Uloga akademskog ozračja u odnosu proaktivne ličnosti sa studentskim nepoželjnim organizacijskim ponašanjem i izgaranjem na fakultetu

Komar, Una

Master's thesis / Diplomski rad

2019

Degree Grantor / Ustanova koja je dodijelila akademski / stručni stupanj: **University of Zagreb, Department of Croatian Studies / Sveučilište u Zagrebu, Hrvatski studiji**

Permanent link / Trajna poveznica: https://urn.nsk.hr/urn:nbn:hr:111:941993

Rights / Prava: In copyright / Zaštićeno autorskim pravom.

Download date / Datum preuzimanja: **2024-03-28**

SVEUČILIŠTE U ZAGREBU
HRVATSKI STUDIJI
UNIVERSITY OF ZAGREB
CENTER FOR CROATIAN STUDIES

Repository / Repozitorij:

Repository of University of Zagreb, Centre for Croatian Studies

zir.nsk.hr

dabar
DIGITALNI AKADEMSKI ARHIVI I REPOZITORIJI

SVEUČILIŠTE U ZAGREBU
HRVATSKI STUDIJI

Una Komar

Uloga akademskog ozračja u odnosu proaktivne ličnosti sa studentskim nepoželjnim organizacijskim ponašanjem i izgaranjem na fakultetu

DIPLOMSKI RAD

Zagreb, 2019.

SVEUČILIŠTE U ZAGREBU
HRVATSKI STUDIJI
ODSJEK ZA PSIHOLOGIJU

Una Komar

Uloga akademskog ozračja u odnosu proaktivne ličnosti sa studentskim nepoželjnim organizacijskim ponašanjem i izgaranjem na fakultetu

DIPLOMSKI RAD

Mentorica: doc. dr. sc. Maša Tonković Grabovac

Sumentorica: Iva Černja

Zagreb, 2019.

Uloga akademskog ozračja u odnosu proaktivne ličnosti sa studentskim nepoželjnim organizacijskim ponašanjem i izgaranjem na fakultetu

Sažetak

Proaktivna ličnost konstrukt je koji je istraživan većinom u profesionalnom kontekstu, te u odnosu sa pozitivnim ishodima, no analize ukazuju na potrebu za njenim proučavanjem u akademskom okruženju te ispitivanjem njenog odnosa sa nepoželjnim ishodima. Stoga su ciljevi ovog istraživanja bili ispitati odnos proaktivne ličnosti i akademskog izgaranja te nepoželjnog organizacijskog ponašanja u studenata te ispitati ulogu kvalitete akademskog ozračja kao potencijalnog moderatora u odnosu proaktivne ličnosti sa navedenim kriterijima. *Online* upitnik, kojeg je ispunilo 406 studenata Sveučilišta u Zagrebu, sadržavao je Oldenburški upitnik, Skalu proaktivne ličnosti, Upitnik nepoželjnog organizacijskog ponašanja za studentsku populaciju te Skalu kvalitete akademskog ozračja. Proaktivna ličnost pokazala se značajno negativno povezanom s dimenzijama izgaranja (iscrpljenosti i otuđenosti) i nepoželjnim organizacijskim ponašanjem. Kvaliteta akademskog ozračja moderirala je odnos proaktivne ličnosti i kriterija, na način da su proaktivniji sudionici koji su procijenili kako je akademsko ozračje niske kvalitete bili skloniji iscrpljenosti, dok je u srednje i visoko kvalitetnom ozračju veća proaktivnost popraćena manjom razinom iscrpljenosti. Akademsko ozračje se, međutim, nije se pokazalo značajnim moderatorom otuđenosti, kao ni nepoželjnog organizacijskog ponašanja. Ovakvi rezultati daju odgovor na pitanje o načinu na koji proaktivna ličnost djeluje u akademskom kontekstu, te koliko njeni ishodi ovise o kvaliteti akademskog ozračja, a njihova praktična vrijednost leži u isticanju proaktivne ličnosti, ali i kvalitete akademskog ozračja kao značajnih čimbenika nepoželjnih akademskih ishoda.

Ključne riječi: proaktivna ličnost, kvaliteta akademskog ozračja, nepoželjno organizacijsko ponašanje studenata, izgaranje na fakultetu

The role of academic climate in the relationship between proactive personality with burnout and counterproductive academic behavior

Abstract

Proactive personality, has been researched mostly within the professional environment, and in connnection with mostly positive outcomes. However, there is a need to explore it within the academic context, in connection to undesireable outcomes. Therefore, the aim of this paper was to research the relationship between proactivity and negative academic outcomes, i.e. academic burnout and counterproductive academic behavior, as well as the role of the quality of academic climate in the relationship between proactive personality and these outcomes. The *online* questionnaire, filled out by 406 students of the University of Zagreb, included the Oldenburg burnout inventory, Proactive personality scale, Counterproductive academic behavior quiestionnaire and Quality of academic climate scale. Proactive personality was negatively correlated to dimensions of burnout as well as to counterproductive academic behaviour. Quality of academic climate moderated the

relationship between proactive personality and exhaustion, which manifested in such a way that under the circumstances of low quality of academic climate the more proactive students were also more prone to exhaustion, whereas the relationship was reverse when the quality of the climate was rated medium or high. Academic climate did not moderate the relationship between proactive personality and detachment, nor counterproductive academic behavior. This contributes to the body of research of proactive personality within various circumstances, and it's practical value lies in the emphasis of importance of both proactive personality, but also academic climate for negative academic outcomes.

Keywords: proactive personality, quality of academic climate, counterproductive academic behavior, burnout

Sadržaj

Uvod 2

Proaktivna ličnost 2

Izgaranje 5

Nepoželjno organizacijsko ponašanje 7

Akademsko ozračje 9

Ciljevi i problemi istraživanja 11

Metoda 12

Sudionici 12

Instrumenti 13

Proaktivna ličnost 13

Izgaranje 13

Nepoželjno organizacijsko ponašanje 14

Akademsko ozračje 14

Postupak 15

Rezultati 16

Rasprava 23

Metodološki nedostaci istraživanja 26

Teorijske i praktične implikacije istraživanja 27

Zaključak 29

Literatura 31

Uvod

Proaktivna ličnost

Globalne ekonomske i socio-kulturalne promjene, poput ubrzanog razvoja tehnologije koji utječe na obrasce proizvodnje i potrošnje te veće raznolikosti tržišta rada stvorile su uvjete u kojima se proaktivno djelovanje smatra ključnim faktorom uspjeha za radnu organizaciju, kao i za pojedinca (Mazurkiewicz, 2018). Međutim, s obzirom na to da pozicija visokoškolskog obrazovanja još uvijek nije u potpunosti definirana kada je riječ o razvijanju zapošljivosti studenata te potkrepljivanju ponašanja koja će se pokazati korisnim u kasnijem razvoju karijere (Tymon i Batistic, 2016), uloga proaktivnosti u akademskom kontekstu nejasna je te nedovoljno proučena (Lin, Lu, Chen i Chen, 2014; Parker, Bindl i Strauss, 2010).

Proaktivna ličnost (engl. *proactive personality*), jedan od konstrukata uključenih u pojam „proaktivnosti“, dispozicijska je tendencija kontroliranja situacijskih sila i aktivnog stvaranja promjena u svojem okruženju. U skladu s time, proaktivna osoba je ona koja, relativno slobodno od situacijskih uvjeta, utječe na promjene u okolini. Takva osoba identificira prilike i postupa u skladu s njima, pokazuje inicijativu i ustraje dok ne učini osobno značajnu promjenu (Bateman i Crant, 1993). Konstrukt proaktivne ličnosti utemeljen je na interakcionističkom pristupu u čijem središtu je ideja da pojedinci mogu izravno i namjerno utjecati na svoju društvenu i nedruštvenu okolinu (Bateman i Crant, 1993). Proaktivni pojedinci razvijaju i primjenjuju strategije kojima učinkovito upravljaju vlastitom okolinom, traže prilike, pokazuju inicijativu, djeluju i ustraju dok ne postignu željenu promjenu. Oni pronalaze i rješavaju probleme te preuzimaju odgovornost za utjecanje na svijet oko sebe (Leavitt, 1988).

S obzirom na to da je riječ o stabilnoj tendenciji, proaktivna ličnost koristan je prediktor ponašanja pojedinca jer njena priroda podrazumijeva da osoba ne pada lako pod utjecaj okolinskih faktora (Fuller i Marler, 2009). Međutim, Grant i Ashford (2008) sugeriraju kako se proaktivnost ne izražava kroz jedinstven skup ponašanja, već ju je najkorisnije razmatrati kao proces koji uključuje očekivanje, planiranje i težnju da se postigne određeni učinak. Prema tome, ovisno o situaciji, svaki zadatak može se izvesti na manje ili više proaktivan način. Tymon i Batistic (2016) postuliraju kako se proaktivna ličnost može razviti kroz učenje, treninge ili edukacijske intervencije, no taj razvoj ne bi trebao biti velikih raspona jer većina nalaza ide u prilog tome da je riječ o stabilnoj dispoziciji.

Uz proaktivnu ličnost, pojam „proaktivnost“ podrazumijeva i konstrukt proaktivnog ponašanja (engl. *proactive behavior*), te je bitno napraviti distinkciju između ova dva pojma.

Proaktivno ponašanje, čiji je značajan prediktor proaktivna ličnost (Marler, 2008; McCormick, Guay, Colbert i Stewart, 2018), definiramo kao „anticipatorno djelovanje koje pojedinci poduzimaju kako bi utjecali na sebe i/ili svoju okolinu“ (Grant i Ashford, 2008, 8.str.). Iako je naizgled objektivnije mjeriti proaktivnost pomoću mjera proaktivnog ponašanja, a ne proaktivne ličnosti, Parker i sur. (2010) ustanovili su kako u istraživanjima postoji niz prednosti korištenja samoprocjene proaktivnosti i većeg usmjerenja na ličnost u odnosu na ponašanje. Kao prvo, zbog naglaska na težnji ka promjeni, proaktivno ponašanje može biti neugodno ili prijeteće za okolinu, te samim time procijenjeno kao negativno od strane kolega ili osoba na poziciji autoriteta (Frese, Fay, Hilburger, Leng i Tag, 1997). Kao drugo, novija literatura koncipira proaktivnost kao proces postavljanja ciljeva, što čini samoprocjenu proaktivnosti korisnom za mjerenje elemenata koji nisu opažljivi, poput zamišljanja ciljeva ili promišljanja o njima (Bindl i Parker, 2009, prema Parker i sur., 2010).

Istraživanja pokazuju kako je proaktivna ličnost povezana s nizom pozitivnih organizacijskih ishoda. Proaktivni pojedinci prvenstveno postižu bolji radni učinak, tj. uspješnije obavljaju ključne zadatke (Belschak i Den Hartog, 2010; Grant, Parker i Collins, 2009; Thompson, 2005), uspješniji su poduzetnici (Fay i Frese, 2001), trgovci (Crant, 1995) i bolji u uslužnim djelatnostima (Rank, Carsten, Unger i Spector, 2007). Proaktivnost u profesionalnom kontekstu pozitivno je povezana s višom plaćom te brojem promaknuća (Seibert, Kramer i Crant, 2001) ali i sa bržim pronalaskom novog posla nakon otkaza (Frese i sur., 1997). Konačno, proaktivno ponašanje se pokazalo pozitivno povezanim i s osobnom dobrobiti u nekoliko istraživanja. Primjerice, proaktivnost je pozitivno povezana sa zadovoljstvom poslom (Wanberg i Kammeyer-Mueller, 2000) i pozitivnim afektom (Greenglass i Fiksenbaum, 2009).

U akademskom kontekstu, proaktivnost prema Wang, Cullen, Yao i Li (2013) podrazumijeva tri faktora: traženje povratne informacije, izgradnju odnosa s autoritetom, te druženje s kolegama. Značajnim za prosječnu ocjenu na studiju pokazao se faktor traženja povratne informacije, a za uključivanje u studentske aktivnosti faktor druženja s kolegama (Wang i sur., 2013). Hijerarhijska regresijska analiza koju su proveli Major, Turner i Fletcher (2006) pokazala je kako proaktivna ličnost značajno doprinosi objašnjenju motivacije za učenjem povrh svih relevantnih faceta Velikih pet osobina ličnosti. Proaktivnost studenata povezana je i s njihovim pristupom učenju. Proaktivniji studenti skloniji su dubinskom i strateškom pristupu učenju, odnosno manje su skloni površinskom pristupu (Vrdoljak, Kristek, Jakopeš i Zarevski, 2014). Putem navedenih pristupa učenju, proaktivnost indirektno pozitivno djeluje na akademsko postignuće (Vrdoljak, i sur., 2014). Nadalje, u Crantovom istraživanju

(1996) proaktivna ličnost se pokazala značajno povezanom sa poduzetničkim namjerama u studenata. Dakle, od studenata s proaktivnom ličnosti može se očekivati da će preuzeti inicijativu za samopoboljšanje, proaktivno raditi na obogaćenju vlastite akademske okoline te postići bolje akademske rezultate. Postoji, stoga, snažan empirijski temelj za pozitivne učinke proaktivnosti u radnom i akademskom kontekstu.

Bateman i Crant (1993) već su u svom radu u kojem predstavljaju konstrukt proaktivne ličnosti razmotrili ideju da proaktivna ponašanja ne rezultiraju nužno pozitivnim ishodima. Becker i O'Hair (2007) tako ističu kako proaktivno ponašanje nije uvijek usmjereno na poboljšanje okolnosti, već, kada je moderirano makijavelističkom ličnosti, dolazi do izražaja samo ako postoji vjerojatnost da će biti prepoznato i nagrađeno. Kao što je već spomenuto, kada je fokus usmjeren na procjenu proaktivnog ponašanja od strane nadređenog, ono može biti negativno procijenjeno (Grant i sur., 2009) te ga nadređeni mogu interpretirati kao prijeteće (Frese i Fay, 2001) ili ometajuće (Chan, 2006). Značajke organizacije također su se pokazale važnim za način na koji će proaktivni pojedinci djelovati, te hoće li ishodi proaktivnog djelovanja biti poželjni ili nepoželjni. Moderatorima odnosa proaktivne ličnosti i radnog učinka pokazali su se mogućnost dorađivanja posla (engl.*job crafting*) (Bakker, Tims i Derks, 2012) te percepcija vlastite sigurnosti u osoblja aviokompanije (Baba, Tourigny, Wang i Liu, 2009), dok je u istraživanju Erdogana i Bauera (2005) zadovoljstvo poslom bilo je pozitivno povezano sa proaktivnošću samo kada je postojala kongruentnost osobe s poslom i organizacijom.

Ni istraživanja odnosa proaktivnosti i organizacijskih ishoda provedena na studentskoj populaciji nisu rezultirala jednoznačnim nalazima (Harvey, Blouin i Stout, 2006; Hirschfield, Thomas i Bernerth, 2011). Potporu važnosti konteksta za način na koji će proaktivna ličnost utjecati na ishode pruža istraživanje koje su Hirschfeld i sur. (2011) proveli na budućim pilotima koji su sudjelovali u razvojnom programu američkih zračnih snaga. Nakon što su uspostavili razliku između individualno i timski orijentirane proaktivnosti, analizom su ustanovili kako na dotičnoj populaciji individualno usmjerena proaktivnost ima štetan učinak na potencijal za napredovanjem, dok timski usmjerena proaktivnost ima suprotan učinak. Ovakve rezultate objašnjavaju time da je za zanimanje pilota od posebne važnosti doprinos kolektivu, koji predstavlja veći prioritet od postignuća koja su povezana s pojedinačnim članovima tima. Stoga nadređene osobe u takvim područjima neće preferirati osobe koje su proaktivne na način koji ne doprinosi timu. Međutim, u osvrtu na to istraživanje bitno je naglasiti kako je korištena mjera bila usmjerena na procjenu bihevioralnog aspekta proaktivnosti te je moguće da je bila riječ o djelovanju načina mjerenja, a ne samog konteksta na ishod proaktivnosti. Belschak i Den Hartog (2010) u svom preglednom radu zaključuju kako

općenito postoji manjak teorijskih okvira i empirijskih istraživanja koja se bave time kako povezanost proaktivne ličnosti i konkretnih ishoda ovisi o kontekstu, dok Jiang, Hu i Crant (2017) pozivaju na dodatna istraživanja okolnosti u kojima su proaktivniji pojednici skloniji pozitivnim stavovima i boljem radnom učinku. Također, nedovoljno je istraženo u kojoj se mjeri dobivene spoznaje u organizacijskom okruženju mogu generalizirati na kontekst fakulteta. Istraživanje koje ukazuje na to da bi proaktivni studenti mogli postizati drugačije rezultate od proaktivnih zaposlenika je ono koje su proveli McNall i Michel (2011), u kojem je proaktivna ličnost bila negativno povezana s prosjekom ocjena. Autori ovakav rezultat objašnjavaju time da bi proaktivni studenti mogli biti skloniji stavljati se u akademski zahtjevnije situacije te u skladu s tim birati kolegije na kojima je teže postići visoku ocjenu. Međutim, to je protivno tezi koju iznose Alarcon, Eschleman i Bowling (2009), prema kojoj proaktivniji pojedinci biraju okolinu koju će moći lakše promijeniti i prilagoditi sebi. Iz navedenog je vidljivo kako je proaktivnost kompleksni konstrukt koji je nedovoljno istražen, pogotovo u sklopu studentske populacije. Kao dva konstrukta koja uvelike mogu naštetiti kvaliteti studentskog života, ali i dobrobiti sveučilišta, u ovom radu se u odnosu s proaktivnom ličnosti proučavaju izgaranje na fakultetu i nepoželjno akademsko ponašanje.

Izgaranje

S obzirom na to da je proaktivna ličnost pozitivno povezana s proaktivnim ponašanjem (Marler, 2008; McCormick i sur., 2018), koje podrazumijeva ulaganje energije u djelovanje kojim bi se utjecalo na vlastite okolnosti (Grant i Ashford, 2008), prvi konstrukt koji je stavljen u odnos sa proaktivnosti je konstrukt izgaranja u poslu (engl. *job burnout*). On je uveden sedamdesetih godina prošlog stoljeća (Freudenberger, 1974), a popularizirala ga je Christina Maslach, koja ga definira kao stanje fizičke, emocionalne i mentalne iscrpljenosti, do kojeg dolazi uslijed dugotrajne uključenosti u situacije koje su emocionalno iscrpljujuće (Maslach, Jackson i Leiter, 1996). Karakterizira ga fizička iscrpljenost i kronični umor, osjećaj beznađa, razvoj negativne slike o sebi te negativnih stavova prema poslu, životu i drugim ljudima (Maslach, Schaufeli i Leiter, 2001). Tri dimenzije izgaranja, prema Maslach, i sur. (1996) su emocionalna iscrpljenost, depersonalizacija, te smanjen osjećaj postignuća. S druge strane, Demerouti, Bakker, Vardakou i Kantas (2003) izgaranje definiraju kroz dimenzije energije i identifikacije, pretpostavljajući da je izgaranje konstrukt polarno suprotan radnoj angažiranosti (Demerouti i sur., 2003). Specifični faktori koji doprinose izgaranju mogu biti vanjski ili unutarnji (Backović, 2002). Vanjske odrednice čine različiti pritisci koji izviru iz okruženja u

kojem se osoba nalazi, dok su unutarnje odrednice u vezi s psihološkim karakteristikama poput ambicioznosti, materijalizma, kompetitivnosti i agresivnosti (Backović, 2002)

S obzirom na to da proaktivni pojedinci mijenjaju svoju okolinu kako bi minimalizirali učinak stresora, Alarcon i suradnici (2009) objašnjavaju kako proaktivna ličnost kao interni faktor vjerojatno djeluje na izgaranje kroz ponašanja kojima manipuliraju objektivnom prirodom okoline u kojoj se nalaze. Međutim, ta ponašanja mogu biti neadaptivno usmjerena (Bateman i Crant, 1999; Crant, 2000) te rezultirati štetnim posljedicama za psihičko zdravlje. Istraživanja pokazuju kako iznimno proaktivni zaposlenici mogu iskusiti veće razine stresa, preopterećenost te konflikt radne i obiteljske uloge (Bolino i Turnley, 2005; Grant, 2008). Prema Bolino, Valcea i Harvey (2010) teorija konzervacije resursa korisna je za razumijevanje potencijalno negativnih implikacija proaktivnog ponašanja za zaposlenike. Prema njoj, resursi igraju iznimno važnu ulogu u kontekstu stresa (Hobfoll, 1989). Konkretno, zaposlenici su motivirani željom da priskrbe te zaštite resurse koji se odnose na sve što pojedinac osobno cijeni, a mogu uključivati objekte, uvjete, osobne karakteristike ili ponašanja. Kada su resursi izgubljeni, umanjeni ili pod prijetnjom, pojedinci doživljavaju stres. Dodatno, teorija konzervacije resursa postulira kako pojedinci koji su suočeni sa stresom pokušavaju minimalizirati gubitak resursa te ih očuvati (Hobfoll, 1989). Jedan od bitnih resursa u situacijskom smislu je kvalitetno organizacijsko ozračje (Dollard i Baker, 2010), što potvrđuju istraživanja provedena na zaposlenicima (Lee i sur., 2013), elitnim sportašima (Lemyre, Hall i Roberts, 2008) te studentima (Loukas i Murphy, 2007; Resnick i sur., 1997). S druge strane, proaktivna ličnost predstavlja osobni resurs svakog pojedinca (Bolino i sur., 2010), te visoko značajan prediktor proaktivnog ponašanja, koje implicitno konzumira resurse kojima pojedinac raspolaže. U slučajevima kada proaktivnost podrazumijeva ponašanje koje nadilazi zadovoljavanje minimalnih tehničkih zahtjeva, ona može iscrpiti resurse s kojima pojedinac raspolaže, poput vremena ili mentalne energije. U skladu s tom teorijom, Bolino i sur. (2010) predlažu kako je veća količina resursa koju pojedinac troši kada se ponaša proaktivno povezana s većom količinom stresa koju doživljavaju. Samim time, organizacijski resursi mogu djelovati povoljno na ovaj odnos te ublažiti povećanje stresa uslijed veće potrošnje resursa kroz proaktivnost.

Općenito, veći dio istraživanja o izgaranju, kao i proaktivnosti, te njihova odnosa, posvećen je zaposlenicima te se tek u novije vrijeme istraživači posvećuju i akademskoj okolini. Simptomi sindroma profesionalnog izgaranja sve češće se opažaju među studentskom populacijom te se uslijed toga sve više govori o sindromu akademskog izgaranja. Rezultati istraživanja zastupljenosti simptoma akademskog izgaranja (Zhong, i sur., 2009) ukazuju na

faktore koji značajno doprinose rasprostranjenosti simptoma akademskog izgaranja u studentskoj populaciji, kao što su teškoće s prilagodbom na sveučilišnu okolinu zbog socijalnog i kulturološkog naslijeđa, neizvjesnost pri traženju zaposlenja uslijed popularizacije visokog obrazovanja te manjak mogućnosti za razvoj praktičnih vještina u sklopu studija. Govoreći o načinima razvijanja simptoma akademskog izgaranja, Maslach i sur. (1996) ističu da intenzivno emocionalno uzbuđenje predviđa kontinuirano smanjenje akademskog angažmana. Ukoliko studenti bivaju emocionalno iscrpljeni, postepeno će postajati sve umorniji, razdražljiviji, uz porast frustriranosti ili čak istrošenosti (Maslach i sur., 1996). Općenito, istraživanja izgaranja više su usmjerena na okolinske faktore, no Alarcon i sur. (2009) postuliraju kako su individualni diferencijalni faktori od jednake važnosti. Meta-analiza odnosa dispozicijskih čimbenika i izgaranja koju su proveli to i potvrđuje, te, među ostalim, pokazuje da je proaktivna ličnost negativno povezana sa izgaranjem. U obzir je potrebno uzeti i interakciju dispozicijskih i okolinskih čimbenika, što su učinili Harvey i sur. (2006). U istraživanju provedenom na studentima koji rade uz studij oni su ustanovili da u stresnom okruženju uslijed visoke razine konflikta proaktivniji pojedinci imaju veću sklonost emocionalnoj iscrpljenosti i na poslu i na fakultetu (Harvey i sur., 2006). Iako može biti korištena kao strategija u borbi sa stresom, proaktivnost može i uzrokovati stres (Fritz i Sonnentag, 2009) te istraživanja pokazuju kako je ponekad učinkovitije odustati od situacije nego pokušati ju promijeniti ili ublažiti stresore koje ona sadrži (Belschak i Den Hartog, 2010).

Nepoželjno organizacijsko ponašanje

Izgaranje kao mogući negativni ishod proaktivne ličnosti usmjeren je na pojedinca te ima autodestruktivnu komponentnu, Međutim, istraživanje o načinu na koji makijavelistička ličnost može djelovati na način na koji pojedinci izražavaju vlastitu proaktivnost (Becker i O'Hair, 2007) dovodi do pitanja koliko proaktivni pojedinci razmatraju integritet vlastitog djelovanja u širem smislu te na kakva ponašanja su spremni kako bi postigli svoje ciljeve. Drugim riječima, bitno je razmotriti postoji li mogućnost da proaktivniji pojedinci poduzimanjem različitih inicijativa naštete ne samo sebi, već i organizaciji u sklopu koje djeluju.

Takvo ponašanje, koje ima negativnu očekivanu vrijednost za organizaciju, nazivamo nepoželjnim organizacijskim ponašanjem (engl. *counterproductive work behavior)* i možemo ga definirati kao namjerno ponašanje koje krši važne organizacijske norme i predstavlja

prijetnju dobrobiti organizacije, njenim članovima ili oboje (Robinson i Bennett, 1995). Jedna od najpoznatijih i najčešće korištenih klasifikacija u istraživanjima nepoželjnog organizacijskog ponašanja je ona koju su predložile Robinson i Bennett (1995). Prema njima, nepoželjno ponašanje može biti usmjereno prema organizaciji (organizacijska devijantnost), poput sabotaže, krađe ili zlouporabe resursa, te prema drugim pojedincima unutar organizacije (interpersonalna devijantnost), što obuhvaća različite oblike verbalnog i fizičkog zlostavljanja. Navedene definicije primjenjive su na različite organizacijske kontekste, uključujući i obrazovne institucije poput sveučilišta. Međutim, neki su autori konceptualizirali nepoželjno organizacijsko ponašanje koje je usko vezano za akademski kontekst. Tako Burke (1997) razlikuje četiri oblika nepoželjnog akademskog ponašanja: varanje, izmišljanje, poticanje akademskog nepoštenja i plagiranje. Međutim, polazeći od modela Robinson i Bennett (1995) autori hrvatske verzije upitnika nepoželjnog organizacijskog ponašanja prilagođenog za studente (Tomšić, Jerneić i Tonković Grabovac, 2014), tim instrumentom obuhvaćaju spomenuta dva faktora (interpersonalnu i organizacijsku devijantnost) te će u ovom radu, u skladu s tim, to biti osnovna podjela nepoželjnih organizacijskih ponašanja u studenata.

S obzirom na implicitno štetne posljedice nepoželjnog organizacijskog ponašanja, te nalaze koji ukazuju na pojavnost tih ponašanja u akademskom kontekstu (Šimić Šašić i Klarin, 2008), postavlja se pitanje njegovih prediktora. Martinko, Gundlach i Douglas (2002) predložili su integrativnu teoriju nepoželjnog organizacijskog ponašanja te kategorizirali njegove prethodnice u individualne i situacijske varijable. Neke situacijske odrednice akademskog nepoželjnog organizacijskog ponašanja su ponašanje i stavovi vršnjaka, učestalost prijavljivanja varanja profesorima, percipirana težina kazne, promoviranje akademskog integriteta te informiranje o nedopuštenim oblicima ponašanja u akademskoj zajednici (McCabe i Trevino, 1997). Individualni čimbenici koji imaju značajnu prediktorsku ulogu su dob, prosjek ocjena, kognitivne sposobnosti te osobine ličnosti (Jakšić, 2014). Dosadašnja istraživanja usredotočila su se na odnos nepoželjnog akademskog ponašanja s dvije konceptualizacije osobina ličnosti: modela Velikih pet i tzv. Mračnom trijadom ličnosti (Jakšić, 2014). U sklopu modela Velikih pet, kao glavni prediktori pokazali su se niska ugodnost i niska savjesnost (Williams, Nathanson i Paulhus, 2010). Iako sve tri osobine ličnosti u sklopu Mračne trijade, tj. makijavelizam, narcizam i psihopatija, pozitivno koreliraju s akademskim nepoštenjem, neki autori razlikuju veličinu korelacije ovisno o vrsti nepoželjnog akademskog ponašanja. Tako su Nathanson, Paulhus i Williams (2006) identificirali psihopatiju kao jedinog nezavisnog prediktora prepisivanja na ispitu, dok je plagiranje u većoj mjeri povezano s makijavelizmom. Kada je riječ o istraživanjima usmjerenim na odnos proaktivne ličnosti i

organizacijskog ponašanja, ona su se uglavnom usmjerila na profesionalni kontekst, te na poželjna ponašanja. Spitzmuller, Sin, Howe i Fatimah (2015) utvrdili su kako je proaktivna ličnost pozitivno povezana sa poželjnim organizacijskim ponašanjem, a Parker (1998) je zaključio kako velik dio različitih organizacijski poželjnih ponašanja može biti interpretiran kao proaktivan. Nadalje, proaktivna ličnost predviđa poželjna ponašanja, kao i nepoželjna ponašanja u akademskom kontekstu, poput neopravdanih izostanaka ili kašnjenja na predavanja (Islam, Permzadian, Choudbury, Johnston i Anderson, 2018). Studenti veće proaktivne ličnosti imaju veći osjećaj samoefikasnosti (Balluerka, Gorostiaga i Ulacia, 2014; Lin i sur., 2014) i na učinkovitiji se način odnose prema poteškoćama. Nadalje, proaktivniji pojedinci također imaju veću percipiranu kontrolu nad okolinom (Crant, 2000; Sidelinger, 2010), koja je negativno povezana s nepoželjnim organizacijskim ponašanjem (Henle i Blanchard, 2008; Spector i Fox, 2002; Turnipseed i Bacon, 2009). Međutim, u profesionalnom kontekstu, kada je zadovoljstvo poslom bilo nisko, proaktivne osobe bile su manje sklone organizacijskoj devijantnosti od neproaktivnih, a kada je zadovoljstvo poslom bilo visoko, bile su sklonije tom tipu nepoželjnog organizacijskog ponašanja od neproaktivnih (Rodopman, 2006). Rodopman (2006) predlaže da je organizacijska devijantnost određena dodatnim faktorima povrh zadovoljstva poslom za proaktivne osobe, dok je za neproaktivne osobe ono jedan od najsnažnijih odrednica organizacijske devijantnosti.

Akademsko ozračje

Interakcija proaktivne ličnosti s kontekstom u kojem se pojedinac nalazi pokazana je u nizu radova (Rodopman, 2006; Baba i sur., 2009; Bakker i sur., 2012), što je povod tome da autori koji su proveli meta-analize istraživanja proaktivnosti pozivaju na njeno proučavanje u različitim situacijama (Belschak i Den Hartog, 2010; Jiang i sur., 2017). U sveučilišnim okvirima, bitna situacijska odrednica je akademsko ozračje, koja odražava sva subjektivna, tj. socioemocionalna, etička i akademska, iskustva učenika, roditelja, nastavnika i ostalih zaposlenika u ustanovi (Cohen, 2006). Ona se može definirati i kao skup karakteristika neke akademske ustanove koji utječe na ponašanje zaposlenika i studenata te proizlazi iz njihove percepcije ponašanja drugih, a ujedno su to karakteristike koje tu ustanovu razlikuju od neke druge (Hoy, Tarter i Kottkamp, 1992).

Kao svojstvo sveučilišnog konteksta ili subjektivna percepcija sveučilišta od strane studenata, akademsko ozračje karakterizira to da svi studenti unutar istog obrazovnog konteksta doživljavaju i bivaju pod utjecajem istog ozračja (Rania, Siri, Bagnasco, Aleo i Sasso, 2014).

Prema Freibergu i Steinu (1999) kvalitetno akademsko ozračje omogućuju svakom pojedincu doživljaj vlastite vrijednosti i dostojanstva, stvarajući istodobno osjećaj pripadanja nečemu izvan nas samih. Općenito, rezultati brojnih istraživanja pokazali su kako studenti i učenici u čijim je ustanovama kvalitetnije ozračje imaju bolja postignuća, socioemocionalno zdravlje, više samopoštovanje i manju pojavnost problematičnih ponašanja (Catalano, Osterle, Fleming i Hawkins, 2004; Gregory i sur, 2010; Tubbs i Garner, 2008). Značajnu moderatorsku ulogu školskog ozračja u odnosu utjecaja vršnjaka s adolescentskim problematičnim ponašanjem potvrdili su Wang i Dishion (2012). U njihovom istraživanju, pokazalo se kako visoka razina učiteljeve brižnosti, podrške i poštovanja smanjuje utjecaj problematičnih vršnjačkih skupina na adolescentska problematična ponašanja. Loukas, Roalson i Herrera (2010) postuliraju kako učenička percepcija podržavajućeg odnosa učitelja s učenicima može uspostaviti osjećaj zajednice ili povezanosti sa školom, te zauzvrat povećati podršku socijalno prihvatljivih ponašanja. Učenici koji smatraju da njihova škola ima jasan i pošten disciplinski sustav te da njihovi učitelji brinu o njima te pokazuju razumijevanje, imaju manje bihevioralnih problema (Griffith, 1999). Na sličan način, prihvaćanje od strane vršnjaka i pozitivne interakcije s vršnjacima negativno su povezane s adolescentskim bihevioralnim problemima (Stewart, 2003). Pulvers i Diekhoff (1999) dokazali su da studenti koji percipiraju ozračje na fakultetu negativnom češće koriste akademski nečestita ponašanja te su ih skloniji opravdavati.

Akademsko ozračje ima utjecaj i na psihičko zdravlje studenata. Transverzalno istraživanje zdravlja američkih adolescenata (Resnick i sur., 1997) pokazalo je da školsko ozračje objašnjava 13,18% varijance emocionalnog zdravlja, pri čemu se najviše istaknula varijabla interpersonalne bliskosti koja ima najveću korelaciju s emocionalnim teškoćama i suicidalnim namjerama učenika. Nadalje, odnos sa profesorima i njegov utjecaj na razinu otuđenosti u učenika ispitali su Jang, Kim i Reeve (2015) te utvrdili kako visoko kontrolirajući profesori koji ne uspijevaju učenike podržati i motivirati kroz podučavanje u svojih studenata češće uočavaju otuđenost od učenja i školskih zadataka. Povezanost školskog ozračja i narušenog mentalnog i općeg zdravlja kasnije su potvrdili Loukas i Murphy (2007). Dimenzije akademskog ozračja predviđaju i razlike u psihosomatskom zdravlju studenata, što se može objasniti u okviru transakcijskog modela stresa (Lazarus i Folkman, 2004). U okvirima tog modela, percepcija akademskog ozračja zapravo je kognitivna procjena okoline, s dimenzijama kao opisima pojedinih karakteristika okruženja. Stres je, prema tome, posljedica odnosa osobe i okoline u kojoj pojedinac procjenjuje situaciju prezahtjevnom ili procjenjuje da nema dovoljno resursa za suočavanje sa tom situacijom (Lazarus i Folkman, 2004).

Konačno, pojedinci koji se osjećaju zadovoljno ili podržano u sklopu svoje organizacije skloniji su proaktivnom ponašanju (Griffin, Neal i Parker, 2007; Kanfer, Wanberg i Kantrowitz, 2001; LePine i Van Dyne, 1998). Proaktivna ličnost i akademsko ozračje djeluju u interakciji, te Wu i Parker (2013) objašnjavaju kako pozitivne situacijske karakteristike zapravo predstavljaju uvjete u kojima pojedinci mogu izraziti vlastitu dispozicijsku tendenciju da budu proaktivni. Primjeri takvog odnosa su odnos između opsega uloge i preuzimanja inicijative koji je moderiran percepcijom proceduralne pravde (McAllister, Kammdar, Morrison i Turban, 2007). Dodatno, kada imaju podršku profesora, veća je vjerojatnost da će proaktivniji studenti postići više rezultate od manje proaktivnih studenata (McNall i Michel, 2011).

Ciljevi i problemi istraživanja

Osnovni cilj istraživanja bio je ispitati odnos proaktivne ličnosti i nepoželjnih akademskih ishoda poput akademskog izgaranja i nepoželjnog organizacijskog ponašanja na studentima Sveučilišta u Zagrebu. Nadalje, istraživanje ima za cilj ispitati ulogu kvalitete akademskog ozračja kao potencijalnog moderatora u odnosu proaktivne ličnosti s dimenzijama izgaranja i nepoželjnog akademskog ponašanja. Na temelju takvog postavljenog cilja te dosadašnjih teorijskih spoznaja, postavljeni su sljedeći problemi:

1. Ispitati povezanost proaktivne ličnosti s nepoželjnim akademskim ishodima, tj. nepoželjnim organizacijskim ponašanjem u akademskom kontekstu te dimenzijama izgaranja.
Hipoteza 1: Proaktivna ličnost bit će negativno povezana s dimenzijama izgaranja, tj. otuđenosti od studija i s iscrpljenosti.
Hipoteza 2: Proaktivna ličnost bit će negativno povezana s nepoželjnim organizacijskim ponašanjem u akademskom kontekstu.

2. Ispitati moderira li kvaliteta akademskog ozračja odnos između proaktivne ličnosti i dimenzija izgaranja tj. otuđenosti od studija i iscrpljenosti.
Hipoteza 3: Kvaliteta akademskog ozračja moderirat će odnos proaktivne ličnosti i dimenzija izgaranja, na način da će proaktivniji sudionici biti otuđeniji od fakulteta i više iscrpljeni ako percipiraju kvalitetu akademskog ozračja visokom nego niskom.

3. Ispitati moderira li kvaliteta akademskog ozračja odnos između proaktivne ličnosti i nepoželjnog organizacijskog ponašanja u akademskom kontekstu.

Hipoteza 4: Kvaliteta akademskog ozračja moderirat će odnos proaktivne ličnosti i nepoželjnog organizacijskog ponašanja, na način da će proaktivniji sudionici imati manju sklonost nepoželjnom organizacijskom ponašanju ukoliko percipiraju kvalitetu akademskog ozračja visokom nego ako ju percipiraju niskom.

Metoda

Sudionici

U istraživanju je sudjelovalo 406 studenata 31 fakulteta Sveučilišta u Zagrebu, od čega je njih 103 bilo muškog, a 303 ženskog spola. Prosječna dob sudionika iznosila je 22.07 (sd=2.061). Distribucija sudionika prema godini studija prikazana je u Tablici 1.. Najveći broj sudionika studira na Hrvatskim studijima (N=64) te na Arhitektonskom fakultetu (N=63), nakon čega slijede Medicinski fakultet (N=35), Filozofski fakultet (N=33), Ekonomski fakultet (N=29) i Prirodoslovno matematički fakultet (N=29).

Tablica 1. *Podaci o godini studija ispitanih studenata Sveučilišta u Zagrebu (N=406)*

		N	%
Godina studija*	Prva	54	13.50 %
	Druga	97	24.20 %
	Treća	87	21.70 %
	Četvrta	81	20.20 %
	Peta	65	16.20 %
	Šesta	17	4.20 %
Sveukupno		401	100 %

*5 sudionika nije odgovorilo na pitanje o godini studija

Instrumenti

Proaktivna ličnost

Proaktivna ličnost sudionika mjerila se Skalom proaktivne ličnosti koju su razvili Bateman i Crant (1993; na hrvatski jezik prevele Ivić, Bjelajac i Tadić Vujčić, 2017). Skala sadrži 17 čestica (npr. „Stalno tražim nove načine poboljšanja svog života") te su sudionici odgovarali pomoću skale od 7 stupnjeva, od 1 (uopće se ne slažem) do 7 (slažem se u potpunosti). Sve čestice su formulirane na način da viši rezultati ukazuju na postojanje više razine proaktivne ličnosti. Ukupni rezultat dobiven je zbrajanjem svih čestica skale u rasponu od 37 do 116. Pouzdanost skale u prijašnjim istraživanjima varira od $\alpha = 0.87$ (Cai, Guan i Jiang, 2014) do $\alpha = 0.90$ (Tolentino i sur., 2013), dok pouzdanost na ovom uzorku iznosi $\alpha = 0.86$.

Izgaranje

Izgaranje je mjereno pomoću Oldenburškog upitnika izgaranja (engl. *The Oldenburg Burnout Inventory*, Demerouti, Mostret i Bakker, 2010; na hrvatski jezik preveli Hađija i Rajter, 2016). Upitnik se sastoji od dvije skale: „Iscrpljenost" i „Otuđenost". Prvotna namjera upitnika je mjerenje izgaranja na poslu, a u ovom istraživanju uputom je naglašeno da se za vrijeme ispunjavanja prisjete iskustava tijekom studija. Riječ „posao" zamijenjena je riječju „studij". Svaka podljestvica mjerena je pomoću osam čestica, od kojih je četiri sadržajno formulirano u pozitivnom, a četiri u negativnom smjeru. Iscrpljenost se odnosi na stanje u kojem se osoba nalazi zbog ponavljajućeg doživljaja fizičke, kognitivne i emocionalne napetosti na poslu. Primjer negativne čestice je „Vrlo dobro podnosim pritisak svog posla", a pozitivne „Postoje dani kada se osjećam umorno i prije nego dođem na posao.". Otuđenost se odnosi na (mentalno) distanciranje pojedinca od posla i njegovih zahtjeva. Primjer negativne čestice je „Sve se više i više osjećam posvećenim svom poslu", a pozitivne „U zadnje vrijeme obavljam svoj posao automatski, ne razmišljajući". Sudionici na svaku pojedinu česticu odgovaraju zaokruživanjem vrijednosti na skali od 1 do 4, gdje je 1 - u potpunosti se slažem, 2 - slažem se, 3 - ne slažem se i 4 - uopće se ne slažem.

Ukupan rezultat računa se za svaku dimenziju zasebno, tako da se izračuna prosjek rezultata svih čestica na pojedinoj dimenziji. Prije računanja prosječnog rezultata na svakoj dimenziji potrebno je rekodirati negativno formulirane čestice. Kako bi smjer bodovanja

odgovarao smjeru bodovanja ostalih skala korištenih u ovom upitniku, smjer bodovanja okrenut je tako da je 1 označavalo odgovor „uopće se ne slažem“, a 4 odgovor „u potpunosti se slažem“. U skladu s time, prilikom analize rekodirane su pozitivno formulirane čestice kako bi veći prosjek ukazivao na veću razinu iscrpljenosti, odnosno otuđenosti. Koeficijenti pouzdanosti na slovenskom uzroku iznose α=.73 za „Iscrpljenost“ i α=.71 za „Otuđenosti“ (Sedlar, Šprah, Tement i Sočan, 2015). U ovom istraživanju za dimenziju „Iscrpljenost“ koeficijent pouzdanosti je α=0.84 a za „Otuđenost“ α=0.78 što ukazuje na visoku pouzdanost obje skale.

Nepoželjno organizacijsko ponašanje

Upitnik nepoželjnog organizacijskog ponašanja za studentsku populaciju korišten je u svrhu mjerenja nepoželjnog organizacijskog ponašanja u studentskoj populaciji (Tomšić i sur., 2014). Upitnik se sastoji od 17 čestica (npr. „Koliko ste često verbalno napali kolegu/icu*?“).* Svaka se čestica procjenjuje na ljestvici Likertovog tipa s pet stupnjeva pri čemu je 1 - nikada, 2 - jednom ili dvaput u životu, 3 - jednom ili dvaput godišnje, 4 - jednom ili dvaput mjesečno i 5 - svaki tjedan. Ukupni rezultat se formira kao njihov zbroj te se raspon skale kreće od 17 do 90. Pouzdanost upitnika mjerena koeficijentom tipa unutarnje konzistencije Cronbach α u analizi koju su proveli Tomšić, Jerneić i Tonković Grabovac (2014) iznosi 0.86 za ovu skalu, dok u ovoj analizi on iznosi 0.76.

Akademsko ozračje

Akademska ozračje/ozračje mjereno je *Skalom kvalitete školskog/akademskog ozračja* (adaptirana na temelju *Classroom Climate Scale*; Multisite Violence Prevention Project, 2004; adaptirano prema Vessels, 1998, Ljubetić i Bubić, 2015). Riječ je o upitniku kojim se ispituje percepcija ozračja unutar obrazovnih institucija od strane studenata ili nastavnika. Tim se upitnikom ispituju tri aspekta školskog ili akademskog ozračja: odnosi među studentima, odnosi između studenata i nastavnika, te svijest ili potreba za izvještavanjem o nepoželjnim incidentima. Tri čestice koje predstavljaju svijest ili potrebu za izvještavanjem o nepoželjnim incidentima potrebno je rekodirati kako bi se bodovale u istom smjeru kao i ostale čestice u upitniku. Upitnik su adaptirali i preveli na hrvatski jezik Ljubetić i Bubić (2015). Finalna verzija upitnika sastoji se od 22 čestice, primjerice „Studenti pomažu jedni drugima“ ili „Studenti s poštovanjem govore o svojim nastavnicima“. Zadatak sudionika jest da na Likertovoj skali od

pet stupnjeva (1 – uopće se ne slažem, 5 – u potpunosti se slažem) procijene svoje slaganje sa svakom navedenom tvrdnjom. Ukupni rezultat računa se zbrojem odgovora na svim česticama pri čemu veći rezultat ukazuje na višu kvalitetu akademskog ozračja. Pouzdanost dobivena u radu Ljubetić i Bubić (2015) mjerena je koeficijentom tipa unutarnje konzistencije Cronbach α te iznosi 0.89, dok u ovom radu ona iznosi 0.93.

Postupak

Podaci o sudionicima prikupljeni putem *online* upitnika objavljenog na *Google Forms* platformi te podijeljenog putem društvenih mreža. Sudionicima je u uputi upitnika objašnjeno da se istraživanje provodi u svrhu izrade diplomskog rada te da je cilj istražiti percepciju akademske okoline. Sudjelovanje u istraživanju je bilo dobrovoljno i anonimno, no s obzirom na to da je u sklopu istraživanja bilo moguće osvojiti i karte za kino, oni sudionici koji su željeli sudjelovati na kraju upitnika su zamoljeni za valjanu *e-mail* adresu putem koje bismo ih mogli kontaktirati. Sudionici su zamoljeni da iskreno odgovaraju na pitanja u svrhu dobivanja valjanih rezultata. Redoslijed upitnika bio je sljedeći: Oldenburški upitnik izgaranja (OLBI, Demerouti i sur., 2010), Skala proaktivne ličnosti (Bateman i Crant, 1993), Upitnik nepoželjnog organizacijskog ponašanja za studentsku populaciju (NOP-S, Tomšić, Jerneić i Tonković Grabovac, 2014), Skala kvalitete akademskog ozračja (Ljubetić i Bubić, 2015), upitnik o sociodemografskim karakteristikama te odjeljak u kojem su sudionici mogli upisati *e-mail* adresu kako bi sudjelovali u nagradnoj igri.

Rezultati

Upitnik su ispunila sveukupno 406 studenta različitih Sveučilišta u Zagrebu. Prema rezultatima prikazanim u Tablici 2., vidljiva su odstupanja od normalne raspodjele rezultata gotovo svih skala korištenih u istraživanju. Prema rezultatima Kolmogorov-Smirnovtesta s Lilliefors korekcijom, jedina normalna raspodjela dobivena je na rezultatima skale proaktivne ličnosti (K-S=0.4, $K\text{-}S_p$=0.19).

Međutim, omjer koeficijenta asimetrije i standardne pogreške pokazuje kako su raspodjele rezultata dobivenih na skalama otuđenosti (Sk_z=1.64) i iscrpljenosti (Sk_z=-1.81) simetrične, s obzirom na to da se omjeri nalaze unutar raspona +/-1.96. Aritmetičke sredine rezultata dobivenih na skali otuđenosti (M=2.40, sd=0.59) i iscrpljenosti (M=2.81, sd= 0.57) nalaze se blizu sredine teorijskog raspona skale. Međutim, mjere asimetrije u proaktivne ličnosti ukazuju kako je raspodjela rezultata na toj ljestvici negativno asimetrična (Sk_z=- 2.34), te i aritmetička sredina rezultata koja je viša od sredine raspona skale odražava sklonost sudionika da u prosjeku sebe procjenjuju proaktivnima (M= 83.06, sd= 12.56). Rezultati skale kvalitete akademskog ozračja su također raspodijeljeni negativno asimetrično (Sk_z=-4.74). Takav rezultat daje nam do znanja da su sudionici pokazali tendenciju procjenjivati akademsko ozračje kvalitetnom, čemu u prilog ide i aritmetička sredina rezultata dobivenih na ovoj skali koja se nalazi iznad sredine teorijskog raspona skale (M=71.85, sd=14.52).

S druge strane, raspodjela rezultata dobivenih na skali nepoželjnog organizacijskog ponašanja očekivano je pozitivno asimetrična (Sk_z=5.24). Nadalje, prema aritmetičkoj sredini rezultata (M=31.31, sd=7.29), sudionici su u prosjeku vlastitu sklonost nepoželjnom organizacijskom ponašanju procjenjivali niskom. To je razvidno i iz činjenice da su je maksimalan ostvaren rezultat na ovoj skali iznosio 62, dok maksimalni mogući rezultat koji se može ostvariti na upitniku nepoželjnog organizacijskog ponašanja u akademskom kontekstu iznosi 90.

Tablica 2. *Deskriptivni podaci varijabli korištenih u istraživanju izračunati na uzorku studenata Sveučilišta u Zagrebu (N=406)*

	Min.	*Max.*	*M*	*C*	*Sd*	*K-S*	*K-S$_p$*	*Sk*	*Sk$_{err}$*	*Sk$_z$*
Proaktivna ličnost	37.00	116.00	83.06	84	12.56	.04	0.19	-0.28	0.12	-2.34
Otuđenost	1.00	3.88	2.40	2.38	0.59	.07**	0.00	0.20	0.12	1.64
Iscrpljenost	1.38	4.00	2.81	2.88	0.57	.07**	0.00	-0.22	0.12	-1.81
Nepoželjno organizacijsko ponašanje	17.00	62.00	31.31	30.00	7.29	.09**	0.00	0.63	0.12	5.24
Kvaliteta akademskog ozračja	27.00	100.00	71.85	76.00	14.52	.07**	0.00	-0.57	0.12	-4.74

Napomena. K-S=Kolmorogov-Smirnov statistik; Sk =Koeficijent asimetrije ; Sk$_{err}$ =Standardna pogreška ; Sk$_z$ =omjer Sk i Sk$_{err}$

U Tablici 3. prikazane su interkorelacije između varijabli. Proaktivna ličnost u naših sudionika najviše je korelirala sa subskalama izgaranja - otuđenosti (r= - 0.28, p< 0.01) i iscrpljenosti (r= - 0.25, p< 0.01) i to u negativnom smjeru. Prema tome, proaktivniji sudionici iskazali su manje razine iscrpljenosti i otuđenosti. Međutim, riječ je o niskim korelacijama. Povezanost proaktivne ličnosti i nepoželjnog organizacijskog ponašanja također je negativna i niska (r=- 0.13, p<0.05), a kvaliteta akademskog ozračja i proaktivna ličnost nisu značajno povezane (r=- 0.06, p>0.05). Najveća povezanost između svih analiziranih varijabli dobivena je između kvalitete akademskog ozračja i skale otuđenosti (r=-0.47, p< 0.01). Pokazalo se, dakle, da su studenti koji su nezadovoljniji kvalitetom akademskog ozračja ujedno i skloniji osjećati se otuđenijima od svog studija. Iste veličine efekta je i povezanost između skala otuđenosti i iscrpljenosti, u pozitivnom smjeru (r=- 0.46, p< 0.01), što je očekivano s obzirom na to da je riječ o subskalama istog upitnika izgaranja. Nadalje, dobiveni rezultati ukazuju kako su studenti koji su iskazali veću razinu otuđenosti također izrazili veću sklonost nepoželjnom organizacijskom ponašanju, tj. korelacija između te dvije varijable pozitivna je i srednje visoka (r=0.30, p< 0.01). Sličan rezultat dobiven je i u korelacijskoj analizi odnosa iscrpljenosti i kvalitete akademskog ozračja. Dakle, iscrpljenost i kvaliteta akademskog ozračja su značajno negativno povezane (r=- 0.39, p< 0.01). Iscrpljenost se također pokazala nisko, ali značajno pozitivno povezanom s nepoželjnim organizacijskim ponašanjem (r= 0.17, p< 0.01). Konačno,

nepoželjno organizacijsko ponašanje u akademskom kontekstu pokazalo se negativno značajno povezano s kvalitetom akademskog ozračja (r= -0.21, p< 0.01), te ta korelacija ukazuje da su studenti nezadovoljniji kvalitetom akademskog ozračja bili skloniji nepoželjnim organizacijskim ponašanjima u akademskom kontekstu.

Tablica 3. *Interkorelacijska matrica varijabli korištenih u istraživanju (N=406)*

Varijabla	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**
1. Proaktivna ličnost	1	-	-	-	-
2. Otuđenost	-0.28**	1	-	-	-
3. Iscrpljenost	-0.25**	0.46**	1	-	-
4.Nepoželjno organizacijsko ponašanje	-0.13*	0.30**	0.17**	1	-
5. Kvaliteta akademskog ozračja	0.06	-0.47**	-0.39**	-0.21**	1

'** p< 0.01, *p<0.05

Hijerarhijskom regresijskom analizom provjereno je moderira li kvaliteta akademskog ozračja sastavnice izgaranja (otuđenost i iscrpljenost) te nepoželjno organizacijsko ponašanje u akademskom kontekstu. Ispitivanje moderatorskog efekta kvalitete akademskog ozračja na odnos proaktivne ličnosti te korištenih varijabli zahtijevalo je stvaranje nove varijable koja predstavlja umnožak proaktivne ličnosti i kvalitete akademskog ozračja (*Proaktivna ličnost X Kvaliteta akademskog ozračja*). Ova varijabla uvrštena je u posljednjem koraku hijerarhijske regresijske analize kako bi se utvrdilo povećava li se njenim uključenjem statistički značajno količina objašnjene varijance kriterija.

Kao što je vidljivo iz Tablice 4., proaktivna ličnost umjeren je, ali značajan prediktor iscrpljenosti (β = -0.25, t = 5.19, p < 0.01) na način da pojedinci koji su proaktivniji pokazuju manju razinu iscrpljenosti. Samostalno, proaktivna ličnost objašnjava 6% varijance iscrpljenosti (R^2 = 0.06, $F(R^2)$ = 26.95, p < 0.01). Uvrštavanjem kvalitete akademskog ozračja u regresijsku jednadžbu objašnjeno je dodatnih 14% varijance iscrpljenosti ($F(\Delta R^2)$ = 69.05, p < 0.01). Kvaliteta akademskog ozračja, stoga, je značajan prediktor studentske iscrpljenosti tj. studenti nezadovoljniji akademskim ozračjem biti će iscrpljeniji (β = -0.37, t = 8.31, p < 0.01). Zajedno, proaktivna ličnost i kvaliteta akademskog ozračja objašnjavaju 20% varijance iscrpljenosti. Pokazalo se i kako kvaliteta akademskog ozračja moderira odnos iscrpljenosti i proaktivne ličnosti. Uvrštenjem umnoška proaktivne ličnosti i akademskog ozračja u trećem koraku hijerarhijske regresijske analize, količina objašnjene varijance povećava na 21% (ΔR^2

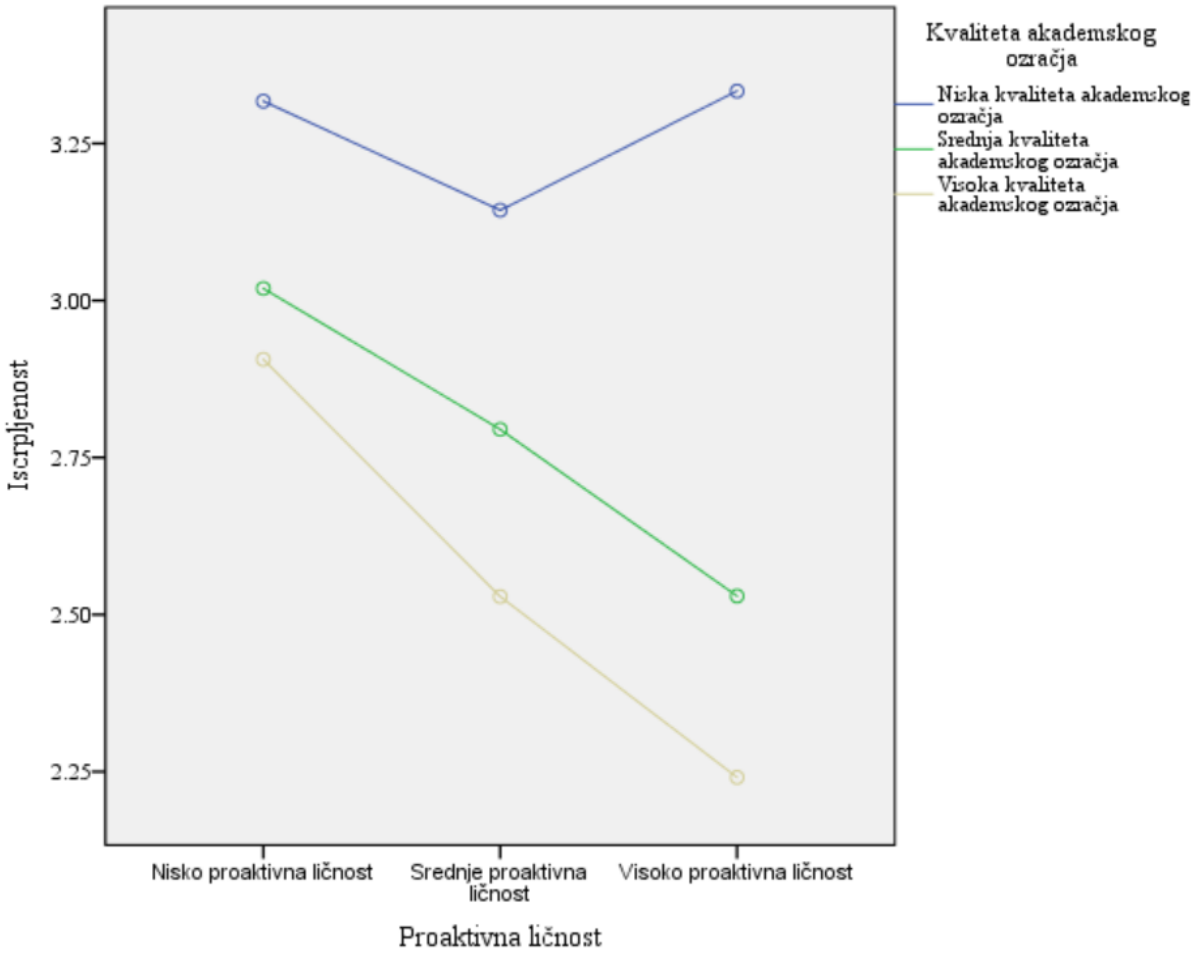
= 0.01, F (ΔR^2) = 6.27, p < 0.05), a standardizirani regresijski koeficijenti interakcije proaktivne ličnosti i akademskog ozračja statistički su značajni (β = -0.11, t = 2.50, p < 0.05).

Tablica 4. Regresijska analiza odnosa proaktivne ličnosti i iscrpljenosti sa kvalitetom akademskog ozračja kao moderatorom (N=406)

	Prediktor	Beta	T	P	R^2	R^2_{kor}	$F(R^2)$	ΔR^2	$F(\Delta R^2)$
1	Proaktivna ličnost	- 0.25	- 5.19	0.00	0.06	0.06	26.95**	0.06	29.95**
2	Proaktivna ličnost	- 0.23	- 5.10	0.00					
	Kvaliteta akademskog ozračja	- 0.37	- 8.31	0.00	0.20	0.20	50.27**	0.14	69.05**
3	Proaktivna ličnost	- 0.24	- 5.42	0.00					
	Kvaliteta akademskog ozračja	- 0.36	- 8.17	0.00					
	Proaktivna ličnost X Kvaliteta akademskog ozračja	- 0.11	- 2.50	0.01	0.21	0.21	36.04**	0.01	6.27*

*(p<0.05) **(p<0.01)

U svrhu razumijevanja načina na koji kvaliteta akademskog ozračja djeluje na odnos proaktivne ličnosti, grafički su prikazani dobiveni rezultati, koji su na prediktorskoj i moderatorskoj varijabli prethodno pretvoreni kategorizirane u tri skupine. Točnije, proaktivna ličnost kategorizirana je kao visoko, srednje ili nisko proaktivna ličnost. Granične vrijednosti ovih skupina određene su tako da je niska proaktivna ličnost obuhvaćala rezultate od minimuma (Min=37) do M-1 sd (M=83.06, sd=12.56), srednja od M-1 sd do M+1 sd, te visoka od M+1 sd do maksimuma (Max=116). Na jednak način, rezultati na skali kvalitete akademskog ozračja kategorizirani su u nisku, srednju i visoku kvalitetu akademskog ozračja (*M*=71.85, sd=14.52). Iz grafičkog prikaza 1., vidljivo je da je efekt kvalitete akademskog ozračja različit za različite kategorije proaktivne ličnosti. Točnije, kod ispitanika koji su kvalitetu akademskog ozračja ocijenili srednjom i visokom, s porastom razine proaktivne ličnosti pada stupanj iscrpljenosti, dok je kod ispitanika koji su kvalitetu akademskog ozračja procijenili niskom pad iscrpljenosti prisutan kod nisko i srednje proaktivnih studenata, no ne i kod visoko proaktivnih studenata. Naime, kod visoko proaktivnih studenata dolazi do rasta iscrpljenosti kada je kvaliteta akademskog ozračja niska.



Graf 1. Moderatorski efekt kvalitete akademskog ozračja na odnos proaktivne ličnosti i iscrpljenosti

Međutim, gore opisani regresijski učinak nije uočen kada je riječ o ostalim varijablama korištenim u ovom istraživanju. U Tablici 5. prikazani su rezultati hijerarhijske analize provedene kako bi se ispitala moderatorska uloga kvalitete akademskog ozračja u odnosu proaktivne ličnosti i otuđenosti. Iako je u prvom koraku potvrđeno kako proaktivna ličnost značajno predviđa nižu razinu studentske otuđenosti ($\beta = -0.28$, $t = -5.92$, $p < 0.01$), te je u drugom koraku utvrđena i značajna prediktorska uloga kvalitete akademskog ozračja ($\beta = -0.46$, $t = 10.86$, $p < 0.01$), u trećem koraku interakcija proaktivne ličnosti i kvalitete akademskog ozračja nije značajno povećala količinu objašnjene varijance otuđenosti ($\Delta R^2 = 0.00$, $F(\Delta R^2) = 2.34$, $p < 0.05$). U skladu s tim, standardizirani regresijski koeficijenti interakcije proaktivne ličnosti i akademskog ozračja statistički nisu značajni ($\beta = -0.06$, $t = 1.53$, $p > 0.05$). Proaktivna ličnost samostalno je objasnila 8 % varijance otuđenosti ($F(R^2) = 35.03$, $p < 0.01$), na način da

proaktivniji studenti imaju manju sklonost biti otuđeni od studija. Nadalje, proaktivna ličnost i kvaliteta akademskog ozračja zajedno objašnjavaju 29% varijance otuđenosti, tj. povrh proaktivne ličnosti, kvaliteta akademskog ozračja objašnjava dodatnih 21% varijance otuđenosti, ($F(\Delta R^2) = 117.97$, $p < 0.01$). Dakle, postotak sveukupne objašnjene varijance u ovom slučaju je viši nego kada je kriterij bila iscrpljenost, no uz izostanak značajnog moderatorskog efekta.

Tablica 5. Regresijska analiza odnosa proaktivne ličnosti i otuđenosti sa kvalitetom akademskog ozračja kao moderatorom (N=406)

	Prediktor	Beta	T	P	R^2	R^2_{kor}	$F(R^2)$	ΔR^2	$F(\Delta R^2)$
1	Proaktivna ličnost	- 0.28	- 5.92	0.00	0.08	0.08	35.03**	0.08	35.03**
2	Proaktivna ličnost	- 0.25	- 6.05	0.00	0.29	0.29	81.57**	0.21	117.97**
	Kvaliteta akademskog ozračja	- 0.46	- 10.86	0.00					
3	Proaktivna ličnost	- 0. 27	- 6.22	0.00	0.29	0.29	55.34**	0.00	2.34
	Kvaliteta akademskog ozračja	- 0.45	- 10.74	0.00					
	Proaktivna ličnost X Kvaliteta akademskog ozracja	- 0.06	- 1.53	0.13					

*(p<0,05) **(p<0,01)

Tablica 6. prikazuje rezultate hijerarhijske regresijske analize sa nepoželjnim organizacijskim ponašanjem kao zavisnom varijablom. Proaktivna ličnost pokazala se značajnim prediktorom nepoželjnog organizacijskog ponašanja ($\beta = -0.13$, $t = -2.53$, $p < 0.05$). Njome je objašnjeno 2% varijance nepoželjnog organizacijskog ponašanja ($F(R^2) = 6.42$, $p < 0.05$), na način da će proaktivniji studenti biti manje skloni nepoželjnom organizacijskom ponašanju. Uključivanjem kvalitete akademskog ozračja u analizu, objašnjeno je 6% varijance, tj. dodatnih 4% ($F(\Delta R^2) = 17.46$, $p > 0.01$), što je i dalje vrlo nizak koeficijent determinacije. Kvaliteta akademskog ozračja iskazala je u analizi veću prediktivnu vrijednost od proaktivne ličnosti ($\beta = -0.20$, $t = -4.18$, $p < 0.01$). Međutim, interakcija proaktivne ličnosti i kvalitete akademskog ozračja ne doprinosi objašnjenju interpersonalne devijantnosti ($\Delta R^2 = 0.00$,

$F(\Delta R^2) = 1.33, p > 0.05$) te veličina objašnjene varijance nakon njenog uključivanja u analizu ostaje 6%.

Tablica 6. Regresijska analiza odnosa proaktivne ličnosti i nepoželjnog organizacijskog ponašanja sa kvalitetom akademskog ozračja kao moderatorom (N=406)

	Prediktor	Beta	T	P	R^2	R^2_{kor}	$F(R^2)$	ΔR^2	$F(\Delta R^2)$
1	Proaktivna ličnost	- 0.13	- 2.53	0.01	0.02	0.01	6.42*	0.02	6.42*
2	Proaktivna ličnost	- 0.11	- 2.33	0.02	0.06	0.05	12.07**	0.04	17.46**
	Kvaliteta akademskog ozračja	- 0.20	- 4.18	0.00					
3	Proaktivna ličnost	- 0.11	- 2.25	0.02	0.06	0.05	8.05**	0.00	0.07
	Kvaliteta akademskog ozračja	- 0.20	- 4.18	0.00					
	Proaktivna ličnost X Kvaliteta akademskog ozračja	0.01	0.27	0.79					

*(p<0,05) **(p<0,01)

Rasprava

Cilj ovog rada bio je ispitati odnos proaktivne ličnosti sa nepoželjnim akademskim ishodima, tj. nepoželjnim organizacijskim ponašanjem u akademskom kontekstu te akademskim izgaranjem, te provjeriti moderatorski efekt kvalitete akademskog ozračja na te odnose. Nakon pregleda literature, postavljene su hipoteze o negativnoj povezanosti proaktivne ličnosti sa nepoželjnim organizacijskim ponašanjem u akademskom kontekstu, kao i sa dimenzijama izgaranja. Nadalje, prema trećoj postavljenoj hipotezi, proaktivniji pojedinci trebali bi biti manje skloni nepoželjnim organizacijskim ponašanjima ukoliko ocjenjuju kvalitetu akademskog ozračja višom. Konačno, četvrta hipoteza je da bi proaktivniji pojedinci biti skloniji iscrpljenosti i otuđenosti ukoliko doživljavaju kvalitetu akademskog ozračja niskom.

Analizom interkorelacija naša prva hipoteza tek je djelomično potvrđena. Proaktivna ličnost značajno je negativno korelirala sa nepoželjnim organizacijskim ponašanjem u akademskom kontekstu no je ta korelacija bila niska ($r=-0.13$, $p<0.05$). Negativni smjer povezanosti u skladu je sa nizom nalaza koji potvrđuju da bi proaktivniji pojedinci trebali imati manju sklonost nepoželjnim organizacijskom ponašanjima (Islam i sur., 2018) te imati učinkovitije načine nošenja sa poteškoćama (Balluerka i sur., 2014; Lin, i sur., 2014) uslijed povećane samoefikasnosti i većeg osjećaja samokontrole. Međutim, korelacija je niska, te bi jedan od razloga tome mogla biti osjetljiva priroda pitanja o nepoželjnom organizacijskom ponašanju, ali i rijetkost nekih od ispitanih ponašanja, koja se odražava i u pozitivno asimetričnoj raspodjeli rezultata na skali nepoželjnog organizacijskog ponašanja ($Sk_z=5.24$). Ukoliko se usporedi sa korelacijom akademskog ozračja i nepoželjnog organizacijskog ponašanja u akademskom kontekstu ($r= -0.21$, $p< 0.01$), vidljivo je kako je akademsko ozračje snažnije povezano sa nepoželjnim organizacijskim ponašanjem od proaktivne ličnosti.

U okvirima integrativne teorije nepoželjnog organizacijskog ponašanja (Martinko i sur., 2002) situacijska varijabla u ovom slučaju bila bi kvaliteta akademskog ozračja, dok bi proaktivna ličnost bila individualna varijabla. Dakle, kada je riječ o korištenim varijablama u ovom istraživanju, situacijska varijabla pokazala je jaču korelaciju sa nepoželjnim organizacijskim ponašanjem. Tome u prilog ide i značajan doprinos kvalitete akademskog ozračja u predviđanju nepoželjnog organizacijskog ponašanja povrh proaktivne ličnosti. Točnije, proaktivna ličnost samostalno je objasnila 2% varijance nepoželjnog organizacijskog ponašanja ($F(R^2)=6.42$, $p < 0.05$), dok proaktivna ličnost i kvaliteta akademske ozračja zajedno objašnjavaju 6% varijance nepoželjnog organizacijskog ponašanja u akademskom kontekstu,

tj. dodatnih 4% (F (ΔR^2)= 17.46, p< 0.01). Međutim, bitno je uzeti u obzir kako je taj postotak značajan, no skroman. Nadalje, značajne korelacije drugih individualnih varijabli sa nepoželjnim organizacijskim ponašanjem, kao što su, primjerice, ugodnost i savjesnost (Williams i sur., 2010) dovode do mogućnosti da bi odnos kvalitete akademskog ozračja kao situacijske odrednice nepoželjnog organizacijskog ponašanja sa nekom od navedenih individualnih varijabli bio drugačiji nego što je slučaj kod proaktivne ličnosti, tj. da u usporedbi sa tim individualnim varijablama ona ne bi bila značajniji prediktor.

U okvirima koncepta o vanjskim i unutarnjim faktorima izgaranja kojeg je elaborirao Backović (2002), može se reći kako se akademsko ozračje kao vanjska odrednica pokazalo u ovoj analizi važnijim od proaktivne ličnosti i kada je riječ o iscrpljenosti i otuđenosti od studija. U skladu sa nalazima meta-analize koju su proveli Alarcon i sur. (2009) proaktivniji pojedinci manje su skloni izgaranju tj. iscrpljenosti i otuđenosti od studija te su stoga korelacije proaktivne ličnosti sa dimenzijama izgaranja u skladu su sa postavljenom hipotezom. Međutim, te korelacije su prilično niske iako su značajne i u očekivanom smjeru ($r_{otuđenost}$=-0.28, $r_{iscrpljenost}$= - 0.25, p< 0.01). S druge strane, korelacije dobivene između kvalitete akademskog ozračja i otuđenosti (r=-0.47, p< 0.01) ili kvalitete akademskog ozračja i iscrpljenosti (r=-0.39, p< 0.01) su više. Iako razlika nije velika, ovakav rezultat dovodi u pitanje rezultate meta-analize koju su proveli Alarcon i sur. (2009), prema kojoj su individualni i okolinski faktori jednako važni. No jednako kao što je rečeno u slučaju nepoželjnog organizacijskog ponašanja, bitno je naglasiti da bi u slučaju neke druge individualne varijable taj odnos mogao biti drugačiji te da na temelju ovakvog nalaza ne možemo izvoditi opće zaključke o usporedbi značaja unutarnjih i vanjskih faktora izgaranja. Nadalje, osim što je vanjski faktor, tj. kvaliteta akademskog ozračja pokazala snažniju povezanost sa dimenzijama izgaranja, ona je i značajno doprinijela objašnjenju varijance otuđenosti kao i iscrpljenosti povrh proaktivne ličnosti. Samostalno, proaktivna ličnost je objašnjavala 8% otuđenosti (F(R^2)=35.03, p< 0.01) te 6% iscrpljenosti (F(R^2)=26.95 p< 0.01). Nakon uvođenja kvalitete akademskog ozračja u hijerarhijski model, taj postotak se u slučaju otuđenosti povisio na 29% (F (ΔR^2)= 117.97, p< 0.01), a u slučaju iscrpljenosti na 20% (F (ΔR^2)= 69.05, p< 0.01). Takav značaj kvalitete akademskog ozračja u objašnjenju varijance dimenzija izgaranja još jedna je potvrda važnosti ovog okolinskog faktora za izgaranje, što je sukladno nalazima dobivenim na zaposlenicima (Lee i sur., 2013), elitnim sportašima (Lemyre, Hall i Roberts, 2008) i studentima (Loukas i Murphy, 2007; Resnick i sur., 1997).

Nastavljajući se na radove koji pozivaju na ispitivanje proaktivne ličnosti i njenih korelata u različitim uvjetima (Belschak i sur., 2010), ispitana je moderatorska uloga kvalitete

akademskog ozračja u odnosu proaktivne ličnosti i dimenzija izgaranja te nepoželjnim organizacijskim ponašanjem. Hijerarhijskom analizom utvrđeno je kako je kvaliteta akademskog ozračja značajan moderator samo u odnosu proaktivne ličnosti sa iscrpljenosti ($\Delta R^2 = 0.01$, $F = 6.27$, $p < 0.05$). Iz grafičkog prikaza ovog odnosa vidljivo je da su studenti koji su procijenili kako je njihovo akademsko ozračje niske kvalitete izrazili veće razine iscrpljenosti sa porastom proaktivnosti, dok je kod srednje i visoke kvalitete akademskog ozračja veća proaktivnost ujedno značila i manju razinu iscrpljenosti u sudionika. Dakle, odnos iscrpljenosti i proaktivne ličnosti nije jednak na svim razinama kvalitete akademskog ozračja, te ona doprinosi njegovom objašnjenju. U okvirima teorije konzervacije resursa (Hobfoll, 1989), i proaktivnost i akademsko tj. organizacijsko ozračje mogu se protumačiti kao resursi čiji manjak izaziva stres. No, prema našim nalazima, kvaliteta akademskog ozračja istaknula se kao bitan (situacijski) resurs, dok je uloga proaktivne ličnosti manje jasna. Međutim, ovakav moderatorski učinak predviđen je pretpostavkom o tome da u slučajevima kada je osoba iznimno proaktivna, čini puno više od nužnog minimuma te time iscrpljuje energiju i vrijeme, pogotovo kada su i ostali (organizacijski) resursi iznimno manjkavi (Bolino i sur., 2010).

Otuđenost, kao druga dimenzija izgaranja, nije bila značajno više objašnjena interakcijom kvalitete akademskog ozračja i proaktivne ličnosti. Točnije, bez obzira na kvalitetu akademskog ozračja, veća proaktivnost ujedno je značila i manju otuđenost od studija te uvođenje interakcije ozračja i proaktivne ličnosti ne doprinosi značajno objašnjenju varijance otuđenosti ($\Delta R^2 = 0.00$, $F\ (\Delta R^2) = 2.34$, $p>0.05$). Ukoliko se osvrnemo na istraživanje koje su proveli Jang i sur. (2015), te u njega uklopimo dobivene rezultate, mogli bismo pretpostaviti kako je jedan od ključnih faktora koji determinira otuđenost u akademskom kontekstu odnos sa profesorima. U budućim istraživanjima, bilo bi korisno detaljnije ispitati ovaj odnos te ispitati dimenzije kvalitete akademskog ponašanja, tj. nepoželjno ponašanje, odnos sa drugim studentima i profesorima u moderatorskoj ulozi. Poglavito bi bilo važno ispitati koliku ulogu u moderiranju otuđenosti u proaktivnih studenata imaju profesori koji ne uspijevaju motivirati studente te imaju kontrolirajući stil podučavanja, posebice u interakciji sa određenim dispozicijskim varijablama u studenata, s obzirom na to da bi, ukoliko rezultati pokažu da je nužno, zadužene institucije kroz edukaciju mogle zaposlenike podučiti konstruktivnijim načinima podučavanja te potkrijepiti relevantnost kvalitetnih odnosa sa studentima dobivenim rezultatima.

Za razliku od sudionika koji su bili dio istraživanja odnosa proaktivnosti i zadovoljstva poslom (Rodopman, 2006), nije postajala razlika u sklonosti nepoželjnim organizacijskim ponašanjima u proaktivnijih i manje proaktivnih sudionika s obzirom na zadovoljstvo

akademskim ozračjem tj. interakcija proaktivne ličnosti i kvalitete akademskog ozračja ne doprinosi u provedenoj analizi objašnjenju nepoželjnog organizacijskog ponašanja ($\Delta R^2 = 0.00$, $F(\Delta R^2) = 0.07$, $p > 0.05$). Iako je u Rodopmanovom (2006) radu bila riječ o zadovoljstvu poslom, a u ovom radu o percepciji kvalitete akademskog ozračja, opravdano je usporediti ova dva rada jer stavljaju odnos proaktivne ličnosti i nepoželjnih organizacijskih ponašanja u kontekst zadovoljstva organizacijom u kojoj pojedinac djeluje. Možemo pretpostaviti kako je osnovni razlog nepodudaranja rezultata činjenica da su kvaliteta akademskog ozračja i zadovoljstvo poslom različiti konstrukti, pri čemu akademsko ozračje ima veću interpersonalnu komponentu.

Drugi potencijalni razlog mogao bi ležati i u tome da su naši sudionici sveučilišni studenti, dok su u Rodopmanovom (2006) sudjelovali zaposlenici. Kontekstualno bliže istraživanje proveli su Wang i Dishion (2012), no pritom prediktor nije bila proaktivna ličnost već utjecaj vršnjaka. U navedenom istraživanju, kvalitetno akademsko ozračje smanjilo je utjecaj vršnjaka na problematično ponašanje adolescenata. Međutim, odnos utjecaja problematičnih vršnjaka i adolescentske devijantnosti mogao bi biti jednostavniji od odnosa proaktivne ličnosti i nepoželjnih organizacijskih ponašanja u akademskom kontekstu, iako niz radova ide u prilog tome da su pojedinci koji se osjećaju zadovoljno ili podržano u sklopu svoje organizacije skloniji proaktivnom ponašanju ponašanju (Griffin, Neal i Parker, 2007; Kanfer, Wanberg i Kantrowitz, 2001; LePine i Van Dyne, 1998), te je proaktivno ponašanje pozitivno povezano sa poželjnim organizacijskim ponašanjima (Islam i sur., 2018) S obzirom na negativno asimetričnu raspodjelu rezultata skale kvalitete akademskog ozračja, tj. na to da su sudionici ovog istraživanja većinom akademsku ozračje procijenili kvalitetnim (Sk_z=-4.74), moguće je da je ovakva raspodjela jedan od razloga izostanka moderatorskog efekta.

Metodološki nedostaci istraživanja

Provedeno istraživanje ima određena ograničenja na koja se bitno osvrnuti. Primarno, iako je odluka da se koristi subjektivna mjera proaktivne ličnosti opravdana navodima o pristranosti promatrača koji bi procjenjivali proaktivnost sudionika te korisnosti subjektivnih mjera kako bi se proučili neopažljivi elementi proaktivnosti (Parker i sur., 2010), moguće je da bi objektivnija mjera proaktivnosti dobivena procjenom kolega i profesora bila primjerenija za akademski kontekst. Uz navedeno, postavlja se i pitanje razlike proaktivne ličnosti i proaktivnog ponašanja – u većini metaanaliza „proaktivnost“ podrazumijeva oba konstrukta te se u osvrtima autori ne bave detaljno njihovim razlikama poglavito jer se proaktivna ličnost

pokazala značajnim prediktorom proaktivnog ponašanja (Marler, 2008; McCormick i sur., 2018). Međutim, s obzirom da je jedan od kriterija, nepoželjno ponašanje, bihevioralne prirode, moguće je da bi korelacije između nepoželjnog organizacijskog i proaktivnog ponašanja bile snažnije nego što je slučaj sa proaktivnom ličnosti i ovim kriterijem.

Kada je riječ o nepoželjnom organizacijskom ponašanju, bitno je napomenuti i pozitivno asimetričnu raspodjelu (Sk_z=5.24) rezultata dobivenih na ovoj skali, što je moguće pripisati tome da je riječ o relativno rijetkim ponašanjima. Ipak, nužno je napomenuti i da je zbog osjetljive prirode pitanja o nepoželjnom organizacijskom ponašanju moguće da je bila prisutna sklonost davanju socijalno poželjnih odgovora jer je velik dio sudionika radi sudjelovanja u nagradnoj igri ostavilo svoju *email* adresu što je ugrozilo preduvjet anonimnosti, pogotovo ukoliko njihova *email* adresa ne sadrži pseudonim, već pravo ime. Dodatno, činjenica da je istraživanje provedeno *online* implicira neizbježan rizik nemogućnosti kontroliranja toga tko ispunjava upitnik i koliko puta, kao i izostanak direktnog kontakta koji bi pružio priliku za razjašnjenje eventualnih nejasnoća prilikom ispunjavanja.

Konačno, nužno je spomenuti i da je Oldenburški upitnik izgaranja (Demerouti i sur., 2010) prvotno namijenjen mjerenju izgaranja u profesionalnom, a ne akademskom kontekstu te je za potrebe ovog istraživanja prilagođen zamjenom riječi „posao“ sa riječju „studij“. Postavlja se, stoga, pitanje toga koliko bi upitnik izvorno namijenjen za studentsku populaciju, poput mjere nepoželjnog organizacijskog ponašanja korištenog u ovom istraživanju, bio primjerenija mjera izgaranja u akademskom kontekstu.

Teorijske i praktične implikacije istraživanja

Teorijski doprinos ovog rada primarno leži u odgovoru na zaključak preglednog rada Belschaka i sur. (2010) u kojem je istaknuta potreba za istraživanjem ovisnosti odnosa proaktivne ličnosti i različitih ishoda o kontekstu. Kontekst je, pritom, bio dvojak. Kao prvo, riječ je o studentskoj populaciji i akademskom kontekstu Sveučilišta u Zagrebu, nasuprot profesionalnim organizacijama u sklopu kojih je proveden veći broj istraživanja proaktivnosti. Kada se radi isključivo o odnosu proaktivne ličnosti i izgaranja, za razliku od nalaza istraživanja provedenih u sklopu radne organizacije (Bolino i Turnley, 2005; Grant, 2008), veća razina proaktivnosti u provedenoj korelacijskoj analizi se pokazala značajno negativno povezanom sa većom razinom iscrpljenosti ($r = -0.25$, $p < 0.01$) i otuđenosti ($r = -0.28$, $p < 0.01$) u studenata. Takav rezultat dovodi u pitanje sličnost prirode odnosa proaktivnosti i izgaranja u zaposlenika i studenata. S obzirom na sve veću pojavu akademskog izgaranja (Zhong i sur., 2009), bitno je

nastaviti proučavati taj fenomen u studentskoj populaciji kako bismo dobili točnije nalaze. Kao što je već spomenuto, također je potrebno ponoviti istraživanje upitnikom koji je izvorno namijenjen mjerenju izgaranja u studentskoj populaciji, Konačno, nepoželjno organizacijsko ponašanje u akademskom kontekstu pokazalo se negativno povezanim sa proaktivnom ličnosti ($r=-0.13$, $p<0.05$), što je slučaj i u istraživanjima provedenim u radnim organizacijama (Islam i sur., 2018). Naši nalazi podudaraju se, stoga, djelomično sa prethodnim istraživanjima proaktivne ličnosti u profesionalnom kontekstu, te kada je riječ o izgaranju rezultati ukazuju na različitosti.

Kontekst u drugom smislu, tj. kvaliteta akademskog ozračja, pokazala se relevantnom kada je riječ samo o jednoj varijabli. Točnije, moderatorska analiza ukazala je na ovisnost odnosa iscrpljenosti i proaktivnosti o kvaliteti akademske ozračja, pogotovo kada je ozračje nekvalitetno. Kao što je već rečeno, taj nalaz usklađen je sa teorijom resursa te sa postulatom Bolina i sur. (2010**)** o proaktivnosti koja može dovesti do negativnih ishoda ako se pojedinac nalazi u vrlo nepovoljnim uvjetima. Ostatak hijerarhijskih analiza, u kojima su otuđenost i nepoželjno organizacijsko ponašanje u ulozi kriterija, međutim, nije otkrila značajan moderatorski učinak kvalitete akademskog ozračja. Ovakav rezultat potkrepljuje teoriju o proaktivnoj ličnosti kao stabilnoj tendenciji koja je nesputana situacijskim silama i ne pada lako pod okolinske utjecaje (Bateman i Crant, 1993; Fuller i Marler, 2009).

Značajnost kvalitete akademskog ozračja kao moderatora odnosa proaktivne ličnosti i iscrpljenosti ima i praktične implikacije. Kada je kvaliteta akademskog ozračja niska, upravo su visoko proaktivni pojedinci najiscrpljeniji, što je objašnjivo njihovim povećanim naporima uloženim u pokušaje promjene vlastitih okolnosti. Manjak podrške od profesora, ismijavanje, vrijeđanje i neprijateljski odnosi sa kolegama čine najproaktivnije studente najranjivijima. U skladu s time, bitno je obratiti posebnu pozornost na najaktivnije studente kada na fakultetu postoje konfliktne situacije na organizacijskoj razini, kao i uzeti to u obzir prilikom savjetovanja studenata koji imaju sklonost suočavanju sa poteškoćama i preuzimanja inicijative, no pritom ne razmatraju očuvanje vlastite energije što može dovesti do negativnih posljedica za njihovo mentalno zdravlje. Uz opisani odnos kvalitete akademskog ozračja, proaktivne ličnosti i iscrpljenosti studenata, značajan doprinos kvalitete akademskog ozračja u predviđanju otuđenosti i nepoželjnog organizacijskog ponašanja ukazuju kako je bitno kultivirati kvalitetne odnose na fakultetima te ulagati u razvoj mreže podrške za studente kako bi akademska ozračje bila povoljna za to da osobine ličnosti poput proaktivnosti dovedu do optimalnih rezultata.

Proaktivna ličnost u akademskom kontekstu u prethodnim istraživanjima imala je većinom pozitivne korelate, kao što su akademsko postignuće (Vrdoljak i sur., 2014), strateški

i dubinski pristup učenju (Vrdoljak i sur., 2014) te veća motivacija za učenje (Major i sur., 2006)., te je ovo istraživanje većinom usklađeno sa prethodnim empirijskim nalazima. Ako se osvrnemo na zaključak Tymona i Batistica (2016) prema kojoj proaktivna ličnost može razviti kroz obrazovne i razvojne aktivnosti, no u ograničenom rasponu s obzirom na to da je riječ o većinom stabilnoj tendenciji, te uzmemo u obzir zaštitni efekt proaktivnosti u odnosu sa izgaranjem i nepoželjnim organizacijskim ponašanjem, razvidno je kako bi prilikom selekcije studenata bilo korisno uključiti i mjeru proaktivnosti, ali i ulagati u razvoj i poticanje proaktivnosti onih studenata koji su već upisali studij. Međutim, dispozicijska priroda proaktivne ličnosti (Bateman i Crant, 1993; Fuller i Marler, 2009; Tymon i Batistic, 2016), koja je došla do izražaja i u ovom radu, s obzirom na izostanak moderatorskog efekta kvalitete akademskog ozračja u većini slučajeva, veći naglasak stavlja na selekciju proaktivnih pojedinaca, a manji na razvoj proaktivnosti.

Zaključak

Osnovni cilj ovog istraživanja bio je ispitati odnos proaktivnosti i nepoželjnih akademskih ishoda poput akademskog izgaranja i nepoželjnog organizacijskog ponašanja u studenata. Nadalje, istraživanje je imalo za cilj ispitati ulogu kvalitete akademskog ozračja kao potencijalnog moderatora u odnosu proaktivne ličnosti s dimenzijama izgaranja i nepoželjnim akademskim ponašanjem. Sukladno očekivanjima, potvrđene su negativne korelacije proaktivne ličnosti sa dimenzijama izgaranja, tj. sa otuđenosti od studija i iscrpljenosti, te sa nepoželjnim organizacijskim ponašanjem u akademskom kontekstu. Međutim, iako su značajne, sve navedene korelacije niskih su vrijednosti. Korelacijska analiza pokazala je kako kvaliteta akademskog ozračja sa svim izlaznim varijablama ima višu korelaciju nego što je slučaj kod proaktivne ličnosti.

Provedbom hijerarhijske analize, proaktivna ličnost se pokazala značajnim prediktorom iscrpljenosti, otuđenosti i nepoželjnog organizacijskog ponašanja, na način da je veća razina proaktivnosti predviđala niže razine iscrpljenosti, otuđenosti i nepoželjnog organizacijskog ponašanja. Povrh proaktivne ličnosti, kvaliteta akademskog ozračja značajno je doprinijela u predviđanju tih varijabli te je nekvalitetnije ozračje predviđalo više razine iscrpljenosti, otuđenosti od studija i nepoželjnog organizacijskog ponašanja. Nadalje, kvaliteta akademskog ozračja pokazala se značajnim moderatorom odnosa proaktivne ličnosti i iscrpljenosti, na način da je u studenata koji su kvalitetu akademskog ozračja procijenili niskom, viša proaktivna

ličnost značila višu razinu iscrpljenosti. Kada je kvaliteta akademskog ozračja bila srednja i visoka, proaktivniji studenti bili su manje skloni iscrpljenosti, Međutim, očekivanje o moderatorskom efektu kvalitete akademske ozračja na odnos proaktivne ličnosti sa otuđenosti i nepoželjnim organizacijskim ponašanjem u akademskom kontekstu nije se pokazalo ispravnim. Točnije, interakcije proaktivne ličnosti i kvalitete akademskog ozračja nisu značajno doprinijele objašnjenju varijance ovih kriterija. Zaključno, može se reći kako je proaktivna ličnost poželjna u akademskom kontekstu, no može dovesti do nekonstruktivnog nošenja sa nekvalitetnim odnosima i nepoželjnim ponašanjima na fakultetu ukoliko su ona vrlo izražena.

Literatura

Alarcon, G., Eschleman, K. J. i Bowling, N. A. (2009). Relationships between personality variables and burnout: A meta-analysis. *Work and stress*, *23*(3), 244-263.

Baba, V. V., Tourigny, L., Wang, X. i Liu, W. (2009). Proactive personality and work performance in China: The moderating effects of emotional exhaustion and perceived safety climate. *Canadian Journal of Administrative Sciences/Revue Canadienne des Sciences de l'Administration*, *26*(1), 23-37.

Backović, D. (2002). *Izgaranje i premor u profesionalnoj aktivnosti lekara*. Apollineum Medicum Aesculapium, *1*(2), 53-57.

Bakker, A. B., Tims, M. i Derks, D. (2012). Proactive personality and job performance: The role of job crafting and work engagement. *Human relations*, *65*(10), 1359- 1378.

Balluerka, N., Gorostiaga, A. i Ulacia, I. (2014). Assessing personal initiative among vocational training students: Development and validation of a new measure. *The Spanish journal of psychology*, *17* (1), 1-9.

Bateman, T. S. i Crant, J. M. (1993). The proactive component of organizational behavior: A measure and correlates. *Journal of organizational behavior*, *14*(2), 103-118.

Bateman, T. S. i Crant, J. M. (1999). Proactive behavior: Meaning, impact, recommendations. *Business Horizons*, *42*(3), 63-70.

Becker, J. A. i O'Hair, H. (2007). Machiavellians' motives in organizational citizenship behavior. *Journal of Applied Communication Research*, *35*(3), 246-267.

Belschak, F. D. i Den Hartog, D. N. (2010). Pro-self, prosocial, and pro-organizational foci of proactive behaviour: Differential antecedents and consequences. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, *83*(2), 475-498.

Bolino, M. C. i Turnley, W. H. (2005). The personal costs of citizenship behavior: the relationship between individual initiative and role overload, job stress, and work- family conflict. *Journal of Applied Psychology*, *90*(4), 740-751.

Bolino, M., Valcea, S., i Harvey, J. (2010). Employee, manage thyself: The potentially negative implications of expecting employees to behave proactively. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, *83*(2), 325-345.

Brand, S., Felner, R. D., Seitsinger, A., Burns, A. i Bolton, N. (2008). A large scale study of the assessment of the social environment of middle and secondary schools: The validity and utility of teachers' ratings of school climate, cultural pluralism, and safety problems for understanding school effects and school improvement. *Journal of School Psychology*, *46*(5), 507-535.

Burke, J. L. (1997). *Faculty Perceptions of and Attitudes toward Academic Dishonesty at a Two-Year College.* (Doktorska disertacija. University of Georgia). Preuzeto sa: https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED431486.pdf.

Cai, Z., Guan, Y. i Jiang P. (2014). Self-esteem and proactive personality as predictors of future work self and career adaptability: An examination of mediating and moderating processes. *Journal of Vocational Behavior, 86*, 86-94.

Catalano, R. F., Oesterle, S., Fleming, C. B. i Hawkins, J. D. (2004). The importance of bonding to school for healthy development: Findings from the Social Development Research Group. *Journal of school health, 74*(7), 252-261.

Chan, D. (2006). Interactive effects of situational judgment effectiveness and proactive personality on work perceptions and work outcomes. *Journal of Applied Psychology, 91*(2), 475-481.

Cohen, J. (2006). Social, emotional, ethical, and academic education: Creating a climate for learning, participation in democracy, and well-being. *Harvard educational review*, *76*(2), 201-237.

Crant, J. M. (1995). The Proactive Personality Scale and objective job performance among real estate agents. *Journal of applied psychology, 80*(4), 532-537.

Crant, J. M. (1996). The proactive personality scale as a predictor of entrepreneurial intentions. *Journal of small business management, 34* (2), 42-49.

Crant, J. M. (2000). Proactive behavior in organizations. *Journal of management*, *26*(3), 435-462.

Demerouti, E., Bakker, A. B., Vardakou, I. i Kantas, A. (2003). The convergent validity of two burnout instruments: A multitrait-multimethod analysis. *European Journal of Psychological Assessment*, *19*(1), 12.

Demerouti, E., Mostert, K. i Bakker, A. B. (2010). Burnout and work engagement: a thorough investigation of the independency of both constructs. *Journal of occupational health psychology*, *15*(3), 209.

Dollard, M. F. i Bakker, A. B. (2010). Psychosocial safety climate as a precursor to conducive work environments, psychological health problems, and employee engagement. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, *83*(3), 579-599.

Erdogan, B., i Bauer, T. N. (2005). Enhancing career benefits of employee proactive personality: The role of fit with jobs and organizations. *Personnel Psychology*, *58*(4), 859-891.

Fay, D., i Frese, M. (2001). The concept of personal initiative: An overview of validity studies. *Human performance, 14*(1), 97-124.

Freiberg, H.J. (1999). *School climate: Measuring, improving and sustaining healthy learning environments*. Philadelphia, PA: Falmer Press.

Frese, M., Fay, D., Hilburger, T., Leng, K., i Tag, A. (1997). The concept of personal initiative: Operationalization, reliability and validity in two German samples. *Journal of occupational and organizational psychology*, *70*(2), 139- 161.

Freudenberger, H. J. (1974). Staff burn-out. *Journal of social issues*, *30*(1), 159-165.

Fritz, C., i Sonnentag, S. (2009). Antecedents of day-level proactive behavior: A look at job stressors and positive affect during the workday. *Journal of Management*, *35*(1), 94- 111.

Fuller, B. i Marler, L. E. (2009). Change driven by nature: A meta-analytic review of the proactive personality literature. *Journal of Vocational Behavior*, *75*(3), 329-345.

Grant, A. M. (2008). Does intrinsic motivation fuel the prosocial fire? Motivational synergy in predicting persistence, performance, and productivity. *Journal of Applied Psychology* (*1),* 93, 48–58.

Grant, A. M. i Ashford, S. J. (2008). The dynamics of proactivity at work. *Research in organizational behavior*, *28*(1), 3-34.

Grant, A. M., Parker, S. i Collins, C. (2009). Getting credit for proactive behavior: Supervisor reactions depend on what you value and how you feel. *Personnel Psychology*, *62*(1), 31-55.

Greenglass, E. R. i Fiksenbaum, L. (2009). Proactive coping, positive affect, and well-being: Testing for mediation using path analysis. *European psychologist*, *14*(1), 29-39.

Gregory, A., Cornell, D., Fan, X., Sheras, P., Shih, T. i Huang, F. (2010). Authoritative school discipline: High school practices associated with lower bullying and victimization. *Journal of Educational Psychology, 102 (1)*, 483-496.

Griffith, J. (1997). School climate as "social order" and "social action": A multi-level analysis of public elementary school student perceptions. *Social Psychology of Education*, *2*(3), 339-369.

Griffin, M. A., Neal, A. i Parker, S. K. (2007). A new model of work role performance: Positive behavior in uncertain and interdependent contexts. *Academy of management journal*, *50*(2), 327-347.

Hađija, S. i Rajter M. (2016). Prijevod Oldenburškog upitnika izgaranja autora Demerouti, Bakker i Mostret.

Harvey, S., Blouin, C. i Stout, D. (2006). Proactive personality as a moderator of outcomes for young workers experiencing conflict at work. *Personality and individual differences*, *40*(5), 1063-1074.

Henle, C. A. i Blanchard, A. L. (2008). The interaction of work stressors and organizational sanctions on cyberloafing. *Journal of Managerial Issues*, *20*(3), 383-400.

Hirschfeld, R. R., Thomas, C. H. i Bernerth, J. B. (2011). Consequences of autonomous and team-oriented forms of dispositional proactivity for demonstrating advancement potential. *Journal of Vocational Behavior*, *78*(2), 237-247.

Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American psychologist*, *44*(3), 513 - 520.

Tarter, C. J., Hoy, W. K. i Kottkamp, R. B. (1990). School health and organizational commitment. *Journal of Research and Development in Education*, *23*(4), 236-242.

Islam, S., Permzadian, V., Choudhury, R. J., Johnston, M. i Anderson, M. (2018). Proactive personality and the expanded criterion domain of performance: Predicting academic citizenship and counterproductive behaviors. *Learning and Individual Differences, 65* (1), 41-49.

Ivić, A., Bjelajac, A. i Tadić Vujčić M. (2017). Prijevod Skale proaktivne ličnosti autora Bateman i Crant.

Jakšić, M. (2014). *Psihologijske odrednice nepoželjnog akademskog ponašanja: osobine ličnosti, implicitni motivi i stavovi prema nepoštenom ponašanju*. (Diplomski rad). Dostupno na: http://darhiv.ffzg.unizg.hr/id/eprint/6548/1/mjaksic2014.pdf.

Jang, H., Kim, E. J. i Reeve, J. (2016). Why students become more engaged or more disengaged during the semester: A self-determination theory dual-process model. *Learning and Instruction*, *43(1)*, 27-38.

Jiang, K., Hu, J. i Crant, J. M. (2016). Proactive personality: A twenty-year review. U Parker, S. K. i Bindl U.K. (ur): *Proactivity at Work* (str. 211- 243). New York, NY: Routledge.

Kanfer, R., Wanberg, C. R. i Kantrowitz, T. M. (2001). Job search and employment: A personality-motivational analysis and meta-analytic review. Journal of Applied Psychology, 86(5), 837-855.

Lazarus, R.S. i Folkman, S. (2004). Stres, procjena i suočavanje. Jastrebarsko: Naklada Slap.

Leavitt, H. (1988). *Managerial Psychology: Managing Behavior in Organizations.* Chicago, IL: Dorsey Press.

Lee, E., Esaki, N., Kim, J., Greene, R., Kirkland, K. i Mitchell-Herzfeld, S. (2013). Organizational climate and burnout among home visitors: Testing mediating effects of empowerment. *Children and Youth Services Review*, *35*(4), 594- 602.

Lemyre, P. N., Hall, H. K. i Roberts, G. C. (2008). A social cognitive approach to burnout in elite athletes. *Scandinavian Journal of Medicine and Science in Sports, 18*(2), 221-234.

LePine, J. A i Van Dyne, L. (1998). Helping and voice extra-role behaviors: Evidence of construct and predictive validity. *Academy of Management journal*, *41*(1), 108-119.

Lin, S. H., Lu, W. C., Chen, M. Y. i Chen, L. H. (2014). Association between proactive personality and academic self–efficacy. *Current Psychology*, *33*(4), 600-609.

Ljubetić, M. i Bubić, A. (2015). Kvalitetno ozračje-preduvjet kvalitetnog studiranja (studentska perspektiva). *Školski vjesnik: časopis za pedagogijsku teoriju i praksu*, *64*(2), 209-226.

Loukas, A. i Murphy, J. L. (2007). Middle school student perceptions of school climate: Examining protective functions on subsequent adjustment problems. *Journal of school psychology*, *45*(3), 293-309.

Loukas, A., Roalson, L. A. i Herrera, D. E. (2010). School connectedness buffers the effects of negative family relations and poor effortful control on early adolescent conduct problems. *Journal of Research on Adolescence*, *20*(1), 13-22.

Major, D. A., Turner, J. E. i Fletcher, T. D. (2006). Linking proactive personality and the Big Five to motivation to learn and development activity. *Journal of applied psychology, 91*(4), 927-934.

Marler, L. E. (2008). *Proactive behavior: A selection perspective*. (Doktorska disertacija, Louisiana Tech University). Preuzeto sa https://search.proquest.com/openview/ad27a37e0cef8719021ebeae139db75b/1?pqorigsite=gscholar&cbl=18750&diss=y.

Martinko, M. J., Gundlach, M. J. i Douglas, S. C. (2002). Toward an integrative theory of counterproductive workplace behavior: A causal reasoning perspective. *International Journal of Selection and Assessment, 10*(1-2), 36-50.

Maslach, C., Jackson, S. E. i Leiter, M. P. (1996). *Maslach burnout inventory*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.

Maslach, C., Schaufeli, W. B. i Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual review of psychology, 52*(1), 397-422.

Mazurkiewitz, A. (2018). Research on the proactivity of students of economics and management focused on a professional career. U Ujwary-Gil, A. i Nalepka, A. (ur.), *Business and non-profit organization facing increased competition and growing customers' demands* (str. 261- 275). Varšava: Institute of Economics of the Polish Academy of sciences.

McAllister, D. J., Kamdar, D., Morrison, E. W., i Turban, D. B. (2007). Disentangling role perceptions: How perceived role breadth, discretion, instrumentality, and efficacy relate to helping and taking charge. *Journal of Applied Psychology*, *92*(5), 1200-1211.

McCabe, D. L., i Trevino, L. K. (1997). Individual and contextual influences on academic dishonesty: A multicampus investigation. *Research in higher education*, *38*(3), 379-396.

McCormick, B. W., Guay, R. P., Colbert, A. E., i Stewart, G. L. (2018). Proactive personality and proactive behaviour: Perspectives on person–situation interactions. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. *92* (1), 30–51.

McNall, L. A. i Michel, J. S. (2011). A dispositional approach to work–school conflict and enrichment. *Journal of Business and Psychology*, *26*(3), 397-411.

Nathanson, C., Paulhus, D. L. i Williams, K. M. (2006). Predictors of a behavioral measure of scholastic cheating: Personality and competence but not demographics. *Contemporary Educational Psychology*, *31*(1), 97-122.

Parker, S. K. (1998). Enhancing role breadth self-efficacy: the roles of job enrichment and other organizational interventions. *Journal of applied psychology*, *83*(6), 835-843.

Parker, S. K., Bindl, U. K. i Strauss, K. (2010). Making things happen: A model of proactive motivation. *Journal of management*, *36*(4), 827-856.

Pulvers, K. i Diekhoff, G. M. (1999). The relationship between academic dishonesty and college classroom environment. *Research in Higher Education*, *40*(4), 487-498.

Rania, N., Siri, A., Bagnasco, A., Aleo, G. i Sasso, L. (2014). Academic climate, well-being and academic performance in a university degree course. *Journal of Nursing Management*, *22*(6), 751-760.

Rank, J., Carsten, J. M., Unger, J. M. i Spector, P. E. (2007). Proactive customer service performance: Relationships with individual, task, and leadership variables. *Human Performance*, *20*(4), 363-390.

Robinson, S. L. i Bennett, R. J. (1995) A typology of deviant workplace behaviors: A multidimensional scaling study. *Academy of Management Journal, 38* (1). 555-572.

Rodopman, O. B. (2006). *Proactive Personality, Stress and Voluntary Work Behaviors.* (Doktorska disertacija. University of South Florida). Preuzeto sa: http://scholarcommons.usf.edu/etd/2677.

Resnick, M. D., Bearman, P. S., Blum, R. W., Bauman, K. E., Harris, K. M., Jones, J i Ireland, M. (1997). Protecting adolescents from harm: findings from the National Longitudinal Study on Adolescent Health. *Jama*, *278*(10), 823- 832.

Sedlar, N., Šprah, L., Tement, S., i Sočan, G. (2015). Internal structure of an alternative measure of burnout: study on the Slovenian adaptation of the Oldenburg Burnout Inventory (OLBI). *Burnout Research, 2*(1), 1-7.

Seibert, S. E., Kraimer, M. L. i Crant, J. M. (2001). What do proactive people do? A longitudinal model linking proactive personality and career success. *Personnel psychology*, *54*(4), 845-874.

Sidelinger, R. J. (2010). College student involvement: An examination of student characteristics and perceived instructor communication behaviors in the classroom. *Communication Studies*, *61*(1), 87-103.

Spector, P. E. i Fox, S. (2002). An emotion-centered model of voluntary work behavior: Some parallels between counterproductive work behavior and organizational citizenship behavior. *Human resource management review*, *12*(2), 269-292.

Stewart, E. A. (2003). School social bonds, school climate, and school misbehavior: A multilevel analysis. *Justice Quarterly. 20 (1)*, 575–604.

Šimić Šašić, S. i Klarin, M. (2008). Varanje u srednjim školama u Hrvatskoj i u Bosni i Hercegovini. *Društvena istraživanja*, *6*(104), 999-1022.

Spitzmuller, M., Sin, H. P., Howe, M. i Fatimah, S. (2015). Investigating the uniqueness and usefulness of proactive personality in organizational research: A meta- analytic review. *Human Performance*, *28*(4), 351-379.

Thompson, J. A. (2005). Proactive personality and job performance: a social capital perspective. *Journal of Applied psychology*, *90*(5), 1011-1025.

Tolentino, L. R., Garcia, P. R. J. M., Lu, V. N., Restubog, S. L. D., Bordia, P. i Plewa, C. (2013). Career adaptation: The relation of adaptability to goal orientation, proactive personality and career optimism. *Journal of Vocational Behavior, 84*(1), 39-48.

Tomšić, A., Jerneić, Ž. i Tonković Grabovac, M. (2014). Razvoj upitnika nepoželjnog organizacijskog ponašanja za studentsku populaciju. *Suvremena psihologija*, 17 (1). 5 - 20.

Turnipseed, D. L. i Bacon Jr, C. M. (2009). Relation of organizational citizenship behavior and locus of control. *Psychological reports*, *105*(3), 857-864.

Tubbs, J.E. (2008). The impact of school climate on school outcomes. *Journal of College Teaching and Learning, 5* (1), 17-26.

Tymon, A. i Batistic, S. (2016). Improved academic performance and enhanced employability? The potential double benefit of proactivity for business graduates. *Teaching in Higher Education*, *21*(8), 915-932.

Vrdoljak, G., Kristek, M., Jakopeš, A. i Zarevski, P. (2014). Provjera modela predviđanja akademskog postignuća studenata: Uloga proaktivnosti i pristupa učenju. *Suvremena psihologija*, *17*(2), 136-136.

Wanberg, C. R. i Kammeyer-Mueller, J. D. (2000). Predictors and outcomes of proactivity in the socialization process. *Journal of applied psychology*, *85*(3), 373-378.

Wang, Y., Cullen, K. L., Yao, X. i Li, Y. (2013). Personality, freshmen proactive social behavior, and college transition: Predictors beyond academic strategies. *Learning and Individual Differences*, *23*, 205-212.

Wang, M. T. i Dishion, T. J. (2012). The trajectories of adolescents' perceptions of school climate, deviant peer affiliation, and behavioral problems during the middle school years. *Journal of Research on Adolescence*, *22*(1), 40-53.

Williams, K. M., Nathanson, C., i Paulhus, D. L. (2010). Identifying and profiling scholastic cheaters: Their personality, cognitive ability, and motivation. *Journal of Experimental Psychology: Applied*, *16*(3), 293-299.

Wu, C. H., Parker, S. K., i Bindl, U. K. (2013). Who is proactive and why? Unpacking individual differences in employee proactivity. U A. B. Bakker (ur.), *Advances in Positive Organizational Psychology* (str. 261-280). Bingley, UK: Emerald Group Publishing

Zhong, J. I. E., You, J., Gan, Y., Zhang, Y., Lu, C., i Wang, H. (2009). Job stress, burnout, depression symptoms, and physical health among Chinese university teachers. *Psychological reports*, *105*(3), 1248-1254.