

Miljana Pavićević¹

Jelena Davidović Rakić²

Tijana Živković³

UDC 17.036.2

159.923

Originalan naučni rad

Primljen: 23. 06. 2022.

Prihvaćen: 28. 11. 2022.

OSOBINE LIČNOSTI I PERFEKCIONIZAM KAO PREDIKTORI STAVA PREMA ORGANIZACIONIM PROMENAMA

APSTRAKT: Cilj istraživanja je bio utvrditi da li su osobine ličnosti i perfekcionizam značajni u predviđanju stava prema organizacionim promenama. U istraživanju je učestvovalo 336 zaposlenih osoba prosečne starosti $AS = 35,29$; $SD = 11,44$. Primenjeni instrumenti su: Inventar ličnosti Velikih pet plus dva – VP + 2, Skala stavova prema organizacionim promenama – OP i Burnsova skala perfekcionizma. Rezultati regresione analize pokazuju da visoka ekstraverzija, otvorenost i pozitivna valenca dovode do iniciranja promena kod zaposlenih. Visok neuroticizam i pozitivna valenca, a niska ekstraverzija i otvorenost dovode do negativnog odnosa prema organizacionim promenama. Visoka ekstraverzija i otvorenost dovode do fleksibilnosti zaposlenih. Visok perfekcionizam dovodi do iniciranja promena i fleksibilnosti zaposlenih.

KLJUČNE REČI: osobine ličnosti, stav prema organizacionim promenama, perfekcionizam.

¹ Doc. dr Miljana Pavićević, Filozofski fakultet, Univerzitet u Prištini sa privremenim sedištem u Kosovskoj Mitrovici; e-mail: miljana.pavicevic@pr.ac.rs

² Doc. dr Jelena Davidović Rakić, Filozofski fakultet, Univerzitet u Prištini sa privremenim sedištem u Kosovskoj Mitrovici; e-mail: jelena.davidovic.rakic@pr.ac.rs

³ Tijana Živković, Filozofski fakultet, Univerzitet u Prištini sa privremenim sedištem u Kosovskoj Mitrovici; e-mail: tijana.zivkovic@pr.ac.rs

1. Uvod

U savremenim trendovima poslovanja organizacije se suočavaju s različitim promenama koje se svakodnevno dešavaju kako na globalnom nivou tako i u neposrednom okruženju. Pošto je jedan od glavnih ciljeva svake organizacije da bude uspešna i produktivna, da bi se to i ostvarilo potrebne su promene u organizaciji. Jedan od ključnih uslova da zaposleni u organizacijama pravovremeno prepoznaju i odgovore na promene jeste da imaju pozitivan odnos prema promenama i da na njih gledaju kao na nešto neophodno i poželjno. Prema Folkmanu, Lazarusu, Dankel-Šeteru, De Longisu i Gruenu (Folkman, Lazarus, Dunkel-Schetter, DeLongis & Gruen, 1986), suočavanje sa organizacijskim promenama se definiše kao čovekov kognitivni i bihejvioralni napor da upravlja unutrašnjim i spoljašnjim zahtevima razmene između čoveka i okruženja, što može dovesti do preopterećenja čovekovih kapaciteta. Svaka promena utiče tako da remeti već naučeni i ustaljeni način funkcionisanja i ugrožava jednu od bazičnih ljudskih potreba – potrebu za sigurnošću. Prema Suvajdžić i Vujić (2015), primarni uzrok otpora prema promenama je gubitak kontrole, jer zaposleni u takvim situacijama smatraju da im je kontrola nad životnim situacijama oduzeta nametanjem promena. Ta informacija širi mogućnosti otkrivanja i primene rezultata psiholoških istraživanja u oblasti organizacionih promena.

2. Osobine ličnosti

Osobine ličnosti, kao deskriptori ponašanja, imaju vodeću ulogu u opisivanju karakteristika ponašanja pojedinca. Oslanjajući se na leksički pristup u izučavanju strukture ličnosti, u našoj zemlji su izvršene tri psiholeksičke studije (Smederevac, 2000; Smederevac, Mitrović i Čolović, 2010; DeRaad, Smederevac, Čolović i Mitrović, 2017, prema Smederevac i Mitrović, 2018), čiji je rezultat model ličnosti Velikih pet plus dva (Smederevac, Mitrović & Čolović, 2010). Model ličnosti Velikih pet plus dva se sastoji od sedam osnovnih dimenzija: Neuroticizam, Ekstraverzija, Savesnost, Otvorenost za iskustvo, Agresivnost, Pozitivna valenca i Negativna valenca. Prema navodima Smederevčeve, Mitrovićeve i Čolovića (2010), neuroticizam je dimenzija koja se odnosi na sklonost

osobe ka iskustvu negativnih emocija, kao što su tuga, briga, strah ili anksioznost. Razlike na ovoj dimenziji mogu da se kreću od preterane reaktivnosti do izražene nereaktivnosti koju karakteriše hladnokrvnost i stabilnost u uznemirujućim situacijama. Ekstraverzija je dimenzija individualnih razlika u stepenu reaktivnosti na okruženje i razlike se mogu kretati od visoke reaktivnosti karakteristične za introverte do niske reaktivnosti karakteristične za ekstraverte. Savesnost, kao dimenzija, može se opisati kao stav prema obavezama, snaga volje, istrajnost i samodisciplina. Razlike na ovoj dimenziji mogu da se kreću od preterane aktivnosti i posvećenosti obavezama, karakterističnim za radoholičare, do izrazite neaktivnosti, što je karakteristično za inertne, pasivne ljude. Agresivnost je dimenzija ličnosti koja podrazumeva individualne razlike u učestalosti i intenzitetu agresivnih impulsa, u njihovoj kontroli i intenzitetu agresivnih reakcija, manifestaciji i provokativnim faktorima. Otvorenost prema iskustvu predstavlja osobinu koja obuhvata težnju ka napretku i usavršavanju, intelektualnu radoznalost, širok krug interesovanja i otvorenost za promene. Pozitivna valenca, kao dimenzija samoevaluacije, odnosi se na visoko samopouzdanje i spremnost da se otvoreno izrazi mišljenje o sopstvenoj vrednosti. Razlike na ovoj dimenziji mogu se kretati od izrazitog doživljaja superiornosti, egocentričnosti i narcizma do nedostatka samopoštovanja, snishodljivosti i samoumanjivanja. Negativna valenca odnosi se na doživljaj sebe kao loše osobe i na sklonost manipulaciji.

3. Stav prema organizacionim promenama

O organizacionim promenama moguće je govoriti u različitim kontekstima. Hus i Kamings (Huse & Cummings, 1985) o ovim promenama govore kada je akcenat na organizaciji koja se menja. Armenakis, Haris i Musholder (Armenakis, Harris, & Mossholder, 1993) raspravljaju o spremnosti na promene kada je akcenat na pojedincu, tj. na njegovim stavovima i namerama da li su i u kolikoj meri promene neophodne, ali i kapacitetima organizacije da te promene ostvari.

Prema Tenjoviću (2015), svaka organizacija se u procesu uvođenja promena susreće sa tri vrste zaposlenih: oni koji su fleksibilni, lako se prilagođavaju i brzo prihvataju promene; zaposleni koji u početku pru-

žaju otpor, zbog nedostatka sigurnosti u sebe i sumnje u svoje znanje i iskustvo; zaposleni koji se teško prilagođavaju promenama i koji pružaju značajan otpor promenama u organizacijama. Huczynski i Bašanan (Huczynski & Buchanan, 2004) tvrde da se na otpor prema promenama gleda kao na nesposobnost ili nepostojanje volje da se razgovara o promenama ili da se prihvate promene koje se smatraju štetnima ili pretećim po pojedinca. Razlozi koji dovode do pojave otpora prema promenama su mnogobrojni i složeni. Prema tvrdnjama Stolnika (2016), promene u organizaciji su u najvećoj meri determinisane sadržajem promene i načinom na koji se promena sprovodi. Pored toga, on navodi da su važni i različiti kontekstualni činioci, koji su karakteristični za svaku pojedinačnu organizaciju i koji dodatno utiču na proces sprovođenja promene u organizaciji. Preciznije rečeno, otpor pojedinih članova organizacije prema nekoj konkretnoj promeni zavisiće od toga koliko je za zaposlene prihvatljiv i poželjan sadržaj i proces sprovođenja date promene u organizaciji. Ljubičić (2018) smatra da je prirodna reakcija ljudi da osećaju otpor prema promenama, naročito kada osećaju da ih ta promena ugrožava na bilo koji način. Oreg (Oreg, 2003) je, baveći se otporom prema promenama, uočio da iz ličnosti potiče šest izvora otpora prema promenama: kognitivna rigidnost, nedostatak psihološke otpornosti, netrpeljivost za period prilagođavanja, preferencija niskog nivoa stimulacije, nespремnost na odricanje od starih navika. Prema Simonoviću i Damnjanoviću (2011), većina ljudi se plaši promena, jer svaka promena donosi neizvesnost i određeni rizik. U odnosu na to, zaposleni će se neizostavno suprotstaviti pokušaju promene i bilo da se radi o potrebi promene radnog procesa, promeni hijerarhijskog položaja, potrebi da se savladaju nova znanja i veštine ili promeni ekonomskog statusa, reakcija je očekivana, jer novo stanje za njih predstavlja određenu nesigurnost, prema tvrdnji Janićijevića (2006).

4. Perfekcionizam

Perfekcionizam se određuje kao tendencija postizanja ciljeva koje karakterišu visoki zahtevi. Smatra se da je perfekcionizam poželjan/prihvatljiv onda kada je osoba zadovoljna u težnji ka savršenstvu a istovre-

meno je svesna ličnih mogućnosti. Kada pojedinac ima nerealan visoka očekivanja i uz to je često nezadovoljan postignutim, perfekcionizam postaje problem (Hil, Crul i Trulington, 1997, prema Hamačeku, 1978). Šafran, Kuper i Feirburn (Shafran, Cooper & Fairburn, 2002) ponudili su novu definiciju jednodimenzionalnog perfekcionizma. Prema ovim autorima, perfekcionistačke težnje javljaju se kod pojedinaca koji svoju ličnu vrednost procenjuju u zavisnosti od uspeha u određenoj aktivnosti. Da bi osoba sačuvala samopoštovanje i osećaj lične vrednosti, ona rigidno istrajava u nastojanju da ostvari postavljene ciljeve uprkos posledicama. U slučaju neuspeha, perfekcionista su skloni izrazitoj samokritičnosti i samoomalovažavanju. U slučaju uspeha, Šafran i saradnici (Shafran, Cooper, & Fairburn, 2002) navode da perfekcionista reevaluiraju standarde i postavljene ciljeve smatraju nedovoljno zahtevnim. U istraživanjima, perfekcionista je dovođen u vezu i sa ličnim i socijalnim funkcionisanjem: nisko samopouzdanje, nisko postignuće, nisko zadovoljstvo životom, bračni i porodični problemi, pesimizam, anksioznost, depresija, usamljenost, suicidalnost. Flett i Hevit (Flett & Hewitt, 2002) smatraju da se perfekcionista razvija pod uticajem spoljašnjih faktora i ličnih karakteristika osobe. Takođe, uzimaju se u obzir i trenutni životni uslovi koji dodatno podstiču razvoj perfekcionista. Prvobitno se na perfekcionista gledalo kao na jednodimenzionalni konstrukt.

Autori poput Hamačeka (Hamachek, 1978) i Rodela (Roedell, 1984) smatrali su da perfekcionista može da omogući pokretačku energiju koja može da vodi velikim postignućima i briljantnim ostvarenjima. S druge strane, kasnija istraživanja, koja su sprovedli neki autori (Onwuegbuzie & Daley, 1999), pokazuju da postoji povezanost perfekcionista sa negativnim ishodom, što može da ograniči i spreči postignuće. Perfekcionista u tom slučaju prestaje da bude zdrava težnja i posmatra se kao neurotska težnja. Hajard i Artur (Hayward & Arthur, 1998) tvrde da su neurotični perfekcionista usmereni na svoje nedostatke i prošle neuspehe, prenaglašavaju ih, kašnjavaju se zbog njih i svoju vrednost poistovećuju sa uspešno obavljenim. Prema nekim ranijim istraživanjima (Đurišić-Bojanović i Savković, 2010), spremnost za promene zaposlenih značajno je pozitivno povezana sa prihvatanjem pluraliteta ideja i sa snagom ega, a negativno sa dogmatizmom i netolerancijom prema neizvesnosti. Vakola (Vakola, 2013) je došla do nalaza

da postoji pozitivna povezanost između ekstraverzije, savesnosti, prijatnosti i otvorenosti sa afirmativnim stavovima prema organizacionim promenama, dok je neuroticizam negativno povezan sa afirmativnim stavovima prema organizacionim promenama. Na području Srbije, istraživanjem stavova prema organizacionim promenama bavile su se i autorke Suvajdžić i Vujić (2015). Prema ovim autorkama, najznačajniji prediktori pozitivnog odnosa prema organizacionim promenama su visoka otvorenost i pozitivna valenca a niska ekstraverzija.

5. Metodološki deo istraživanja

5.1. Predmet istraživanja

Predmet ovog istraživanja predstavlja ispitivanje odnosa između dispozicionih karakteristika osobe i perfekcionizma, s jedne strane, i otpora prema organizacionim promenama, s druge strane. Pomenuti odnos sagledaćemo i u kontekstu sociodemografskih karakteristika (pol, uzrast, stepen stručne spreme, zaposlenost u privatnom ili državnom sektoru i dužina radnog staža).

5.2. Varijable i instrumenti

Osnovne dimenzije ličnosti definisane su u skladu sa sedmofaktorskim modelom ličnosti Velikih pet plus dva (Smederevac, Mitrović i Čolović, 2010), koji razlikuje sedam osnovnih dimenzija: Neuroticizam, Ekstraverzija, Otvorenost, Savesnost, Agresivnost, Pozitivna valenca i Negativna valenca. Za ispitivanje osnovnih dimenzija ličnosti korišćen je upitnik Velikih pet plus dva – VP + 2 (Smederevac, Mitrović i Čolović, 2010). Sastoji se od 70 ajtema jednako raspoređenih u sedam širokih dimenzija ličnosti (svaka dimenzija po 10 ajtema). Veći broj empirijskih istraživanja je pokazao da je pouzdanost skale visoka, te da se kreće u rasponu od 0.81 do 0.92 (Smederevac, Mitrović i Čolović, 2010). Na našem uzorku kreće se od .70 do .84 Kronbahove alfa.

Skala stava prema organizacionim promenama (OP; Suvajdžić i Vujić, 2015). Za ispitivanje stava prema organizacionim promenama korišćena je Skala stava prema organizacionim promenama, koja je na-

stala kao poboljšana i skraćena verzija skale iz 2013. (Suvajdžić i Vujić, 2015). Skala se sastoji od 15 ajtema jednako raspoređenih u tri dimenzije: Iniciranje promena, Negativan odnos prema organizacionim promenama i Fleksibilnost zaposlenih sa petostepenom Likertovom skalom za odgovore. Pouzdanost subskala kreće se u rasponu od .63 do .78, a na našem uzorku od .69 do .77 Kronbahove alfa.

Perfekcionizam predstavlja tendenciju ostvarenja ili aspiracije ka vrlo visokim standardima. Za merenje perfekcionizma korišćena je Burnsova skala perfekcionizma (Burns, 1980, prema Calhoun & Accocela, 1990), koja sadrži 10 ajtema i meri sebi usmeren perfekcionizam. Autor skale navodi pouzdanost od .78 Kronbahove alfa, dok je na našem uzorku pouzdanost .75 Kronbahove alfa.

Sociodemografske varijable uključuju podatke o polu, uzrastu ispitanika (kontinuirana varijabla), stručnoj spremi (kategorička varijabla sa pet kategorija), zaposlenosti (kategorička varijabla sa dve kategorije – državni ili privatni sektor), dužini radnog staža (kontinuirana varijabla).

5.3. Hipoteze istraživanja

Na osnovu pregleda literature i odnosu na cilj istraživanja, postavljeno je nekoliko hipoteza:

- *Na osnovu osobina ličnosti, moguće je predvideti stav prema organizacionim promenama.* Ova hipoteza je postavljena na osnovu modela ličnosti koji objašnjava procese i mehanizme koji se nalaze u osnovi ličnosti i na osnovu rezultata istraživanja koje su sprovedi autori kod nas (Suvajdžić i Vujić, 2015) i u inostranstvu (Rogers, Miller & Judge; 1999; Vakola, 2013).
- *Na osnovu Perfekcionizma, moguće je predvideti Iniciranje promena, Negativan odnos prema organizacionim promenama i Fleksibilnost zaposlenih kao stava prema organizacionim promenama.* Ova hipoteza je postavljena na osnovu rezultata istraživanja koje su sprovele Suvajdžić i Vujić (2015).

5.4. Uzorak i procedura

Istraživanje je bilo anonimno i sprovedeno je na prigodnom uzorku od 336 zaposlenih osoba u državnom i privatnom sektoru na teritoriji Srbije od maja do decembra 2019. godine. Od ukupnog broja ispitanika 189 je bilo muških, a 147 ženskih. Prosečna starost ispitanika je $AS = 35,29$, $SD = 11,44$. Najveći procenat ispitanika ima završenu srednju školu (47,5%), zatim fakultet (39,9%), dok je znatno manje ispitanika sa završenom osnovnom školom, magistraturom, specijalizacijom i doktoratom. Od ukupnog broja 54,8% ispitanika je zaposleno u privatnom, a 45,2% u državnom sektoru. Najveći procenat ispitanika (43,4%) ima do pet godina radnog iskustva, zatim od pet do deset godina radnog iskustva ima 25,5% ispitanika, dok je ispitanika sa radnim stažom preko deset godina znatno manje. Podaci su obrađeni u statističkom paketu SPSS 17 i uz korišćenje postupaka korelacione i multiple regresione analize.

6. Rezultati

Za procenu prediktivne moći osobina ličnosti i perfekcionizma u predviđanju stava prema organizacionim promenama korišćen je model multiple regresije. U model regresione analize, kao prediktori, uključene su osobine ličnosti (Neuroticizam, Ekstraverzija, Savesnost, Agresivnost, Otvorenost prema iskustvu, Pozitivna valenca i Negativna valenca) i Perfekcionizam, a skorovi na merenim dimenzijama stava prema organizacionim promenama tretirani su kao kriterijumske varijable.

6.1. Osobine ličnosti kao prediktori stava prema organizacionim promenama

Iniciranje promena. U Tabeli 1. dat je prikaz rezultata regresione analize u kojoj je kriterijumska varijabla Iniciranje promena, kao dimenzija stava prema organizacionim promenama, a osobine ličnosti su prediktorske varijable. Osobine ličnosti objašnjavaju 33,1% varijanse iniciranja promena. Iz grupe prediktorskih varijabli izdvojili su se, kao značajni prediktori, Ekstraverzija ($\beta = .279$, $p < 0.05$), Otvorenost ($\beta = .289$, $p < 0.05$) i Pozitivna valenca ($\beta = .193$, $p < 0.05$).

Tabela 1. *Linearna regresiona analiza – Osobine ličnosti kao prediktori iniciranja promena*

	R	R²	F	B	Sig
Osobine ličnosti	.331	.316	22.192		
Neuroticizam				.007	.903
Ekstraverzija				.279	.000
Otvorenost				.289	.000
Agresivnost				-.013	.835
Savesnost				-.072	.208
Pozitivna valenca				.193	.002
Negativna valenca				-.022	.713

p < 0,05 *p* < 0,01 *p* < 0,001

Negativan odnos prema organizacionim promenama. Osobine ličnosti objašnjavaju 23,7% varijanse negativnog odnosa prema promenama, a kao značajni prediktori izdvojili su se: Neuroticizam ($\beta = .240$, $p < 0.01$), Ekstraverzija sa negativnim predznakom β koeficijenta ($\beta = -.223$, $p < 0.01$), Otvorenost sa negativnim predznakom β koeficijenta ($\beta = -.258$, $p < 0.01$) i Pozitivna valenca ($\beta = .145$, $p < 0.05$).

Tabela 2. *Linearna regresiona analiza – Osobine ličnosti kao prediktori negativnog odnosa prema organizacionim promenama*

	R	R²	F	B	Sig
Osobine ličnosti	.237	.220	13.923		
Neuroticizam				.240	.000
Ekstraverzija				-.223	.000
Otvorenost				-.258	.000
Agresivnost				.087	.199
Savesnost				.113	.065
Pozitivna valenca				.145	.026
Negativna valenca				.026	.682

p < 0,05 *p* < 0,01 *p* < 0,001

Fleksibilnost zaposlenih. Osobine ličnosti objašnjavaju 26% varijanse fleksibilnosti, a kao značajni prediktori izdvojile su se Ekstraverzija ($\beta = .157$, $p < 0.05$) i Otvorenost ($\beta = .379$, $p < 0.01$).

Tabela 3. *Linearna regresiona analiza – Osobine ličnosti kao prediktori fleksibilnosti zaposlenih*

	R	R ²	F	B	Sig
Osobine ličnosti	.260	.244	15.796		
Neuroticizam				.038	.538
Ekstraverzija				.157	.009
Otvorenost				.379	.000
Agresivnost				-.068	.307
Savesnost				-.091	.130
Pozitivna valenca				.099	.121
Negativna valenca				-.076	.220

* $p < 0,05$ ** $p < 0,01$ *** $p < 0,001$

6.2. Perfekcionizam kao prediktor stava prema organizacionim promenama

Iniciranje promena. Perfekcionizam objašnjava 2,5% varijanse iniciranja promena kao dimenzija stava prema organizacionim promenama.

Tabela 4. *Linearna regresiona analiza – Perfekcionizam kao prediktor iniciranja promena*

	R	R ²	F	B	Sig
Perfekcionizam	.025	.022	8.138	.157	.005

* $p < 0,05$ ** $p < 0,01$ *** $p < 0,001$

Negativan odnos prema organizacionim promenama. Perfekcionizam nije značajan u predviđanju negativnog odnosa prema organizacionim promenama.

Fleksibilnost zaposlenih. Perfekcionizam objašnjava 2,1% varijanse fleksibilnosti na poslu, kao dimenzija stava prema organizacionim promenama.

Tabela 5. *Linearna regresiona analiza – Perfekcionizam kao prediktor fleksibilnosti*

	R	R ²	F	B	Sig
Perfekcionizam	.021	.018	7.111	.145	.008

* $p < 0,05$ ** $p < 0,01$ *** $p < 0,001$

7. Diskusija

Faktore koji su u vezi sa (ne)uspehom implementiranja promena u organizacijama možemo locirati u različitim područjima poslovanja. Bez obzira na ekonomsku moć, prirodne resurse i tehnološku razvijenost, nesporna uloga pripada zaposlenima koji svojim karakteristikama, kompetencijama, iskustvom, motivacijom itd. olakšavaju ili otežavaju uvođenje promena u cilju napretka. Rezultati istraživanja ukazuju na povezanost osobina ličnosti i promena u organizacijama. Polazna pretpostavka ovog istraživanja bila je da su osobine ličnosti i perfekcionizam značajni prediktori stava prema organizacionim promenama. Dobijeni rezultati pokazali su da su najbolji prediktori iniciranja promena, kao dimenzije stava prema organizacionim promenama, Visoka ekstraverzija, Otvorenost i Pozitivna valenca. Optimistične, samopouzdana i aktivne osobe koje odlikuje težnja ka napretku i usavršavanju biće sklonije iniciranju i implementaciji promena u organizaciji, dok će osobe koju su manje optimistične, pasivne i koje odlikuje nisko samopouzdanje nastojati da očuvaju postojeće stanje u organizacijama. Imajući u vidu oprez pri poređenju naših rezultata s rezultatima Suvajdžić i Vujić (2015), pretenstveno zbog razlike u instrumentima za razumevanje odnosa prema organizacionim promenama, za razliku od rezultata koje su dobile Suvajdžić i Vujić (2015), u ovom istraživanju Savesnost se nije pokazala kao značajan prediktor iniciranja promena. Takođe, rezultati regresione analize pokazali su da visok Neuroticizam i Pozitivna valenca, a niska Ekstraverzija i Otvorenost dovode do negativnog odnosa prema organizacionim promenama. Konzervativne osobe, koje su sklone da doživljavaju negativne emocije, koje su povučene i rigidne, sklone ustaljenim obrascima ponašanja, neće biti inicijatori promena u svom radnom okruženju. Značaj ovih osobina, kao prediktora, potvrđuje se u nekoliko istraživanja. U istraživanju Rodžersa, Milera i Džadža (Rogers, Miller & Judge, 1999), značajnu povezanost s ličnom procenom suočavanja sa organizacionim promenama pokazali su i lokus kontrole, samoeфикаsnost, pozitivan afektivitet i otvorenost prema iskustvu. Istraživanje Vakole (Vakola, 2013) pokazalo je značajnu povezanost između otvorenosti za iskustvo i pozitivnih stavova prema promenama. U istraživanju Suvajdžić i Vujić (2015) takođe su izdvojene četiri dimenzije ličnosti, kao

značajni prediktori, a rezlika je što se u njihovom istraživanju pojavljuje Savesnost, a u ovom Neuroticizam. Osobe koje opisuje Visoka ekstrasverzija i otvorenost dovode do fleksibilnosti zaposlenih, dok visok Perfeccionizam dovodi do iniciranja promena i fleksibilnosti zaposlenih. Takve osobe su intelektualno radoznale, spremnije da uče, usavršavaju se, rade na sebi, stižu nova znanja i veštine koje će im olakšati prilagođavanje na nove zahteve posla i radnog mesta. Za razliku od rezultata Suvajdžić i Vujić (2015), u ovom istraživanju se izdvajaju i Ekstrasverzija i Perfeccionizam. Iako sa skromnim doprinosom, Perfeccionizam se u ovom istraživanju pokazao kao značajan prediktor iniciranja promena i fleksibilnosti. Osobine ličnosti i Perfeccionizam su veoma značajni za razumevanje stava prema organizacionim promenama. Ovo istraživanje može biti korisno pri profesionalnoj selekciji, pre svega rukovodilaca i agenata promena, čiji je sastavni deo profesionalne uloge iniciranje promena i upravljanje njima, ali i drugih zanimanja u kojima je inovativnost izrazito važna.

Literatura

- Armenakis, A. A., Harris, S. G., & Mossholder, K. W. (1993). Creating readiness for organizational change. *Human Relations*, 46, 681–703.
- Huczynski, A., & Buchanan, D. (2004). Theory from fiction: A narrative process perspective on the pedagogical use of feature film. *Journal of management education*, 28(6), 707–726.
- Calhoun, J. F., & Acocella, J. R. (1990). *Instructor's Manual to Accompany Psychology of Adjustment and Human Relationships*. McGraw-Hill.
- Đurišić-Bojanović, M., & Savković, M. (2010). Workforce organisational flexibility: Readiness for change. *Strategic Management*, 15 (2), 22–31.
- Flett, G. L., & Hewitt, P. L. (2002). *Perfectionism; Theory, research, and treatment*. Washington, DC, American Psychological Association.
- Folkman, S., Lazarus, R. S., Dunkel-Schetter, C., DeLongis, A., & Gruen, R. J. (1986). Dynamics of a stressful encounter: cognitive appraisal, coping, and encounter outcomes. *Journal of personality and social psychology*, 50(5), 992.
- Hamachek, D. E. (1978). Psychodynamics of normal and neurotic perfectionism. *Psychology*, 15, 27–33.
- Hayward, L., & Arthur, N. (1998). Perfectionism and post-secondary students. *Canadian Journal of Counseling*, 32 (3), 187–199.

- Huse, E. F., & Cummings, G. T. (1985). *Organizational development and change*. Minnesota: West Publishing Company.
- Janićijević, N. (2006). Organizaciono učenje u teoriji organizacionih promena. *Ekonomski Anali/Economic Annals*, 51 (171).
- Ljubičić, A. M. (2018). *Strategije za upravljanje otporom organizacijskim promjenama*. [Diplomski rad].
<https://urn.nsk.hr/urn:nbn:hr:124:249615>
- Onwuegbuzie, A. J., & Daley, C.E. (1999). Perfectionism and statistics anxiety. *Personality and Individual Differences*, 26 (6), 1089–1102.
- Oreg, S. (2003). Resistance to Change: Developing an individual differences measure. *Journal of Applied Psychology*, 88, 680–693.
- Roedell, W. C. (1984). Vulnerability of highly gifted children. *Roeper Review*, 6 (3), 127–130.
- Rogers, P. R., Miller, A., & Judge, W. Q. (1999). Using information-processing theory to understand planning/performance relationships in the context of strategy. *Strategic Management Journal*, 20(6), 567–577.
- Shafran, R., Cooper, Z., & Fairburn, C. G. (2002). Clinical perfectionism: a cognitive-behavioural analysis. *Behaviour research and therapy*, 40(7), 773–791. [https://doi.org/10.1016/s0005-7967\(01\)00059-6](https://doi.org/10.1016/s0005-7967(01)00059-6)
- Simonović, Z., & Damjanović, R. (2011). Strategijsko prilagođavanje organizacije promenama. *Ekonomika: časopis za ekonomsku teoriju i praksu*, 57 (1), 152–162.
- Smederevac, S., Mitrović, D., & Čolović, P. (2010). *Velikih pet plus dva, primena i interpretacija*. Beograd: Centar za primenjenu psihologiju.
- Smederevac, S., & Mitrović, D. (2018). *Ličnost - metode i modeli. Treće dopunjeno i izmenjeno izdanje*. Beograd: Centar za primenjenu psihologiju društva psihologa Srbije.
- Stolnik, V. (2016). *Organizacijske promjene i utjecaj stresa na zaposlenike lokalne samouprave* [Diplomski rad].
<https://urn.nsk.hr/urn:nbn:hr:122:546702>
- Suvajdžić, K., & Vujić, D. (2015). Relacije između karakteristika ličnosti i stavova prema organizacionim promjenama. *Psihološka istraživanja*, 18 (2), 145–164.
- Tenjović, L. (2015). *Odnos zaposlenika prema promjenama* [Završni rad].
<https://urn.nsk.hr/urn:nbn:hr:137:625490>
- Vakola, M. (2013). Multilevel readiness to organizational change: A conceptual approach. *Journal of change management*, 13(1), 96–109.

PERSONALITY TRAITS AND PERFECTIONISM AS PREDICTORS OF ATTITUDES TOWARDS ORGANISATIONAL CHANGES

ABSTRACT: The aim of the research was to determine whether personality traits and perfectionism are significant in predicting the attitude towards organisational change. The research sample consisted of 336 employees with a mean age 35.29 (SD = 11.44). The instruments used were The Big Five Plus Two Personality Inventory (BF + 2), the Attitudes Towards Organisational Change Scale (OC) and the Burns Perfectionism Scale. Regression analysis results indicate that high scores on extraversion, openness, and positive valence correlate with initiating change among employees. High scores on neuroticism and positive valence, and low scores on extraversion and openness predict a negative attitude towards organisational changes. High scores on extraversion and openness correlate with employee flexibility. High scores on perfectionism predict both change initiation and employee flexibility.