

Ana Milojković

UDK 159.923:005

Mirosava Đurišić-Bojanović

Sofija Cerović

Marko Pavićević

Andrija Dulović

Filozofski fakultet Univerziteta u Beogradu

CRTE LIČNOSTI I MOTIVI KAO PREDIKTORI SPREMNOSTI ZA PREUZIMANJE RIZIKA U POSLOVNOM OKRUŽENJU

Apstrakt

Istraživanje je imalo za cilj je da utvrdi relativan doprinos crta ličnosti i motiva u predikciji spremnosti za preuzimanje rizika u poslovnom okruženju. Uzorak su činili menadžeri različitih nivoa (N= 101; 55% muškog pola). U ispitivanju je korišćena Hoganova baterija testova koja se sastoji od 3 upitnika, HPI, HDS i MVPI. Rezultati regresione analize pokazuju da crte ličnosti i motivatori objašnjavaju 56% ($F(17,83)=6.091, p < .01$) varijanse spremnosti na preuzimanje rizika, pri čemu se kao značajni prediktori među crtama ličnosti izdvajaju Sistematičnost ($\beta=-.29, p < .01$) i Radoznalost ($\beta=.33, p < .01$), a među motivatorima Hedonizam ($\beta=.29, p < .01$) i Moć ($\beta=.24, p < .05$). Dobijeni rezultati sugerišu da osobe koje su manje sistematične ali su fleksibilne, i radoznale i kojima su glavni pokretači zadovoljstvo i moć, spremnije su na preuzimanje rizika u poslovnom okruženju.

Ključne reči: spremnosti za preuzimanje rizika, menadžeri, crte ličnosti, motivi, Hoganova baterija testova.

Uvod

Različiti procesi društveno-ekonomskih, političkih, demografskih, tehnoloških promena konstituišu i menjaju poslovno okruženje. Promene u organizacijama i okruženju postale su tipična situacija savremenog poslovanja. Reč je o situaciji koja zahteva od zaposlenih, a pre svega menadžmenta, da sve češće donose odluke u uslovima visoke neizvesnosti, koje su povezane sa različitim nivoom i različitim vrstama rizika. U psihologiji se preuzimanje rizika proučava u okviru više disciplina, a u organizacionoj psihologiji privlači posebnu pažnju i teoretičara i praktičara. Pažnja istraživača u oblasti donošenja odluka povezanih sa rizikom usmerena je pre svega na ispitivanje kontekstualnih i psiholoških faktora. Kada su u pitanju psihološki faktori, o spremnosti preuzimanja rizika ne može se govoriti kao o posebnoj osobini ličnosti, niti kao o jedinstvenom procesu (Figner, & Weber, 2011). Na kompleksnost ovog pojma dodatno utiče činjenica da spremnost na preuzimanje rizika zavisi od

oblasti na koju se odnosi. Na primer, ukoliko osoba postupa rizično kada su u pitanju finansije, ne znači da će tako postupati i kada je u pitanju zdravlje. Uz to, uzroci koji dovode do rizičnog postupanja su višeznačni, što znači da svoj doprinos daju i osobine ličnosti, ali i motivacijski i kontekstualni faktori.

U literaturi se navodi da je bitno *ko* donosi odluku, tj. potrebno je uzeti u obzir individualne razlike poput pola i uzrasta; *kada* se donose odluke, tj. u kojem kontekstu, kao i to da li je i koliko emotivnog naboja prisutno prilikom donošenja odluke (Figner et al., 2009, Weber et al., 2002, Loewenstein, Weber, Hsee, & Welch, 2001, prema Figner & Weber, 2011). Istraživanja pokazuju da čak i neka sociodemografska obeležja mogu doprinositi većoj sklonosti ka preuzimanju rizika. Na primer, prema nekim nalazima muškarci, kao i mlađe osobe, češće od žena biraju rizičniju opciju (Zuckerman & Kuhlman, 2000; Lauriola & Levin, 2001; Nicholson et al., 2005). Kaneman i Tverski definišu rizik kao subjektivnu procenu izvesnosti, odnosno neizvesnosti dobitka ili gubitka. Sklonost riziku je niska kada je dobitak izvestan, a visoka kada smo suočeni sa gubitkom (Kahneman & Tversky, 1979).

Odlučivanje menadžera u novim uslovima tržišne privrede u vreme ekonomske neizvesnosti, povezano je sa tržišnim, poslovnim, finansijskim rizicima. Neadekvatne odluke mogu biti razlozi niza negativnih posledica. Ne samo da se može dovesti u pitanje poslovna perspektiva i razvoj firme, već neadekvatne ili neblagovremene odluke menadžera mogu uzrokovati otpuštanje zaposlenih i ugrožavanje sopstvene karijere. Menadžeri često treba da naprave izbor u vezi opcija o kojima ne poseduju dovoljnu količinu relevantnih informacija, koje mogu biti konfliktne, u finansijskom, političkom, etičkom pogledu. Pri tome, posledice mnogih, konkretnih odluka, teško se mogu anticipirati. Zatim, od menadžera se očekuje da nalaze rešenja u što kraćem vremenskom roku. U menadžment literaturi opisana situacija uslova u kojima se donose poslovne odluke naziva se "odlučivanje pod pritiskom", a u psihološkoj literaturi kao faktori koji doprinose menadžerskom stresu (Millward, 2005; Robbins, & Judge, 2013).

Uticaj afektivnih procesa i emocija ogleda se u njihovom trostrukom uticaju: na usmeravanje pažnje na određene karakteristike ponuđenih mogućnosti (Weber et al., 2005, prema Figner & Weber, 2011), na subjektivno tumačenje verovatnoća i ishoda (Tversky & Kahneman, 1992, prema Figner & Weber, 2011), kao i na direktno uticanje na sam proces, prilikom odupiranja iskušenju (Figner et al., 2010). Istraživanja u kojima je korišćena skala preuzimanja rizika u različitim domenima (DOSP-ERT) pokazala su da su individualne razlike u preuzimanju rizika manje određene nagonom za rizikovanjem, a više vrednovanjem i procenom rizika i mogućih dobitaka. Dakle, preuzimanje rizika je proces koji se zasniva na kognitivnim i afektivnim evaluacijama mogućnosti, kao i na konfliktnim motivacijskim procesima privlačenja i odbijanja odnosno na pozitivnoj i negativnoj valenci rizika (Figner & Weber, 2011).

Preuzimanje rizika predstavlja važan faktor u organizacionom kontekstu jer je usko povezan sa donošenjem odluka, a samim tim i sa mnogim značajnim procesima u organizaciji, kao i posledicama do kojih dovode. Na primer, svako donošenje odluka, pogotovo važnih, uzrokuje određen nivo stresa kod ljudi (Leikas et al., 2009). U

poslovnom okruženju, menadžeri su u najvećoj mjeri izloženi stresu, budući da im se i najčešće pripisuje najveća odgovornost za ishode donetih odluka.

Crte ličnosti i sklonost riziku

Opšte je prihvaćeno da su karakteristike ličnosti značajno povezane s uspehom i ponašanjem na poslu (George & Jones, 2012, Hogan & Brent, 2001; Barrick & Mount, 1991; Rothmann & Coetzer, 2003; Hough & Johnson, 2012). Crte ličnosti mogu se definisati kao opisi ljudi kroz relativno stabilne šeme ponašanja, mišljenja i emocija (McCrae & Costa, 2003). Instrument za procenu ličnosti u organizacionom kontekstu razvio je Robert Hogan (1997). Ova taksonomija se zasniva na modelu Velikih 5, međutim za razliku od ovog modela, ličnost opisuje uz pomoć 7 širokih dimenzija. U odnosu na Velikih 5, Hoganova taksonomija je namenjena nekliničkoj populaciji i sa malom je razlikom strukture u odnosu na bazični model Velikih 5. Naime, Otvorenost iz Velikih 5 je u Hoganovoj taksonomiji podeljena na dve dimenzije, Radoznalost i Pristup učenju, kao i Ekstraverzija koja je raščlanjena na Ambicioznost i Društvenost. Dimenzija Ekstraverzije, kojoj odgovaraju Ambicioznost i Društvenost, razlikuje osobe koje su društvene, aktivne i asertivne, i one koje su introvertne, tj. rezervisane, mirne i tihe. Procenom Saradljivosti, kojoj odgovara Interpersonalna senzitivnost, saznaje se koliko je neka osoba kooperativna, topla, poverljiva, ali i koliko je hladna u međuljudskim odnosima, koliko je timski igrač i koliko joj je potrebno da se upusti u raspravu. Savesnost, kojoj odgovara Sistematičnost, je dimenzija kojom se meri pouzdanost osobe, u smislu odgovornosti, upornosti, organizovanosti, striktnog uvažavanja pravila, dok niski skorovi na ovoj dimenziji otkrivaju suprotne crte: dezorganizovanost, teškoće pri koncentraciji i koliko je osoba nepouzdana. Neuroticizam (ili u pozitivnom tonu *emocionalna stabilnost*), kojoj odgovara Prilagođenost, otkriva kako neko podnosi opšti pritisak životne sredine, koliko je otporan na stres i siguran u sebe. Na kraju, Otvorenost ka iskustvu, kojoj odgovaraju Radoznalost i Pristup učenju, ispituje sklonosti osobe da se prepusti nepoznatom, da rizikuje i da proširi svoja iskustva. Na suprotnom polu su osobe koje su više konvencionalne i kojima najviše odgovaraju poznate stvari (Robbins & Judge, 2013).

U istraživanju Lauriol i Levina, (2001) koje je imalo za cilj da ispita povezanost Velikih 5 domena ličnosti i preuzimanja rizika, eksperimentalna situacija postavljena je tako da su ispitanici birali između opcije koja je nudila siguran dobitak, odnosno gubitak, i rizične opcije koja je nudila potencijalni dobitak, odnosno gubitak, uz naznačenu verovatnoću ishoda. Kada je u pitanju situacija u kojoj je rizična odluka dovela do izbegavanja gubitka, nije bilo razlika po pitanju osobina ličnosti. Međutim, kada su u pitanju situacije gde je rizikovanje dovelo do dobitka, pokazalo se da postoje razlike, u korist osoba koje nisu neurotične a otvorene su za nova iskustva (Lauriola & Levin, 2001). Slične nalaze dobili su Soen i Šmil (2005). Preuzimanje rizika na poslu predviđali su visoki skorovi na Ekstraverziji i Otvorenosti.

Takođe, Levin i saradnici (2002) potvrdili su da osobe koje postižu niske skorove na Ekstraverziji i Savesnosti, a visoke na skali Otvorenosti češće biraju rizičniju opciju.

Nikolson i saradnici (Nicholson et al., 2005) koristili su u svom istraživanju skalu razvijenu za merenje sklonosti ka preuzimanju rizika u domenu zdravlja, karijere, rekreacije, finansija, bezbednosti i društvenog rizika uopšte (engl. Risk Taking Index). Visoki skorovi na Ekstraverziji i Otvorenosti bili su pozitivno povezani s preuzimanjem rizika, dok je negativna korelacija postojala između Neuroticizma, Savesnosti i Saradljivosti. Neuroticizam je bio pozitivno povezan s preuzimanjem rizika jedino u domenu zdravlja. Facet traženja uzbuđenja (dimenzija Ekstraverzije) pokazala se kao najjači pojedinačni prediktor ukupnog preuzimanja rizika.

Interesantni su nalazi Volrata i Torgersena na osnovu kojih zaključuju da se različita rizična ponašanja mogu očekivati od pojedinaca koji postižu visoke skorove na Neuroticizmu i Ekstraverziji (Vollrath, & Torgersen, 2002). Ispitanici koji su postizali visoke skorove na domenu Savesnosti i niske na Ekstraverziji označeni su kao oni za koje postoji najmanja verovatnoća da se upuste u rizična ponašanja.

Na osnovu pomenutih istraživanja, može se zaključiti da postoji značajna veza između crta ličnosti i sklonosti ka preuzimanju rizika.

Motivi i sklonost riziku

Lične vrednosti definišu se kao relativno stabilni životni ciljevi koji su važni za pojedinca i koji usmeravaju njegovu percepciju, prosuđivanje i ponašanje (Rokeach, 1973; Schwartz, 1992, prema Parks-Leduc, Feldman, & Bardi, 2015). Najčešće korišćeni model vrednosti bazira se na Švarcovoju teoriji vrednosti (Schwartz, 1992), koja izdvaja 10 najvažnijih: Moć, Postignuće, Hedonizam, Stimulacija, Samousmerenje, Univerzalizam, Dobronamernost, Konformizam, Tradicionalnost i Sigurnost. Opisi navedenih vrednosti dati su u Tabeli 1. Švarc (Schwartz, 2011) navodi da su ispitivanja postojanosti ovih vrednosti sprovedena u 75 zemalja i da je validnost njegovog modela uglavnom potvrđena. Vrednosti koje navodi Švarc u svojoj teoriji umnogome korespondiraju sa motivima iz Hoganovog MVPI upitnika. Vrednosti, baš kao i motivi usmeravaju čovekovo ponašanje, utiču na preferencije i način posmatranja sveta oko sebe (Hogan & Hogan, 1996; Schwartz, 1992).

Taksonomija motiva koju je razvio Hogan Assessment Systems i odnosi se na 10 motiva koji pokreću osobu u poslovnom okruženju (Hogan & Hogan, 1996), Moć, Priznanje, Estetika, Sigurnost, Hedonizam, Tradicija, Novac, Afilijacija, Altruizam i Nauka. Ova taksonomija se donekle preklapa sa Švarcovom podelom vrednosti, u smislu da obe prepoznaju Moć, Sigurnost, Hedonizam i Tradiciju kao značajne pokretače aktivnosti. Estetski motivi povezani su sa interesovanjima za umetnost, društvene nauke, kulturu i atraktivno okruženje. Afilijativni motivi vezuju se za želju i uživanje u socijalnim interakcijama. Altruistički motivi uključuju brigu za dobrobit drugih, pogotovo siromašnih, i želju da im se pomogne. Novac reflektuje interesovanje za poslovanje i aspektima poput računovodstva, marketinga, menadžmenta i fi-

nansija. Hedonistički motivi usmereni su ka zabavi, uživanju i zadovoljstvu. Moć je povezana sa željom za uspehom, postignućem, statusom, kompeticijom i kontrolom. Priznanje reflektuje osetljivost na pažnju, odobrenje, pohvalu i potrebu da se bude priznat i cenjen. Nauka je povezana sa željom za znanjem, entuzijazmom za novim i naprednim tehnologijama i radoznalošću. Sigurnost reflektuje želju za sigurnošću, predvidljivošću, redom i kontrolom nad svojim životom. Tradicija se odnosi na posvećenost pravilima, istoriji i spiritualnosti.

Pretpostavka da u spremnosti za preuzimanje rizika važnu ulogu imaju motivi osobe, bazira se na činjenici da motivi utiču na to kako se vrednuje poželjnost određenih ciljeva. Ipak, koliko je autorima poznato, nema dovoljno istraživanja koja su se bavila ovom temom, posebno onih koja ne zanemaruju dinamičke ličnosne karakteristike. Manji broj istraživača je pažnju posvetilo povezanosti spremnosti na preuzimanje rizika i motivima koji pokreću osobu (Lauriola, Levin, & Hart; Weber & Milliman; Warneryd, prema Leikas et al., 2009). U odnosu na dosadašnja istraživanja u ovoj oblasti, ovo istraživanje uključuje pored crta ličnosti i vrednosno-motivacijsku komponentu kao dinamičniji konstrukt.

Kao što je već rečeno, motivi predstavljaju pokretače ljudskih aktivnosti koji su u interakciji sa osobinama ličnosti (Fischer & Boer, 2014; Corr, DeYoung & McNaughton, 2013; Watanabe, Tareq & Kanazawa, 2011). Autori ovog istraživanja su pokušali da objasne spremnost na preuzimanje rizika uz pomoć motiva kao pokretača čovekovog ponašanja i crta ličnosti, sa kojima su ti motivi u interakciji.

Cilj i hipoteze istraživanja

Problem ovog istraživanja predstavlja utvrđivanje relativnog doprinosa crta ličnosti i motivatora u predikciji spremnosti na preuzimanje rizika u poslovnom okruženju. Cilj istraživanja se ogleda u iznalaženju tih prediktora i prepoznavanju određenog sklopa ličnosti koji će biti pogodan za menadžerska i liderska mesta, pogotovo u današnjem turbulentnom poslovnom okruženju.

U pogledu povezanosti Otvorenosti i preuzimanja rizika rezultati su relativno konzistentni, osobe koje imaju viši skor na Otvorenosti spremnije su na preuzimanje rizika generalno (Levin et al., 2002; Nicholson et al., 2005), na poslu (Soane & Chmiel, 2005), kao i u situacijama kada rizikovanje vodi do dobitka (Lauriola & Levin, 2001). Ukoliko se posmatra Savesnost, dosadašnja istraživanja pokazuju da je Savesnost negativno povezana sa spremnošću na preuzimanje rizika (Mallouff, Thorsteinson, & Schutte, 2006; Nicholson et al., 2005; Soane & Chmiel, 2005; Vollrath, & Torgersen, 2002; Zuckerman, & Kuhlman, 2000). U pogledu povezanosti Ekstraverzije, Neuroticizma, Saradljivosti i spremnosti na preuzimanje rizika, rezultati različitih istraživanja daju mahom kontradiktorne nalaze (Lauriola & Levin, 2001; Levin et al., 2002; Mallouff et al., 2006; Nicholson et al., 2005; Soane & Chmiel, 2005; Vollrath, & Torgersen, 2002; Zuckerman, & Kuhlman, 2000). Na osnovu ovih podataka i paralelom sa Hoganovim modelom ličnosti mogu se izvesti sledeće hipoteze:

H1: Interpersonalna senzitivnost, Sistematičnost i Prilagođenost biće negativni prediktori spremnosti na preuzimanje rizika.

H2: Radoznalost, Pristup učenju, Društvenost i Ambicioznost biće pozitivni prediktori spremnosti na preuzimanje rizika.

S obzirom na to da se dosadašnja istraživanja nisu bazirala na ispitivanju uloge motiva u spremnosti na preuzimanje rizika, sledeće hipoteze zasnovane su na istraživanjima koja se indirektno mogu dovesti u vezu sa ispitivanim problemom. Na primer, istraživanja koja su povezana sa ispitivanjem psiholoških profila menadžera i spremnosti i otpora promenama (Maccoby,2009; Đurišić-Bojanović, 2015). Postavljene su sledeće hipoteze:

H3: Moć i Hedonizam biće pozitivni prediktori spremnosti na preuzimanje rizika.

H4: Sigurnost i Tradicija biće negativni prediktori spremnosti na preuzimanje rizika.

Metod

Metod je empirijski, neeksperimentalni. Istraživanje je dizajnirano kao korelaciona studija.

Uzorak i procedura

Uzorak je bio nameran, prigodan (N=101). Svi ispitanici bili su višeg i visokog obrazovanja zaposleni na pozicijama srednjeg i višeg menadžmenta u jednom državnom, industrijskom preduzeću (55% muškog pola). U trenutku prikupljanja podataka, u ovoj organizaciji među svim zaposlenima je vladao strah od otpuštanja zbog aktuelnih mera štednje koje vlada sprovodi, kao i zbog privatizacije kroz koju je organizacija prolazila u tom trenutku.

Uпитnik je zadat ispitanicima u elektronskoj formi. Kako je postojao zahtev od strane uprave da se obavi ispitivanje, povratnost upitnika je bila potpuna.

Motivacija, merena MVPI skalom se odnosi na statusne, socijalne i finansijske interese osobe koje predstavljaju njene pokretače u radnom okruženju. Crte ličnosti su merene skalom HPI, Hoganovoe baterije testova, a spremnost na preuzimanje rizika dimenzijom Manipulativnost sa HDS skale. Dimenzija Manipulativnost se odnosi na ponašanje koje se karakteriše testiranjem granica, fleksibilnošću, potrebom za raznolikošću i uzbuđenjem. Odnosno, u poslovnom okruženju ovakvo ponašanje se najbolje manifestuje u spremnosti na preuzimanje rizika.

Instrumenti

Crte ličnosti. Crte ličnosti merene su pomoću HPI skale Hoganovog inventara ličnosti (Hogan Personality Inventory, Hogan & Hogan, 2007), koja meri 7 osobina:

Ambicioznost, Prilagođenost, Društvenost, Sistematičnost, Radoznalost, Interpersonalnu senzitivnost i Pristup učenju. Skala se sastoji od 182 ajtema na koje ispitanici odgovaraju obeležavanjem jednog od dva odgovora (slažem se/ne slažem se). Skala ima zadovoljavajuću prosečnu pouzdanost ($\alpha=.76$), kao što je navedeno u Tabeli 2.

Tabela 2. Mere pouzdanosti subskala HPI skale

Crtaličnosti	Broj ajtema	α
Ambicioznost	37	.80
Prilagođenost	29	.82
Društvenost	24	.83
Sistematičnost	31	.71
Radoznalost	25	.80
Interpersonalnu senzitivnost	22	.57
Pristup učenju	14	.78

Napomena: α – mera unutrašnje konzistentnosti

Spremnost na preuzimanje rizika. Spremnost na preuzimanje rizika merena je subskalom HDS skale Hoganovog inventara ličnosti (Hogan Development Survey; Hogan & Hogan, 1997), Manipulativnost. Ova subskala se sastoji od 14 ajtema na koje ispitanici odgovaraju obeležavanjem jednog od dva odgovora (slažem se/ne slažem se). Skala ima umerenu pouzdanost ($\alpha=.59$).

Motivi. Motivi su mereni pomoću MVPI skale Hoganovog inventara (Motivation Value Preferences Inventory; Hogan & Hogan, 1996). Skala meri 10 motiva (Moć, Priznanje, Estetika, Sigurnost, Hedonizam, Tradicija, Novac, Afilijacija, Altruizam, Nauka) i sastoji se od 200 ajtema na koje ispitanici odgovaraju obeležavanjem jednog od tri odgovora (ne slažem se/nisam siguran/slažem se). Skala ima zadovoljavajuću pouzdanost ($\alpha=.76$), kao što se može videti u Tabeli 3.

Tabela 3. Mere pouzdanostisubskala MVPI skale

Motivi	Broj ajtema	α
Moć	20	.71
Priznanje	20	.77
Estetika	20	.84
Sigurnost	20	.70
Hedonizam	20	.78
Tradicija	20	.80
Novac	20	.71
Afilijacija	20	.71
Altruizam	20	.81
Nauka	20	.80

Napomena: α – mera unutrašnje konzistentnosti

Rezultati

U prvom koraku statistička analiza bila je usmerena na deskriptivne mere. Aritmetičke sredine, standardne devijacije, raspon skorova i Kolmogorov-Smirnov test normalnosti raspodele za crte ličnosti, motivatore i spremnosti na preuzimanje rizika dati su u Tabeli 4. Kao što se može videti, distribucije nekih varijabli odstupaju od normalne, zbog čega su ove varijable normalizovane korišćenjem Blom-ove formule.

Tabela 4. Deskriptivne statističke mere za sve varijable

		AS	SD	Min	Max	K-S
HPI	Stabilnost	45.97	26.03	0	100	1.14
	Ambicioznost	55.9	28.98	1	100	1.64**
	Društvenost	52.93	26.69	1	100	0.914
	Interpers. senzitivnost	45.32	28.96	1	97	.184**
	Sistematičnost	57.59	26.54	2	100	0.985
	Radoznalost	58.79	26.1	9	99	1.19
HDS	Pristup učenju	63.2	27.37	6	100	1.94**
	Preuzimanje rizika	56.55	25.49	0	100	1.61*
	Priznanje	56.6	30.04	1	100	1.1
MVPI	Moć	63.68	27.22	1	100	1.49*
	Hedonizam	49.21	27.53	0	100	1.1
	Altruizam	40.02	29.45	0	100	1.33
	Afilijacija	51.71	29.03	0	100	1.44*
	Tradicija	57.63	26.45	6	100	1.09
	Sigurnost	56.74	25.65	0	99	1.370*
	Novac	66.67	28.79	2	100	1.97
	Estetika	38.67	23.89	2	97	0.846
	Nauka	62.34	28.69	2	100	1.14

Napomena: HPV, HDS, MMPI – subskele testa, AS – aritmetička sredina, SD – standardna devijacija, Min – minimalni skor, Max – maksimalni skor, K-S – vrednost Kolmogorov-Smirnov testa normalnosti distribucije, * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$

Dalja analiza dobijenih podataka ticala se međusobnih relacija osobina ličnosti, motiva i spremnosti na preuzimanje rizika. Povezanost svih varijabli korišćenih u analizi prikazana je u Matrici interkorelacija (Tabeli 5). Kao što se može videti u tabeli, većina interkorelacija crta ličnosti je umerena, što je u skladu sa prethodnim studijama (Hogan & Hogan, 1997), osim Sistematičnosti i Pristupa učenju koje uglavnom nisu povezane sa ostalim crtama ličnosti. Takođe, postoji umerena povezanost između nekih crta ličnosti i motiva.

Tabela 5. Interkorelacije osobina ličnosti, motivatora i spremnosti na preuzimanje rizika

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
Prilagodbenost																	
Ambicioznost	.42**																
Društenost	.04	.33**															
Int.senzitivnost	.26**	.06	.27**														
Sistematičnost	.43**	.08	-.09	.18													
Radoznalost	.24*	.36**	.27**	.23**	.25*												
Pristup učenju	.18	.21*	.12	-.13	.26*	.09											
Rizikovanje	-.16	.22*	.50*	.05	-.32**	-.09	.91										
Priznanje	-.15	.13	.44**	-.03	.07	.06	-.09	.34**									
Moć	.12	.43**	.36**	-.02	.13	.18	.16	.33**	.57**								
Hedonizam	-.12	.07	.33**	.22*	-.07	.09	-.04	.41**	.17	.20*							
Altruizam	.12	.13	.16	.32**	.26**	.45*	.15	.07	.07	.10	.30**						
Aflijacija	.24*	.31**	.53**	.42**	.05	.34**	.04	.25*	.15	.21*	.36**	.27**					
Tradicija	.13	.04	-.09	.16	.33**	.07	.03	-.13	.24*	.28**	.10	.32**	.04				
Sigurnost	-.02	-.09	-.13	-.05	.40**	.08	.06	-.15	.36**	.21*	.07	.25*	-.07	.55**			
Novac	.08	.29**	.12	.03	.16	0.1	.18	.08	.44**	.64**	.13	.13	.13	.24*	.30**		
Estetika	.07	.06	.07	.18	.07	.29**	.01	.10	-.12	-.13	.22*	.37**	.20*	.06	-.08	-.03	
Nauka	.13	.22*	.16	.07	.28**	.67**	.30**	.12	.16	.30**	-.01	.37**	.20*	.21*	.18	.29**	.18

Napomena: *p < 0.05, **p < 0.01

Kako bi se testirale hipoteze, sprovedena je multipla regresija. Rezultati regresione analize pokazuju da crte ličnosti i motivatori objašnjavaju 56% varijanse spremnosti na preuzimanje rizika ($F(17,83)=6.091$, $p < .01$). Budući da koeficijent multiple korelacije iznosi $R^2 = .55$ u pitanju je jak efekat prediktora na kriterijum varijablu (Tenjović & Smederevac, 2011).

Kao što je navedeno u Tabeli 4, od crta ličnosti kao značajni prediktori izdvajaju se Sistematičnost i Radoznanost, pri čemu je Sistematičnost negativno povezana sa spremnošću na donošenje rizičnih odluka, a Radoznanost pozitivno. Dakle, što je osoba sistematičnija manje će biti spremna na preuzimanje rizika, dok će radoznale osobe biti spremnije na preuzimanje rizika. Od motiva, značajan efekat na spremnost za preuzimanje rizika ostvaruju Moć i Hedonizam, koji su pozitivno povezani sa spremnošću za donošenje odluka.

Tabela 4. Efekat crta ličnosti i motiva u predviđanju spremnosti na preuzimanje rizika

	Prediktori	Beta
HPI	Prilagođenost	-.05
	Društvenost	.12
	Sistematičnost	-.29**
	Radoznanost	.33**
	Ambicioznost	.00
	Int.senzitivnost	-.01
	Pristup učenju	.15
MVPI	Moć	.24*
	Afilijacija	-.03
	Sigurnost	-.10
	Priznanje	.22
	Hedonizam	.29**
	Altruizam	-.04
	Tradicija	-.07
	Novac	-.12
	Estetika	-.05
	Nauka	-.06

Napomena: u tabeli su navedeni standardizovani beta koeficijenti, * $p < 0.05$,

** $p < 0.01$

Diskusija

Problem istraživanja bio je da se ispita relativan doprinos crta ličnosti i motiva u predikciji spremnosti za preuzimanje rizika u poslovnom okruženju. Imajući u vidu aktuelni proces privatizacije, i psihološku klimu u ovoj organizaciji, koju je u vreme ispitivanja karakterisala zabrinutost zaposlenih u vezi potencijalnog gubitka posla, pretpostavljeno je da će ispitivanje imati “ekološku” valjanost, budući da je reč o “tipičnoj” situaciji tranzicione privrede. Situacija, u kojoj se ne zna ko će zadržati posao, a ko će biti otpušten, nije predstavljala podsticaj na preuzimanje rizika.

Usled straha od novog menadžmenta, najsigurnija opcija je bila "igranje na siguran dobitak". Pretpostavlja se da u takvoj situaciji spremnost na rizik može biti pre svega rezultat ličnih osobina i snažne intrinzičke motivacije.

Rezultati su pokazali da u objašnjavanju spremnosti na preuzimanje rizika značajnu ulogu igraju Sistematičnost, kao negativan i Radoznalost kao pozitivan pojedinačni prediktor među crtama ličnosti. Među motivima, Moć i Hedonizam kao projekcija budućnosti usmerene ka zabavi, uživanju i zadovoljstvu imale su značajan efekat na spremnost za preuzimanje rizika, dok ostale varijable nisu.

Prva hipoteza istraživanja prema kojoj će Interpersonalna senzitivnost, Sistematičnost i Prilagođenost biti negativni prediktori spremnosti na preuzimanje rizika je delimično potvrđena. Prethodne studije dosledno pokazuju da je Savesnost negativan prediktor spremnosti na preuzimanje rizika (Mallouff, Thorsteinson, & Schutte, 2006; Nicholson et al., 2005; Soane & Chmiel, 2005, Vollrath, & Torgersen, 2002; Zuckerman, & Kuhlman, 2000), što je potvrđeno i u ovom istraživanju. Osobe koje su sistematične, pouzdane i odgovorne manje su spremne na preuzimanje rizika od neorganizovanih osoba. Iako je na osnovu dosadašnjih istraživanja pretpostavljeno da će efekat na spremnost za preuzimanje rizika imati Interpersonalna senzitivnost i Prilagođenost, to u ovom istraživanju nije potvrđeno. Studije su pokazale da su Saradljivost (Mallouff et al., 2006; Nicholson et al., 2005; Soane & Chmiel, 2005) i Neuroticizam (Nicholson et al., 2005; Soane & Chmiel, 2005) negativni prediktori spremnosti na preuzimanje rizika, dok u ovom istraživanju ove crte nisu imale efekat u predikciji spremnosti na preuzimanje rizika. Moguće objašnjenje može se naći u razlikama domena na koji se preuzimanje rizika odnosi. U ovom istraživanju ispitivala se spremnost na preuzimanje rizika u poslovnom kontekstu, dok su prethodna istraživanja s jedne strane fokus stavljala na druge domene, ili su se odnosila na generalno preuzimanje rizika.

Slično važi i za drugu hipotezu. Rezultati ukazuju na to da su radoznale osobe, otvorene ka novim iskustvima spremnije na preuzimanje rizika od konzervativnih osoba, što je u skladu sa prethodnim istraživanjima koja su pokazala da su osobe koje imaju viši skor na Otvorenosti spremnije na preuzimanje rizika generalno (Levin et al., 2002; Nicholson et al., 2005), na poslu (Soane & Chmiel, 2005), kao i u situacijama kada rizikovanje vodi do dobitka (Lauriola & Levin, 2001). Međutim, ovim je pokazano da samo crta Radoznalosti, ali ne i crta Pristup učenju koja takođe odgovara Otvorenosti, igra ulogu u spremnosti na preuzimanje rizika. To je donekle i intuitivno očekivano s obzirom na to da se Radoznalost odnosi na otvorenost ka novim iskustvima, dok se Pristup učenju više odnosi na način na koji osoba stiče znanje. Radoznalost može nadvladati mehanizme izbegavanja opasnosti i može uticati na povećanu spremnost ka riziku. Radoznalost i želja za sigurnošću mogu biti međusobno isključive kategorije (Berlyne, 1960; 1971; Solomon 1980, prema Trimpop, 1994). Deo hipoteze koji se odnosi na efekat Društvenosti i Ambicioznosti na spremnost na preuzimanje rizika nije potvrđen. Iako prethodna istraživanja ukazuju na značajnost Ekstraverzije kao prediktora spremnosti na preuzimanje rizika (Nicholson et al., 2005; Soane & Chmiel, 2005; Vollrath, & Torgersen, 2002; Zuckerman, & Kuhlman, 2000), ovo istraživanje taj nalaz nije potvrdilo.

U pogledu uloge motiva u objašnjavanju spremnosti za preuzimanje rizika, značajan efekat ostvaruju Moć i Hedonizam i oba su pozitivno povezana sa spremnošću za preuzimanje rizika. Drugim rečima, što je osoba više podstaknuta hedonizmom i moći, biće spremnija na preuzimanje rizika. Hedonizam kao faktor koji se odnosi na težnju pojedinca da stvori uslove za život u blagostanju, uživanju i zabavi, utiče na sklonost ka preuzimanju rizika potvrđen je i u drugim studijama (npr. Csikszentmihaly 1985; 1988, prema Trimpop, 1994), u kojima je Hedonizam bio značajan prediktor iniciranja rizičnih ponašanja kod omladine. Dakle, na osnovu rezultata može se zaključiti da je četvrta hipoteza odbačena, s obzirom na to da ni Sigurnost ni Tradicija nisu imali efekat na spremnost ka preuzimanju rizika, dok je treća hipoteza potvrđena, jer su se i Hedonizam i Moć, odnosno vizija lagodnog života i ostvarenje društvenog prestiža, izdvojili kao značajan prediktor spremnosti na preuzimanje rizika.

Jedan od faktora koji može ograničiti generalizovanje dobijenih rezultata odnosi se na tip uzorka, budući da je reč o prigodnom, namernom uzorku. Međutim, prednost namernog uzorka u ovom slučaju je što „kontrolise“ efekat radne pozicije. To je bilo u skladu sa istraživačkim dizajnom, koji je bio usmeren na proveru doprinosa psiholoških karakteristika spremnosti za preuzimanje rizika. Iz istog razloga sociodemografske karakteristike ispitanika nisu ušle u analizu, a za ovo istraživanje je odabrana Hoganova baterija testova koja nije osetljiva na sociodemografske parametre.

Drugo ograničenje tiče se pouzdanosti prikupljenih podataka, a koje potiče iz tendencije ispitanika da daju socijalno poželjne odgovore, odnosno da prezentuju sebe u boljem svetlu, u skladu sa važećim socijalnim normama i organizacionim kontekstom (Zerbe & Paulhus, 1987). U ovom slučaju, imajući u vidu temu i kontekst u kojem je istraživanje sprovedeno, davanje socijalno poželjnih odgovora, u izvesnoj meri je bilo očekivano. Uprkos navedenim ograničenjima, ispitivanje ima „ekološku valjanost“, budući da je izvedeno u radnoj organizaciji, gde su organizacione promene u toku i gde su otpuštanja očekivana. Ispitivani menadžeri nalazili su se u realnim uslovima visoke neizvesnosti i očekivanog otpuštanja.

U konceptualnom pogledu, dobijeni rezultati podržavaju dispozicioni model objašnjavanja spremnosti na rizik, dakle u skladu su sa polaznim teorijskim okvirom. Psihološke karakteristike pojedinaca, pre svega radoznalost i otvorenost za nova iskustva, zatim hedonizam i moć, pokazale su se dobrim prediktorima spremnosti za preuzimanje rizika, dok se osobina sistematičnosti izdvojila kao značajan prediktor restriktivnog stava u pogledu preuzimanja rizika.

Zaključak

Predmet istraživanja bio je da se ispita efekat crta ličnosti i motiva na spremnost menadžera na preuzimanje rizika na poslu. Nalazi sugerisu da osobe koje su fleksibilne, nesistematične, ali radoznale i, kojima su glavni pokretači zadovoljstvo i

moć, spremnije su na preuzimanje rizika u poslovnom okruženju. Budući da je istraživanje rađeno na uzorku menadžera, dobijeni rezultati imaju praktične implikacije za stručnjake koji se bave menadžmentom ljudskih resursa, kao i za profesionalce različitih profila uključenih u planiranje i implementaciju organizacionih promena. Osim navedenih zaključaka, dobijeni rezultati ukazuju na potrebu za daljim istraživanjima koja bi trebalo da se u većoj meri usmere na ispitivanje interakcija između karakteristika ličnosti menadžera i izvršioca, odnosno organizacione klime i spremnosti na preuzimanje rizika u neizvesnom poslovnom okruženju.

Predmet ovog istraživanja od značaja je ne samo za razumevanje procesa odlučivanja u uslovima visoke neizvesnosti, već i za konceptualizaciju i praksu procesa upravljanja promenama.

Literatura

- Barrick, M.R., & Mount, M.K. (1991). The Big Five Personality Dimensions and Job Performance: A Meta-Analysis. *Personnel Psychology*, 44, 1-26.
- Corr, P.J., DeYoung, C.G., McNaughton, N. (2013). Motivation and Personality: A Neuropsychological Perspective. *Social and Personality Psychology Compass*, 7(3), 158-175.
- Durišić-Bojanović, M. (2015). *Psihologija organizacionih promena i razvoja*. Beograd: Institut za psihologiju Filozofskog fakulteta u Beogradu.
- Figner, B., Knoch, D., Johnson, E.J., Krosch, A.R., Lisanby, S.H., Fehr, E., & Weber, E.U. (2010). Lateral prefrontal cortex and selfcontrol in intertemporal choice. *Nature Neuroscience*, 13(5), 538–539.
- Figner, B., & Weber, E.U. (2011). Who Takes Risks When and Why? : Determinants of Risk Taking. *Current Directions in Psychological Science*, 20, 211-216.
- Fischer, R., & Boer, D. (2014). Motivational Basis of Personality Traits: A Meta-Analysis of Value-Personality Correlations. *Journal of Personality*, doi: 10.1111/jopy.12125
- George, J. M., & Jones, G. R. (2012). *Understanding and Managing Organizational Behavior (6th ed.)*. Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall.
- Hogan, R., & Brent, R. W. (2001). Introduction: Personality and Industrial and Organizational Psychology. In: R.W. Brent, & R. Hogan (Eds). *Personality Psychology in the Workplace*. Washington, DC: APA.
- Hogan, R., & Hogan, J. (1996). *Motives, Values, Preferences Inventory Manual*. Tulsa: Hogan Assessment Systems Inc.
- Hogan, R., & Hogan, J. (1997). *Hogan Development Survey Manual*. Tulsa: Hogan Assessment Systems Inc.
- Hogan, R., & Hogan, J. (2007). *Hogan Personality Inventory Manual*. Tulsa: Hogan Assessment Systems Inc.
- Houghm L.M., & Johnson, J.W. (2012). Use and Importance of Personality Variables in: *Work Settings*. In Irving B. Weiner, Neal W. Schmitt, & Scott Highhouse (Eds.). Hoboken: Wiley.

- Kahneman, D., & Tversky, A. (1979). Prospect Theory: An Analysis of Decision Under Risk. *Econometrica*, 47 (2), 263-291.
- Lauriola, M. & Levin, I. P. (2001). Relating individual differences in attitude toward ambiguity to risky choices. *Journal of Behavioral Decision Making*, 14, 107-22.
- Lauriola, M., Panno, A., Levin, I.P., Lejuez, C.W. (2014). Individual differences in risky decision making: a meta-analysis of sensation seeking and impulsivity with the balloon analogue risk task, *Journal of Behavior and Decision Making*, 27(1), 475-479.
- Leikas, S., Lindeman, M., Roininen, K., & Lahteenmaki, L. (2009). Avoidance motivation, risk perception and emotional processing. *European Journal of Personality*, 23(2), 125-147.
- Levin, I. P. Gaeth, G. J., Schreiber, J. & Lauriola, M. (2002). A new look at framing effects: distribution of effect sized, individual differences, and independence of types of effects. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 88, 411-29.
- Maccoby, M. (2009). Needed: Managers who are leaders. *Research Technology Management*, 52(2), 58-60. Retrieved from <http://www.maccoby.com/Articles/NeededManagers.shtml>
- Malouff, J.M., Thorsteinsson, E.B., & Schutte, N.S. (2006). The Five-Factor Model of personality and smoking: A meta-analysis. *Journal of Drug education*, 36, 47-58.
- McCrae, R. (2009). The Five-Factor Model of Personality Traits: Consensus and Controversy. In Philip J. Corr, & Gerald Matthews: *The Cambridge Handbook of Personality Psychology*. Cambridge: Cambridge University Press.
- McCrae, R. R., & Costa, P. T., Jr. (2003). *Personality in adulthood: A Five-Factor Theory perspective*. New York, NY: Guilford Press.
- Nicholson, N., Soane, E., Fenton-O'Creevy, M., William, P. (2005). Personality and domain-specific risk taking. *Journal of Risk Research*, 8(2), 157-176.
- Parks-Leduc, L., Feldman, G., & Bardi, A. (2015). Personality Traits and Personal Values: A Meta-Analysis. *Personality and Social Psychology Review*, 19 (3-29).
- Robbins, S.P., and Judge, T.A. (2013). *Organizational Behavior* (15th Ed.). Essex: Pearson.
- Rothmann, S., & Coetzer, E.P. (2003). The Big Five Personality Dimensions and Job Performance. *Journal of Industrial Psychology*, 29 (1), 68-74.
- Schwartz, S.H. (1992). *Universals in the Content and Structure of Values: Theoretical Advances and Empirical Tests in 20 Countries*. In M. P. Zanna (Ed.), *Advances in experimental social psychology* (pp. 1-65). San Diego, CA: Academic Press.
- Schwartz, S. H. (2011). Values: Individual and cultural. In F. J. R. van de Vijver, A. Chasiotis, & S. M. Breugelmans (Eds.), *Fundamental questions in cross-cultural psychology* (pp. 463-493). Cambridge, UK: Cambridge University Press.
- Soane, E. & Chmiel, N. (2005). Are risk preferences consistent? The influence of decision domain and personality. *Personality and Individual Differences*, 38, 1781-1791.
- Tenjović, L. & Smederevac, S. (2011). Mala reforma u statističkoj analizi podataka u psihologiji: malo p nije dovoljno, potrebna je i veličina efekta. *Primenjena psihologija*, 4, 317-333.

- Trimpop, R. (1994). *The psychology of risk taking behavior*. Amsterdam: North-Holland.
- Vollrath, M. & Torgersen, S. (2002). Who takes health risks? A probe into eight personality types. *Personality and Individual Differences*, 32, 1185-1197.
- Watanabe, S., Tareq, M., & Kanazawa, Y. (2011). When openness to experience and conscientiousness affect continuous learning: A mediating role of intrinsic motivation and a moderating role of occupation. *Japanese Psychological Research*, 53(1), 1-14.
- Zerbe, W., & Paulhus, D. (1987). Socially desirable responding in organizational behavior: A reconception. *Academy of Management Review*, 12(2), 250–264.
- Zuckerman, M. & Kuhlman, D.M. (2000). Personality and risk taking: common biosocial factors. *Journal of Personality*, 68, 999-1029.

Ana Milojković
Mirosava Đurišić-Bojanović
Sofija Cerović
Marko Pavićević
Andrija Dulović

PERSONALITY TRAITS AND MOTIVES AS PREDICTORS OF WILLINGNESS TO TAKE THE RISK IN BUSINESS ENVIRONMENT

Abstract

The aim of this research is to determine the relative contribution of personality traits and motives in predicting willingness to take the risk in working environment. 101 employee in public sector participated in the research (55% men). Participants filled Hogan battery that contains 3 questioners, HPI, HDS and MVPI. The results of regression analysis show that personality traits and motives explain 56% ($F(17,83)=6.091$, $p < .01$) of variance of willingness to take the risk. Significant predictors among personality traits were Prudence ($\beta=-.29$, $p < .01$) and Inquisitive ($\beta=.33$, $p < .01$), whereas among motives significant predictors were Hedonism ($\beta=.29$, $p < .01$) and Power ($\beta=.24$, $p < .05$). Results indicate that persons who score low on Prudence, high on Inquisitive and whose motives in working environment are Hedonism and Power, tend to be more willing to take the risk.

Keywords: willingness to take risk, managers, personality traits, motives, Hogan battery

