

Сњежана З. Станар<sup>1</sup>  
Универзитет у Источном Сарајеву  
Филозофски факултет Пале  
Катедра за психологију

УДК 159.98  
DOI: 10.7251/RAD1920063S  
Оригинални научни рад

## ПСИХОЛОШКИ АСПЕКТИ ОПШТЕГ СТАВА ПРЕМА ВРИЈЕДНОСТИ МЕНАЦМЕНТА

С обзиром на брзину и све већи број технолошких промјена, динамику и глобализацију тржишта, предузећа се морају интензивирати у вођењу рачуна о ефикасном и ефективном развоју менаџмента и менаџера без којих не могу опстати. Једино тако могу допринијети подизању нивоа образовне структуре и квалитета популације менаџера. Полазећи од чињенице да је основни задатак менаџера да обезбјеђује опстанак, развој и профитабилност предузећа, све се више јавља потреба за пручавањем фактора који доприносе развоју успјешних менаџера, чиме би се елиминисали многи пословни ризици.

Циљ истраживања је дефинисан као испитивање и утврђивање статистички значајних разлика у испољеном ставу о вриједности менаџмента с обзиром на испитиване психолошке карактеристике (емоционалну стабилност на послу, самоефикасност и мотив постигнућа). Истраживање је реализовано на узорку од 138 испитаника запослених у органима локалне управе и самоуправе у Босни и Херцеговини. У раду су коришћени адекватни мјерни инструменти, који имају задовољавајуће метријске карактеристике: скала за испитивање општег става о вриједности менаџмента, скала емоционалне стабилности на послу, скала самоефикасности и скала мотива постигнућа. Добијени резултати показују да не постоје статистички значајне разлике у испољеном ставу о вриједности менаџмента с обзиром на испитиване психолошке карактеристике, односно ниједна од испитиваних психолошких карактеристика не детерминише значајно општи став о вриједности менаџмента.

*Кључне ријечи:* емоционална стабилност на послу, самоефикасност, мотив постигнућа, став, менаџмент

<sup>1</sup> snjezana.stanar@ffuis.edu.ba

*Увод*

Менаџмент као процес представља научни приступ менаџменту који користи научне методе при доношењу одлука. Менаџмент је у основи организациони процес у којем се координишу, интегришу и усмјеравају организационе активности ради остварења постављених циљева. Менаџмент је и професија, и каријера и занимање, и њу представљају менаџери. То је скуп кадра који обавља послове управљања предузећем и регулише односе између њих. Може се односити на профитне (лукреативне) и непрофитне (нелукреативне) организације и његова апликативност је различита у тим областима.

Револуција звана менаџмент је на површину пословног свијета избацила менаџере који морају имати моћ подржану знањима, способностима, вјештинама и личним особинама. Процес умножавања нових мултидисциплинарних знања и способности у менаџменту је динамичан процес који обезбјеђује аутономан развој сваког предузећа. Менаџери као репрезенти менаџмента, модерне рационалности и профитабилности, морају бити интегрално оспособљени да би суверено и ауторитетом личности управљали промјенама и процесима (Бахтијаревић-Шибер, 1999).

Менаџмент је оно подручје људског дјеловања у којем се очекује максимална социјализација пожељних особина личности. То значи да, ако менаџер треба да буде организатор, кадровик, учитељ и носилац одговорности, онда ће он преко свог социјалног и психолошки здравог понашања код запослених више и чешће социјализовати оне особине које ће му бити од помоћи да успјешније ради и да има бољи и квалитетнији живот. Међутим, ако имамо у виду постојећу друштвено-политичку и економску кризу и доминантан утицај појединаца који су бирани по критеријуму политичке опредјељености и ангажованости, видјећемо да постојећа свијест не сматра да је добро планско и систематско улагање расположивих средстава, времена и новца у развој тимова менаџера (Дунђеровић, 2005).

Особине личности готово искључиво утичу на индивидуалне разлике између људи у погледу успјеха и неуспјеха у животу и раду, а такође утичу и на различит успјех и неуспјех код самог појединца. Неке од психолошких карактеристика личности које су важне за успјешно бављење менаџментом и на које је у овом раду стављен посебан нагласак су *емоционална стабилност, самоефикасност и мотивационост*.

*Емоционална стабилност* омогућава менаџеру, који ову особину посједује, да реално сагледава себе, друге људе и ситуације, да контролише своје поступке, да не буде уплашен и да вјерује у успјех, реално

сагледава оно шта хоће и шта може и да буде максимално успјешан (Дунђеровић, 2005).

С обзиром на то да емоционално стабилан менаџер постиже добре резултате на послу, њега не карактеришу забринутост и стрепња за исход, склоност узбуђењу и неконтролисање сопствених поступака и низак ниво фрустрационе толеранције. Ако се с обзиром на емоционалну зрелост појединаца јављају разлике, ту није ријеч о индивидуалним разликама, него и о разликама које се јављају између различитих врста послова у погледу односа између емоционалне стабилности и успјеха у раду. У складу с тим, менаџер мора узети у обзир и зрелост одређеног појединца, али и захтјеве посла који тај појединац обавља како би помогао запосленима да степен свог емоционалног реаговања држе под контролом. То значи да одржавају своје емоционално реаговање на нивоу који је најпогоднији за ефикасно и ефективно радно ангажовање (Грубић-Нешић, 2005).

*Самоефикасности* означава вјеровање појединца у сопствену способност да успјешно обавља одређене задатке. Самоефикасност представља концепт који је креирао психолог Алберт Бандура 70-их година XX вијека. Бандура је самоефикасност одредио као вјеровање у способност организовања и извршавања акција које су потребне за остварење одређеног типа активности (Бандура, 1977). Према његовом схватању перцепција самоефикасности укључује активности које су неопходне (људи избјегавају активности за које, како сами вјерују, немају способности); колико је напора потребно уложити у ту ситуацију; колико се може издржати у суочавању са тешкоћама; који обрасци су неопходни за извршавање задатка и емоционалне реакције које особа антиципује (Бандура, 1999).

Самоефикасност је више заснована на идеји важности субјективног доживљаја личне компетенције у реализацији различитих циљева, него на реалним знањима и вјештинама. Самоефикасност није особина личности, већ увјерење о властитим могућностима да се усклађују знања и способности, како би се остварили жељени циљеви у одређеним областима и околностима (Бандура, 1977).

Процјена самоефикасности дјелује као критични когнитивни медијатор акције.

Maddux and Gosselin (2003) сматрају да постоје четири основна извора на којима се заснива самоефикасност:

- лична, директна искуства гдје са успјесима расте вјеровање о ефикасности, док неуспјеси доводе до слабљења тих вјеровања;
- ниво емоционалне и физиолошке побуђености који представља учвршћивање осјећаја сигурности у ситуацијама када особа реализује жељену активност, док се непријатна стања у околностима када се извршава активност везују за осјећај мање компетентности;

– посредно искуство, учење по моделу представља искуства других људи која омогућавају учење и компарацију својих и туђих способности са особама истих или сличних способности, по моделу „ако могу други, могу и ја“, и обрнуто;

– социјалне персуазије или вербални судови које добијамо од околине – ако су особу увјеравали други да може успјети у извршавању неке активности, уложиће више напора него особе које немају такву врсту подршке.

Clark (2001) наводи да превише висок ниво самоефикасности може довести до деградирања у обављању одређених задатака, јер ствара лажан осјећај да се посједују способности које иначе индивидуа нема, те се праве грешке, одбија се преузимање одговорности за њих, ангажују се погрешне стратегије и одбацују се добронамјерне повратне информације и критике.

Претјерано висок ниво самоефикасности такође може да доведе и до мањег улагања напора и пажње у извршавање одређене активности (Stone, 1994).

*Моћив постигнућа* представља посебно важну особину личности код менаџера. Претпоставља се да ову особину заправо и посједују углавном особе на вишим положајима у структури организације. Према McClelland, који се сматра покретачем истраживања овог мотива, мотив постигнућа се дефинише као „тенденција да се улаже напор да се постигне и оствари нешто што се сматра вриједним и чиме ће се истаћи пред другима“ (Pot, 2003).

Људи код којих је изражен мотив за моћ, „придају велики значај утицају и контроли. Такве особе теже позицијама *вође*, често су добри оратори, склони расправљању; они су жестоки, отворени, тврдоглави и захтевни, утичу у поучавању других и јавним наступима“ (Ђорђевић, 2001, стр. 75–76).

Иако се мотив постигнућа налази под утицајем фактора друштва, социјалних и ситуационих фактора, као и под утицајем врсте и значаја послова у менаџменту, личне диспозиције у највећој мјери одређују његово испољавање и развој. Они менаџери који знају шта је потребно да би се постигао успјех, који имају реалну слику о себи и својим могућностима, али и о другима, који су спремни да преузимају ризике, емоционално су зрели, уравнотежени, упорни и одговорни, и имају развијенији мотив постигнућа.

Фактори од којих зависи развој мотива постигнућа дијеле се у двије групе:

- фактори социјалне средине у које убрајамо оне који се тичу шире социјалне средине и оне који се тичу саме групе и организације;

- фактори појединца у које убрајамо факторе компетенција (способности, искуство, стручност...) и факторе личности (ставови, вриједности, самопоуздање, интринзична мотивација за постигнуће...) (Дунђеровић, 2005).

Особе које имају изражен мотив постигнућа постављају себи јасне, довољно високе циљеве, бирају задатке који захтијевају реално висок ризик, постижу бољи успјех у испуњавању дугорочних циљева и имају способност да тај мотив развијају и код својих запосленика (Грубих-Неших, 2005).

### Сїавови

Појам става многи аутори користе да објасне различите врсте друштвених збивања, а један од разлога за то је тај што ставови, као и мотиви, покрећу човјека на предузимање активности. Звонаревић (1985) наводи да постоје два кључна разлога за „популарност“ ставова у психологији. Први разлог је релативно лако мјерење ставова, што представља најближи пут за разумијевање мотивације, јер мјерећи ставове сазнајемо мотиве који су најважнији у разумијевању људске активности. Други разлог је то што ниједна друга психичка особина није толико резултат социјалног утицаја, а уједно и сама утиче на друштвено-политичка, културна и друга збивања у друштву као ставови. Чак се управо због разлика у ставовима воде и ратови.

Механизми који дјелују у процесу формирања ставова (Allport, 1935, према Звонаревић, 1985) могу се подијелити на:

- *механизам инїеїрације* који дјелује тако да се из различитих доживљаја током живота постепено формира одређени став;
- *механизам диференцијације* који је супротан претходном и дјелује тако да се неки примарни став уклапа у нова подручја, на тај начин се диференцира и ствара нове ставове;
- *механизам їрауме* је процес којим се трајни став формира као резултат свих појединачних искустава која су својим интензитетом и емоционалном укљученошћу довела до формирања углавном негативног и тешко промјенљивог става;
- *механизам имиїације* је још познат и као учење по моделу гдје појединац многе ставове преузима као дио свог социјалног наслеђа. Појединац је суочен са свим вредновањима агенаса социјализације која претходе његовом личном искуству и која, кад се једном усвоје, одређују његова будућа искуства.

Понашање људи је умногоме условљено ставовима, што значи да они утичу на многе менталне функције као што су мишљење, суђење,

акција... Када је ријеч о димензијама ставова (разлике између ставова према истом објекту), ставови се могу разликовати с обзиром на дирекцију, сложеност, екстремност, усклађеност, досљедност, снагу и отвореност. *Дирекција* става означава позитиван или негативан однос према неком објекту. *Сложеност* става се односи на количину и врсту сазнања, емоција и тенденција ка акцији укључених у став. *Екстремност* става се односи на степен пристајања уз неки став који може у различитом степеноу бити позитиван или негативан. *Усклађеност* става указује на то да су све три компоненте става исте валенције, нпр. све три позитивне или све три негативне. *Досљедност* става указује на мјеру у којој се ставови примјењују на све случајеве гдје их је могуће примијенити. *Снага* става се изражава у постојаности става. *Отвореност* става се огледа у спремности да се став испољи (Рот, 2003).

Три компоненте ставова које су горе наведене су когнитивна (сазнајна), која укључује различита знања, увјерења и перцепције о неком објекту, особи или појави; конативна (вољна), која укључује спремност да се предузимају одређене активности у односу на објекат става и афективна (емоционална) компонента која укључује релативно трајна позитивна или негативна осјећања према објекту става, и односи се на сложеност става.

Данас, када се у нашим организацијама и у друштву уопште највише цијене родбинске везе и пријатељства, зарада „преко ноћи“, агресивност и субмисивност, није зачуђујуће то што се код људи највише формирају негативни ставови према таквој ситуацији. И поред таквог става, однос према менаџменту у значајној мјери одређује и мишљење људи о томе да ли, нпр., више вриједи напорно радити и учити или је боље тражити везе и пријатељства и на тај начин доћи до положаја менаџера.

#### *Проблем, метод и задаци истраживања*

Проблем овог истраживања се односи на сагледавање релација између психолошких карактеристика испитаника и њиховог општег става према вриједности менаџмента. Међу психолошким карактеристикама које су издвојене као релевантне посебна пажња је посвећена емоционалној стабилности на послу, самоефикасности и мотиву постигнућа. Општи став према вриједности менаџмента је сагледан преко субјективне и објективне димензије развоја каријере менаџера.

Циљ истраживања је испитивање и утврђивање статистички значајних разлика у испољеном ставу о вриједности менаџмента с обзиром на испитиване психолошке карактеристике. Имајући у виду избор могућих научних метода, а уважавајући природу проблема истраживања, при-



мијењен је Survey метод или емпиријско-неекспериментални метод. На основу овако дефинисаног циља истраживања постављен је задатак који се може реализовати на следећи начин:

1. испитати и утврдити статистички значајне разлике у испољеном ставу о вриједности менаџмента с обзиром на испитиване психолошке карактеристике (емоционална стабилност, самоефикасност и мотив постигнућа) испитаника.

Напријед постављени задатак је развијен у одговарајућу хипотезу:

H<sub>0</sub> – Не постоје статистички значајне разлике у испољеном ставу о вриједности менаџмента с обзиром на испитиване психолошке карактеристике (емоционална сигурност на послу, самоефикасност и мотив постигнућа).

#### *Узорак истраживања*

Узорак чини 138 испитаника запослених у органима локалне управе и самоуправе (директори, замјеници, начелници, помоћници и замјеници начелника, те одређени министри) у Босни и Херцеговини. Овај узорак је задовољавајући како са аспекта репрезентативности тако и са аспекта омогућавања примјене одговарајућих статистичких поступака за одређене анализе. Испитаници су бирани случајним начином избора испитаника. У узорку је 57 испитаника женског (40,7%) и 81 испитаник мушког пола (57,9%).

#### *Инструменти и инструменти истраживања*

За потребе истраживања коришћена је скала за испитивање општег става према вриједности менаџмента, скала емоционалне стабилности на послу, скала самоефикасности и скала мотива постигнућа. Скала за испитивање ошћиве ства према вриједности менаџмента има облик сумационе скале Ликертовог типа. Приликом селекције ставки у скали су задржане само оне које јасно изражавају битне аспекте општег субјективног односа према аспектима вриједности менаџмента. Поред тога, у скоро свим ставкама се директно помиње сам предмет мјерења што је овој скали осигурало тзв. очигледну ваљаност. Поузданост скале је доказана на два начина: примјеном „split-half“ поступка (корелација између половина скале је 0,63) и израчунавањем коефицијента поузданости цијеле скале помоћу Спирман-Брауновог поступка – вриједност коефицијента је 0,66. Дискриминативност скале је такође доказана на два начина: 1. уз помоћ поступка анализе ставки утврђен је индекс дискриминативне моћи за сваку тврдњу гдје добијене вриједности показују

да скоро све тврдње имају моћ дискриминације изнад 1,96, што значи да успјешно раздвајају испитанике који стоје „високо“ од испитаника који стоје „ниско“ на континууму општег става о вриједности менаџмента, 2. након израчунавања дискриминативне моћи израчунате су корелације између вриједности на свакој ставци и укупног збира вриједности свих ставки гдје је највећи број корелација између ставки и укупне скалне вриједности изнад 0,44.

На основу наведеног се може закључити да скала за испитивање општег става према вриједности менаџмента има задовољавајуће метријске карактеристике те се добијени подаци могу тумачити са степеном ризика који се толерише у емпиријском испитивању ставова. Остале скале су такође скале Ликертовог типа и представљају конструкцију проф. др Ратка Дунђеровића (Дунђеровић, 2005).

Приликом обраде добијених података у овом истраживању коришћени су статистички поступци који се односе на анализу дистрибуције добијених одговора, а то су мјере слагања између сегмената укрупштених варијабли (Хи-квадрат) и мјере које указују на степен корелације међу варијаблама (С-коэффициент).

### *Резултати истраживања*

Задатак истраживања је испитивање релација између појединих психолошких карактеристика и општег става о вриједности менаџмента. Интересовање је усмјерено на питање да ли постоје статистички значајне разлике у испољеном ставу о вриједности менаџмента с обзиром на испитиване психолошке карактеристике.

Табела 1. Релације између општег става о вриједности менаџмента и емоционалне стабилности на послу

Емоционална стабилност на послу	Општи став о вриједности менаџмента			Свега %
	негативан %	колебљив %	позитиван %	
мања	19 38.0	16 32.0	15 30.0	50 100.0
умјерена	15 35.7	15 35.7	12 28.6	42 100.0



израженија	10 21.7	15 32.6	21 45.7	46 100.0
Свега %	44 31.9	46 33.3	48 34.8	138 100.0

$$\chi^2 = 4,73 \quad df = 4 \quad p = 0,316$$

На основу резултата приказаних у Табели 1 видљиво је непостојање статистички значајних разлика у испитиваном ставу о вриједности менаџмента с обзиром на емоционалну стабилност на послу, односно видљиво је да ниво емоционалне стабилности на послу не представља значајну детерминанту општег става о вриједности менаџмента, с тим да испитаници код којих је емоционална стабилност на послу израженија имају нешто позитивнији став према вриједности менаџмента (45,7%).

С обзиром на добијене податке приказане у Табели 1, може се закључити да је ово објективна слика у менаџменту.

Поред емоционалне стабилности интересовање је било усмјерено и на то да ли постоје статистички значајне разлике у општем ставу о менаџменту с обзиром на самоефикасност. Резултати су приказани у Табели 2.

Табела 2. Релације између општег става о вриједности менаџмента и самоефикасности

Самоефикасност	Општи став о вриједности менаџмента			Свега %
	негативан %	колебљив %	позитиван %	
мања	17 37.0	15 32.6	14 30.4	46 100.0
умјерена	16 32.7	16 32.7	17 34.7	49 100.0
израженија	11 25.6	15 34.9	17 39.5	43 100.0
Свега %	44 31.9	46 33.3	48 34.8	138 100.0

$$\chi^2 = 1,50 \quad df = 4 \quad p = 0,828$$

Добијени подаци, приказани у Табели 2, показују да не постоје статистички значајне разлике у испољеном ставу о вриједности менаџмента с обзиром на самоефикасност испитаника. Најмањи број испитаника (25,6%) са израженијом самоефикасношћу има негативан, док је највећи број оних код којих је самоефикасност израженија, али који имају позитиван став према вриједности менаџмента (39,5%).

Остало је још да се види да ли постоје статистички значајне разлике у испољеном ставу о вриједности менаџмента с обзиром на мотив постигнућа. Резултати су приказани у Табели 3.

Табела 3. Релације између општег става о вриједности менаџмента и мотива постигнућа

Мотив постигнућа	Општи став о вриједности менаџмента			Свега %
	негативан %	колебљив %	позитиван %	
мањи	18 34.6	16 30.8	18 34.6	52 100.0
умјерен	10 23.8	14 33.3	18 42.9	42 100.0
израженији	16 36.4	16 36.4	12 27.3	44 100.0
Свега %	44 31.9	46 33.3	48 34.8	138 100.0

$$\chi^2 = 2,98 \quad df = 4 \quad p = 0,561$$

Анализа добијених података, приказаних у Табели 3, показује да не постоји статистички значајна разлика у испољеном ставу о вриједности менаџмента с обзиром на мотив постигнућа, односно мотив постигнућа не детерминише значајно ставове о вриједности менаџмента. Из података се види да је највећи проценат испитаника са умјерено израженим овим мотивом, а који имају позитиван став према вриједности менаџмента (42,9%). Најмањи је проценат оних са умјерено израженим мотивом постигнућа, а који имају позитиван став према вриједности менаџмента (23,8%).

Упркос чињеници да персоналне диспозиције пресудно утичу на мотив постигнућа, социјални и фактори ситуације у значајној мјери могу утицати на његов развој.

Испитивани психолошки аспекти личности не детерминишу значајно ставове о вриједности менаџмента, с тим да се може уочити тенденција да би величина узорка, у смислу већег броја испитаника, могла утицати на то да се ова обиљежја јаве у функцији детерминанти.

### *Закључак*

Цјелокупни резултати истраживања показују да не постоје статистички значајне разлике у испољеном ставу о вриједности менаџмента с обзиром на испитиване психолошке карактеристике (емоционална стабилност на послу, самоефикасност и мотив постигнућа), односно испитиване психолошке карактеристике не представљају значајне детерминанте општег става о вриједности менаџмента. Висок степен усаглашености указује на објективност актуелне слике стања у менаџменту.

Када је ријеч о емоционалној стабилности на послу, из резултата је видљиво да емоционално стабилнији појединци имају позитивнији став, док они са мање израженом овом персоналном диспозицијом имају негативнији однос према вриједности менаџмента. Они појединци код којих је емоционална стабилност у послу израженија више су оријентисани према квалитету активности којима се баве, а и много су мање критични према условима менаџмента уколико су сигурнији и задовољнији у постизању радних задатака. У радној средини која се стално развија, са тенденцијом несигурности, турбуленција и перманентних промјена, менаџери морају бити флексибилни и адаптивни да би остали тржишно конкурентни. Бити укорак са промјенама, нови и креативни начини суочавања са тим истим промјенама, чиниоци су који врше знатан утицај на емоционалну стабилност на послу па тако и на ставове према менаџменту.

Што се тиче самоефикасности, резултати су показали да менаџери код којих је самоефикасност израженија имају и позитивнији став о менаџменту, за разлику од оних који ову особину посједују у мањем степену, а који имају негативан став о вриједности менаџмента. Особе које процјењују да могу успјешно обављати радне задатке које њихов посао захтијева, стање у менаџменту оцјењују позитивније због ефеката које су на њих оставили претходни успјеси. Самоефикаснији појединци су флексибилнији и толерантнији према захтјевима, тешкоћама и промјенама које менаџмент са собом доноси, што условљава њихов позитиван став о вриједности менаџмента, јер се самоефикасни појединци

ослањају на властите ресурсе како би превазишли објективне околности у менаџменту.

Надаље, резултати су показали да менаџери који успјешно извршавају постављене задатке иако они изискују улагање већег напора, који су способни да остваре постављене циљеве, тј. они код којих је израженији мотив постигнућа, у већој мјери имају негативан однос према области у којој раде. Особе које имају умјерен мотив постигнућа нису толико критичне према условима менаџмента због умањене тежње за постизањем натпросјечних резултата, као и умањених могућности и жеље да остваре своје аспирације у условима у којима раде. Код оних са више израженим мотивом постигнућа вредновање услова менаџмента је критичније због немогућности остварења и задовољења овог мотива као и потенцијала за које сматрају да их имају, па према томе уочавају ометајуће факторе и негативно их оцењују.

Приказ и анализа укупних резултата истраживања показују да на општи став о вриједности менаџмента у највећој мјери утиче глобална друштвено-економска ситуација, а у мањој мјери психолошке карактеристике испитаника.

## ЛИТЕРАТУРА

- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84, pp. 191–215.
- Bandura, A. (1999). A social cognitive theory of personality. *Handbook of Personality*, pp. 154–196.
- Bahtijarević-Šiber, F. (1999). *Menadžment ljudskih potencijala*. Zagreb. Golden marketing.
- Grubić-Nešić, L. (2005). *Razvoj ljudskih resursa ili spremnost za promjene*. Novi Sad: AB Print.
- Dunđerović, R. (2005). *Osnovi psihologije menadžmenta*. Novi Sad: Fakultet za menadžment.
- Đorđević, B. (2001). *Psihologija menadžmenta*. Filozofski fakultet Blace. Univerzitet u Prištini, str. 75–76.
- Zvonarević, M. (1985). *Socijalna psihologija*. Zagreb: Školska knjiga.
- Maddux, J. E., Gosselin, J. T. (2003). Self-efficacy. In: Leary MR, Tangney JP, editors. *Handbook of Self and Identity*. New York, NY, USA: Guilford Press, pp. 218–237.

- Rot, N. (2003). *Osnovi socijalne psihologije*. Beograd: Zavod za udžbenike i nastavna sredstva.
- Clark, R. E. (2001). Learning from media: Arguments, analysis, and evidence. *Charlotte, NC: Information Age Publishing*. Retrieved from <http://books.google.com/books?id=uPVHf35hKcYC>
- Stone, D. N. (1994). Overconfidence in initial self-efficacy judgments: Effects on decision processes and performance. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 59, pp. 452–474.

Snježana Z. Stanar

## PSYCHOLOGICAL ASPECTS OF THE GENERAL BODY BY THE VALUE OF MANAGEMENT

### Summary

Considering of speed and the increasing number of technological changes, dynamics and globalization of the market, companies need to be intensified in managing the efficiency and effectiveness of management and managers without which they can not survive. Only this can contribute to raising the level of education structure and the quality of the manager's population. Starting from the fact that the basic task of a manager to provide the survival, development, and profitability of an enterprise, there is increasingly a need to factor in the development of successful managers, eliminating many business risks.

The aim of the research is defined as empirical verification of data on the determination of legitimacy that is dominated by psychological characteristics (emotional stability at work, self-efficacy and achievement motive) on the one hand and the general attitude on the value of management on the other. The survey was conducted on a sample of 138 respondents employed in local government and self-government bodies in Bosnia and Herzegovina. Appropriate measuring instruments have satisfactory metric characteristics: a general assessment of the value of management, the scale of emotional stability at work, the self-efficacy scale, and the scale of achievement motifs. The obtained results show that there are no statistically significant differences, ie none of the examined psychological characteristics determine a significant general attitude on the value of management.

*Key words:* emotional stability at work, self-efficacy, motive of achievement, attitude, management