

PSIHOLOŠKE KARAKTERISTIKE MENADŽERA I ULOGA PSIHOLOGA U ORGANIZACIJI

U radu se istražuje problem stavova prema ulozi psihologa u organizaciji. Kako ovaj problem nije u fokusu istraživača kod nas, možemo reći da se radi o eksplorativnom pristupu proučavanja relacija ličnih karakteristika menadžera i uloge psihologa u organizaciji. U ovom istraživanju kao lične karakteristike menadžera obuhvatili smo motiv postignuća, emocionalnu kompetentnost, samopouzdanje, otvorenost prema promjenama te zadovoljstvo pojavama u firmi. Uzorak istraživanja sačinjavali su zaposleni menadžeri u javnom i privatnom sektoru (N = 339).

Rezultati su pokazali postojanje statistički značajnih razlika u opštem stavu prema ulozi psihologa u organizaciji s obzirom na stepen prisutnosti posmatranih psiholoških karakteristika menadžera, motiva postignuća ($\chi^2 = 17,836$; $df = 4$; $p = .001$), emocionalne kompetentnosti ($\chi^2 = 14,759$; $df = 4$; $p = .005$) te stava prema promjenama ($\chi^2 = 13,943$; $df = 4$; $p = .007$) i to tako što je veći stepen prisustva posmatranih varijabli ukazivao na pozitivniji stav prema ulozi psihologa u organizaciji. Pored toga, ustanovljena je statistički značajna razlika u spremnosti menadžera za aktivno zalaganje za angažovanje psihologa u organizaciji s obzirom na stepen izraženosti motiva postignuća ($\chi^2 = 29,224$; $df = 4$; $p = .000$), emocionalne kompetentnosti ($\chi^2 = 12,833$; $df = 4$; $p = .011$), samopouzdanja ($\chi^2 = 17,023$; $df = 4$; $p = .001$) te stava prema promjenama ($\chi^2 = 18,954$; $df = 4$; $p = .001$) i to tako što bi veći nivo prisustva posmatranih varijabli ukazivao na veću spremnost za angažovanje psihologa

Ključne riječi: psiholog u organizaciji, ličnost menadžera, stavovi

¹ shooayb@yahoo.com

UVOD

Kraj dvadesetog i početak dvadeset prvog vijeka karakterišu dinamične promjene, koje su posljedica uvođenja novih tehnologija, ekonomska recesija, globalizacija i, na našim prostorima posebno, proces tranzicije. Sve to dovelo je do uvođenja novih oblika i načina rada, promjene u strukturi zaposlenih, prekvalifikacije, stresa i sagorijevanja na poslu.

Ako imamo u vidu da primjena znanja iz oblasti psihologije, posebno iz poslovne psihologije, može potencijalno da doprinese povećanju efikasnosti na radu na više načina: kroz povećano zadovoljstvo poslom, zadovoljstvo životom, efikasnošću. Tako se nameće pretpostavka da je značaj praktične primjene psiholoških spoznaja na svijet rada nezamjenljiv. U bilo kojoj oblasti psihologije teorijski, istraživački i praktični rad su neodvojivi.

Uloga i doprinos psihologa kao stručnjaka u organizaciji dijeli sudbinu društva koje se transformiše. Od samoupravnog socijalizma, preko društva u tranziciji do današnjeg stanja stvari u današnjim firmama, koje bi se najbolje moglo okarakterisati kao „kolumbijski kapitalizam“ gdje poslodavci smatraju da imaju ne samo vlast nad sredstvima za rad, već i nad ljudima koji rade, potrebno je sagledati psihološke aspekte ovakvog radnog okruženja. I u ovakvim uslovima psiholozi, koji imaju priliku da rade u organizacijama na mjestu psihologa, nastoje da ponašanje čovjeka na radu razumiju i unaprijede.

Istraživanje uloge psihologa u organizaciji potrebno je provesti sagledavanjem niza psiholoških i socijalnih faktora koji su u vezi sa stavom prema psiholozima u našim organizacijama. U tekstu koji slijedi elaborisaćemo koji su to psihološki faktori, prije svega iz domena ličnosti menadžera, koji određuju stav prema ulozi psihologa u organizaciji i na koji način. Prije svega mislimo na opšti stav. Zatim, pokazaćemo na kojim vrstama poslova u organizaciji se psiholog smatra nezaobilaznim stručnjakom te u kojoj mjeri su pojedinci spremni aktivno se zalagati za angažovanje psihologa u svojoj firmi.

Budući da se u psihologiji puno koriste i često su predmet istraživanja, stavovi nemaju jednoznačno određenje. U literaturi postoji veliki broj određenja pa tako su stavovi nekad trajno stečena dispozicija dosljednog reagovanja prema objektima stava (English & English, 1958, prema Rot 1989) ili je stav psihološka tendencija odobravanja ili neodobravanja prema objektu stava (Eagly i Chaiken, 1998). Ipak, za potrebe našeg istraživanja, kao najprihvatljivije određenje stava uzećemo definiciju prema kojoj je stav stečena, relativno trajna i stabilna organizacija pozitivnih ili negativnih emocija, vrednovanja i reagovanja prema nekom objektu stava.

Zašto da ispitujemo stavove menadžera?

Preko stavova menadžera možemo prilično jednostavno ustanoviti kakav odnos pojedinac ima prema raznim pojavama. Nama je naročito važno, uzimajući u obzir praktični aspekt istraživanja, kakve stavove prema ulozi psihologa u organizaciji imaju menadžeri u našim organizacijama. Na kraju, odluke da li će psiholog u organizaciji dobiti priliku da pokaže šta i koliko može da doprinese razvoju organizacije u različitim aspektima, zavise od nekog menadžera. Ni jedna druga psihološka karakteristika nema toliki uticaj na zbivanja na poslu kao stavovi. Složenost je drugi razlog ispitivanja stavova menadžera i za nas najvažniji je taj da se stavovi znatno lakše nego motivi mogu objektivno „mjeriti“ (Dunderović, 2005, str. 137).

Ličnost menadžera u organizaciji

Istraživači u oblasti poslovne psihologije slažu se da neke psihološke karakteristike imaju izrazit uticaj na uspješnost menadžera. To su, prije svega: emocionalna stabilnost, ekstravertiranost, snaga mentalne elaboracije i orijentacija na postignuće (Dunderović, Mašnić, 2013).

Emocionalno stabilan menadžer realno sagledava sebe, druge i situacije, kontroliše svoje postupke, nije uplašen i vjeruje u uspjeh, u saglasnosti je sa onim šta hoće i može. Ovakve karakteristike dobar su preduslov za postizanje maksimalnog učinka na poslu. Sa druge strane, menadžeri koje karakteriše emocionalna nestabilnost često su anksiozni i agresivni, što su i praksa i rezultati istraživanja pokazali kao značajne negativne odrednice uspješnosti na poslu (Vardo, 2017). Kada je riječ o emocionalnoj zrelosti pojedinca istovremeno se radi o razlikama između različitih vrsta poslova u pogledu odnosa emocionalne stabilnosti i radne uspješnosti. U takvoj konstelaciji odnosa to pred menadžera stavlja zadatak da polazi i od zrelosti konkretnog pojedinca i od zahtjeva konkretnog posla ako želi da pomogne saradnicima da pod svjesnom samokontrolom drže stepen svog emocionalnog ispoljavanja.

Poželjne osobine menadžera

Grinberg i Baron [Greenberg i Baron] (1998) daju „pet velikih“ dimenzija ličnosti koje su važne za uspješno organizaciono ponašanje: *ekstravertnost/introvertnost* – dimenzija koja obuhvata društvenost, pričljivost, aktivizam nasuprot povučeniosti, trezvenosti, obazrivosti; *prijatnost* – dobrodušnost, nježnost, kooperativnost te sklonost praštanju, nasuprot razdražljivosti, nemilosrdnosti, sumnjičavosti, nekooperativnosti i nefleksibilnosti; *savjesnost* – pažljivost, temeljnost, odgovornost, organizovanost, nasuprot neodgovornosti, neorganizovanosti, nedisciplinovanosti; *emocionalna stabilnost* – dimenzija

koja obuhvata asertivnost, entuzijazam, smirenost, sigurnost, s jedne strane, i nespokojstvo, depresivnost, emotivnost i razdražljivost, s druge strane; *otvorenost za iskustvo* – imaginativnost, senzitivnost, intelektualnost i ugladenost, s jedne strane, i uskogrudost, grubost, i prostakluk, s druge strane.

Imamo li u vidu liste poželjnih osobina menadžera nameće se da sve osobine koje su pojedincu potrebne da bi bio uspješan menadžer možemo svrstati u tri osnovne grupe: osobine kompetentnosti, osobine ličnosti u užem smislu, osobine motivacije (Dunđerović, 2005, str.103).

Zadovoljstvo poslom

Kada imamo u vidu da ljudi na poslu provode oko jedne trećine svog života i da ono što radimo da bismo zaradili za život predstavlja centralni aspekt onoga što mislimo o sebi kao pojedincima, onda je jasno zašto ovom problemu treba posvetiti malo pažnje kada želimo rasvijetliti problem stavova prema ulozi psihologa u organizaciji. Različiti stavovi koje ljudi imaju prema svom poslu nazivaju se zadovoljstvo poslom i ono se može definisati kao kognitivne, afektivne i evaluativne reakcije pojedinca na svoj posao (Greenberg i Baron, 1998). Kao što se može pretpostaviti, nisu svi ljudi koji rade različite poslove jednako zadovoljni poslom. Ljudi na rukovodećim pozicijama i stručnjaci obično su zadovoljniji poslom nego obični radnici.

Motiv postignuća

Motiv postignuća spada u grupu stečenih motiva i nama je interesantan jer se često empirijski istraživao. Istraživači koji su se njime bavili našli su da je njegovo ispoljavanje važna karakteristika ljudi. U literaturi se navodi da je motiv postignuća tendencija da se ulaže napor i da se postigne i ostvari nešto što se smatra vrijednim (McClelland, 1953, prema Rot 1989). Motiv za postignućem dolazi do izražaja u velikom broju aktivnosti pojedinca. Mnogi oblici ponašanja, bilo manifestnog ili latentnog, mogu biti povezani sa razvijenim motivom postignuća i postoji korelacija između razvijenosti motiva za postignućem i određenih oblika ponašanja. Pojedinci kod kojih je razvijen motiv postignuća brže i lakše zapažaju objekte i situacije koji stoje u nekoj relaciji sa postizanjem određenog cilja. Kod pojedinaca sa razvijenim motivom postignuća bolje je sjećanje nedovršenih zadataka, a takođe ih više privlače teži zadaci, nego oni prosječne težine. Osobe sa visokim motivom postignuća u većoj su mjeri nezavisni i manje skloni konformističkom ponašanju. Postoji povezanost sa koeficijentom inteligencije. U istraživanjima rađenim u SAD-u došlo se do rezultata da je izrazito razvijen motiv postignuća kod određenih profesija, kao na primjer kod pojedinaca na pozicijama menadžera u privrednim preduzećima. Pojedinci sa

razvijenim motivom postignuća više vole tamnije i mirnije boje i više crtaju prave i linije koje se ne dotiču. Važna karakteristika osoba sa postignućem je da imaju naviku da planiraju na duži rok pri čemu postižu bolje uspjehe na dugoročnim ciljevima i u aktivnostima koje upražnjavaju duži vremenski period. Osobe sa visokim motivom za postignućem jasno formulišu zadatke i ciljeve, preciznije i određenije označavaju šta predstavlja uspjeh u nekom poslu. Pored povezanosti motiva postignuća sa različitim gore navedenim oblicima ponašanja uspjeh u aktivnosti još je pod uticajem očekivanja da će aktivnost dovesti do određenog cilja, da će se aktivnošću postiću uspjeh, te da je važno da cilj bude privlačan (Etkinson, 1957, prema Rot, 1989).

Samopouzdanje

Samopouzdan pojedincu vjeruje da može izvesti određena ponašanja koja će mu obezbijediti ono što želi. Za pojedince koji mogu imati osjećaj da uopšte upravljaju svojim životom, moramo ispitati kakav je nivo njihovog samopouzdanja za neka specifična ponašanja koja nas zanimaju. Pokazalo se da se na osnovu nivoa samopouzdanja mogu predvidjeti razna ponašanja važna za osobu, kao što su vjerovatnost prestanka pušenja, redovno vježbanje i slično. Samopouzdanje na dva načina povećava vjerovatnost da će pojedinci pokazivati određena željena ponašanja. Prvi način je da povećava istrajnost i trud pojedinca pri obavljanju zadataka. Ljudi sa visokim samopouzdanjem sebi postavljaju visoke ciljeve, više se trude i ustraju kada se suoče sa neugodom i neuspjehom te na taj način povećavaju vjerovatnost uspjeha (npr. Cervone i Peake, 1986, prema Aronson, 2005).

Kao što smo vidjeli iz ovog kratkog pregleda, o samopouzdanju i uticaju nivoa samopouzdanja na promjenu raznih ponašanja, nas će ovdje zanimati da li se nivo samopouzdanja može dovesti u vezu sa stavovima prema određenim objektima. Posebno se ovdje misli na stavove prema ulozi psihologa u organizaciji, specifično na konativnu komponentu. Znači, pojedinci sa višim samopouzdanjem biće spremniji da angažuju psihologa u organizaciji.

Otvorenost prema promjenama

Otvorenost prema promjenama moguće je sagledavati iz više uglova, kao dispoziciju ličnosti ili kao opšti stav prema promjenama (Dunderović, Mašnić, 2013). Ona je određena ličnim faktorima u smislu pokretanja i uvođenja promjena, koji zavisi od toga šta ljudi misle i kakvu svijest imaju o stanju stvari koje treba mijenjati. Prilagođenost stanju stvari u socijalnoj sredini pojedincu daje osjećaj sigurnosti te se iz tog razloga mogu relativno opravdano javiti otpori svemu što odudara od standarda. Grupe, pa i čitavi narodi, imaju ustaljene norme ponašanja

i pružaju snažne pritiske na sve pripadnike koji na bilo koji način pokušaju da se ponašaju drugačije (Dunđerović, I. 2005).

Otpor prema promjenama ima i svoju psihološku osnovu jer se odupiremo promjenama koje mislimo da će biti štetne po nas i po naše interese, a može se pojačati ukoliko smo imali neka negativna iskustva sa nekim promjenama koje smo podržali u prošlosti, gdje je naša podrška dovela do smanjene mogućnosti stvaranja dobrobiti što dovodi do formiranja negativnog stava prema promjenama, posebno ako se to više puta ponovilo. U osnovi negativnog stava prema promjenama je strah od nepoznatog, strah od neuspjeha, strah od neprihvatanja i neodobravanja. Prema nalazima nekih istraživanja (Dunđerović, I. 2005) čak i kada su ljudima objašnjene posljedice promjena, oni su pokazivali strah od istih.

Posebno se čini važnim istaći da bitnu odrednicu odnosa prema promjenama u ovoj oblasti mogu imati opšte orijentacije menadžera šta vrijedi a šta ne vrijedi kada je u pitanju angažman psihologa u organizaciji.

Uloga psihologa u organizaciji

Najbolje ćemo razumjeti ulogu psihologa u organizaciji preko tri velika područja angažmana psihologa u organizaciji. Kada govorimo o kadrovskoj psihologiji, to je područje angažmana psihologa u organizaciji koje se tiče: analize posla, radnog učinka, profesionalne orijentacije i selekcije, povezanosti aspekata ličnosti i radnog mjesta, te razvoj karijere i obuka zaposlenih. Organizaciona psihologija bavi se temama kao što su: motivacija, stavovi na radu, modeli i teorije liderstva, formiranje radnih grupa i timova, zadovoljstvo klijenata. Na kraju, kada je u pitanju uloga psihologije, odnosno psihologa u radnom okruženju, govorićemo o stalnim promjenama posla, organizacija, radnika, dizajnu posla, stresu u organizaciji, procesu donošenja odluka, dinamici razvoja karijere, ergonomiji i ljudskom faktoru, organizacionoj klimi i kulturi te o različitosti u organizacijama.

Nekoliko je važnih oblasti u kojima angažman psihologa u organizaciji doprinosi njenom uspjehu: radna adaptacija zaposlenih, profesionalna orijentacija, motivacija, rješavanje konflikata na radu, zadovoljstvo poslom, komunikacija menadžera sa zaposlenima, postupak profesionalne selekcije, psihološko savjetovanje u preduzeću, upotreba računara u psihologiji rada, psiho-edukativne radionice kao metod o obučavanju u organizaciji, teorija i praksa saobraćajne psihologije, kreiranje sajamskog nastupa i drugih promotivnih aktivnosti (Čizmić, 2003).

Vujić (2004) u saglasnosti sa zahtjevima sistema upravljanja kvalitetom (ISO 9004: 2001) izlaže nova saznanja i ulogu psihologa u organizaciji u vezi sa motivacijom i selekcijom kao što su: inegrativni pristup motivisanju, motivisanje u uslovima tranzicije, motivacija i obučavanje, motivacija za kvalitet usluga, istraživanje motivacije stručnjaka, pregled oblika materijalne stimulacije.

Dosadašnja istraživanja

U jednom istraživanju (Bremer, A. B. i dr., 2001) ispitane su 132 odrasle osobe koje su trebale da evaluiraju kompetenost kliničkog psihologa, licenciranog profesionalnog savjetnika i psihijatra. Rezultati ukazuju da su savjetnici procjenjivani kao pažljiviji, nego psiholozi ili psihijatri.

Psiholozi u Australiji svoj javni ugled uglavnom procjenjuju preko specifičnih pitanja kao što su: koliko su psiholozi uopšte korisni ili koliko su pojedinci voljni konsultovati psihologe? (Hartwig, G. S. i dr., 2004). Na uzorku od 178 odraslih, od učesnika se zahtijevalo da ocjene kvalitet psihologa i na direktnim i na indirektnim mjerama korisnosti. Kako se pretpostavljalo, javno mišljenje o korisnosti psihologa više je pozitivno kada se ono ispitalo posrednim pokazateljima.

Rezultati drugog istraživanja provedenog u Australiji na uzorku od 226 učesnika (Sharpley, F. C. i dr., 2004) ukazuju da učesnici ulogu savjetnika vide prije svega kao stručnjaka koji sluša, podržava i pomaže u rješavanju problema. Takođe, značajno veći broj žena, nego muškaraca razmotrio bi odlazak savjetniku zbog lične pomoći. Žene su, takođe, spremnije platiti za usluge savjetovanja.

U istraživanju sprovedenom u Španiji, telefonskim anketiranjem na uzorku od 1562 odrasle osobe (Buela-Casa, G. i dr., 2005), rezultati odražavaju povoljan pogled u odnosu na psihologiju kao struku koja pomaže u održavanju zdravlja i borbi sa emocionalnim problemima u vanrednim situacijama. Psihologima je davana prednost u odnosu na psihijatre.

U svakom slučaju rezultati istraživanja javnog mnjenja prema psiholozima ukazuju na pozitivne opšte stavove prema njima, ali se i zadržavaju negativni stavovi za određena, specifična područja.

Predmet, ciljevi istraživanja i hipoteze

Polazišni predmet ovog empirijskog istraživanja predstavlja sagledavanje prirode stavova menadžera prema ulozi psihologa u organizaciji. U središtu proučavanja su tri osnovne grupacije stavova. Kognitivna komponenta stava predstavlja niz posebnih stavova (mišljenja, uvjerenja, ocjene) o ulozi psihologa u organizaciji. U okviru kognitivne komponente stava biće proučavano koliko ispitanici smatraju da je psiholog neophodan u pojedinim oblastima funkcionisanja organizacije. Afektivna komponenta odnosi se na to koliko ispitanici psihologa u organizaciji uopšte smatraju poželjnim ili pak nepoželjnim. Kada je u pitanju uži predmet istraživanja onda se tu misli na ispitivanje odnosa između osobina ličnosti menadžera i sistema stavova prema ulozi psihologa u organizaciji. Posmatrane psihološke karakteristike se odnose na: zadovoljstvo uslovima u firmi, motiv postignuća, stav prema promjenama, emocionalnu kompetentnost, samopouzdanje.

Istraživačko pitanje

Da li posmatrane psihološke karakteristike menadžera spadaju u sistem statistički značajnih determinanti stavova prema ulozi psihologa u organizaciji?

Hipoteze koje se odnose na ovo istraživačko pitanje su:

H1. Ne postoji statistički značajna razlika u opštem stavu prema ulozi psihologa u organizaciji s obzirom na nivo zastupljenosti posmatranih psiholoških karakteristika ispitanika.

H2. Ne postoji statistički značajna razlika u spremnosti za aktivno zalaganje za angažovanje psihologa u organizaciji s obzirom na nivo zastupljenosti posmatranih psiholoških karakteristika ispitanika.

METODOLOGIJA ISTRAŽIVANJA

Uzorak ispitanika

Uzorak ispitanika uključenih u istraživanje ima elemente namjernog, prigodnog i stratifikovanog uzorka. Namjernog u smislu što su njime obuhvaćena tri nivoa upravljačkih pozicija. Uzorak je prigodan zbog sprovođenja istraživanja u firmama koje su bile dostupne za sprovođenje istraživanja. Iako prigodni uzorci često ne odražavaju strukturu populacije, istraživanjem će biti obuhvaćene različite socijalno-iskustvene i psihološke karakteristike, te očekujemo da su moguća određena uopštavanja dobijenih podataka. Uzorak ispitanika čini $N = 339$.

Metode istraživanja

Dvije su osnovne metode prikupljanja podataka koje smo koristili u ovom istraživanju.

Metod teorijske analize korišten je u proučavanju tzv. sekundarne građe. Analizirane su prije svega publikovane stručne i naučne rasprave o razvoju psihologije rada, te publikacije u kojima se daju i vrednuju podaci o specifičnostima i dometima prakse i istraživanja o ulozi psihologa u organizacijama.

Survey metod primijenili smo kao tipično terensko istraživanje, kada smo na odgovarajućem uzorku jedinica i uz pomoć odgovarajućih tehnika/instrumenata i obučenih anketara, prikupili, obradili, prikazali i analizirali relevantne podatke.

Instrumenti istraživanja

U istraživanju smo koristili više instrumenata za prikupljanje podataka:

- Upitnik za prikupljanje podataka o socijalno statusnim obilježjima ispitanika;
- Skala za ispitivanje opšteg stava prema ulozi psihologa u organizaciji;
- Skala za ispitivanje spremnosti za aktivno zalaganje za angažovanje psihologa;
- Skala za ispitivanje opšteg stava prema promjenama;
- Skala za ispitivanje emocionalne kompetentnosti
- Skala motiva postignuća;
- Skala samopouzdanja;
- Skala zadovoljstva uslovima u firmi.

Sve ove skale imaju oblik sumacione skale Likertovog tipa gdje su ispitanici imali mogućnosti da nivo slaganja sa tvrdnjom izraze kroz jedan od pet stepeni. Organizacija istraživanja

Organizaciju istraživanja i rad na prikupljanju podataka obavio je autor uz pomoć obučениh istraživača gdje je to bilo neophodno. Popunjavanje upitnika bilo je anonimno i obavljano je u grupama tamo gdje su to uslovi dozvoljavali, čime je spriječena mogućnost utvrđivanja identiteta ispitanika i omogućena relativno zadovoljavajuća objektivnost iskaza. U slučaju da prikupljanje podataka nije bilo moguće obaviti u grupi, menadžerima je uz upitnik dostavljen pismeni poziv za učestovanje u istraživanju sa svim neophodnim informacijama. Svi su ispitanici dali svoj usmeni pristanak na učestvovanje u istraživanju.

Postupci za obradu podataka

U obradi podataka korišteni su oni statistički postupci koji su najviše odgovarali prirodnoj distribuciji dobijenih podataka, mjere statističke značajnosti razlika između segmenata posmatranih ukrštenih varijabli.

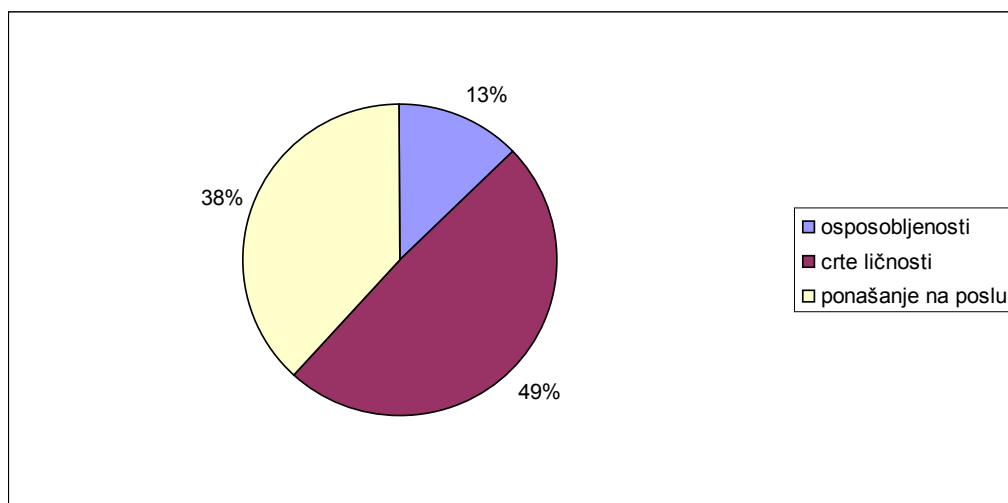
REZULTATI

Kako vidimo iz grafika (Grafik 1), skoro polovina ispitanih (49,00%) smatra da bi psiholog trebao da se bavi crtama ličnosti. Da bi se psiholog trebao baviti ponašanjem na poslu misli nešto više od trećine ispitanih (38,00%), dok tek svaki deseti ispitanik (13,00%) smatra da bi se psiholog trebao baviti osposobljenostima.

Ovdje se postavlja pitanje zašto sve tri grupe osobina nisu podjednako zastupljene, jer se psiholozi koji rade u organizacijama podjednako bave svim navedenim grupama osobina. Naša pretpostavka je da su odgovori u skladu sa

„zdravorazumskim“ shvatanjem psihologa kao nekog ko se bavi osobinama ličnosti i osobinama ličnosti u užem smislu. Iznenadjuće je mali postotak ispitanih koji smatraju da se psiholozi trebaju baviti osposobljenostima. Imamo li u vidu da se psiholozi, više nego bilo koji drugi stručnjaci, bave empirijskim istraživanjima sposobnosti, prije svega inteligencije, da su psiholozi zapravo jedini koji meritorno mogu mjeriti ineligenciju, dobijeni rezultati su još više iznenadjući.

Grafik 1. Grupe osobina zaposlenih kojima bi se psiholog trebao najviše baviti u organizaciji



Pregledom podataka predstavljenih u tabelama gdje smo provjeravali relacije psiholoških karateristika menadžera i opšteg stava prema ulozi psihologa u organizaciji ne možemo doći do opšteg zaključka. Tako je pregledom Tabele 1 ustanovljena statistički značajna razlika u opštem stavu prema ulozi psihologa u organizaciji s obzirom na stepen prisutnosti motiva postignuća ($\chi^2 = 17,836$; $df = 4$; $p = .001^{**}$).

Tabela 1. Motiv postignuća i opšti stav prema ulozi psihologa u organizaciji

			Stav prema ulozi psihologa u organizaciji			Ukupno
			Blago pozitivan	Umjereno pozitivan	Izrazito pozitivan	
Motiv postignuća	Umjeren	N	41	29	21	91
		%	45,05	31,87	23,08	100,00
	Osrednji	N	41	37	34	112
		%	36,61	33,04	30,36	100,00
	Izrazit	N	21	32	48	101
		%	20,79	31,68	47,52	100,00
Ukupno		N	103	98	103	304
		%	33,88	32,24	33,88	100,00
$\chi^2 = 17,836$; $df = 4$; $p = .001^{**}$						

U Tabeli 2 vidimo da podaci ukazuju da je opšti stav prema ulozi psihologa u organizaciji različitog intenziteta s obzirom na emocionalnu kompetentnost ($\chi^2 = 14,759$; $df = 4$; $p = .005^{**}$).

Tabela 2. Emocionalna kompetentnost i opšti stav prema ulozi psihologa u organizaciji

			Stav prema ulozi psihologa u organizaciji			Ukupno
			Blago pozitivan	Umjereno pozitivan	Izrazito pozitivan	
Emocionalna kompetentnost	Umjerena	N	47	30	24	101
		%	46,53	29,70	23,76	100,00
	Osrednja	N	28	37	36	101
		%	27,72	36,63	35,64	100,00
	Izrazita	N	25	31	43	99
		%	25,25	31,31	43,43	100,00
Ukupno		N	100	98	103	301
		%	33,22	32,56	34,22	100,00
$\chi^2 = 14,759$; $df = 4$; $p = .005^{**}$						

Kada je u pitanju odnos stava prema promjenama i opšteg stava prema ulozi psihologa u organizaciji (Tabela 3), vidimo da ispitanici koji imaju umjeren odnos prema promjenama imaju najčešće blago pozitivan stav prema ulozi psihologa u organizaciji, dok je skoro polovina onih sa izrazitom otvorenošću na promjene izrazito pozitivnog stava prema ulozi psihologa u organizaciji ($\chi^2 = 13,943$; $df = 4$; $p = .007^{**}$).

Tabela 3. Stav prema promjenama i opšti stav prema ulozi psihologa u organizaciji

			Stav prema ulozi psihologa u organizaciji			Ukupno
			Blago pozitivan	Umjereno pozitivan	Izrazito pozitivan	
Stav prema promjenama	Umjeren	N	41	29	29	99
		%	41,41	29,29	29,29	100,00
	Pozitivan	N	39	31	26	96
		%	40,63	32,29	27,08	100,00
	Izrazito pozitivan	N	23	38	48	109
		%	21,10	34,86	44,04	100,00
Ukupno		N	103	98	103	304
		%	33,88	32,24	33,88	100,00
$\chi^2 = 13,943$; $df = 4$; $p = .007^{**}$						

Nivo samopouzdanja ($\chi^2 = 0,911$; $df = 4$; $p = .922$) i stepen zadovoljstva stvarima i pojavama u firmi ($\chi^2 = 0,998$; $df = 4$; $p = .910$) ne predstavljaju značajane izvore razlika u opštem stavu prema ulozi psihologa u organizaciji.

Pregledom podataka predstavljenih u tabeli (Tabela 4) vidimo da je ustanovljena statistički značajna razlika u spremnosti za angažovanje psihologa u firmi s obzirom na stepen pristusva motiva postignuća ($\chi^2 = 29,224$; $df = 4$; $p = .000^{**}$)

Tabela 4. Motiv postignuća i spremnost na aktivno zalaganje za angažovanje psihologa

			Spremnost za angažovanje			Ukupno
			Donekle nespremni	Umjereno spremni	Izrazito spremni	
Motiv postignuća	Umjeren	N	34	49	16	99
		%	34,34	49,49	16,16	100,00
	Osrednji	N	39	35	46	120
		%	32,50	29,17	38,33	100,00
	Izrazit	N	29	25	53	107
		%	27,10	23,36	49,53	100,00
Ukupno		N	102	109	115	326
		%	31,29	33,44	35,28	100,00
$\chi^2 = 29,224$; $df = 4$; $p = .000^{**}$						

Kada je u pitanju emocionalna kompetentnost (Tabela 5) vidimo da su ispitanici sa većim stepenom emocionalne kompetentnosti izrazito spremni za angažovanje psihologa u organizaciji ($\chi^2 = 12,833$; $df = 4$; $p = .011^{**}$).

Tabela 5. Emocionalna kompetentnost i spremnost na aktivno zalaganje za angažovanje psihologa

			Spremnost za angažovanje			Ukupno
			Donekle nespremni	Umjereno spremni	Izrazito spremni	
Emocionalna kompetentnost	Umjerena	N	37	45	25	107
		%	34,58	42,06	23,36	100,00
	Osrednja	N	33	35	43	111
		%	29,73	31,53	38,74	100,00
	Izrazita	N	30	26	47	103
		%	29,13	25,24	45,63	100,00
Ukupno		N	100	106	115	321
		%	31,15	33,02	35,83	100,00
$\chi^2 = 12,833$; $df = 4$; $p = .011^{**}$						

Iz rezultata predstavljenih u tabeli (Tabela 6) vidimo da postoji razlika u spremnosti na aktivno zalaganje za angažovanje psihologa u organizaciji s obzirom na stepen samopouzdanja ($\chi^2 = 17,023$; $df = 4$; $p = .001^{**}$).

Tabela 6. Samopouzdanje i spremnost na aktivno zalaganje za angažovanje psihologa

			Spremnost za angažovanje			Ukupno
			Donekle nespremni	Umjereno spremni	Izrazito spremni	
Samopouzdanje	Niže	N	31	45	36	112
		%	27,68	40,18	32,14	100,00
	Osrednje	N	37	40	27	104
		%	35,58	38,46	25,96	100,00
	Visoko	N	32	22	52	106
		%	30,19	20,75	49,06	100,00
Ukupno		N	100	107	115	322
		%	31,06	33,23	35,71	100,00
$\chi^2 = 17,023$; $df = 4$; $p = .001^{**}$						

Otvorenost za promjene izražena stavom prema promjenama pokazala je da postoje razlike u spremnosti za angažovanje psihologa u organizaciji (Tabela 7) gdje su menadžeri otvoreniji ka promjenama spremniji angažovati psihologa u organizaciji ($\chi^2 = 18,954$; $df = 4$; $p = .001^{**}$).

Tabela 7. Stav prema promjenama i spremnost na aktivno zalaganje za angažovanje psihologa

			Spremnost za angažovanje			Ukupno
			Donekle nesprenni	Umjereno spremni	Izrazito spremni	
Stav prema promjenama	Umjeren	N	36	43	26	105
		%	34,29	40,95	24,76	100,00
	Pozitivan	N	36	39	31	106
		%	33,96	36,79	29,25	100,00
	Izrazito pozitivan	N	30	27	58	115
		%	26,09	23,48	50,43	100,00
Ukupno		N	102	109	115	326
		%	31,29	33,44	35,28	100,00
$\chi^2 = 18,954$; $df = 4$; $p = .001^{**}$						

DISKUSIJA

Pregledom tabele gdje su predstavljeni odnosi stepena motiva postignuća i stava prema ulozi psihologa u organizaciji, vidimo da smo dobili simetričan raspored vrijednosti po kategorijama ukrštenih varijabli Tako ispitanici koji imaju izrazito visok motiv postignuća, imaju najpozitivniji opšti stav prema ulozi psihologa u organizaciji i njih je skoro polovina (47,52%), dok je ispitanika koji imaju, na posmatranom uzorku, najniži motiv postignuća, najviše u kategoriji onih koji imaju blago pozitivan opšti stav prema ulozi psihologa u organizaciji. Nama je veoma značajno da su „suprotne kategorije saglasne“, odnosno da visok motiv postignuća u isto vrijeme znači i pozitivniji stav prema ulozi psihologa u organizaciji. Sa aspekta organizacionog ponašanja ovo je jako značajan nalaz koji ide u prilog tvrdnji da su stavovi ispitanika prema psiholozima veoma pozitivni. Poznato je da zaposleni sa visokim motivom postignuća postižu bolje rezultate, više ulažu u svoju karijeru i tome slično, pa kad se kod takvih pojedinaca govori o pozitivnom odnosu prema ulozi psihologa u organizaciji onda to znači da bi psiholozi bili poželjni stručnjaci koji mogu doprinijeti razvoju organizacije.

Kada su u pitanju relacije emocionalne kompetentnosti i opšteg stava prema ulozi psihologa u organizaciji vidimo da ispitanici kod kojih je u izrazito visokom stepenu ispoljena emocionalna kompetentnost u većoj mjeri iskazuju pozitivan opšti stav prema ulozi psihologa u organizaciji (43,43%), dok ispitanici sa umjerenom emocionalnom kompetentnošću pokazuju najmanje pozitivan opšti stav prema ulozi psihologa u organizaciji. Ispitanici koje karakteriše osrednji nivo emocionalne kompetentnosti pokazuju nešto pozitivnije stavove prema ulozi psihologa u organizaciji. Dobijene rezultate možemo objasniti time što ispitanici sa nešto višim stepenom emocionalne kompetentnosti objektivnije sagledavaju svijet oko sebe, sebe u svijetu, ali i realne potrebe u okolini. Slično kao kod motiva postignuća sa aspekta eventualnih kampanja kojima bi bio cilj da povežu angažman psihologa u organizaciji.

Iako nije utvrđena statistički značajna razlika između stepena samopouzdanja i opšteg stava prema ulozi psihologa u organizaciji, uočena je tendencija ka nešto višem nivou ispoljavanja pozitivnog stava prema ulozi psihologa u organizaciji kod ispitanika koje karakteriše izrazito visok nivo samopouzdanja (36,54% – izrazito pozitivan, 31,73% – umjereno pozitivan i 31,73% blago pozitivan).

Analizom predstavljenih podataka nedvosmislemo možemo zaključiti da su ispitanici koji imaju izrazito pozivan odnos prema promjenama u većoj mjeri pozitivno orijentisani na ulogu psihologa u organizaciji (44,04%), dok je najveći broj onih koji imaju umjeren odnos prema promjenama (41,41%) imaju najmanje pozitivan stav prema ulozi psihologa u organizaciji. Ovi su nam nalazi značajni jer ljudi koji su više orijentisani na promjene pokazuju veću usmjerenost u pravcu unapređivanja postojeće prakse u organizacijama. Tako da su i ovi nalazi u skladu sa prije uočenim tendencijama da su stavovi zaposlenih prema ulozi psihologa u organizaciji pozitivni i da se na psihologe gleda kao na eventualne nosioce, nadamo se pozitivnih promjena kada je u pitanju rukovođenje, rad na povećanju kvaliteta međuljudskih odnosa i slično.

U zaključku rasprave o relacijama posmatranih segmenata organizacionog ponašanja i opšteg stava prema ulozi psihologa u organizaciji, krenućemo od toga da pojedine posmatrane psihološke karakteristike imaju značajan uticaj na opšti stav prema ulozi psihologa u organizaciji. Tako ispitanici sa većim stepenom izraženosti motiva postignuća, emocionalne kompetentnosti te odnosa prema promjenama imaju daleko pozitivniji stav prema ulozi psihologa u organizaciji, nego ispitanici koji su na ovim varijablama na drugom kraju kontinuuma. Sa druge strane, zadovoljstvo stvarima i pojavama u firmi, te stepen samopouzdanja, ne govore nam ništa o objektu stava koji je u centru pažnje. Iako bi se očekivalo da ispitanici koji su manje ili više zadovoljni stvarima i pojavama u firmi imaju drugačije stavove prema ulozi psihologa u organizaciji, takav se rezultat ipak nije pokazao.

Ispitanici koji pokazuju izrazit nivo motiva postignuća u najvećem stepenu su spremni učiniti neke konkretne korake kako bi se povećao angažman psihologa u njihovoj radnoj organizaciji. Takvih ispitanika je skoro polovina (49,53%). Ispitanici koje karakteriše umjeren stepen motiva postignuća takođe su u umjereno spremni na takvu vrstu angažovanja (49,49%). Kod ispitanika koji imaju osrednje izražen motiv postignuća najviše je onih koji su izrazito spremni da se uključe u aktivnosti kojima je cilj promocija uloge psihologa u organizacijama (38,33%). Ovakvi odgovori ispitanika su u skladu sa njihovom motivacionom komponentom. Oni koji su više motivisani u većoj mjeri su spremni da učine određene korake kako bi napravili neku promjenu u svom radnom okruženju, u ovom slučaju spremniji su javno iznijeti svoje stavove da je angažman psihologa u našim organizacijama u najmanju ruku dobra stvar, da ne kažemo nužnost. Imajući u vidu značajnost motiva postignuća u organizacionom ponašanju, što

smo istakli u uvodnoj raspravi, ovakvi rezultati dobijaju još više na praktičnoj značajnosti.

Ispitujući relacije emocionalne kompetentnosti i spremnosti ispitanika na aktivno zalaganje za angažovanje psihologa u organizaciji, vidimo da su ispitanici kod kojih je u izrazito visokom stepenu ispoljena emocionalna stabilnost (45,63%) spremniji da se aktivno zalažu da psiholog u njihovim organizacijama dobije šansu da se bavi problemima ljudi na poslu, dok je kod ispitanika sa umjerenom emocionalnom kompetentnošću najviše onih koji su umjerenom spremni aktivno raditi na angažmanu psihologa u organizacijama.

Samopouzdanje kao segment organizacionog ponašanja i posmatrane psihološke karakteristike nije se pokazalo kao značajna determinanta opšteg stava prema ulozi psihologa u organizaciji. Međutim, kada je u pitanju akciona komponenta stava prema ulozi psihologa u organizaciji, rezultati ukazuju na nešto drugačije odnose ukrštenih varijabli. Tako pregledom rezultata, možemo ustanoviti da je visoko samopouzdanje u pozitivnoj korelaciji sa stepenom spremnosti za akciju u smislu angažovanja psihologa u organizaciji, za šta bi se odlučila skoro polovina onih koji imaju visoko samopouzdanje (49,06%).

Odmah treba istaći da izrazitija otvorenost prema promjenama vodi većoj spremnosti za aktivno zalaganje za angažovanje psihologa u organizaciji (50,43% prema 24,76%), i obrnuto, da se ispitanici sa najmanjim stepenom spremnosti češće sreću u grupi sa umjerenim, nego u grupi sa izrazito pozitivnim stavom prema promjenama (34,29% prema 26,09%).

Pojedinci sa pomenutim karakteristikama u većoj mjeri spremni na bilo koju vrstu akcije kako bi se unaprijedilo njihovo radno okruženje. Tako da možemo, sa određenim stepenom ograničenja, pretpostaviti da se psiholozi i njihova eventualna saradnja sa zaposlenima u organizaciji mogu smatrati za, vjerovatno, jednu u nizu mogućih promjena u radnom okruženju. Još jedan smjeli zaključak koji se implicitno može nazrijeti iz predstavljenih relacija psiholoških karakteristika i stavova prema ulozi psihologa u organizaciji je da bi angažovanje psihologa moglo povećati konkurentnost organizacije, a na taj način bi rukovodstvo moglo pokazati da zaista vodi računa o željama i potrebama svojih uposlenika.

Literatura

- Aronson, E. I sar. (2005). *Socijalna psihologija*. Zagreb: Mate.
- Bajraktarević, J., Bajraktarević, F., Solaković, Š. (2013). *Organizaciono ponašanje u savremenim korporacijama*, Sarajevo: Avery.
- Bojanović, R (1998). *Psihologija međuljudskih odnosa*. Beograd: CPP.
- Breakwell, G. M. et al. (1995). *Research methods in psychology*. London: SAGE Publications.
- Bremer, A. B, et. al (2001) Potential clients' beliefs about the relative competency and caring of psychologists: Implications for the profession. Preuzeto sa: <http://www.interscience.wiley.com/cgi-bin>). Datum preuzimanja: 17. 10. 2004.
- Buela-Casal, G. i dr. (2005). *The image of psychology as a health profession among the general population*, Papeles del Psicólogo, Vol. 26, str. 30–38.
- Colman, A. M. (2006). *Dictionary of Psychology*. Oxford: University Press.
- Čizmić, S. Kondić, V. (2003). *Psihologija rada u formuli uspjeha organizacije, priručnik*. Beograd: CPP.
- Dizdarević, I. (2004). *Koraci u afirmaciji psihologije*. Sarajevo: Društvo psihologa u Federaciji Bosne i Hercegovine/ Fojnica: Štamparija „Fojnica“.
- Dunđerović, I. (2005). Stavovi i vrednosti nastavnika kao faktori razvoja evropskog identiteta kod učenika. *Inovacije u nastavi*. Vol. 18. str. 43–55.
- Dunđerović, R. (2005). *Osnovi psihologije menadžmenta*, Novi Sad: FAM.
- Dunđerović, R., Mašnić, J. (2013). *Motivacija postignuća u organizacijama*. Nikšić: Filozofski Fakultet.
- Gavrić, M. (2007). Subjektivni faktori socijalne distance menadžera, doktorska disertacija, Filozofski fakultet, Pale.
- Greenberg i Baron (1998). *Ponašanje u organizacijama*. Beograd: Želind.
- Hartley, J. Branthwaite, A. Ur. (2002). *Psiholog u praksi*. Jastrebarsko: Naklada slap.
- Hartwig, S. G. And Delin, C. (2003) How unpopular are we? Recessing psychologists' public image with diferent measures of favourability. Preuzeto sa: <http://taylorandfrancis.metapres.com/app/home/contribution.asp>). Datum preuzimanja: 14. 6. 2004.
- Havelka, N., Kuzmanović, B., Popadić, D. (2004). *Metode i tehnike socijalno psiholoških istraživanja*. Beograd: CPP.

- Hewstone, M., Stroebe, W. (2003). *Uvod u socijalnu psihologiju: europske perspektive*. Jastrebarsko: Naklada slap.
- Hothersall, D. (2002). *Povijest psihologije*. Jastrebarsko: Naklada slap.
- Kreč, D. i Krečvild, R. (1980). *Elementi psihologije*. Beograd: Školska knjiga.
- Krneta, D. (1998). *Konstrukcija i primjena skala u ispitivanju stavova*. Banja Luka: Banja Luka Kompani.
- Maslov, A. (2004). *Psihologija u menadžmentu*. Novi Sad: Adizes.
- Pennington, D. C. (1997). *Osnove socijalne psihologije*. Jastrebarsko: Naklada slap.
- Polus, S (2003). *The psychology of prejudice, stereotyping and discrimination*. New York: McGraw-Hill.
- Rot, N. (1989). *Osnovi socijalne psihologije*. Beograd: Zavod za udžbenike i nastavna sredstva.
- Thomas, A., Grimes, J. (1994). *Best Practices in School Psychology*. Washington DC.: The National Assotiation of School Psychologists.
- Tikkanen, T. (2004). The European Diploma in Psychology (EuroPsy) and the Future of the Profession in Europe President, EFPA. Preuzeto sa: <http://www.efpa.be/main.php>). Datum preuzimanja: 23. 3. 2007.
- Vardo, E. (2017). *Psihologija menadžmenta u tranziciji*. Sarajevo: Društvo psihologa u Federaciji Bosne i Hercegovine.
- Vujić, D. (2004). *Motivacija za kvalitet*. Beograd: CPP.
- Vujić, D. (2003). *Menadžment ljudskih resursa i kvalitet*. Beograd: CPP.
- Weiner, I. B. (2003). *Hanbook of psychology*. New Jersey: John Wiley.
- Wilson, Timothy D.; Hodges, Sara D.; LaFleur, Suzanne J. (1995). *Journal of Personality and Social Psychology*. Vol. 69 (1), str. 16–28.

Šuajb Solaković

PSYCHOLOGICAL CHARACTERISTICS OF MANAGERS AND THE ROLE OF PSYCHOLOGISTS IN THE ORGANIZATION

Summary

The paper examines the problem of attitudes towards the role of psychologists in the organization. As this problem is not in the focus of the researchers in our country, we can say that this is an exploratory approach to the study of relationships between the personal characteristics of managers and the role of psychologists in the organization. In this research, as personal characteristics of the manager, we included a motivation for achievement, an emotional competence, self-confidence, openness to changes and satisfaction with phenomena in the company. The survey sample consisted of employed managers in the public and private sector (N = 339).

The results showed the existence of statistically significant differences in the overall attitude towards the role of psychologists in the organization with regard to the degree of attendance of the observed psychological characteristics of the manager, the motive of achievement, ($\chi^2 = 17,836$; $df = 4$; $p = .001$), emotional competence square ($\chi^2 = 14,759$; $df = 4$; $p = .005$) and the attitude towards the changes ($\chi^2 = 13,943$; $df = 4$; $p = .007$) by indicating a higher degree of presence of observed variables in a more positive attitude towards the role of psychologist in the organization. A statistically significant difference was found in the willingness of managers to actively engage in engaging psychologists in the organization with regard to the degree of expression of the achievement motive ($\chi^2 = 29,224$; $df = 4$; $p = .000$), emotional competence ($\chi^2 = 12,833$; $df = 4$; $p = .011$) self-confidence ($\chi^2 = 17,023$; $df = 4$; $p = .001$) and the attitude towards the changes ($\chi^2 = 18,954$; $df = 4$; $p = .001$) and that a higher level of presence of the observed variables indicates a greater willingness to engage a psychologist.