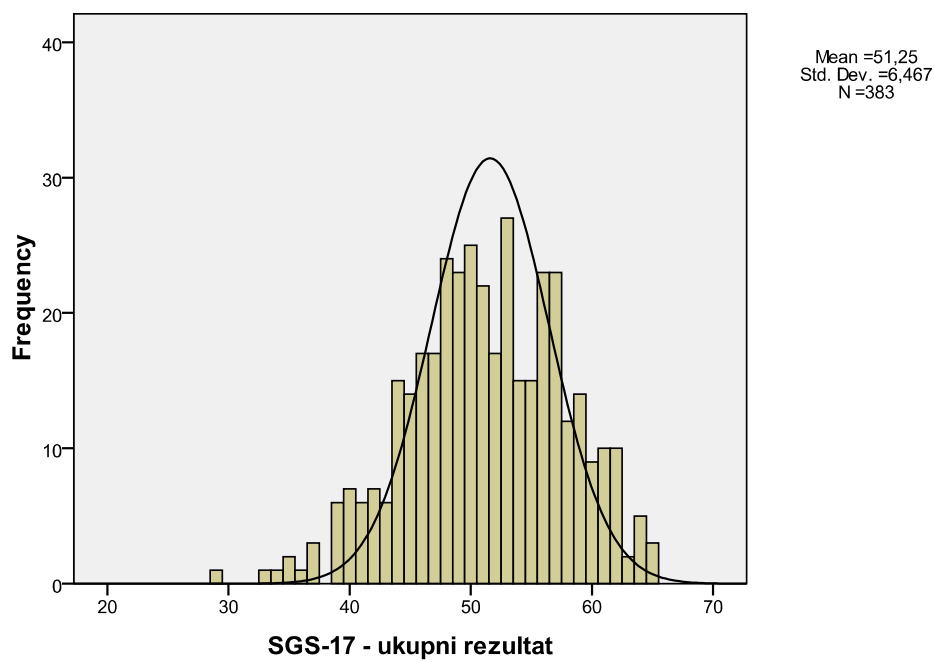
- 01 Slušam prijedloge drugih.
- 02 Određujem vrijeme grupnih sastanaka.
- 03 Organiziram mjesto grupnih sastanaka.
- 04 Ne bojim se preuzeti odgovornost.
- 05 Zastupam grupu u javnosti.
- 06 Imam dosta ideja i predodžbi o tome kako riješiti neku situaciju/zadatak.
- 07 Potičem ostale na raspravu ili *brainstorming*.
- 08 Dajem prijedloge i potičem grupu na raspravu kako bi se donijela odluka.
- 09 Ohrabrujem članove grupe kojima treba podrška.
- 10 Uviđam snage i slabosti svakog člana.
- 11 Najviše se zalažem za napredak grupe u svakom smislu.
- 12 Imam odlučujuću riječ u donošenju odluka koje nisu jednoglasne.
- 13 Zalažem se za rješavanje sukoba.
- 14 Osmišljam radne zadatke u grupi.
- 15 Namećem svoje prijedloge iznad tuđih.
- 16 Zaustavljam raspravu kada procijenim da je neproduktivna.
- 17 Potičem podjelu rada.
- 18 Planiram kada se što treba napraviti.
- 19 Delegiram zadatke ostalim članovima.
- 20 Određujem temu seminara/rada/učenja.
- 21 Preuzimam velik dio posla na sebe.
- 22 Potičem druge članove grupe na rad i sudjelovanje.
- 23 Određujem redoslijed rada.
- 24 Među prvima dajem ideje i prijedloge za rješavanje nekog zadatka.
- 25 Planiram tko će što napraviti.

Prilog 2: Distribucije rezultata na korištenim upitnicima

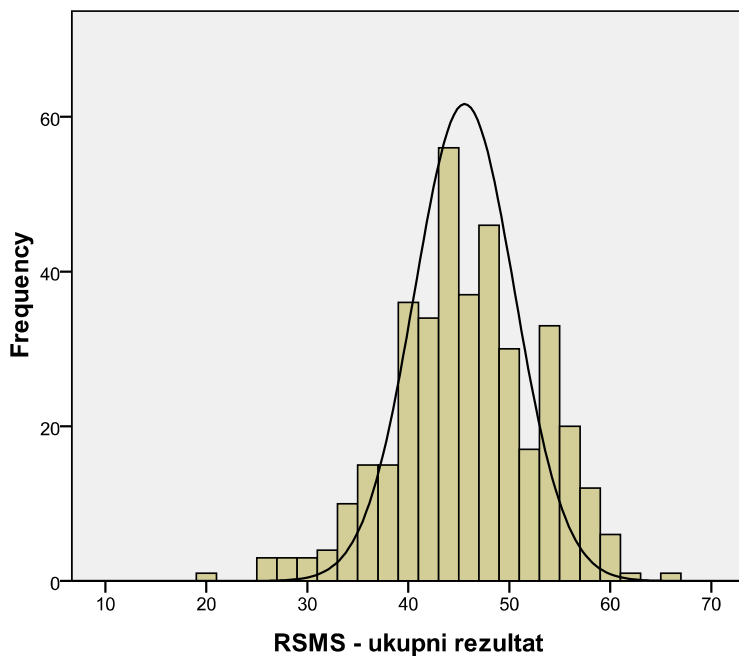
AFI - Ukupni rezultat



SGS-17 - ukupni rezultat

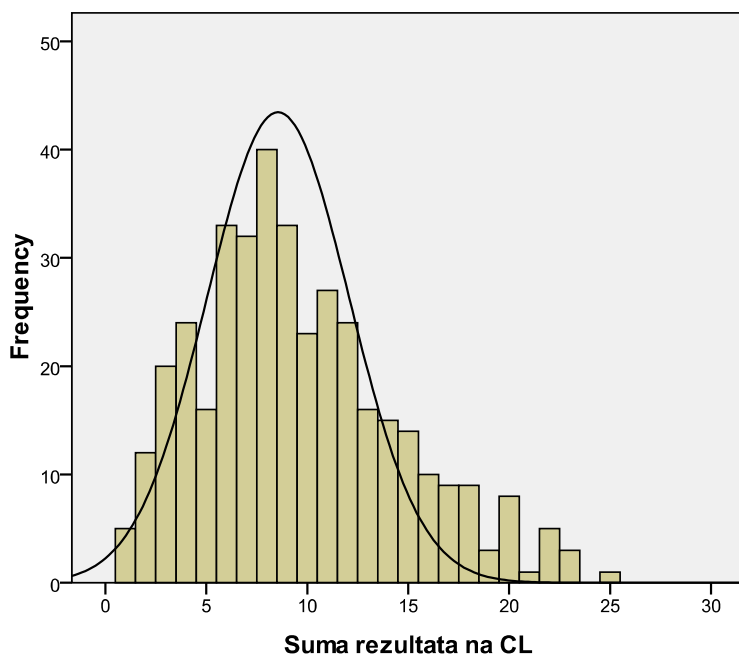


RSMS - ukupni rezultat



Mean =45,38
Std. Dev. =7,019
N =383

Suma rezultata na CL



Mean =9,57
Std. Dev. =4,909
N =383