

Sveučilište u Zagrebu
Filozofski fakultet
Odsjek za psihologiju

**ULOGA PERCIPIRANE ORGANIZACIJSKE PODRŠKEU
ODNOSU AGRESIVNOSTI I NEPOŽELJNOG ORGANIZACIJSKOG
PONAŠANJA**

Diplomski rad

Nina Profaca

Mentorica: Doc. dr. sc. Maja Parmač Kovačić

Zagreb, 2018.

Sadržaj

Uvod	1
Nepoželjno organizacijsko ponašanje.....	1
Internalni prediktori NOP-a.....	2
Agresivnost kao prediktor NOP-a.....	3
Situacijski prediktori NOP-a.....	8
Percipirana organizacijska podrška	8
Cilj i problem istraživanja	9
Metodologija	13
Sudionici	13
Instrumenti.....	13
Postupak.....	16
Rezultati	17
Deskriptivni podaci.....	17
Povezanost ispitivanih varijabli	19
Moderatorski efekt.....	22
Rasprava	24
Metodološka ograničenja i smjernice za buduća istraživanja.....	24
Praktične implikacije	29
Zaključak	30
Literatura	31

ULOGA PERCIPIRANE ORGANIZACIJSKE PODRŠKE U ODNOSU AGRESIVNOSTI I NEPOŽELJNOG ORGANIZACIJSKOG PONAŠANJA

Sažetak

Cilj ovog istraživanja bio je ispitati značajnost moderatorske uloge percipirane organizacijske podrške u odnosu implicitne i eksplicitne agresivnosti i nepoželjnog organizacijskog ponašanja. Istraživanje smo proveli na uzorku od 210 sudionika koji su ispunjavali nekoliko upitnika. Implicitnu agresivnost mjerili smo Testom implicitnih asocijacija za agresivnost (IAT-A; Greenwald i sur., 1998), a eksplicitnu Buss Perry skraćenim upitnikom agresivnosti (BAQ; Webster i sur., 2014). Percipiranu organizacijsku podršku mjerili smo kratkim upitnikom percipirane organizacijske podrške (SPOS; Eisenberger i sur., 1986), dok smo učestalost nepoželjnog organizacijskog ponašanja procjenjivali Upitnikom nepoželjnog organizacijskog ponašanja koji mjeri individualno nepoželjno organizacijsko ponašanje i ono usmjereno na organizaciju (CWB; Bennet i Robinson, 2000). Rezultati provedenog istraživanja nisu potvrdili značajnu povezanost implicitne agresivnosti s nepoželjnim organizacijskim ponašanjem, dok je veza eksplicitne agresivnosti i nepoželjnog organizacijskog ponašanja bila značajna i u slučaju interpersonalne i u slučaju organizacijske devijantnosti. Percipirana organizacijska podrška nije značajan moderator povezanosti agresivnosti i nepoželjnog organizacijskog ponašanja.

Ključne riječi: mjerenje ličnosti, eksplicitna agresivnost, implicitna agresivnost, percipirana organizacijska podrška, nepoželjno organizacijsko ponašanje

THE ROLE OF PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT IN THE RELATIONSHIP BETWEEN AGGRESSION AND COUNTERPRODUCTIVE WORK BEHAVIOR

Abstract

The goal of this study was to examine whether the moderator role of perceived organizational support exists in the relationship between implicit and explicit aggressiveness and counterproductive work behavior. To do so, we conducted a survey on a sample of 210 participants who completed several questionnaires. Implicit aggression was measured by the Implicit association test for aggression (IAT-A, Greenwald et al., 1998), and the explicit was measured with Buss Perry aggression questionnaire (BAQ; Webster et al., 2014). Furthermore, perceived organizational support was measured with Survey of Perceived Organizational Support (SPOS, Eisenberger et al., 1986), and the frequency of counterproductive work behavior was estimated by the Counterproductive work behavior questionnaire which measures both individual CWB and CWB towards the organization itself (CWB, Bennet and Robinson, 2000). The results of the conducted research did not confirm the significant correlation between implicit aggression and counterproductive work behavior, while the correlation between explicit aggressiveness and counterproductive work behavior was significant both in the case of interpersonal and in case of organizational deviation. Perceived organizational support is not a significant moderator of the correlation between aggressiveness and counterproductive work behavior.

Key words: personality assessment, explicit aggression, implicit aggression, perceived organizational support, counterproductive work behavior

Deleted: .

Uvod

Dosadašnja istraživanja iz organizacijske psihologije pokazala su kako je upravo posao središnji dio identiteta velikog dijela populacije (Hulin, 2002 prema Judge, Scott i Ilies, 2006). Posao zauzima značajan vremenski udio u svakodnevici pojedinca, te iz tog razloga možemo govoriti o čitavom rasponu ponašanja na radnom mjestu, koja su uvjetovana ne samo individualnim odnosom prema vlastitoj ulozi u radnoj okolini, već i brojnim socijalnim normama (Judge i sur., 2006) koje direktno određuju hoće li pojedino ponašanje naići na odobravanje te iste okoline, poput socijalno poželjnog pomaganja i uvažavanja među kolegama. Međutim, postoje i ponašanja koja štete organizaciji te smo se u ovom istraživanju usmjerili na ispitivanje nepoželjnog organizacijskog ponašanja i njegovu povezanost s implicitnom i eksplicitnom agresivnošću. Također, u radu smo istraživali i moderatorsku ulogu percipirane organizacijske podrške u toj vezi.

Nepoželjno organizacijsko ponašanje(NOP)

Nepoželjno organizacijsko ponašanje (NOP) se odnosi na ono ponašanje koje ima štetan utjecaj na organizaciju i njezine članove. U tom smislu, ključni element NOP-a je njegova *namjernost*. Iako i pojedina nenamjerna ponašanja zaposlenika mogu štetiti organizaciji, ona se ne mogu smatrati nepoželjnim organizacijskim ponašanjem (Gruys i Sackett, 2003). Dakle, ovdje nas zanimaju otvorena ponašanja poput agresije ili krađe, ali i neka pasivnija ponašanja, poput namjernog neposluha ili namjernog pogrešnog rada (Fox, Spector i Miles, 2001).

Ono što je zajedničko svim konceptualizacijama NOP-a u dosadašnjim teorijskim radovima jest dvojna podjela štetnog utjecaja NOP-a: na funkcioniranje organizacije ili njezin posjed s jedne strane, te na efikasnost zaposlenika u radu s druge. I u ovom istraživanju govorit ćemo o odvojenoj usmjerenosti na organizaciju i na zaposlenike (Fox i sur., 2001). Prema Mount, Ilies i Johnsonu (2006) interpersonalni NOP uključuje ponašanja koja imaju svrhu povrijediti i stvoriti emocionalnu ili fizičku neugodu, a usmjerena su na druge pojedince u organizaciji – šefove, kolege i/ili klijente. S druge strane, autori definiraju NOP usmjeren na organizaciju kao akcije koje su štetne za sve interese i ciljeve same organizacije.

Istraživanja o učestalosti nepoželjnih oblika ponašanja na poslu rezultirala su raznovrsnim rezultatima (Marcus i Schuler, 2004; Bing, Stewart, Davidson, Green, McIntyre i James, 2007), no ono što je kod njih neosporno jest da NOP ima veliki utjecaj na organizaciju, očigledno narušavajući zajedničke ciljeve rasta i napretka, te egzistencijalne sigurnosti koja iz tog proizlazi. Različiti oblici NOP-a godišnje koštaju organizacije stotine milijardi dolara (Murphy, 1993; prema Fine, 2012). Primjerice, pritužbe na radnom mjestu često imaju ozbiljne financijske posljedice, a time i posljedice na ukupnu dobrobit zaposlenika i kompanije (Bing i sur., 2007). Osim toga, jedno američko istraživanje pokazalo je da krađe zaposlenika smanjuju inventare organizacija i do 35%, smanjujući i prihode organizacije u prosjeku 1-4%. Krađe zaposlenika odgovorne su za više od 38 milijardi dolara štete u maloprodaji (Center for Retail Research, 2010; prema Fine, 2012). Iako su spomenute procjene šteta prilično visoke, stvarna cijena nepoželjnog organizacijskog ponašanja za organizacije vrlo je vjerojatno značajno viša, budući da NOP u praksi često prolazi potpuno neopaženo (Fine, 2012).

Donedavno je fokus istraživanja u području organizacijske psihologije, točnije selekcije, primarno bio na identificiranju kandidata koji su produktivniji i kvalitetniji od ostalih, dakle kandidata za koje je vjerojatnije da bi se upuštali u poželjna organizacijska ponašanja. Drugim riječima, fokus istraživanja bio je na odgovornom organizacijskom ponašanju koje se odnosi na sva ona ponašanja zaposlenika koja indirektno pridonose dobrobiti organizacije kroz održavanje organizacijskog društvenog sustava (Organ, 1997). Međutim, upravo zbog važnosti praktičnih implikacija koje nose nepoželjna organizacijska ponašanja, posljednjih desetak godina sve više pažnje pridaje se istraživanju šireg spektra nepoželjnih organizacijskih ponašanja (Gruys i Sackett, 2003), te fokusom istraživanja postaje identifikacija različitih internalnih i eksternalnih uzroka takve vrste ponašanja (Bowling i Eschleman, 2010).

Internalni prediktori NOP-a

Prvi fokus istraživanja prediktora NOP-a odnosi se na internalne prediktore, odnosno crte ličnosti. Pokazalo se da su crte ličnosti važni prediktori NOP-a, odnosno da će se ljudi s određenim sklopom crta ličnosti vjerojatnije upuštati u razne oblike NOP-a (Zhou, Meier i Spector, 2014). Brojna istraživanja su pokazala da crte ličnosti

objašnjavaju razlike u NOP-u povrh situacijskih faktora, o kojima će biti riječi u nastavku ovog rada (Judge, Scott i Ilies, 2006). Marcus i Schuler (2004) dispozicijske prediktore NOP-a dijele na motivaciju i kontrolu, s obzirom na facilitirajući, odnosno inhibirajući utjecaj crte ličnosti. U tom smislu, motivacija se odnosi na sve individualne razlike koje pomažu, odnosno facilitiraju pojavljivanje nepoželjnog organizacijskog ponašanja te „tjeraju“ ljude na upuštanje u NOP. Najčešća crta ličnosti koja se u istraživanjima dovodi u vezu sa spomenutom motivacijom je traženje uzbuđenja. S druge strane, kontrola se odnosi na sve individualne razlike koje inhibiraju pojedinca u upuštanje u NOP.

Među *Big Five* crtama ličnosti kao prediktori NOP-a u istraživanjima istakli su se ugodnost, savjesnost i emocionalna stabilnost (Zhou i sur., 2014). Prema meta analizama, upravo su spomenute tri crte ličnosti negativno povezane s NOP-om (Berry i sur., 2007; Salgado, 2002; prema Zhou i sur., 2014). Dodatno, istraživanja sugeriraju da pojedinci koji postižu visoke rezultate na savjesnosti, ugodnosti i emocionalnoj stabilnosti, dakle pojedinci koji su motiviraniji ponašati se u skladu s normama radnog mjesta, češće vjeruju da se NOP može detektirati, te iz tog razloga rjeđe vjeruju da se drugi zaposlenici uopće upuštaju u nepoželjno organizacijsko ponašanje (Zhou i sur., 2014)

Osim navedene dvije konceptualizacije crta ličnosti, istraživanja pokazuju da su još neke pojedinačne crte ličnosti značajni prediktori NOP-a. Prije svega, kao važan prediktor pokazala se negativna afektivnost (Fox i sur., 2001). Autori negativnu afektivnost definiraju kao generaliziranu dispozicijsku tendenciju pojedinca da percipira stresne situacije kao prijeteće. Također, i ljutnja, odnosno tendencija pojedinca da širok spektar situacija percipira provokativnima, može biti prediktor NOP-a (Spielberg i sur., 1988 prema Fox i sur., 2001). Međutim, u ovom smo istraživanju odlučili usmjeriti pozornost isključivo na agresivnost u ulozi dispozicijskog prediktora NOP-a, iz razloga što je upravo u tom aspektu istraživanja odnedavno došlo do zanimljivih pomaka u samoj konceptualizaciji te crte ličnosti, otvarajući prostor za obuhvaćanje relativno neistraženih aspekata.

Agresivnost kao prediktor NOP-a

Agresivnost je crta ličnosti koja se odnosi na socijalno ponašanje osobe, te se često istražuje u kontekstu NOP-a. Relativno je trajna i stabilna osobina koja usmjerava ponašanje u različitim socijalnim situacijama, a očituje se u čestom doživljaju srdžbe i bijesa, u lakom nalaženju brojnih ciljeva za direktnu i indirektnu agresiju, u svadljivosti, negativizmu i prkosu prema autoritetima (Petz i sur., 2005). Prema Banse, Messer i Fischer (2015) u zapadnjačkim kulturama se na agresivno ponašanje i agresivnost kao osobinu ličnosti gleda na vrlo negativan način te ih se smatra nepoželjnima u gotovo svim socijalnim situacijama, pogotovo ako je agresivno ponašanje usmjereno na članove grupe.

No, iako je veoma važno i za teoretska i za primjenjena istraživanja, mjerenje agresivnosti je problematično upravo zbog prirode konstrukta agresivnosti - pojedinci često nerado iskreno odgovaraju o svojoj agresivnosti, budući se radi o nepoželjnoj karakteristici. Agresivnost koja jest podložna introspekciji, a samim time i iskrivljenoj samoprezentaciji, naziva se eksplicitna agresivnost. Prema Frostu, Ko i Jamesu (2007) eksplicitna ličnost se odnosi na dijelove ličnosti kojih je pojedinac svjestan te se sastoji primarno od samopripisanih dispozicija koje su dostupne introspekciji. Većina istraživanja u okviru psihologije ličnosti oslanja se na upitničke mjere, dakle na samoprocjene u kojima pojedinci trebaju opisivati svoja ponašanja, misli i osjećaje te se na taj način mjeri i eksplicitna agresivnost.

Dio ličnosti koji je komplementaran eksplicitnoj ličnosti naziva se implicitna ličnost (Frost i sur., 2007), a odnosi se na intuitivne, spontane, nenamjerne, te u nekim slučajevima čak i nesvjesne procese (Uhlman, Leavitt, Menges, Koopman, Howe i Johnson, 2012). Ti procesi reflektiraju iskustveni sustav koji se gradi tijekom vremena unutar pojedinca (Uhlman i sur., 2012). Dakle, tragovi prošlih iskustava ključni su za implicitne konstrukte jer utječu na ponašanja, iako inicijalno iskustvo nije na klasični način zapamćeno, te je time nedostupno samoprocjenama i introspekciji. S obzirom da se radi o nesvjesnom procesiranju, paralelnom svjesnim procesima, kreće se u ciklusima od milisekunde. Iako se implicitni sustav pojedinca sporo gradi tijekom života, sam mehanizam implicitnog procesiranja ustvari je veoma brz (Uhlman i sur., 2012).

Postoji nekoliko modela koji objašnjavaju odnos između implicitne i eksplicitne ličnosti na radnom mjestu: Eppsteinova kognitivno iskustvena samoteorija (KIST) iz 1994. godine, reflektivno impulzivni model (RIM) Stracka i Deutscha iz 2004. godine

te kognitivno-afektivni sustav ličnosti (KASL) Mischela i Shode iz 1995. godine (Vasilopoulos, Siers i Shaw, 2013). Sva tri modela priznaju postojanje dva odvojena sustava – eksplicitnu i implicitnu ličnost, te ih definiraju pomoću dimenzija svjesno-nesvjesno te logično-emocionalno. Eksplicitni dio ličnosti je svjestan te logičan, dok je implicitni nesvjestan i emocionalan. Osim toga, prema modelima dualnog procesiranja oba aspekta ličnosti su u interakciji prilikom procesiranja informacija i upravljanja ponašanjem, te svi spomenuti modeli priznaju utjecaj situacijskih faktora kao ključnih u aktivaciji i implicitnog i eksplicitnog sustava (Vasilopoulos i sur., 2013).

Neurološka istraživanja sugeriraju da su implicitne i eksplicitne kognicije smještene u drugačija područja mozga te da su u podlozi različiti psihološki procesi. Međutim, ne postoje izravni dokazi da implicitni procesi funkcioniraju na nesvjesnoj razini. Snažniji su dokazi iz istraživanja koji sugeriraju da kognitivne i motivacijske sile poput poželjnosti odgovora upravljaju eksplicitnim kognicijama, dok su implicitni procesi manje pod utjecajem namjernih „sila“ (Uhlman i sur., 2012).

Prema Frostu i sur. (2007), implicitni dio motiva za agresivnošću ne može biti introspektivan jer je u konfliktu s motivom za očuvanjem slike o sebi. Ljudi često žele vjerovati najbolje o sebi, bez obzira na njihove negativne atribute, i zbog toga mogu biti ograničeni u svojoj sposobnosti točnog odgovaranja na samoprocjene (Bing i sur., 2007). Većina ljudi, čak i agresivni pojedinci, smatraju da su moralni, prosocijalni, stabilni te sposobni za samokontrolu. Upravo internalni konflikti kod agresivnih pojedinaca između ta dva motiva aktiviraju nesvjesne obrambene mehanizme, koji omogućuju ispoljavanje agresije uz istovremeno očuvanje slike o sebi (Frost i sur., 2007). Agresivni pojedinci koriste opravdavanje kako bi oslobodili svoje moralne standarde, odnosno kako bi spriječili samoregulatorne mehanizme od aktivacije tijekom agresivnih ponašanja (Bandura, 1999; prema Frost i sur., 2007). Omogućavanje racionalizacije agresivnosti naziva se pristrano atribuiranje hostilnosti. U situacijama veće prijetnje izaziva osjećaj straha i alarmira pojedinca, navodeći ga na brigu za samoočuvanje. Uslijed tih reakcija organizma pojedinac ima potrebu ponašati se obrambeno, odnosno vlastiti agresivni čin opravdava samom sebi kao potrebnu samoobranu (James, 1998; prema Frost, 2007).

Kao što je prije već rečeno, eksplicitni dio ličnosti mjeri se pomoću samoprocjena. Međutim, oslanjanje isključivo na takve mjere nije poželjno, s obzirom

da se uz njih vežu brojni problemi poput davanja socijalno poželjnih odgovora i nepotpune mogućnosti introspekcije (Galić, Parmač Kovačić i Bubić, 2016). Prema Frostu i sur. (2007) korištenje implicitnih mjera uz eksplicitne mjere može nam pružiti kompleksnije, ali i sofisticiranije razumijevanje ličnosti nego što nam je pružalo isključivo oslanjanje na eksplicitne mjere. Implicitne mjere ličnosti minimiziraju svjesnost ljudi o predmetu mjerenja, te njihovu sposobnost da kontroliraju vlastite odgovore (Uhlman i sur., 2012). Stoga su one najkorisnije (i u mnogo slučajeva potrebne) kada je predmet mjerenja djelomično ili potpuno nesvjestan, ili je pak toliko fundamentalan da ne dopušta laku introspekciju (poput motiva za moći). Dakle, specifičnost implicitnih mjera ličnosti jest upravo otpornost na namjerno lažiranje odgovora, odnosno socijalno poželjno odgovaranje (Uhlman i sur., 2012).

Jedna od najčešće korištenih implicitnih mjera ličnosti je Implicit Association Test (IAT), autora Greenwalda, McGheea i Schwartz. IAT polazi od ideje da se implicitni pojam o sebi sastoji od raznih klastera asocijacija između slike o sebi i raznih psiholoških atributa na temelju iskustva (Galić i sur., 2016), a snaga tih asocijacija se može identificirati na temelju vremena latencije u jednostavnom zadatku sortiranja podražaja pomoću dva motorička odgovora. IAT se, kao i ostale implicitne mjere ličnosti, pokazao relativno otpornim na socijalno poželjno odgovaranje, te je samim time i pogodniji za mjerenje agresivnosti od eksplicitnih mjera, odnosno upitnika ličnosti. Osim toga, ponekad pojedinci imaju i ograničene sposobnosti introspekcije te je moguće da zbog toga drugačije odgovaraju na implicitne i eksplicitne mjere (Banse i sur., 2015).

U ovom istraživanju koristimo IAT za mjerenje implicitne agresivnosti, pa ćemo pobliže i objasniti taj oblik testa. Sastoji se od kratkog i jednostavnog zadatka dvostruke diskriminacije u kojem sudionici moraju sortirati podražaje iz dvije suprotne kategorije ciljnih podražaja (*ja* i *drugi*) i dvije kategorije atributa (*agresivno* i *miroljubivo*) koristeći dvije tipke na računalo. Pretpostavka od koje polazi test je da će agresivni pojedinci imati brže reakcije i manje pogrešaka kada odgovaraju istom tipkom na podražaje povezane s *ja* i *agresivno*, te *drugi* i *miroljubivo* – iz razloga što su im te kategorije snažnije asociirane, nego pri odgovaranju na *ja* i *miroljubivo*, te *drugi* i *agresivno*. Pretpostavka testa vrijedi i obrnuto: manje agresivni pojedinci imat će brže reakcije pri

odgovaranju istom tipkom na podražaje povezane s *ja* i *miroljubivo*, te *drugi* i *agresivno* (Galić i sur., 2016).

Po pitanju psihometrijskih svojstava IAT-a, brojne studije su demonstrirale pouzdanost IAT-a, kao i sposobnost IAT-a da predviđa različita relevantna ponašanja (Richetin, Richardso i Mason, 2010). Prediktivna valjanost IAT-a potvrđena je u mnogim laboratorijskim istraživanjima, te u istraživanjima iz područja socijalne i organizacijske psihologije (Uhlman i sur., 2012). Međutim, pokazalo se da njegova valjanost ovisi o nekim varijacijama postupka rješavanja, te veličina prediktivne valjanosti varira od 0,27 do 0,49 (Galić i sur., 2016). Također, istraživanja pokazuju i da IAT za agresivnost uspješno predviđa različite oblike agresivnog ponašanja (0,33-0,37) (Banse i sur., 2015).

Dodatno, u istraživanjima se pokazalo da korištenjem implicitnih mjera objašnjavamo varijancu brojnih kriterija u istraživanjima, povrh samoprocjena koje mjere eksplicitne aspekte ličnosti (Uhlman i sur., 2012) te je iz tog razloga u istraživanja ličnosti potrebno što više uključivati implicitne testove. Na primjer, u istraživanju Bansea i sur. (2015) IAT je objašnjavao dodatnih 15% varijance agresivnog ponašanja, povrh samoprocjena (Banse i sur, 2015). Meta analiza Greenwalda i sur. (2009) je pokazala da IAT i samoprocjene imaju inkrementalnu prediktivnu valjanost što pokazuje da predviđaju različite aspekte istog kriterija (istog ponašanja), točnije da se međusobno nadopunjuju.

Bing i suradnici (2007) predložili su integrativnu tipologiju mjerenja agresivnosti koja pokazuje kako implicitne mjere služe kao nadopuna eksplicitnima. U svojem su istraživanju kombinirali implicitnu (CRT-A, uvjetovani test rezoniranja) i eksplicitnu mjeru agresivnosti. U integrativnoj tipologiji smatra se da su i samoprocjene i implicitne mjere ličnosti odvojene kvantifikacije komponenti dispozicijske agresivnosti. Prema spomenutim autorima postoje četiri prototipa agresivnih i neagresivnih ličnosti koji na različite načine gledaju na socijalne i organizacijske situacije i odnose. Ti prototipovi su: latentno agresivni (koji su nisko agresivni prema upitnicima ličnosti, a visoko agresivni prema implicitnoj mjeri), manifestno agresivni (visoko agresivni prema objema vrstama mjera agresivnosti), prosocijalni tip (nisko agresivni prema objema vrstama mjera agresivnosti) te prosocijalni pojedinci koji se trude kompenzirati (nisko agresivni prema implicitnim, a visoko agresivni prema

eksplicitnim mjerama). Pretpostavka je da bi manifestno i latentno agresivni pojedinci trebali češće sudjelovati u nepoželjnim organizacijskim ponašanjima nego druge dvije skupine zaposlenika, te da je za prosocijalne pojedince najmanja šansa da sudjeluju u spomenutim ponašanjima od svih skupina (Bing i sur., 2007).

Naša pretpostavka bila je da ćemo u ovom istraživanju moći kombinirati implicitnu i eksplicitnu agresivnost na sličan način kao Bing i suradnici, ali uz korištenje druge implicitne mjere (IAT-a), te tako predviđati NOP.

Situacijski prediktori NOP-a

Osim internalnih prediktora NOP-a, istraživanja spominju i eksternalne, odnosno situacijske prediktore. U kontekstu situacijskih prediktora, NOP se tradicionalno proučava unutar konceptualnog okvira Adamsove teorije jednakosti i raznih teorija agresivnosti (Penney i Spector, 2002). Eksternalni faktori odnose se na aspekte socijalnog konteksta koje ljudi mogu percipirati i koji su pod utjecajem drugih članova organizacije (Herscovis i sur., 2007). Percipirane provokacije, okidači i znakovi u okolini pojedinca ključni su za predviđanje NOP-a. U njihovom se istraživanju kao situacijski prediktori značajnima pokazuju interpersonalni konflikti, situacijska ograničenja i nezadovoljstvo poslom, te su sve spomenute varijable pozitivno povezane s pojavljivanjem nepoželjnog organizacijskog ponašanja (Herscovis i sur., 2007).

Fox i sur. (2001) navode da se na percepciju organizacijske nepravедnosti može gledati kao na stresor na radnom mjestu, te da sama prisutnost organizacijske nepravедnosti facilitira pojavljivanje nepoželjnog organizacijskog ponašanja zaposlenika. Marcus i Schuler (2004) situacijske prediktore NOP-a definiraju na sličan način kao internalne, te ih dijele na motivaciju i kontrolu. Motivacija se odnosi na zadovoljstvo poslom, frustraciju te percipirani stres – drugim riječima, na „okidače“ NOP-a. S druge strane, kontrola podrazumijeva prilike, to jest bilo koju situaciju, ili percepciju situacija, koja facilitira/inhibira upuštanje u nepoželjno organizacijsko ponašanje, kroz omogućavanje/ograničavanje pristupa željenim ishodima.

Dakle, prisutnost bilo kakvih izvora stresa i frustracije, kao i ekstremne temperature, buke ili gužve na radnom mjestu, može biti situacijski prediktor nepoželjnog organizacijskog ponašanja (Penney i Spector, 2002). Osim fizičkih aspekata, istraživači su proučavali i kakav utjecaj imaju socijalne karakteristike radnog

okruženja. Razni aspekti supervizije, dogovorene norme i obveze, međuovisnost članova grupe, ali i sama vidljivost nepoželjnog organizacijskog ponašanja unutar radnog tima pokazali su se kao situacijski faktori koji utječu na učestalost NOP-a kod pojedinca (Penney i Spector, 2002).

Jedan od istraživanih situacijskih prediktora NOP-a je i percipirana organizacijska podrška (na primjer, Rhoades i Eisenberger, 2012; Shore i Wayne, 1993)., te smo zbog toga odlučili provjeriti kakvu ulogu percipirana organizacijska podrška ima u odnosu implicitne i eksplicitne agresivnosti i NOP-a, te će u nastavku rada biti prvenstveno riječi o tome.

Percipirana organizacijska podrška

Socijalna razmjena koja se događa između zaposlenika i organizacije u kojoj taj pojedinac radi naziva se percipirana organizacijska podrška (POP) (Wayne, Shore i Lide, 1997). Prema teoriji organizacijske podrške zaposlenici razvijaju generalnu percepciju o tome koliko organizacija cijeni njihov doprinos, te koliko brine za njihovu dobrobit (Kurtessis, Eisenberg, Ford, Buffardi, Stewart i Adis, 2015). U idealnim društvenim uvjetima, organizacija bi trebala biti spremna nagraditi povećani trud svojih zaposlenika, te ispunjavati socio-emocionalne potrebe zaposlenika. Zauzvrat, zaposlenici razvijaju percepciju, odnosno globalno uvjerenje, da ih organizacija cijeni i brine za njih (Rhoades i Eisenberger, 2002).

Temelj bilo kakvog odnosa može se opisati kroz socijalne ili ekonomske principe. Socijalne razmjene su temeljene na povjerenju i dobroj volji te su uzvraćene u budućnosti. Simboli kvalitetnog odnosa su razmjene međusobne podrške koja je važna svima uključenima u odnos (Blau, 1964 prema Settoon i sur., 2001). Prema tome, teorija POP-a može se dovesti u vezu s teorijom socijalne razmjene, s obzirom na to da norma recipročnosti obvezuje pojedinca da „vrati“ ono što je dobio.

U kontekstu ove teorije, to bi značilo da zaposlenik i organizacija primjenjuju normu reciprociteta u svojem odnosu, što rezultira pozitivnim ishodima za obje strane (Rhoades i Eisenberger, 2002). Kroz socijalnu razmjenu zaposlenik izražava odanost svojoj organizaciji i uključuje se u aktivnosti koje se obično ne nagrađuju formalno, niti su ugovorno obavezne (Settoon, Bennett i Liden, 1996). Kada zaposlenik uspije ispuniti

svoje obveze, to pomaže pojedincu da održi pozitivnu sliku o sebi, da izbjegne stvaranje socijalne stigme koja je povezana s neispunjavanjem norme reciprociteta, ali i da zadrži povoljni položaj unutar svoje organizacije (Eisenberger, Armeli, Rexwinkel, Lynch i Rhoades, 2001).

Prema Kurtessis i sur. (2015), postoje različiti načini da organizacija razvije POP kod svojih zaposlenika. U istraživanjima se pokazalo da su suportivno rukovođenje, pravednost unutar organizacije, različite prakse koje provode ljudski potencijali, te brojni drugi aspekti uvjeta rada antecedenti POP-a. Osim toga, u literaturi se kao antecedenti POP-a navode i neke karakteristike zaposlenika. Tendencija zaposlenika da doživljava pozitivne, odnosno negativne afekte, može mijenjati način na koji zaposlenici interpretiraju organizacijski tretman – dobronamjerno ili zlonamjerno (Rhoades i Eisenberger, 2002).

Pozitivna povezanost između POP-a te afektivne odanosti i radne uspješnosti utvrđena je u nizu istraživanja – organizacijska podrška jača afektivnu organizacijsku odanost i radnu uspješnost putem norme reciprociteta. Prema tome, norma reciprociteta omogućuje nam dublje shvaćanje zašto se zaposlenici razlikuju u uzvraćanju povoljnih tretmana, te kako organizacija utječe na radnu uspješnost (Eisenberger i sur., 2001). Također, prema Shore, Tetricku, Lynchu i Barksdaleu (2006) POP je pozitivno povezan sa socijalnom razmjenom, a negativno s ekonomskom razmjenom – socijalna razmjena naglašava socio-emocionalne aspekte odnosa organizacije i zaposlenika, dok se ekonomska razmjena odnosi na financijske i opipljivije aspekte odnosa. Briga, odobravanje i poštovanje preko POP-a trebali bi stoga ispunjavati socioemocionalne potrebe, navodeći zaposlenike da inkorporiraju članstvo u organizaciji u sliku o sebi, te status svoje uloge u socijalni identitet (Rhoades i Eisenberger, 2002). S obzirom da je negativna afektivnost povezana s agresivnošću i agresivnim ponašanjem, što posljedično može inhibirati razvoj povoljne veze između zaposlenika i organizacije, te time smanjiti i percipiranu organizacijsku podršku (Rhoades i Eisenberger, 2012), upravo u toj poveznici počiva jedna od temeljnih premisa čitavog našeg istraživanja.

Rhoades i Eisenberger (2012) navode nekoliko posljedica POP-a. To su primjerice odanost organizaciji, afekt vezan uz posao (zadovoljstvo poslom i pozitivno raspoloženje), uključenost u posao, radna uspješnost. Dodatno, pokazalo se da POP smanjuje naprezanja. Naime, kod zaposlenika s izraženim POP-om su rjeđe averzivne

psihološke i psihosomatske reakcije. Prema Baranu i sur. (2012), POP pridonosi boljem psihičkom i fizičkom zdravlju jer podržavajuća funkcija POP-a zadovoljava potrebe za poštovanjem, afilijacijom i emocionalnom podrškom.

Također, zaposlenici imaju snažniju želju ostati u organizaciji, te se ne upuštati u neka nepoželjna organizacijska ponašanja poput kašnjenja i izostajanja (Rhoades i Eisenberger, 2012). Okvir socijalne razmjene koji se koristi unutar teorije percipirane organizacijske podrške sugerira da pojedinci kod kojih je POP visok češće sudjeluju u ponašanjima koja podupiru organizacijske ciljeve, ali i suprotno – pojedinci kod kojih je POP nizak rjeđe sudjeluju u spomenutim ponašanjima (Shore i Wayne, 1993).

Značajna interakcija dobivena u istraživanju Schat i Kelloway (2003) pokazuje da su posljedice doživljavanja agresije na poslu umanjene kada je zaposlenicima dostupan neki oblik organizacijske podrške. POP jača uvjerenja zaposlenika da organizacija prepoznaje i nagrađuje povećanu učinkovitost, iz čega proizlaze povoljniji ishodi i za zaposlenike i organizaciju (Rhoades i Eisenberger, 2002). Prema tome, kada pojedinci imaju nepovoljnu percepciju vlastite situacije na poslu, vjerojatnije je da će prekršiti organizacijske norme.

U ovom smo istraživanju odlučili provjeriti moderirajući efekt POP-a na vezu NOP-a i agresivnosti kao prediktora, jer se pokazalo da će zaposlenici češće demonstrirati nepoželjno ponašanje kao odgovor na negativnu percepciju poslovnog okruženja - samo ako je takvo ponašanje konzistentno s njihovim crtama ličnosti (Colbert, Mount, Harter, Witt i Barrick, 2004). Pretpostavili smo da će se, što je POP niži, pojedinci koji su agresivni češće upuštati u NOP, a da će se pojedinci koji nisu agresivni jednako često upuštati u NOP bez obzira na razinu POP-a. Prema tome, u ovom istraživanju polazimo od premise da će se agresivni pojedinci s razvijenim POP-om ponašati u skladu s organizacijskim ciljevima i normama, dakle, da će POP moderirati odnos između agresivnosti i nepoželjnog organizacijskog ponašanja.

Cilj i problem istraživanja

Cilj ovog istraživanja je ispitati postoji li moderatorska uloga percipirane organizacijske podrške u odnosu implicitne i eksplicitne agresivnosti te interpersonalnog i organizacijskog NOP-a. S obzirom na to da su prethodna istraživanja pokazala da su varijable spol i dob na različite načine povezane s agresivnošću i NOP-om (Hershcovis i sur., 2007 ; Samnani i sur., 2014) te varijable su kontrolirane u statističkoj obradi.

U skladu s navedenim ciljem postavljeni su sljedeći problemi:

P1: Ispitati povezanost eksplicitne agresivnosti, implicitne agresivnosti, interpersonalnog nepoželjnog organizacijskog ponašanja, nepoželjnog ponašanja usmjerenog na organizaciju te percipirane organizacijske podrške.

P2: Ispitati moderira li POP povezanostieksplcitne i implicitne agresivnosti s obje vrste NOP-a.

Na temelju literature su postavljene i dvije hipoteze:

H1: Implicitna i eksplicitna agresivnost će biti pozitivno povezane s obje vrste NOP-a, dakle implicitno i eksplicitno agresivniji pojedinci će se češće upuštati u NOP, a implicitno i eksplicitno neagresivni pojedinci će se rjeđe upuštati u NOP. S druge strane, NOP će bitinegativno povezano s POP-om, što sudionici percipiraju višu organizacijsku podršku to će se manje upuštati u obje vrste NOP-a. Odnosno, što sudionici percipiraju organizacijsku podršku nižom, to će se više upuštati u obje vrste NOP-a

H2: POP će moderirati odnos između varijabli eksplicitne i implicitne agresivnosti i obje vrste NOP-a. Što je niži POP, to će veza agresivnosti i NOP-a biti snažnija.

Metodologija

Sudionici

U ovom istraživanju je sudjelovao prigodan uzorak sudionika (N=210). Što se tiče spolne strukture samog uzorka, gotovo je jednak broj muškaraca i žena u uzorku, 103 muškarca (49%) te 107 žena (51%). Prosječna dob sudionika je iznosila 39.47 godina (SD = 12.07), no raspon godina sudionika je bio od 21 godine do 67 godina.

Većina sudionika je bila visoke ili više stručne spreme, s doktoratom ili magisterijem, dakle visoko obrazovana (60.6%), dok je ostatak sudionika srednje stručne spreme. Sudionici ovog istraživanja prosječno su imali 15.35 godina radnog staža (SD = 11.94). Prosječno su sudionici bili kod trenutnog poslodavca 10.65 godina (SD = 10.82), a na trenutnom radnom mjestu su bili prosječno 7.17 godina (SD = 8.69). Najviše sudionika radi bez podređenih - 42%, dok je stručnjaka ili specijalista 39.6%, a sudionika koji su na rukovodećim pozicijama je 16.9%. Osim toga, bilo je 1.4% sudionika koji su na nekoj drugačijoj poziciji od navedenih.

Instrumenti

U istraživanju su korišteni instrumenti: Upitnik o demografskim i radnim karakteristikama, Test implicitnih asocijacija za agresivnost (IAT-A; Greenwald, McGhee i Schwartz, 1998), Buss-Perry skraćeni upitnik agresivnosti (eng. BAQ; Webster i sur., 2014), Upitnik nepoželjnog organizacijskog ponašanja (CWB; Bennet i Robinson, 2000), te Upitnik o organizacijskoj podršci (POP; Eisenberger i sur., 1986).

Upitnik o demografskim i radnim karakteristikama se koristio za prikupljanje podataka o sudionicima. Sadržava devet čestica koje se odnose na spol, dob i razinu obrazovanja sudionika, vremensko trajanje njihovog radnog staža (ukupnog i kod trenutnog poslodavca na trenutnom radnom mjestu), radnu poziciju na kojoj su trenutno zaposleni, te informacije o organizaciji u kojoj su zaposleni (vrsta organizacije, veličina te vrsta radnog ugovora koji sudionik ima u organizaciji).

IAT-A ili Test implicitnih asocijacija za agresivnost (eng. Implicit Association Test for Aggression, Greenwald i sur., 1998) namijenjen je mjerenju implicitne agresivnosti. Ovaj test polazi od pretpostavke da se snaga veza između pojmova može izmjeriti pomoću vremena latencije u jednostavnom zadatku sortiranja podražaja iz ciljnih kategorija Ja i Drugi te kategorija atributa Agresivno i Miroljubivo. Test se rješava na računalu, a podražaji iz pojedinih kategorija se pojavljuju na sredini ekrana. Zadatak sudionika je sortirati riječi-podražaje sa sredine ekrana u kategorije ispisane na vrhu ekrana što brže i točnije, pomoću tipki I i E. Tipka E služi za sortiranje podražaja u kategorijes lijeve strane ekrana, dok tipka I služi za sortiranje u kategorijes desne strane ekrana. Ukoliko sudionik pogrešno sortira riječ, treba ponovno pokušati, ne može nastaviti ukoliko riječ sa sredine ekrana nije točno sortirana. Ukupno trajanje testa je oko 5 i 7 minuta. Test se sastoji od 7 podražajnih blokova. Redoslijed tih blokova je isti za sve sudionike, dok redoslijed podražaja unutar blokova varira među sudionicima. Blokovi 1, 2 i 5 služe za vježbu te se sastoje od jednostavnog sortiranja (sa svake strane ekrana je ispisana samo jedna kategorija). Preostali blokovi (3,4,6 i 7), tzv. kritični blokovi, su složeni blokovi u kojima se kombiniraju podražaji iz ciljnih kategorija i kategorija atributa. Dijele se na kompatibilne i nekompatibilne blokove. Konkretno, u IAT-A kompatibilni blokovi se odnose na one u kojima su kombinirane kategorije ja/agresivnost i drugi/miroljubivost, a nekompatibilni blokovi se odnose na blokove u kojima su kategorije ja/miroljubivost i drugi/agresivnost. Prikaz blokova s kategorijama podražaja prikazan je u Tablici 1.

Tablica 1.

Prikaz blokova u Testu implicitnih asocijacija

Podražajni blok	Broj podražaja	Kategorija s lijeve strane ekrana	Kategorija s desne strane ekrana
1	20	Ja	Drugi
2	20	Agresivan	Miroljubiv
3	20	Ja + agresivan	Drugi + miroljubiv
4	40	Ja + agresivan	Drugi + miroljubiv
5	20	Drugi	Ja
6	20	Drugi + agresivan	Ja + miroljubiv

Pri računanju rezultata u obzir se uzimaju blokovi 3, 4, 6 i 7 – tzv. kritični blokovi, te se rezultat formira prema formuli: $D = \frac{M_{nekomp} - M_{komp}}{SD_{zajednička}}$

M_{nekomp} i M_{komp} se odnose na prosječno vrijeme latencije pojedinca na nekompatibilnim, odnosno kompatibilnim blokovima, dok se $SD_{zajednička}$ odnosi na zajedničku standardnu devijaciju kompatibilnih i nekompatibilnih blokova. Sudionici koji su ostvarili viši rezultat na IAT-A, odnosno sudionici koji imaju viši D rezultat, su i više implicitno agresivni jer su brže sortirali riječi u kompatibilnim blokovima (ja i agresivnost). S druge strane, sudionici koji nisu implicitno agresivni imaju negativni D rezultat jer im je sortiranje u kompatibilnim blokovima išlo sporije nego sortiranje u nekompatibilnim blokovima (agresivnost i drugi). U ovom istraživanju je pouzdanost ovog testa iznosila $\alpha = .81$.

Eksplicitnu agresivnost smo mjerili *BAQ-om* ili *Buss Perry skraćenim upitnikom agresivnosti* (eng. Brief Aggression Questionnaire, Buss i Perry, 1992) koji je najefikasnija dostupna multifacetna mjera agresije (Webster i sur., 2014). Upitnik s ukupno 12 čestica mjeri četiri dimenzije agresivnosti – fizička agresija („*Ukoliko sam isprovociran, mogao bih udariti drugu osobu*“), verbalna agresija („*Kada mi ljudi idu na živce, znam im reći što mislim o njima.*“), ljutnja („*Ponekad se razbjescim bez pravog razloga*““ te hostilnost („*Ponekad imam osjećaj da mi se ljudi smiju iza leđa*“). Zadatak sudionika je procijeniti koliko se svaka čestica odnosi na njih na skali od 1 do 7, s tim da 1 znači „Izrazito nekarakteristično za mene“, a 7 „Izrazito karakteristično za mene“. U ovom istraživanju smo koristili ukupni zbroj čestica kao mjeru agresivnosti, te je veći rezultat značio i veću agresivnost. Pouzdanost ovog upitnika u ovom istraživanju iznosila je $\alpha = .77$.

Upitnik nepoželjnog organizacijskog ponašanja (eng. Counterproductive work behavior scale, CWB, Bennet i Robinson, 2000) se sastoji od 19 čestica te je u formi samoprocjene, budući da su se samoprocjene pokazale kao najbolji način mjerenja nepoželjnog organizacijskog ponašanja jer se takvo ponašanje u pravilu odvija privatno (Jones, 2009). Zadatak sudionika je procijeniti koliko često su se ponašali na određen

način u organizaciji u posljednjih godinu dana na skali od 1 do 7, s tim da 1 znači „Nikada“, a 7 znači „Jednom dnevno“. Također, čestice u ovom upitniku se odnose i na nepoželjno organizacijsko ponašanje usmjereno na kolege (CWB-I) („*Ponašao se nepristojno prema nekom s posla*“) te usmjereno na samu organizaciju (CWB-O) („*Napravio nered u radnoj okolini.*“). Može se gledati samo ukupni rezultat na upitniku te viši rezultat na ljestvici znači da se pojedinac češće upušta u nepoželjna organizacijska ponašanja, no mi smo u ovom istraživanju proučavali odvojeno dvije dimenzije NOP-a, usmjerenost na organizaciju i interpersonalni NOP. Cronbachov alfa za interpersonalni NOP je iznosio 0,79, a za NOP usmjeren na organizaciju je iznosio .83 u ovom istraživanju.

Percipirana organizacijska podrška (Eisenberger i sur., 1986) je kratki upitnik od osam čestica u kojem se od sudionika istraživanja traži da procijene koliko se slažu ili ne slažu s izjavama o njihovoj organizaciji (primjerice: „*Organizacija cijeni moj doprinos njezinoj dobrobiti.*“ ili „*Organizacija se ponosi mojim postignućima na poslu.*“) na skali Likertovog tipa od 1 („Uopće se ne slažem“) do 7 („Potpuno se slažem“). Spomenuti upitnik je kratka verzija originalnog *SPOS*-a (Survey of Perceived Organizational Support) Eisenberga i suradnika (1986), koji se originalno sastoji od 36 čestica, no brojna kasnija istraživanja su potvrdila valjanost i kraće verzije (Eisenberger i sur., 1986). U ovom upitniku također veći rezultat znači i višu percipiranu organizacijsku podršku. Cronbachov alfa za ovo istraživanje iznosio je .91.

Postupak

Ovo istraživanje je dio većeg projekta Odsjeka za psihologiju Filozofskog fakulteta u Zagrebu, Katedre za psihologiju rada i ergonomiju pod nazivom „Implicitna ličnost i radno ponašanje“. Studenti psihologije su bili pomoćni istraživači na spomenutom projektu te su prikupljali podatke na svojim poznanicima. Uvjeti za sudjelovanje u istraživanju su bili da sudionici rade minimalno godinu dana na aktualnom radnom mjestu, te da nisu bili na godišnjem odmoru u protekla tri mjeseca. Zadatak svakog studenta je bio da prikupi 20-ak sudionika.

Na početku sudjelovanja u istraživanju sudionicima je dana opća uputa o samom istraživanju, te su trebali potpisati pristanak na sudjelovanje u istraživanju. Također, svi sudionici istraživanja su dobili poklon-bon u vrijednosti od 50 kuna.

Sudionici su prvo rješavali Test implicitnih asocijacija na računalu. Pomoćni istraživači su prvo objasnili na koji način se rješava IAT, a zatim su nadgledali njihov rad na računalu. Nakon toga su sudionici metodom papir-olovka rješavali bateriju testova u sklopu kojih su bili svi spomenuti upitnici: Upitnik percipirane organizacijske podrške, Upitnik nepoželjnog organizacijskog ponašanja te BAQ kojim smo mjerili eksplicitnu agresivnost, a na kraju i Upitnik demografskih i radnih karakteristika. Ni za jedan od instrumenata nije postojalo vremensko ograničenje. Nakon što su ispunili sve upitnike, sudionici ili pomoćni istraživači su stavljali upitnike u kuvertu te ih zalijepili. Kako bi se osigurala anonimnost sudionika, a u isto vrijeme povezali odgovori sudionika na različitim instrumentima, sudionici su instrumente ispunjavali pod šifrom. Šifra se sastojala od prva dva slova mjesta rođenja sudionika, prva dva slova djevojačkog prezimena majke te zadnje dvije znamenke broja mobitela sudionika.

Rezultati

Deskriptivni podaci

U Tablici 2 prikazani su rezultati deskriptivne statistike mjernih instrumenata i varijabli korištenih u ovom istraživanju te rezultata Komogorov-Smirnovljevog testa.

Tablica 2

Prikaz rezultata deskriptivne statistike.

	<i>N</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>Teoretski raspon</i>	<i>Min</i>	<i>Max</i>	<i>K-S</i>
IAT-A	206	-0.57	0.38	-2 – 2	-1.3	0.79	0.07*
BAQ	204	3.11	10.26	1-7	1	7	0.08**
POP	210	4.87	10.27	1-7	1	7	0.07**

NOP-I	202	1.78	6.27	1-7	1	7	0.19**
NOP-O	202	1.9	9.1	1-7	1	7	0.13**

Legenda: *N* – broj ispitanika, *M* – aritmetička sredina, *SD* – standardna devijacija, *Min* – minimalni rezultat, *Max* – maksimalni rezultat, *K-S* – Komogorov-Smirnovljev test, **p*<.05, ***p*<.01, IAT-A – Test implicitnih asocijacija za agresivnost, BAQ – Buss Perry skraćeni upitnik agresivnosti, POP – Percipirana organizacijska podrška, NOP-I – Nepoželjno organizacijsko ponašanje usmjereno na kolege, NOP-O – Nepoželjno organizacijsko ponašanje usmjereno na organizaciju

Prosječna vrijednost svih sudionika koji su rješavali IAT-A u ovom istraživanju je -0.57 (*SD* = 0.38) što znači da su sudionici u prosjeku implicitno neagresivni. D rezultat, koji u ovom istraživanju prosječno iznosi -0.57, odnosi se na mjeru individualne veličine učinka koja odražava usporedbu brzine odgovaranja na kompatibilnim i nekompatibilnim blokovima IAT-a. Vrijednost 0 bi pokazivala da su sudionik ili sudionica jednako brzo odgovarali na obje vrste blokova zadataka (Greewald, Nosek i Banaji, 2003). Prosječna vrijednost od -0.57 koja je dobivena u ovom istraživanju ukazuje na to da su sudionici brže sortirali podražaje kada su kombinirane kategorije ja-miroljubivo i drugi-agresivno, nego kategorije ja-agresivno i drugi-miroljubivo. I na eksplicitnoj mjeri agresivnosti, BAQ upitniku, sudionici su se pokazali u prosjeku eksplicitno neagresivnima. Prosječni rezultat kojeg su postigli je *M*=3.11, nešto niži od prosječne teoretske skalne vrijednosti. Što se tiče POP-a prosječni rezultat sudionika je 4.87 te to ukazuje na to da je trend odgovaranja na ovom instrumentu bio u smjeru više organizacijske podrške. Što se tiče NOP-a, istraživali smo dvije dimenzije: interpersonalno i usmjereno na organizaciju. Kod NOP-I, znači interpersonalnog NOP-a prosječni rezultat sudionika iznosi 1.78 što je ispod teoretskog prosjeka, baš kao i prosječni rezultat NOP-O koji iznosi 1.9 što ukazuje na to da su sudionici izvještavali o ispodprosječnoj učestalosti oba aspekta NOP-a.

Kako je vidljivo iz tablice, Kolmogorov-Smirnovljev test je značajan za sve mjerne instrumente korištene u ovom istraživanju, što znači da distribucije na svim mjernim instrumentima korištenim u ovom istraživanju odstupaju od normalne distribucije. S obzirom na osjetljivost konstrukta NOP-a i skale CWB, nije iznenađujuće

što distribucija rezultata nije normalna, obzirom na to da skala otkriva nepoželjna ponašanja koja u pravilu sudionici ne žele otkrivati, a i nisu toliko učestala. Međutim i za distribucije rezultata ostalih mjernih instrumenata se pokazalo da značajno odstupaju od normalnih distribucija, no to se djelomično može objasniti statističkom strogošću Kologorov-Smirnovljevog testa. Iako se K-S test pokazao značajnim za sve varijable koje su uključene u ovo istraživanje, odlučili smo se na korištenje parametrijske statistike jer Monte Carlo studija ukazuje na to da je korištenje parametarskih statističkih obrada neprimjerena samo u slučajevima kada je distribucija znatno narušena (Aron, Coups i Aron, 2013), a vizualnom inspekcijom distribucija rezultata varijabli korištenih u ovom istraživanju možemo vidjeti da dobivene distribucije nisu izrazito asimetrične.

Povezanost ispitivanih varijabli

U sklopu prvog problema u ovom istraživanju ispitali smo povezanosti eksplicitne agresivnosti, implicitne agresivnosti, interpersonalnog i organizacijskog NOP-a te POP-a. Kako bismo ispitali navedene povezanosti i testirali pripadajuću hipotezu izračunali smo interkorelacije varijabli koje su uključene u ovo istraživanje. Također, računali smo i povezanosti dobi i spolom ostalim varijablama jer su nam dob i spol u ovom istraživanju kontrolne varijable. Izračunati su Pearsonovi koeficijenti korelacije te su vrijednosti prikazane u Tablici 3.

Tablica 3.

Prikazi interkorelacija varijabli korištenih u ovom istraživanju.

	IAT-A	BAQ	POP	NOP-I	NOP-O	Spol	Dob
IAT-A	-	.13	-.02	.10	-.04	.03	-.06
BAQ		-	-.20**	.31**	.22**	-.04	-.18
POP			-	-.03	-.12	-.03	-.08
NOP-I				-	.49**	-.20**	-.15**
NOP-O					-	-.03	-.31**
Spol						-	.02
Dob							-

Legenda: * $p < .05$; ** $p < .01$; IAT-A – Test implicitnih asocijacija za agresivnost, BAQ – Buss Perry skraćeni upitnik agresivnosti, POP – Percipirana organizacijska podrška, NOP-I – Nepoželjno organizacijsko ponašanje usmjereno na kolege, NOP-O – Nepoželjno organizacijsko ponašanje usmjereno na organizaciju; U varijabli Spol muški ispitanici su označeni s vrijednosti „1“, a s vrijednosti „2“ ženski

Eksplcitna agresivnost, odnosno BAQ je značajno pozitivno povezana s interpersonalnim NOP-om ($r = .31$; $p < .01$). Dakle, sudionici koji su eksplicitno agresivniji češće će se upuštati u interpersonalni NOP. Također, eksplicitna agresivnost je pozitivno povezana i s NOP-om usmjerenim na organizaciju ($r = .22$; $p < .01$) što znači da će se sudionici koji su eksplicitno agresivniji češće upuštati u NOP usmjeren na organizaciju od eksplicitno neagresivnih sudionika. BAQ je značajno negativno povezan i s POP-om, ($r = -.20$; $p < .01$) što znači da što su pojedinci eksplicitno agresivniji percipirat će organizacijsku podršku nižom. Ovakvi rezultati su u potpunosti u skladu s našim očekivanjima.

Kao što je prikazano u tablici, IAT-A nije značajno povezan ni s jednom varijablom korištenom u ovom istraživanju, što nije u skladu s postavljenom hipotezom. Meta-analize pokazuju da u prosjeku IAT korelira sa samoprocjenama .24 (Nosek i sur., 2007), no to zapravo znači da se u istraživanjima dobivaju i niže i više korelacije od toga. Primjerice, u meta-analizi Hoffmana, Gawronskog, Gschwendnera i Schmitta (2005) autori su naišli na korelacije u rasponu od $-.25$ do $.60$ između eksplicitnih i implicitnih mjera, što ukazuje da, usprkos tome što je suprotan postavljenoj hipotezi, dobiveni rezultat nije u potpunosti neočekivan. Također, IAT nije značajno povezan ni s kriterijskim varijablama – NOP-om usmjerenim na druge pojedince u organizaciji i usmjerenim na organizaciju, što je suprotno očekivanjima.

POP nije povezan ni s jednom od kriterijskih varijabli, dakle ni s interpersonalnim NOP-om, niti s NOP-om usmjerenim na organizaciju. Što se tiče kontrolnih varijabli, interpersonalni NOP je značajno povezan i sa spolom ($r = -.20$, $p < .01$) i dobi ($r = -.15$; $p < .01$), dakle muški i mlađi sudionici će se vjerojatnije upuštati u interpersonalni NOP od ženskih i starijih sudionika. NOP usmjeren na organizaciju je značajno povezan s kontrolnom varijablom dobi ($r = -.31$; $p < .01$) prema čemu se mlađi sudionici češće upuštaju u NOP usmjeren na organizaciju.

Također, povezanost interpersonalnog NOP-a s organizacijskim je visoka i značajna, što znači da će se pojedinci koji se upuštaju u interpersonalna NOP vjerojatno upuštati i u organizacijska NOP.

Moderatorski efekt

Za provjeru drugog problema i pripadajuće hipoteze provedene su dvije hijerarhijske regresijske analize. Rezultati analiza, standardizirani regresijski koeficijenti te proporcije varijance objašnjene u pojedinom koraku nalaze se u tablicama 4 i 5. Obje hijerarhijske analize su provedene u četirijednakakoraka. U prvom koraku su uvrštene kontrolne varijable spola i dobi, a od 2. koraka mjere eksplicitne i implicitne agresivnosti. Nakon toga, u 3. koraku je dodana mjera POP-a. U posljednjem koraku su dodane interakcije implicitne i eksplicitne agresivnosti s POP-om kako bi se provjerio moderatorski efekt organizacijske podrške. Kriterij u prvoj hijerarhijskoj regresijskoj analizi je bio interpersonalniNOP, dok je u drugoj hijerarhijskoj analizi kriterij NOP usmjeren na organizaciju.

Tablica 4.

Rezultati hijerarhijske regresijske analize za predviđanje kriterija učestalosti upuštanja u interpersonalna nepoželjna organizacijska ponašanja.

	1. KORAK	2. KORAK	3. KORAK	4. KORAK
PREDIKTORI	<i>Standardizirani regresijski koeficijenti (β)</i>			
Spol	-.21*	-.20*	-.20*	-.20*
Dob	-.12	-.06	-.06	-.07
BAQ		.29**	.30**	.30**
IAT-A		.09	.09	.08
POP			.01	.01
BAQxPOP				-.07
IAT-AxPOP				-.13
	<i>adj.R²</i>	.05*	.14**	.14
	<i>adj.ΔR²</i>	.06*	.10**	0

Legenda: * $p < .05$; ** $p < .01$, *adj.R²*-korigirana proporcija varijance kriterija objašnjene prediktorima; *adj. Δ R²* - promjena u korigiranoj proporciji objašnjene varijance kriterija; IAT-A – Test implicitnih

asocijacija za agresivnost, BAQ – Buss Perry skraćeni upitnik agresivnosti, POP – Percipirana organizacijska podrška, BAQxPOP – interakcija eksplicitne agresivnosti i percipirane organizacijske podrške, IAT-AxPOP – interakcija implicitne agresivnosti i percipirane organizacijske podrške

U situaciji kada je kriterij NOP-I svim navedenim prediktorima je objašnjeno 14% varijance, što je prilično nisko s obzirom na broj prediktora te se količina objašnjene varijance nije mijenjala nakon drugog koraka. Eksplicitna agresivnost i spol su se pokazali jedini značajni prediktori nepoželjnog organizacijskog ponašanja, dok IAT-A nije imao značajan doprinos u objašnjavanju varijance interpersonalnog NOP-a kao ni organizacijska podrška i interakcija tih varijabli.

Tablica 5.

Rezultati hijerarhijske regresijske analize za predviđanje kriterija učestalosti upuštanja u nepoželjna organizacijska ponašanja usmjerena na organizaciju.

	1. KORAK	2. KORAK	3. KORAK	4. KORAK
PREDIKTORI	<i>Standardizirani regresijski koeficijenti (β)</i>			
Spol	-.04	-.02	-.03	-.02
Dob	-.26**	-.23**	-.24**	-.24**
BAQ		.20*	.18	.19
IAT-A		-.04	-.04	.05
POP			-.11	-.11
BAQxPOP				.00
IAT-AxPOP				.07
	<i>adj.R²</i>	.06**	.09	.1
	<i>adj.ΔR²</i>	.07**	.04	.01

Legenda: * $p < .05$; ** $p < .01$, *adj.R²*-korigirana proporcija varijance kriterija objašnjene prediktorima; *adj.ΔR²* - promjena u korigiranoj proporciji objašnjene varijance kriterija; IAT-A – Test implicitnih asocijacija za agresivnost, BAQ – Buss Perry skraćeni upitnik agresivnosti, POP – Percipirana

organizacijska podrška, BAQxPOP – interakcija eksplicitne agresivnosti i percipirane organizacijske podrške, IAT-AxPOP – interakcija implicitne agresivnosti i percipirane organizacijske podrške

U situaciji kada je kriterij NOP-O svim navedenim prediktorima je objašnjeno 9% varijance, što je ponovno prilično nisko s obzirom na broj prediktora. Gotovo jedini prediktor koji je značajan u svim koracima hijerarhijske regresijske analize je dob sudionika, koja je značajno negativno povezana s kriterijem u svim koracima. Osim dobi, eksplicitna agresivnost mjerena BAQ-om je značajan prediktor samo u prvom koraku regresijske analize.

Interakcije mjera implicitne i eksplicitne agresivnosti s POP-om, kao i POP nisu se pokazali značajnim prediktorima u ovom istraživanju bez obzira na kriterijsku mjeru. Prema tome, moderatorski efekt percipirane organizacijske podrške koji smo provjeravali ovom analizom nije dobiven. Prema hipotezi smo očekivali da se u uvjetima niske percipirane organizacijske podrške agresivniji pojedinci češće upuštaju u nepoželjna organizacijska ponašanja nego u uvjetima visoke percipirane organizacijske podrške. Međutim, s obzirom na neznačajnost interakcija i posljednjih koraka hijerarhijske regresijske analize, rezultati pokazuju da percipirana organizacijska podrška ne moderira vezu agresivnosti i nepoželjnog organizacijskog ponašanja, tj., pojedinci će se upuštati u nepoželjna organizacijska ponašanja bez obzira na razinu percipirane organizacijske podrške.

Rasprava

U ovom radu smo istraživali odnos implicitne i eksplicitne agresivnosti i nepoželjnog organizacijskog ponašanja te uloge percipirane organizacijske podrške u objašnjavanju odnosa između agresivnosti i nepoželjnog organizacijskog ponašanja. Dobiveni rezultati većinom nisu potvrdili postavljene hipoteze o odnosu spomenutih varijabli.

U okviru prvog problema pretpostavili smo pozitivnu korelaciju nepoželjnog organizacijskog ponašanja s agresivnošću, a negativnu s POP-om, te smo očekivali pozitivnu povezanost IAT-a i BAQ-a, odnosno implicitne i eksplicitne agresivnosti. Pri računanju smo razdvojili NOP na dva faktora: interpersonalno NOP i NOP usmjereno na organizaciju. Dobiveni rezultati su pokazali da je samo eksplicitna mjera agresivnosti značajno povezana s NOP-om, i to s obje dimenzije – s interpersonalnim NOP-om i

NOP-om usmjerenim na organizaciju, dok implicitna i eksplicitna agresivnost nisu značajno povezane u ovom istraživanju čime smo postavljenu hipotezu samo djelomično potvrdili.

Istraživanja su pokazala da pojedinci imaju stabilne predispozicije koje uvjetuju sudjelovanje u bilo kakvom ponašanju (Shoda i Mischel, 1993 prema Hershcovis i sur., 2007), pa tako i u NOP-u. Brojna istraživanja su do sada pokazala da su i implicitna i eksplicitna agresivnost značajni prediktori NOP-a, te smo zbog toga takve rezultate očekivali i u ovom istraživanju. Primjerice, prema istraživanju Binga i sur. (2007), na temelju integracije implicitne i eksplicitne agresivnosti može se razviti cijela tipologija za proučavanje NOP-a. Međutim, u ovom istraživanju je samo djelomično potvrđena naša hipoteza, te se pokazalo da je samo eksplicitna mjera agresivnosti značajan prediktor NOP-a. Prema tome, ne možemo govoriti o integrativnoj konceptualizaciji agresivnosti u okviru proučavanja NOP-a kakvu smo očekivali.

Postoji nekoliko razloga koji bi mogli objasniti nepotvrđivanje hipoteze. Vrsta mjera koje smo koristili u ovom istraživanju su jedan od razloga. BAQ, dakle mjera eksplicitne agresivnosti i mjera NOP-a su samoprocjene, dok je IAT implicitni test ličnosti. S obzirom na vrstu konstrukata koje smo mjerili i na tendenciju pojedinaca da socijalno poželjno odgovaraju u samoprocjenama, možemo pretpostaviti da su sudionici na isti način odgovarali na samoprocjene, dok na IAT-u to nije bilo moguće. Dakle, možemo pretpostaviti da su se sudionici prikazivali manje agresivnima na samoprocjenama te da su izvještavali o manjoj učestalosti NOP-a u upitniku nego što je zapravo slučaj, a na IAT-u nisu mogli „uljepšavati“ rezultate. Osim toga, IAT predviđa suptilna ponašanja, i ponašanja koja su nekontrolirana, na način da ih objašnjava povrh eksplicitnih mjera, dok su eksplicitne mjere korisnije, odnosno bolji prediktori kontroliranih i namjernih ponašanja (Banse i sur., 2015).

Drugi dio prvog problema vezan je uz povezanost NOP-a i POP-a. Hipoteza nije potvrđena jer korelacija među konstruktima nije značajna, POP nije povezan ni s interpersonalnim NOP-om, ni s NOP-om usmjerenim na organizaciju. Očekivali smo značajnu korelaciju jer je prema literaturi negativna percepcija radnog mjesta pozitivno povezana s NOP-om, te autori smatraju da organizacije mogu smanjiti nepoželjno ponašanje fokusiranjem na rukovoditeljske prakse koje su povezane s podizanjem percepcije zaposlenika organizacijske podrške i percepcije (Colbert i sur., 2004). To je u

suprotnosti s rezultatom u ovom istraživanju. Moguće objašnjenje neznačajnosti korelacije između ovih varijabli je što razni autori (Rhoades i Eisenberger, 2004; Kurtessis i sur., 2015) kao ishod niske percipirane podrške isključivo spominju povlačenje zaposlenika od oblika nepoželjnog organizacijskog ponašanja, odnosno povećane pasivnosti zaposlenika u radu organizacije. U ovom smo istraživanju promatrali NOP podijeljen na samo dvije dimenzije, te se možda zbog toga nije pokazala značajna povezanost ove dvije varijable, te bi se u budućim istraživanjima trebalo malo detaljnije raščlaniti sam NOP.

Također, koncept radne snage u suvremenom društvu podrazumijeva svojevrsnu promjenu u percepciji stabilnosti radnog odnosa, to jest, promjena posla i radne okoline sve više postaje normativom, što posljedično onemogućava potpuni razvoj POP-a kod zaposlenika (Baran i sur., 2012). Kao što je prije rečeno, u ovom istraživanju uvjet je bio da su sudionici zaposleni barem godinu dana na radnom mjestu, no moguće je da i nakon godine dana sudionici drugačije percipiraju dobivenu organizacijsku podršku od sudionika koji su jako dugo u organizaciji. Također, moguće je i da današnja situacija na tržištu rada onemogućuje i kod sudionika ovog istraživanja razvoj POP-a.

Druga hipoteza je predviđala spomenuti moderatorski odnos između varijabli eksplicitne i implicitne agresivnosti i nepoželjnog organizacijskog ponašanja. Kako bismo provjerili ovu hipotezu, proveli smo dvije hijerarhijske regresijske analize, no moderatorski efekt nije potvrđen, bez obzira je li kriterijska mjera bio interpersonalni NOP ili NOP usmjeren na organizaciju. Dakle, eksplicitno agresivni pojedinci će se češće upuštati u nepoželjna organizacijska ponašanja, bez obzira na to kako percipiraju organizacijsku podršku.

Našu hipotezu smo temeljili na konceptu POP-a koja se temelji na teoriji socijalne razmjene te je naše očekivanje bilo da će pojedinci, čak i agresivni, gledati na zaposlenje kao na razmjenu truda i odanosti za opipljive pogodnosti i socijalne nagrade (Colbert i sur., 2004). Colbert i sur. (2004) su u svom istraživanju pokazali da su se zaposlenici koji su vjerovali da ih organizacija podupire i pomaže im u osobnom razvoju rjeđe upuštali u ponašanja zanemarivanja posla od ostalih zaposlenika, upravo zbog norme reciprociteta. Na temelju njihovih nalaza odabrali smo POP kao moderator

u odnosu koji smo istraživali u ovom radu. Međutim, nije dobiven značajan moderatorski odnos.

Mogući uzrok dobivenom neznačajnom moderatorskom odnosu je širina kriterijskih mjera. Već smo ranije u raspravi spominjali širinu kriterijskih mjera, te problematičnost korištenja samoprocjene za mjerenje odabranih varijabli kao moguće uzroke nepotvrđivanja postavljenih hipoteza, pa bismo mogli zaključiti i da su navedeni problemi imali utjecaja i na neznačajnost moderatorskog odnosa. Moguće je da bi se dobio značajni moderatorski utjecaj POP-a, kada bismo detaljnije operacionalizirali NOP, na finije kategorije od dvije dimenzije koje smo mi koristili kao kriterije u ovom istraživanju. Također, kao što je rečeno, pojedinci su skloni uljepšavati vlastite rezultate na skali NOP-a, dok kod POP-a to nije slučaj jer POP nije konstrukt na kojem se pojedinci trude socijalno poželjno odgovarati.

Nalaz sličan ovom istraživanju dobili su i Kurtessis i sur. u svojoj meta-analizi iz 2015. godine. Iako su autori dobili statistički značajnu povezanost obje dimenzije nepoželjnog organizacijskog ponašanja s POP-om, korelacije nisu bile visoke (r (CWB-I, POP) = $-.17$; r (CWB-O, POP) = $-.18$). Osim toga, autori su očekivali da će veza između organizacijskog NOP-a s organizacijskom podrškom biti jača nego veza interpersonalnog NOP-a, no ni to nije pokazano. Pritom je dodatno zanimljivo da su autori objasnili dobivene efekte pretpostavkom kojom, bez obzira na POP, kažnjavanje NOP-a od strane organizacije smanjuje sklonost zaposlenika prema sudjelovanju u takvim ponašanjima, što se može primijeniti kao objašnjenje i u ovom istraživanju. Moguće je stoga da sudionici sudjeluju u NOP-u bez obzira na njihovu razinu POP-a, jer ih je daleko više strah samih posljedica NOP-a, nego što izbjegavaju takva ponašanja zbog podrške koju dobivaju od organizacije.

Metodološka ograničenja i smjernice za buduća istraživanja

Ovaj rad ima neka metodološka ograničenja na koja bi se trebalo osvrnuti kako bismo dali smjernice za buduća istraživanja na sličnu temu. Oslanjanje na samoprocjene je uvijek problematično, posebice u istraživanju konstrukta poput onih koji su istraživani u ovom radu - agresivnost i nepoželjno organizacijsko ponašanje. Iako je korištena i implicitna mjera agresivnosti, korištenje samoprocjena je zasigurno utjecalo na unutarnju valjanost ovog istraživanja. Prema Marcusu i Schuleru (2004) valjanost

samoprocjena za mjerenje bilo kakvog oblika devijantnog ponašanja se dovodi u pitanje zbog nedostatka usklađenosti samoprocjena s objektivnim mjerama, zbog socijalno poželjnog odgovaranja ili zbog još uvijek relativno niske detekcije NOP-a objektivnim mjerama. U budućim istraživanjima bi trebalo, prema tome, osigurati više izvora podataka o NOP-a, a ne oslanjati se samo na samoprocjene, jer su rezultati istraživanja o tome koji su najbolji načini mjerenja NOP-a nejednoznačni (npr. Penney i Spector, 2002).

Sudionici su u ovom istraživanju bili anonimni: osigurali smo anonimnost korištenjem šifri, te zatvaranjem kuverti s ispunjenim upitnicima. Na početku su dobili i uputu da iskreno odgovaraju, kao i objašnjenje da se neće gledati odgovori na individualnoj razini, već samo na grupnoj. Međutim, agresivnost i devijantna ponašanja su podložni nesvjesnom iskrivljavanju jer želimo održati povoljnu sliku o sebi (Frost i sur., 2007). Dakle, mjerenje ovakvih konstrukata je izazovno te uvijek ostavlja prostor zapropitivanje što je namjerno iskrivljavanje odgovora, a što nesvjesno.

Prigodan uzorak je mogao utjecati na vanjsku valjanost ovog istraživanja, s obzirom da su u istraživanju sudjelovali uglavnom prijatelji i obitelj istraživača, što smanjuje mogućnost generalizacije. Prije svega, drugačija je vrsta motivacije pri rješavanju. No, takav način prikupljanja podrazumijeva i grupiranje sudionika – primjerice, većina sudionika je ili godinama bliska diplomantima koji su sudjelovali u prikupljanju podataka (30% sudionika je mlađe od 30 godina), ili je u 50-ima, što odgovara dobi roditelja istraživača.

Treba se osvrnuti i na konceptualno definiranje NOP-a. Operacionalizirali smo NOP kao dvodimenzionalni konstrukt koji se dijeli na NOP usmjeren na organizaciju i interpersonalni NOP. Međutim, neka istraživanja pokazuju da bi interpersonalni NOP trebalo dodatno istraživati te odvojiti ponašanja usmjerena na supervizore, kolege i ostale pojedince s kojima osoba dolazi u kontakt tijekom radnog dana, i te dimenzije detaljno operacionalizirati (Hershcovis i sur., 2007). Istraživanja pokazuju i da razdvajanje percipirane organizacijske podrške na dvije dimenzije (instrumentalnu i informacijsku podršku) treba dodatno propitati (Schat i Kelloway, 2003). Instrumentalna podrška se odnosi na korištenje instrumentalnih ponašanja koja direktno pomažu osobi kojoj je to potrebno, dok se informacijska podrška odnosi na pružanje osobi informacija koje su joj potrebne za nošenje s osobnim problemima, ali i

problemima vezanim uz okolinu te osobe (House, 1981 prema Schat i Kelloway, 2003).

Praktične implikacije

Kao što je detaljno opisano u uvodu ovog rada, NOP je veoma raširen problem, te je važno istraživati načine smanjivanja i načine prevencije NOP-a. Ovaj rad je jedini rad u Hrvatskoj koji se bavio odnosom agresivnosti, POP-a i NOP-a, te iako nisu dobiveni značajni rezultati, važan je i nalaz da POP nije značajan moderator u odnosu agresivnosti i NOP-a.

U ovom istraživanju dobili smo značajnu pozitivnu korelaciju između eksplicitne agresivnosti, mjerene BAQ-om, i NOP-a, što znači da će eksplicitno agresivni pojedinci češće sudjelovati u NOP-u. Kao što smo naveli u uvodu, NOP je iznimno štetan za organizaciju te je u interesu organizacije da ga pokuša prevenirati i maksimalno prorijediti, a time dolazimo do praktične implikacije naših rezultata. Korištenje instrumenata poput BAQ-a u selekcijskim procedurama može nam omogućiti identifikaciju pojedinaca koji bi mogli štetiti organizaciji.

S druge strane, nismo dobili značajnu povezanost IAT-a s NOP-om, što je bilo suprotno očekivanjima, te je stoga važno i dalje provjeravati odnos IAT-a s NOP-om na hrvatskom uzorku. Povezanost implicitnih mjera i NOP-a ima snažne implikacije za selekcijske procedure, baš kao i povezanost s eksplicitnim mjerama. Kada bi bila dokazana veza između IAT-a ili neke druge implicitne mjere i NOP-a, mogli bi vršiti selekciju u kojoj bismo detektirali implicitno agresivne pojedince, bez straha od socijalno poželjnog odgovaranja i iskrivljavanja odgovora.

POP nije istraživan u Hrvatskoj, te nije poznato kakvo je općenito stanje POP-a među zaposlenicima u organizacijama u Hrvatskoj. POP i teorija koja objašnjava konstrukt temelje se na kontinuiranom zaposlenju na puno radno vrijeme, te odnosu koji se u takvim uvjetima stvara između zaposlenika i organizacije (Baran i sur., 2012). Sve je više netradicionalnih radnika, kako u Hrvatskoj, tako i u svijetu – pojedinci se zapošljavaju na određeno vrijeme ili su agencijski radnici, odnosno rade preko neke od agencija za privremeno zapošljavanje (Baran i sur., 2012; Laleta i Križanović, 2015). Pritom je i stopa nezaposlenosti u Hrvatskoj u trećem tromjesečju 2017. godine iznosila 10.9%, što je u odnosu na druge europske zemlje prilično visoko

(<http://ec.europa.eu/eurostat/en/web/lfs/statistics-illustrated>). Slika zaposlenosti u Hrvatskoj i svijetu je daleko od tradicionalne, te je zbog toga važno da se istražuje POP, ali i ostali načini prevencije NOP-a u organizaciji. Percepcija podržavajućih praksi ljudskih potencijala (poput uključivanja zaposlenika u donošenje odluka, davanje prilika za razvoj) je konzistentno pozitivno povezana s POP-om (Allen, Shore i Griffeth, 2003). Prema tome, važno je istraživati organizacijsku podršku s obzirom na njenu važnost u organizaciji, iako u ovom istraživanju nismo pokazali važnost POP-a s obzirom na NOP.

Zaključak

Ovo istraživanje je pokušalo pružiti bolje razumijevanje efekata ličnosti i percipirane organizacijske podrške na nepoželjno organizacijsko ponašanje na hrvatskom uzorku. Rezultati ovog istraživanja ukazuju na to da percipirana organizacijska podrška nije značajan moderator u odnosu agresivnosti i nepoželjnog organizacijskog ponašanja, ali i da implicitna agresivnost nije značajan prediktor nepoželjnog organizacijskog ponašanja. Značajna povezanost je dobivena samo između eksplicitne agresivnosti i nepoželjnog organizacijskog ponašanja. Dakle, na temelju ovog istraživanja možemo zaključiti da će se eksplicitno agresivni pojedinci upuštati u nepoželjno organizacijsko ponašanje bez obzira na njihovu razinu percipirane organizacijske podrške. S obzirom na nezastupljenost percipirane organizacijske podrške u istraživanjima u sklopu organizacijske psihologije, a praktičnu važnost tog konstrukta, i ovakvi statistički neznčajni rezultati su važni te omogućuju da se teorija organizacijske podrške i dalje gradi na hrvatskom uzorku i razvija na uzorku sudionika koji su netradicionalni.

Literatura

Allen, D. G., Shore, L. M., i Griffeth, R. W. (2003). The role of perceived organizational support and supportive human resource practices in the turnover process. *Journal of management*, 29(1), 99-118.

Anjum, M. A., i Parvez, A. (2013). Counterproductive behavior at work: A comparison of blue collar and white collar workers. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*, 7(3), 417-434.

Baran, B. E., Shanock, L. R., i Miller, L. R. (2012). Advancing organizational support theory into the twenty-first century world of work. *Journal of Business and Psychology*, 27(2), 123-147.

Banse, R., Messer, M., i Fischer, I. (2015). Predicting aggressive behavior with the aggressiveness IAT. *Aggressive behavior*, 41(1), 65-83.

Baumeister, R. F. (1982). A self-presentational view of social phenomena. *Psychological bulletin*, 91(1), 3.

Bing, M. N., Stewart, S. M., Davison, H. K., Green, P. D., McIntyre, M. D., i James, L. R. (2007). An integrative typology of personality assessment for aggression: Implications for predicting counterproductive workplace behavior. *Journal of applied psychology*, 92(3), 722.

Bowling, N. A., i Eschleman, K. J. (2010). Employee personality as a moderator of the relationships between work stressors and counterproductive work behavior. *Journal of occupational health psychology*, 15(1), 91.

Colbert, A. E., Mount, M. K., Harter, J. K., Witt, L. A., i Barrick, M. R. (2004). Interactive effects of personality and perceptions of the work situation on workplace deviance. *Journal of Applied Psychology*, 89(4), 599.

Dalal, R. S. (2005). A meta-analysis of the relationship between organizational citizenship behavior and counterproductive work behavior. *Journal of Applied Psychology*, 90, 1241-1255.

Eisenberger, R., Armeli, S., Rexwinkel, B., Lynch, P. D., i Rhoades, L. (2001). Reciprocation of perceived organizational support. *Journal of applied psychology*, 86(1), 42.

Fine, S. (2012). Estimating the economic impact of personnel selection tools on counterproductive work behaviors. *Economics and Business Letters*, 1(4), 1-9.

Fox, S., Spector, P. E., i Miles, D. (2001). Counterproductive work behavior (CWB) in response to job stressors and organizational justice: Some mediator and moderator tests for autonomy and emotions. *Journal of vocational behavior*, 59(3), 291-309.

Frost, B. C., Ko, C. H. E., i James, L. R. (2007). Implicit and explicit personality: a test of a channeling hypothesis for aggressive behavior. *Journal of Applied Psychology*, 92(5), 1299.

Furlan, I., Kljaić, S., Kolesarić, V., Krizmanić, M., Petz, B., Szabo, S. i Šverko, B. (2005) Psihologijski rječnik. Jastrebarsko: Naklada Slap.

Galić, Z., Bubić, A., i Kovačić, M. P. (2016). Alternatives to self-reports: Conditional reasoning problems and IAT-based tasks. In *The Wiley Handbook of Personality Assessment*. John Wiley & Sons, Ltd..

Greenwald, A. G., McGhee, D. E., i Schwartz, J. L. (1998). Measuring individual differences in implicit cognition: the implicit association test. *Journal of personality and social psychology*, 74(6), 1464.

Greenwald, A. G., Nosek, B. A., i Banaji, M. R. (2003). Understanding and using the implicit association test: I. An improved scoring algorithm. *Journal of personality and social psychology*, 85(2), 197.

Greenwald, A. G., Poehlman, T. A., Uhlmann, E. L., i Banaji, M. R. (2009). Understanding and using the Implicit Association Test: III. Meta-analysis of predictive validity.

Gruys, M. L., i Sackett, P. R. (2003). Investigating the dimensionality of counterproductive work behavior. *International journal of selection and assessment*, 11(1), 30-42.

Herscovis, M. S., Turner, N., Barling, J., Arnold, K. A., Dupré, K. E., Inness, M., ... i Sivanathan, N. (2007). Predicting workplace aggression: a meta-analysis.

Hofmann, W., Gawronski, B., Gschwendner, T., Le, H., & Schmitt, M. (2005). A meta-analysis on the correlation between the Implicit Association Test and explicit self-report measures. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 31(10), 1369-1385.

Ilustrirana stopa zapošljavanja u Europskoj Uniji (2016) Preuzeto s: <http://ec.europa.eu/eurostat/en/web/lfs/statistics-illustrated>.

Jones, D. A. (2009). Getting even with one's supervisor and one's organization: Relationships among types of injustice, desires for revenge, and counterproductive work behaviors. *Journal of Organizational Behavior*, 30(4), 525-542.

Judge, T. A., Scott, B. A., i Ilies, R. (2006). Hostility, job attitudes, and workplace deviance: test of a multilevel model. *Journal of Applied Psychology*, 91(1), 126.

Kurtessis, J. N., Eisenberger, R., Ford, M. T., Buffardi, L. C., Stewart, K. A., i Adis, C. S. (2015). Perceived organizational support: A meta-analytic evaluation of organizational support theory. *Journal of Management*, 43(6), 1854-1884.

Laleta, S. i Križanović, A. (2015). Rad putem agencija za privremeno zapošljavanje u hrvatskom, europskom i usporednom pravu. Zbirka Pravnog fakulteta Sveučilišta u Rijeci, v. 36, br. 1, 305-340.

Marcus, B., i Schuler, H. (2004). Antecedents of counterproductive behavior at work: a general perspective. *Journal of Applied Psychology*, 89(4), 647.

Mearns, K. J., i Reader, T. (2008). Organizational support and safety outcomes: An uninvestigated relationship?. *Safety science*, 46(3), 388-397.

Mount, M., Ilies, R. i Johnson, E. (2006). Relationship of personality traits and counterproductive work behaviors: The mediating effects of job satisfaction. *Personnel psychology*, 59(3), 591-622.

Nosek, B. A., Greenwald, A. G., i Banaji, M. R. (2007). The Implicit Association Test at age 7: A methodological and conceptual review. *Automatic processes in social thinking and behavior*, 265-292.

Organ, D. W. (1997). Organizational citizenship behavior: It's construct clean-up time. *Human performance*, 10(2), 85-97.

Paulhus, D. L. (2002). Socially desirable responding: The evolution of a construct. *The role of constructs in psychological and educational measurement*, 4969.

Penney, L. M., i Spector, P. E. (2002). Narcissism and counterproductive work behavior: Do bigger egos mean bigger problems?. *International Journal of selection and Assessment*, 10(1□2), 126-134.

Richetin, J., Richardson, D. S., i Mason, G. D. (2010). Predictive validity of IAT aggressiveness in the context of provocation. *Social Psychology*.

Rhoades, L., i Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: a review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698-714.

Robinson, S. L. i Bennett, R. J. (1995). A typology of deviant workplace behaviors: A multidimensional scaling study. *Academy of management journal*, 38(2), 555-572.

Samnani, A. K., Salamon, S. D. i Singh, P. (2014). Negative affect and counterproductive workplace behavior: The moderating role of moral disengagement and gender. *Journal of Business ethics*, 119(2), 235-244.

Schat, A. C. i Kelloway, E. K. (2003). Reducing the adverse consequences of workplace aggression and violence: the buffering effects of organizational support. *Journal of occupational health psychology*, 8(2), 110.

Schneider, D. J. (1973). Implicit personality theory: A review. *Psychological bulletin*, 79(5), 294.

Settoon, R. P., Bennett, N., i Liden, R. C. (1996). Social exchange in organizations: Perceived organizational support, leader–member exchange, and employee reciprocity. *Journal of applied psychology*, 81(3), 219.

Shore, L. M., Tetrick, L. E., Lynch, P., i Barksdale, K. (2006). Social and economic exchange: Construct development and validation. *Journal of Applied Social Psychology*, 36(4), 837-867.

Shore, L. M. i Wayne, S. J. (1993). Commitment and employee behavior: Comparison of affective commitment and continuance commitment with perceived organizational support. *Journal of applied psychology*, 78(5), 774.

Spector, P. E., i Zhou, Z. E. (2014). The moderating role of gender in relationships of stressors and personality with counterproductive work behavior. *Journal of Business and Psychology*, 29(4), 669-681.

Uhlmann, E. L., Leavitt, K., Menges, J. I., Koopman, J., Howe, M., i Johnson, R. E. (2012). Getting explicit about the implicit: A taxonomy of implicit measures and guide

for their use in organizational research. *Organizational Research Methods*, 15(4), 553-601.

Vasilopoulos, N.L., Siers, B.P. i Shaw, M.N. (2013) Implicit personality and workplace behaviors. *Handbook of personality at work*, 129-152.

Webster, G. D., DeWall, C. N., Pond, R. S., Deckman, T., Jonason, P. K., Le, B. M., ... i Smith, C. V. (2014). The brief aggression questionnaire: Psychometric and behavioral evidence for an efficient measure of trait aggression. *Aggressive behavior*, 40(2), 120-139.

Wayne, S. J., Shore, L. M., i Liden, R. C. (1997). Perceived organizational support and leader-member exchange: A social exchange perspective. *Academy of Management journal*, 40(1), 82-111.

Zhou, Z. E., Meier, L. L., i Spector, P. E. (2014). The role of personality and job stressors in predicting counterproductive work behavior: A three-way interaction. *International Journal of Selection and Assessment*, 22(3), 286-296.