

Sveučilište u Zagrebu
Filozofski fakultet
Odsjek za psihologiju

**TESTOVI INTEGRITETA U PREDVIĐANJU NEPOŽELJNOG
ORGANIZACIJSKOG PONAŠANJA POVRH HEXACO MODELA LIČNOSTI**

Diplomski rad

Nikola Čuvalo

Mentor: Dr.sc. Željko Jerneić

Zagreb, 2016.

Sadržaj

<u>1. Uvod</u>	1
<i><u>Nepoželjno organizacijsko ponašanje</u></i>	1
<i><u>Testovi integriteta</u></i>	2
<i><u>Ličnost u profesionalnoj selekciji</u></i>	3
<i><u>Veza između testova integriteta i ličnosti</u></i>	6
<u>2. Cilj, problemi i hipoteze</u>	8
<u>3. Metoda</u>	9
<i><u>Sudionici</u></i>	9
<i><u>Postupak</u></i>	10
<i><u>Instrumenti</u></i>	10
<u>4. Rezultati</u>	12
<i><u>Povezanost varijabli</u></i>	13
<i><u>Hijerarhijska regresijska analiza</u></i>	15
<u>5. Rasprava</u>	18
<i><u>Ograničenja i smjernice za buduća istraživanja</u></i>	20
<i><u>Praktične implikacije</u></i>	22
<u>6. Zaključak</u>	22
<u>7. Literatura</u>	23

Testovi integriteta u predviđanju nepoželjnog organizacijskog ponašanja povrh HEXACO modela ličnosti

Nikola Čuvalo

Sažetak

Iako su mnoga dosadašnja istraživanja proučavala mogućnost raznih modela ličnosti i testova integriteta da predvide nepoželjno organizacijsko ponašanje, mali broj njih se usmjerio na usporedbu koji od njih imaju prednost u tome. Upravo ovo istraživanje imalo je za glavni cilj ispitati doprinos testova integriteta temeljenih na ličnosti u predviđanju nepoželjnih organizacijskih ponašanja povrh HEXACO modela ličnosti. Provedeno na uzorku hrvatskih zaposlenika ($N= 145$), ovo istraživanje pokazalo je veze između HEXACO modela ličnosti, prikrivenog testa integriteta i nepoželjnog organizacijskog ponašanja koristeći podjelu na organizacijsku i interpersonalnu devijantnost. Rezultati istraživanja pokazali su kako test integriteta temeljen na ličnosti ostvaruje dodanu valjanost povrh HEXACO modela u predviđanju svih oblika nepoželjnog organizacijskog ponašanja.

Ključne riječi: testovi integriteta, HEXACO model ličnosti, nepoželjno organizacijsko ponašanje, organizacijska psihologija

Integrity tests in predicting counterproductive work behaviour above the HEXACO personality structure

Nikola Čuvalo

Abstract

Although many previous studies examined the ability of various personality models and integrity tests to predict counterproductive work behaviour, only few have focused on the question which of them has the advantage in that prediction. This was exactly the main objective of this study, which was to investigate the contribution of personality-based integrity tests in predicting counterproductive work behaviour above the HEXACO personality model. Conducted on a sample of Croatian employees ($N= 145$), this study has shown links between the HEXACO personality model, a covert integrity test and counterproductive work behavior using the distinction on organizational and interpersonal deviance. The results showed that the personality based integrity test achieved incremental validity above the HEXACO model in predicting all forms of counterproductive work behaviour.

Keywords: integrity tests, HEXACO personality model, counterproductive work behaviour, organizational psychology

1. Uvod

Nepoželjno organizacijsko ponašanje

Profesionalna selekcija je „proces kojim se između većeg broja kandidata za posao opredjeljujemo za one koji imaju (naj)više vjerojatnosti da će u poslu uspjeti“ (Šverko, 2012; str. 48). Pomoću nje, organizacije pokušavaju pronaći one kandidate koji će biti uspješni u određenom poslu, ali isto tako koji se neće upuštati u različita neželjena ponašanja. Ta neželjena ponašanja su obuhvaćena terminom *nepoželjno organizacijsko ponašanje* koje se definira kao „...namjerno ponašanje koje krši važne organizacijske norme i predstavlja prijetnju dobrobiti organizacije, njenim članovima ili oboje“ (Robinson i Bennett, 1995; str 556). Iako su ovakva ponašanja generalno gledano vrlo rijetka, šteta koju izazivaju može biti vrlo skupa za organizacije. Tako su u SAD-u 90-ih godina nepoželjna organizacijska ponašanja proizvela gubitke u organizacijama i to u rasponu od 6 do 200 milijardi dolara godišnje (Murphy, 1993 prema Robinson i Bennett, 1995).

Postoje mnogi oblici nepoželjnog organizacijskog ponašanja kao što su apsentizam, fluktuacija, krađa, nasilje na poslu, korištenje droga te seksualno uznemiravanje kolega (Jex i Britt, 2008). Robinson i Bennett (1995) razlikuju ovakva ponašanja prema težini, odnosno smatraju kako mogu varirati od lakših prekršaja pa sve do onih ozbiljnijih. Isto tako, one klasificiraju nepoželjno organizacijsko ponašanje prema cilju takvog ponašanja i to na *organizacijsku devijantnost* (usmjerena prema organizaciji) i *interpersonalnu devijantnost* (usmjerena prema pojedincima iz organizacije) (Robinson, Bennett, 1995). Organizacijska devijantnost za svoj cilj ima nanijeti štetu samoj organizaciji pa su takva ponašanja npr. krađa ili uništavanje imovine, namjerno kašnjenje ili zabašavanje na poslu itd. Za razliku od toga, interpersonalna devijantnost ima za cilj naštetiti ljudima u organizaciji pa su takva ponašanja npr. fizičko i verbalno zlostavljanje kolega, širenje glasina itd.

Iako je ovo razlikovanje doseglo veliku popularnost među istraživačima, njenu opravdanost je u pitanje dovela visoka povezanost između dvije vrste devijantnosti. Naime, Dalal (2005) je pokazao kako je veza između organizacijske i interpersonalne devijantnosti vrlo visoka ($r = .70$). Zbog toga su Berry, Ones i Sackett (2007) proveli

istraživanje upravo s ciljem provjere je li takav model opravdan. Oni također dobivaju razmjerno visoku korelaciju između dvije vrste devijantnosti ($r = .62$), ali naglašavaju kako ovu klasifikaciju ipak ne treba dovoditi u pitanje zbog razlika u povezanosti s drugim varijablama. Kako bi organizacije mogle predvidjeti i spriječiti ovakva nepoželjna organizacijska ponašanja, prilikom profesionalne selekcije se koriste raznim metodama i instrumentima, a upravo su testovi integriteta nastali sa svrhom predviđanja takvih ponašanja.

Testovi integriteta

Korištenje testova integriteta u profesionalnoj selekciji nije novitet. Iako prvi testovi integriteta datiraju još od 50-ih godina 20. stoljeća, njihova popularnost i korištenje naglo su porasli 80-ih godina nakon donošenja zakona o zabrani korištenja poligrafa i ostalih fizioloških mjera u selekcijskim procedurama (Coyne, b.d.). Nakon te zabrane, organizacije u SAD-u su bile primorane pronaći kvalitetnu alternativu za predviđanje nepoželjnih oblika organizacijskog ponašanja. Takvu alternativu pronašli su upravo u testovima integriteta pa stoga ne čudi da je već polovicom 80-ih godina minimalno 5000 tvrtki u SAD-u koristilo testove integriteta (Sackett i Harris, 1984). Sa sve većim brojem pojavno različitih testova integriteta Sackett, Burriss i Callahan (1989) su uvidjeli kako postoji više vrsta testova te su predložili podjelu testova integriteta na tzv. očite (eng. *overt*) testove integriteta i testove integriteta temeljene na ličnosti (engl. *personality-based*). Za ove potonje se u literaturi koristi i naziv prikriveni (engl. *covert*) testovi integriteta (Coyne, b.d.). Očiti testovi integriteta se uglavnom sastoje od dva dijela - mjere stavova prema krađi i ostalim oblicima nečasnih postupaka te priznanja o takvim djelima (Sackett i sur. 1989). Testovi integriteta temeljeni na ličnosti nisu eksplicitno usmjereni na krađu ili slična nečasna ponašanja te su puno širi u fokusu od očitih testova (Berry, Sackett i Wiemann 2007). Točnije, oni se usmjeravaju na mjerenje više crta ličnosti koje su povezane s tim nečasnim radnjama poput pouzdanosti, savjesnosti, socijalnog konformizma, traženja uzbuđenja, nepoštivanja autoriteta i hostilnosti (Berry, Sackett i Wiemann 2007).

„Eksplozija“ testova integriteta 80-ih godina zahtijevala je njihovu znanstvenu validaciju pa su, nakon prikupljanja velikog broja istraživanja u području, Ones, Viswesvaran i Schmidt (1993) proveli sveobuhvatnu metaanalizu. Pokazali su kako

testovi integriteta mogu biti značajan i dobar prediktor, ne samo nepoželjnog organizacijskog ponašanja ($r = .55$ za očite, $r = .32$ za prikrivene), nego i same radne uspješnosti ($r = .30$ za očite, $r = .37$ za prikrivene). Nedavno su Van Iddekinge, Roth, Raymark i Odle-Dusseau (2012) napravili novu metaanalizu u kojoj su potvrdili kako su testovi integriteta značajan prediktor i nepoželjnog organizacijskog ponašanja ($r = .38$ za očite, $r = .27$ za prikrivene) i radne uspješnosti ($r = .14$ za očite, $r = .18$ za prikrivene), no njihovi rezultati pokazuju puno slabiju vezu između prediktora i kriterija nego što je dobiveno u metaanalizi Onesa i suradnika (1993). To je izazvalo kritike od samih autora prve metaanalize (Ones, Viswesvaran i Schmidt 2012), te izdavača testova (Harris i sur. 2012), gdje autori navode neke greške Van Iddekingea i suradnika (2012) poput neuključivanja relevantnih testova, krivog kodiranja rezultata testova itd. Ipak, u odgovoru na nastalu raspravu, Sackett i Schmitt (2012) zaključuju kako, iako postoje razlike u prikupljanju podataka i analizi među istraživanjima koje bi u manjoj mjeri mogle utjecati na rezultate, one ne mogu u potpunosti objasniti razlike u rezultatima među metaanalizama te da se glavni uzroci razlika ne mogu utvrditi zbog nedovoljno temeljitog izvještavanja podataka. Također napominju da je najbolje izvući zaključak kako oba istraživanja potvrđuju da su testovi integriteta statistički značajni prediktori nepoželjnog organizacijskog ponašanja i radne uspješnosti, no kako se ne zna u kojoj točno mjeri mogu predviđati navedene kriterije (Sackett i Schmitt 2012). Konačno, bez obzira na njihovu znanstvenu validaciju, testovi integriteta sami nisu dovoljni za potpunu evaluaciju kandidatovih osobina u profesionalnoj selekciji te se stoga organizacije služe i drugim instrumentima.

Ličnost u profesionalnoj selekciji

Upitnici ličnosti još su jedan od instrumenata koji se koriste u profesionalnoj selekciji i to u puno većoj mjeri od testova integriteta. U pogledu njihove uspješnosti u predviđanju radnih ponašanja, istraživanja u području ličnosti i radne uspješnosti mogu se podijeliti na dva glavna razdoblja u kojima su provođena (Barrick, Mount i Judge 2001). Prvo razdoblje odnosi se na početak 20. stoljeća do sredine 80-ih i karakterizirano je istraživanjima povezanosti individualnih skala iz upitnika ličnosti s radnom uspješnosti, a rezultati su ukazivali kako nema povezanosti između ličnosti i radne uspješnosti (Barrick i sur. 2001). Drugo razdoblje nakon 80-ih godina prošlog

stoljeća karakterizirano je korištenjem pet-faktorskog modela ličnosti, zahvaljujući kojem je došlo do pojašnjavanja veze između radne uspješnosti i pojedinih crta ličnosti (Barrick i sur. 2001).

Tako su Barrick i sur. (2001) u svojoj metaanalizi pokazali kako postoji generalna usklađenost u rezultatima svih istraživanja koja su proučavali, a njihovi rezultati pokazuju da su od 5 faktora ličnosti, samo savjesnost i emocionalna stabilnost značajno povezani s ukupnom radnom uspješnosti, dok ostale dimenzije mogu predvidjeti samo neke kriterije radne uspješnosti za određene poslove. S druge strane, što se nepoželjnog organizacijskog ponašanja tiče, Salgado (2002) je proveo metaanalizu u kojoj se pokazalo kako su savjesnost i ugodnost značajni prediktori devijantnih ponašanja (krađa, zlouporaba alkohola i droge), a da su svih pet dimenzija ličnosti, ponajviše ugodnost, savjesnost i emocionalna stabilnost, značajno povezane s fluktuacijom. U ranije spomenutom istraživanju, Berry, Ones i Sackett (2007) su otišli korak dalje, i provjerili povezanost ličnosti s nepoželjnim organizacijskim ponašanjem koristeći maloprije spomenutu podjelu na organizacijsku i interpersonalnu devijantnost. U njihovom istraživanju se pokazalo kako su ugodnost, savjesnost i emocionalna stabilnost povezane s obje vrste devijantnosti, s time da je ugodnost bila više povezana s interpersonalnom devijantnosti ($r = -.46$ naspram $r = -.32$), a savjesnost s organizacijskom devijantnosti ($r = -.42$ naspram $r = -.23$).

U novije vrijeme sve je popularniji šest-faktorski model ličnosti poznatiji pod nazivom HEXACO model (Ashton i Lee 2007). Ashton i Lee (2007) su pokazali kako ovaj model ima značajnu prednost u tome što je dobio potvrdu u više različitih jezika uključujući i hrvatski, dok pet-faktorski model nije uspio dobiti potvrdu u jezicima poput grčkog, mađarskog ili filipinskog. HEXACO model je u osnovi dobiven istom metodom kao i model Velikih Pet tj. korištenjem leksičkog pristupa. Zbog toga, oba modela dijele sličnosti u tri faktora - *ekstraverziji*, *savjesnosti* i *intelektu/mašti/nekonvecionalnosti* (faktor sličan intelektu iz Velikih Pet) (Ashton, Lee, 2007). Za potonji faktor, autori zbog njihovog gledišta kako domena ličnosti spada pod bihevioralne tendencije, a ne sposobnosti, namjerno isključuju facete povezane s intelektualnim sposobnostima te za ovu dimenziju koriste naziv *otvorenost ka iskustvima* (Ashton, Lee, 2007). Ostala tri faktora HEXACO modela su nešto novije

prirode u odnosu na pet-faktorski model ličnosti. Prvi od njih - *Emocionalnost*, sadrži neke sličnosti s emocionalnom stabilnošću iako isključuje ljutnju koja je sastavni dio emocionalne stabilnosti (Ashton i sur. 2004). Sljedeći faktor jest *ugodnost* (nasuprot ljutnji) koja isključuje sentimentalnost iz faktora ugodnosti Velikih Pet i uključuje nedostatak ljutnje (Ashton, Lee, 2007). Ipak, najveća novost je zadnji faktor, odnosno kako su ga Ashton i sur. (2004) nazvali - *poštenje-skromnost* (eng. honesty-humility). Ova dimenzija ličnosti određena je facetama poput poštenja, skromnosti te (nedostatka) uobraženosti i pohlepe (Ashton, Lee, 2007).

Korištenje ovog modela ličnosti dovelo je do novih spoznaja o vezama s raznim organizacijskim varijablama. Npr. zanimljivo istraživanje proveli su Lee, Ashton i de Vries (2005) u kojem su pokazali kako HEXACO model ličnosti bolje predviđa devijantna ponašanja na radnome mjestu i rezultate na očitom testu integriteta u odnosu na pet-faktorski model. Štoviše, autori ovu razliku najviše pripisuju dimenziji skromnosti-poštenja za koju su pokazali da u prosjeku objašnjava dodatnih 14% varijance povrh pet-faktorskog modela u predviđanju navedenih varijabli. Osim toga njihovo istraživanje pokazalo je i individualne povezanosti HEXACO dimenzija s nepoželjnim organizacijskim ponašanjem na tri različita uzorka (kanadski, australski i nizozemski). U tom istraživanju, takva ponašanja su bila negativno povezana s dimenzijom skromnosti-poštenja (u rasponu $r = .34 - .55$), zatim savjesnosti (u rasponu $r = .16 - .38$) te ugodnosti (u rasponu $r = .14 - .25$). Također je nađena i povezanost s dimenzijom emocionalnosti, ali samo u australskom ($r = -.29$) i kanadskom uzorku ($r = -.28$). U drugom istraživanju, Marcus, Lee i Ashton (2007), pokazuju kako su nepoželjna organizacijska ponašanja bila povezana samo sa skromnosti-poštenjem ($r = -.54$), ugodnosti ($r = -.46$) i savjesnosti ($r = -.31$), ali ne i emocionalnosti. Važno je napomenuti kako je HEXACO model novije prirode pa postoji samo mali broj istraživanja povezanosti tog modela s organizacijskim varijablama. Zbog toga je važno provesti još takvih istraživanja kako bi se saznala prava priroda povezanosti HEXACO modela s varijablama poput nepoželjnog organizacijskog ponašanja.

Veza između testova integriteta i ličnosti

Već smo spomenuli kako postoje dvije vrste testova integriteta koji su u svojoj naravi vrlo različiti. Zbog toga ćemo se u ovom dijelu teksta usmjeriti samo na testove

integriteta temeljene na ličnosti s obzirom da su nam oni od primarnog interesa u ovom istraživanju. Istraživanja o odnosu testova integriteta i ličnosti iznjedrila su dva gledišta na njihov odnos. Prvo gledište, koje se još naziva *hipoteza superfaktora*, pretpostavlja da testovi integriteta mjere faktor iznad određenih dimenzija ličnosti, točnije savjesnosti, ugodnosti i emocionalne stabilnosti. (Marcus, Höft i Reidiger, 2006). Drugi pristup odnosno *hipoteza o više faceta*, naglašava kako je predmet mjerenja testova integriteta zapravo heterogena kombinacija više faceta koje se nalaze na razini ispod dimenzija pet-faktorskog modela ličnosti (Marcus i sur. 2006). Marcus i sur. (2006) su u svojem istraživanju pokazali kako za testove integriteta temeljene na ličnosti vrijedi druga hipoteza. Ovo nije nimalo iznenađujuće s obzirom da su prikriveni testovi integriteta konstruirani upravo na način da se u njih ubacuju čestice koje su visoko povezane s kriterijem (odnosno nepoželjnim organizacijskim ponašanjem), a da su istodobno što manje međusobno povezane (Berry, Sackett i Wiemann 2007).

Kako bismo u potpunosti razumjeli odnos između modela ličnosti i prikrivenih testova integriteta, moramo promotriti njihove međusobne povezanosti dobivene u različitim istraživanjima. Više istraživača je provjeravalo vezu testova integriteta s pet-faktorskim modelom (npr. Ones, 1993; prema Marcus, Lee, Ashton, 2007), gdje se pokazalo kako su savjesnost, ugodnost i emocionalna stabilnost povezane s testovima integriteta. S druge strane Marcus i sur. (2007) su provjeravali vezu testova integriteta s HEXACO modelom ličnosti. Njihovo istraživanje u kojem su na dva uzorka (njemačkom i kanadskom) provjeravali povezanosti koristeći dva različita prikrivena testa integriteta, pokazalo je kako prikriveni testovi integriteta najviše koreliraju sa savjesnošću ($r = .43-.56$), zatim poštenjem-skromnošću ($r = .37-.49$) i ugodnošću ($r = .22-.48$), a dobivena je i korelacija s emocionalnošću ($r = .16-.25$), međutim samo na kanadskom uzorku. Iznenadjuće je da je dobivena i negativna korelacija s ekstraverzijom ($r = -.27-(-.20)$) na svim uzorcima. Možemo primijetiti kako su povezanosti između HEXACO dimenzija ličnosti i prikrivenih testova integriteta slične povezanostima s nepoželjnim organizacijskim ponašanjem (s izuzetkom ekstraverzije), što je i očekivano s obzirom da su prikriveni testovi integriteta konstruirani da predviđaju nepoželjno organizacijsko ponašanje.

Svi dosad navedeni podaci pokazuju kako je sposobnost testova integriteta da predvide nepoželjno organizacijsko ponašanje neupitna, ali još nije u potpunosti jasno u kojoj mjeri. Nadalje, kod modela ličnosti se pokazalo kako HEXACO model dodatkom dimenzije poštenja-skromnosti ostvaruje značajnu prednost nad pet-faktorskim modelom u objašnjavanju varijance i nepoželjnog organizacijskog ponašanja i testova integriteta. Iz svega ovoga nužno proizlazi pitanje dodane valjanosti testova integriteta u predviđanju nepoželjnog organizacijskog ponašanja povrh dimenzija ličnosti HEXACO modela. Upravo ovim pitanjem su se nedavno bavili Marcus, Ashton i Lee (2013) i u svom su istraživanju pokazali kako prikriveni testovi integriteta imaju malu (2.3 i 7.2% dodane varijance objašnjeno za dva različita prikrivena testa integriteta), ali značajnu dodanu valjanost u predviđanju nepoželjnog organizacijskog ponašanja nad HEXACO modelom ličnosti. Ipak važno je napomenuti kako su za kriterij nepoželjnog organizacijskog ponašanja koristili kratku mjeru (8 čestica) koja ne uključuje interpersonalne aspekte takvog ponašanja.

S obzirom da je istraživanje Marcusa i suradnika (2013) jedno od rijetkih koje se bavi ovim pitanjem, smatramo da je nužno provesti još takvih istraživanja kako bismo učvrstili saznanja o ovome području. Iz praktičnog gledišta ovo pitanje je od velike važnosti jer, ukoliko bi se pokazalo kako testovi integriteta nemaju dodanu valjanost u predviđanju nepoželjnih ponašanja nad dimenzijama ličnosti HEXACO modela, njihovo korištenje u selekcijskoj proceduri ne bi imalo smisla te bi ih organizacije opravdano mogle u potpunosti zamijeniti upitnicima koji mjere te dimenzije ličnosti. Upravo zbog toga se ovo istraživanje bavi pitanjem dodane valjanosti prikrivenih testova integriteta, povrh modela ličnosti u predviđanju nepoželjnog organizacijskog ponašanja. Koristeći HTI-L (Tonković, Jerneić, 2012) prikriveni test integriteta i HEXACO model ličnosti na hrvatskom uzorku ispitanika, pokušat ćemo dobiti odgovor na ovo pitanje. Nadalje u ovome istraživanju otići ćemo korak dalje u odnosu na Marcusa i suradnike (2013.) te provjeriti dodanu valjanost integriteta za predikciju organizacijske i interpersonalne devijantnosti.

2. Cilj, problemi i hipoteze

Cilj ovog istraživanja je ispitati mogu li i u kojoj mjeri testovi integriteta temeljeni na ličnosti predvidjeti opće nepoželjno organizacijsko ponašanje te organizacijsku i interpersonalnu devijantnost bolje u odnosu na dimenzije HEXACO modela ličnosti.

U skladu s postavljenim ciljem, definirani su sljedeći problemi:

Problem 1: Ispitati kakva je povezanost osobina ličnosti HEXACO modela s nepoželjnim organizacijskim ponašanjem.

Kao što je navedeno u Uvodu, postoji malen broj istraživanja koja su se bavila povezanosti HEXACO modela s organizacijskim varijablama poput nepoželjnog organizacijskog ponašanja. Također, istraživanja koja smo prikazali imaju neke nedosljednosti kao što je npr. veza između dimenzije emocionalnosti i nepoželjnog organizacijskog ponašanja. Upravo zbog toga smo odlučili detaljnije proučiti ovo pitanje kako bismo stekli dodatne uvide u odnos dimenzija ličnosti HEXACO modela s općim nepoželjnim organizacijskim ponašanjem te organizacijskom i interpersonalnom devijantnosti.

Problem 2: Ispitati postoji li dodana valjanost integriteta povrh šest dimenzija ličnosti iz HEXACO modela u predviđanju nepoželjnog organizacijskog ponašanja.

Hipoteze za ova dva problema formirane su na temelju podataka navedenih u uvodnom dijelu ovoga rada:

Hipoteza 1.1: Poštenje-skromnost mjerena upitnikom HEXACO-PI-(R) će biti statistički značajno negativno povezana sa samoprocjenama općeg nepoželjnog organizacijskog ponašanja, organizacijske devijantnosti te interpersonalne devijantnosti.

Hipoteza 1.2: Ugodnost mjerena upitnikom HEXACO-PI-(R) će biti statistički značajno negativno povezana sa samoprocjenama općeg nepoželjnog organizacijskog ponašanja, organizacijske devijantnosti te interpersonalne devijantnosti.

Hipoteza 1.3: Savjesnost mjerena upitnikom HEXACO-PI-(R) će biti statistički značajno negativno povezana sa samoprocjenama općeg nepoželjnog organizacijskog ponašanja, organizacijske devijantnosti te interpersonalne devijantnosti.

Hipoteza 1.4: Emocionalnost mjerena upitnikom HEXACO-PI-(R) će biti statistički značajno negativno povezana sa samoprocjenama općeg nepoželjnog organizacijskog ponašanja, organizacijske devijantnosti te interpersonalne devijantnosti.

Hipoteza 2: Integritet mjeran HTI-L-om će imati značajnu dodanu valjanost povrh dimenzija ličnosti HEXACO modela u objašnjavanju općeg nepoželjnog organizacijskog ponašanja, organizacijske devijantnosti te interpersonalne devijantnosti mjerenih samoprocjenama.

3. Metoda

Sudionici

U istraživanju je sudjelovalo 154 sudionika, no iz analize je izbačeno 9 sudionika zbog raznih kriterija poput nezadovoljavanja kriterija regrutacije, nedostatka podataka ili neozbiljnog odgovaranja tako da je konačni uzorak iznosio $N=145$ (68.3% žena i 31% muškaraca). Svi sudionici su stariji od 18 godina, pri čemu je minimalna dob u uzorku 21 godinu, a maksimalna 64 godine ($M=39.73$; $SD=11.404$). Prosječni ukupni radni staž iznosio je 15.83 godina ($SD=10.964$), a prosječni staž na trenutnom radnom mjestu 8.13 godina ($SD=8.38$). Najviše sudionika bilo je srednje stručne spreme (41.4%), zatim visoke stručne spreme (35.2%), više stručne spreme je bilo 13.8% ispitanika, a najmanje je bilo magistra/doktora znanosti i osoba sa završenom osnovnom školom (7.6% odnosno 2.1%). Prema vrsti radnog sektora i organizacije, u privatnom poduzeću u većinskom domaćem vlasništvu bilo je 33.8% sudionika, u privatnom poduzeću u većinskom stranom vlasništvu 13.1% sudionika, u privatnom poduzeću u mješovitom domaćem i stranom vlasništvu 0.7% sudionika, u državnom poduzeću 26.9% sudionika, u javnoj odnosno budžetskoj ustanovi 19.3% sudionika, a 1.4% sudionika spada u kategoriju „ostalo“.

Postupak

Uzorak na kojem su prikupljeni podaci za ovo istraživanje je prigodan, a metoda prikupljanja podataka je papir-olovka. Troje studenata na završnoj godini diplomskog studija psihologije Filozofskog fakulteta u Zagrebu prikupljalo je podatke u sklopu projekta „Uloga osobina ličnosti u predviđanju različitih aspekata radne uspješnosti“.

Studenti su prije samog prikupljanja podataka dobili upute o kriterijima za regrutaciju sudionika. Dva glavna kriterija za regrutaciju bili su da rade puno radno vrijeme u Republici Hrvatskoj uz bilo koji oblik ugovornog odnosa te da imaju minimalno jednu godinu radnog staža na trenutačnom radnom mjestu. Osim toga, uzorak je trebao biti uravnotežen po spolu i heterogen po dobi i obrazovanju. Prije rješavanja upitnika, sudionici su morali potpisati informirani pristanak na sudjelovanje u kojem im se objasnilo kako je istraživanje dobrovoljno i anonimno te da u svakom trenutku mogu odustati ako to žele. Isto tako, studenti koji su sudionicima davali upitnike su im dali uputu u usmenom obliku i zamolili ih da odgovaraju iskreno kako bi rezultati bili što vjerodostojniji. Svaki upitnik je imao i pismenu uputu za rješavanje kako bi sudionicima bilo što jasnije na koji način trebaju rješavati upitnike. Sudionicima je bila dana veća baterija upitnika unutar koje su se, između ostalog, nalazili HEXACO-PI-(R) 100 upitnik ličnosti, HTI-L test integriteta, Upitnik nepoželjnog organizacijskog ponašanja te upitnik sociodemografskih karakteristika koji su korišteni u ovom istraživanju. Ispunjavanje je trajalo 1-2 sata, a s obzirom na duže vrijeme testiranja, baterija je bila podijeljena na dva dijela između kojih su sudionici mogli uzeti kratku pauzu za odmor. Nakon što bi ispunili sve upitnike, sudionici bi napisali svoju šifru koja bi povezivala dva dijela baterije upitnika, a zatim bi ta dva dijela stavili u kuvertu i potom ju zapečatili. Ovime smo sudionicima omogućili anonimnost koja im je bila zajamčena u informiranim pristancima (koje su sudionici predavali odvojeno od baterije), a koja je bila potrebna da bi sudionici davali što iskrenije odgovore u upitnicima.

Instrumenti

Prvi mjerni instrument korišten u ovome istraživanju je bio upitnik ličnosti HEXACO-PI-(R) 100 (Lee i Ashton, 2006). Ovaj upitnik su na hrvatski jezik preveli Babarović i Šverko (2013) i time ga prilagodili hrvatskoj populaciji. Upitnik se sastoji od 100 čestica izjavnog tipa (npr. „*Ljudi me doživljavaju kao osobu tvrda srca*“), a sudionici su za svaku česticu davali odgovore na skali Likertovog tipa od 7 stupnjeva, gdje je 1 značilo „posve netočno“, a 7 „posve točno“. Mjeri 6 dimenzija ličnosti HEXACO modela podijeljenih na 25 faceta, od kojih svaku mjere 4 čestice. Analize pouzdanosti za svaku dimenziju izmjerene Cronbachovim alfa koeficijentom pokazuju

sljedeće rezultate: poštenje-skromnost $\alpha = .80$, emocionalnost $\alpha = .77$, ekstraverzija $\alpha = .81$, ugodnost $\alpha = .77$, savjesnost $\alpha = .75$, otvorenost ka iskustvima $\alpha = .85$.

Drugi mjerni instrument koji smo koristili je HTI-L (Tonković, Jerneiđ, 2012). HTI-L je skala ličnosti (L kao ličnost) iz Hrvatskog testa integriteta. Upitnik se sastoji od 31 čestice u obliku tvrdnji (npr. „*Prijatelji me smatraju poštenom osobom*“ ili „*Može mi se vjerovati da ću održati svoja obećanja*“), a za svaku česticu se daje odgovor na skali od 1 do 4, gdje 1 znači „Uopće se ne odnosi na mene“, 2 „uglavnom se ne odnosi na mene“, 3 „uglavnom se odnosi na mene“, a 4 „U potpunosti se odnosi na mene“. Analiza pouzdanosti pokazala je kako je $\alpha = .84$ što je slično pouzdanosti dobivenoj u prošlim analizama, npr. $\alpha = .83$ -.84 u istraživanju Tonković Grabovac i Jerneiđa (2013).

Na kraju, kao mjeru nepoželjnog organizacijskog ponašanja koristili smo Upitnik nepoželjnog organizacijskog ponašanja (Jerneiđ i Tonković Grabovac, 2014). Iako je upitnik temeljen na klasifikaciji Gruysa i Sacketta (2003), on podržava i klasifikaciju Robinson i Bennett (1995) na organizacijsku i interpersonalnu devijantnost. Upitnik se sastoji od 89 čestica postavljenih kao pitanja (npr. „*Jeste li ikad na poslu konzumirali marihuanu ili neke druge droge?*“). Na ove čestice sudionici su odgovarali na skali Likertovog tipa od 5 stupnjeva koji su označavali frekvencije ponašanja: 1 - nikad, 2 - jednom ili dvaput, 3 - jednom ili dvaput mjesečno, 4 - jednom ili dvaput tjedno i 5 - svaki dan. S obzirom da je postojala mogućnost da se sudionici zbog prirode svog posla ili nekog drugog razloga nisu našli u situacijama navedenim u česticama, za takve slučajeve postojao je i odgovor 0 koji je značio „nikad nisam bio/bila u prilici tako se ponašati“. Prilikom obrade podataka, ovi odgovori tretirani su kao da sudionici nikad nisu prakticirali takva ponašanja, odnosno odgovori 0 rekodirani su u odgovore 1. Nadalje, kako bismo ove čestice klasificirali prema modelu Robinson i Bennett (god), pet ocjenjivača (dvoje profesora koji su radili na projektu te troje studenta koji su sudjelovali u prikupljanju podataka) je ocjenjivalo mjere li čestice organizacijske ili interpersonalne devijantnosti. U obzir su uzete samo čestice kod kojih je postojalo sto-postotno slaganje među ocjenjivačima pa je određeno da organizacijsku devijantnost mjere 42, a interpersonalnu 25 čestica. Što se tiče pouzdanosti za ovaj instrument, ona nakon rekodiranja odgovora 0 u 1 iznosi: $\alpha = .96$ za nepoželjno

organizacijsko ponašanje, $\alpha = .91$ za organizacijsku devijantnost i $\alpha = .93$ za interpersonalnu devijantnost.

4. Rezultati

Na početku analize smo izračunali podatke deskriptivne statistike za sve varijable korištene u ovome istraživanju. U tablici 1 su prikazani ti podaci za svih šest dimenzija ličnosti HEXACO modela, HTI-L, opće nepoželjno organizacijsko ponašanje te organizacijsku i interpersonalnu devijantnost.

Tablica 1
Prikaz deskriptivne statistike svih varijabli korištenih u istraživanju ($N=145$)

Naziv varijable	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>Min</i>	<i>Max</i>	<i>K-S</i>
Poštenje-skromnost	4.95	0.97	2.56	6.81	0.664
Emocionalnost	4.50	0.84	1.75	6.44	0.784
Ekstraverzija	4.93	0.73	2.75	6.75	0.530
Ugodnost	3.99	0.74	2.19	5.60	0.803
Savjesnost	4.96	0.70	3.06	6.94	0.647
Otvorenost	4.57	0.96	2.13	6.56	1.156
Integritet - ličnost	3.09	0.35	2.13	3.77	0.591
NOP	1.27	0.36	1	3.66	2.801**
OD	1.33	0.37	1	3.62	2.656**
ID	1.23	0.39	1	3.56	3.310**

M - aritmetička sredina, *SD* - standardna devijacija, *Min* - minimalni rezultat, *Max* - maksimalni rezultat, *K-S* - Kolmogorov-Smirnov z test, * - $p < .05$, ** - $p < .01$, NOP - nepoželjno organizacijsko ponašanje, OD - organizacijska devijantnost, ID - interpersonalna devijantnost.

Iz tablice 1 možemo iščitati kako se prosjek svih dimenzija HEXACO modela ličnosti, osim ugodnosti, nalazi nešto iznad teorijskog prosjeka (4). Isto vrijedi i za rezultate na HTI-L gdje je teorijski prosjek 2.5. Nasuprot tome, prosječne vrijednosti za sve vrste nepoželjnog organizacijskog ponašanja su vrlo niske što je i očekivano s obzirom da su takva ponašanja vrlo rijetka. Kako bismo testirali normalitet distribucije rezultata svih varijabli, korišten je Kolmogorov-Smirnov test. Dobiveno je kako su distribucije rezultata svih dimenzija ličnosti HEXACO modela i rezultata testa

integriteta normalne. Distribucije svih vrsta nepoželjnog organizacijskog ponašanja su značajno odstupale od normalne, odnosno bile su jako pozitivno asimetrične.

U daljnjim koracima analize, takve asimetrične distribucije predstavljaju veliki problem, jer mogu znatno iskriviti povezanosti računate Pearsonovim koeficijentom korelacije i utjecati na ishod hijerarhijske regresijske analize. Zbog toga smo rezultate za nepoželjno organizacijsko ponašanje, organizacijsku te interpersonalnu devijantnost morali transformirati kako bi distribucije približili normalnima. To smo učinili kombinacijom transformacije $\log(x)$ (koja je uobičajena transformacija za normaliziranje pozitivno asimetrično distribuiranih rezultata) i jednostavnog zbrajanja (kako bismo izbjegli gubljenje podataka, ali i kako bismo upravljali intenzitetom prve transformacije). Pri takvim transformacijama nije došlo do promjene rang poretka među rezultatima sudionika što je također važno za valjanost rezultata korelacija i regresijske analize. Ovakva kombinacija transformacija je uspješno proizvela normalnu distribuciju rezultata za opće nepoželjno organizacijsko ponašanje ($K-S= 0.625$ $p > 0.05$) te organizacijsku devijantnost ($K-S= 0.814$ $p > 0.05$). Ipak, za interpersonalnu devijantnost nismo uspjeli u potpunosti transformirati distribuciju u normalnu (najniža tri rezultata je imalo čak 50% uzorka), ali smo ju uspjeli približiti normalnoj ($K-S= 1.600$ $p < 0.05$).

Povezanost varijabli

Nakon transformacija rezultata za opće nepoželjno organizacijsko ponašanje, organizacijsku i interpersonalnu devijantnost, provjerili smo povezanost među varijablama pomoću Pearsonovog koeficijenta korelacije. Kako bismo utvrdili učinkovitost transformacija, provjerili smo povezanosti i pomoću Spearmanovog koeficijenta korelacije te smo ih usporedili. Nakon transformacija, najveća razlika među tim koeficijentima bila je u korelaciji između HTI-L-a i organizacijske devijantnosti, a iznosila je $\Delta r = 0.06$, a pronađene su još i razlike u razini značajnosti za korelacije poštenja-skromnosti i interpersonalne devijantnosti ($r_s = -.20$ $p < .05$) te ugodnosti i ekstraverzije ($r_s = -.19$ $p < .05$). Prije transformacija podataka, razlike između Spearmanovih i Pearsonovih koeficijenata korelacija su bile puno veće (najveća je bila $\Delta r = 0.32$), dok neke Pearsonove korelacije nisu bile niti statistički značajne (npr. poštenje-skromnost i nepoželjno organizacijsko ponašanje ili savjesnost i nepoželjno organizacijsko ponašanje). To ukazuje da su transformacije imale pozitivan učinak na

normalizaciju distribucija svih vrsta nepoželjnih organizacijskih ponašanja i da s takvim podacima možemo prikazati valjane Pearsonove korelacije među varijablama. U tablici 2 su prikazani rezultati analize povezanosti.

Tablica 2
Prikaz Pearsonovih koeficijenata korelacija između varijabli korištenih u istraživanju ($N=145$)

	H	E	X	A	C	O	HTI-L	NOP	OD	ID
H	1									
E	-0.02	1								
X	0.07	-0.11	1							
A	0.28**	-0.36**	0.23**	1						
C	0.19*	-0.10	0.30**	0.24**	1					
O	0.13	0.06	0.14	-0.01	-0.04	1				
HTI-L	0.39**	-0.02	0.41**	0.43**	0.56**	0.16	1			
NOP	-0.28**	0.01	-0.07	-0.36**	-0.22**	-0.07	-0.51**	1		
OD	-0.25**	0.02	-0.05	-0.30**	-0.21*	-0.06	-0.41**	0.91**	1	
ID	-0.23**	0.05	-0.09	-0.36**	-0.13	-0.06	-0.51**	0.78**	0.52**	1

H - poštenje-skromnost, E - emocionalnost, X - ekstraverzija, A - ugodnost, C - savjesnost, O - otvorenost, HTI-L - rezultat na L-skali Hrvatskog testa integriteta, NOP - nepoželjno organizacijsko ponašanje, OD - organizacijska devijantnost, ID - interpersonalna devijantnost, * - $p < .05$, ** - $p < .01$

Kako bismo se usmjerili na rješavanje problema i hipoteza, moramo pregledati sadržaj tablice 2. Iz nje se vidi kako su rezultati na HTI-L značajno pozitivno povezani s dimenzijama poštenja-skromnosti ($r= 0.39$), ekstraverzije ($r= 0.41$), ugodnosti ($r= 0.43$) te najviše s dimenzijom savjesnosti ($r= 0.56$). Također, rezultati na testu integriteta su značajno negativno povezani sa svim vrstama nepoželjnog organizacijskog ponašanja ($r= -0.51$ za nepoželjno organizacijsko ponašanje, $r= -0.41$ za organizacijsku devijantnost, $r= -0.51$ za interpersonalnu devijantnost). Prema tome, sudionici koji su pošteniji, ekstravertiraniji i ugodniji imaju veći integritet, a sudionici s većim rezultatom na testu integriteta su se manje upuštali u sve vrste nepoželjnih organizacijskih ponašanja.

Što se povezanosti dimenzija HEXACO modela ličnosti i vrsta nepoželjnog organizacijskog ponašanja tiče, samo dimenzije poštenja-skromnosti ($r = -0.28$ za NOP, $r = -0.25$ za OD i $r = -0.23$ za ID) i ugodnosti ($r = -0.36$ za NOP, $r = -0.30$ za OD i $r = -0.36$ za ID) su bile značajno negativno povezane sa svim vrstama nepoželjnog organizacijskog ponašanja. Osim toga, dimenzija savjesnosti je bila značajno povezana samo s nepoželjnim organizacijskim ponašanjem ($r = -0.22$) i organizacijskom devijantnosti ($r = -0.21$). Iz prikazanih podataka se vidi kako je dimenzija ugodnosti više povezana s interpersonalnom devijantnosti, dok je savjesnost povezana samo sa organizacijskom devijantnosti, ali ne i interpersonalnom. Dakle, iz dobivenih rezultata možemo zaključiti kako se pošteniji i ugodniji sudionici manje upuštaju u sve vrste nepoželjnih organizacijskih ponašanja, a kako se manje savjesni sudionici više upuštaju u nepoželjna organizacijska ponašanja općenito te su skloniji organizacijskoj nego interpersonalnoj devijantnosti. S druge strane, manje ugodne osobe su nešto sklonije interpersonalnoj devijantnosti. Na kraju, korelacija između organizacijske i interpersonalne devijantnosti je bila značajna, pozitivna i umjereno visoka ($r = 0.52$), odnosno sudionici koji su se upuštali u jednu vrstu devijantnosti su bili skloniji upuštanju i u drugi oblik devijantnosti.

Hijerarhijska regresijska analiza

Kako bismo provjerili odgovor na drugi problem i zadnju hipotezu, odnosno kako bismo provjerili dodanu valjanost testa integriteta u predviđanju nepoželjnog organizacijskog ponašanja nad HEXACO modelom ličnosti, bilo je potrebno provesti hijerarhijsku regresijsku analizu. Jedan od uvjeta takve analize je da test integriteta, tj. u našem slučaju HTI-L, bude povezan s kriterijima, odnosno sa svim vrstama nepoželjnog organizacijskog ponašanja, a to smo potvrdili i opisali u prethodnom dijelu teksta. Rezultati hijerarhijskih regresijskih analiza su prikazani u tablici 3 za kriterije nepoželjnog organizacijskog ponašanja, organizacijske devijantnosti i interpersonalne devijantnosti.

Tablica 3

Prikaz rezultata hijerarhijske regresijske analize za kriterije nepoželjnog organizacijskog ponašanja, organizacijske i interpersonalne devijantnosti ($N=142$)

	Prediktor	NOP	OD	ID
1. Korak	Spol	0.104	0.053	0.082
	Dob	-0.235**	-0.227**	-0.172*
	R^2	0.074**	0.059*	0.041
	$Adj. R^2$	0.061	0.045	0.027
2. Korak	Spol	0.067	0.010	0.083
	Dob	-0.207*	-0.205*	-0.135
	Poštenje-skromnost	-0.047	-0.048	-0.054
	Emocionalnost	-0.080	-0.069	-0.023
	Ekstraverzija	0.031	0.035	-0.001
	Ugodnost	-0.331**	-0.250**	-0.337**
	Savjesnost	-0.168*	-0.182*	-0.053
	Otvorenost	-0.062	-0.057	-0.043
	R^2	0.233**	0.173**	0.176**
	$Adj. R^2$	0.187	0.123	0.127
	ΔR^2	0.159**	0.114**	0.135**
3. Korak	Spol	0.013	-0.030	0.016
	Dob	-0.200*	-0.200*	-0.127
	Poštenje-skromnost	0.037	0.015	0.050
	Emocionalnost	-0.033	-0.034	0.035
	Ekstraverzija	0.134	0.114	0.127
	Ugodnost	-0.196*	-0.148	-0.171*
	Savjesnost	0.031	-0.031	0.193*
	Otvorenost	-0.007	-0.014	0.026
	HTI-L	-0.494**	-0.375**	-0.613**
	R^2	0.346**	0.238**	0.350**
	$Adj. R^2$	0.302	0.186	0.306
	ΔR^2	0.113**	0.065**	0.174**

NOP - nepoželjno organizacijsko ponašanje, OD - organizacijska devijantnost, ID - interpersonalna devijantnost, HTI-L - rezultat na L-skali Hrvatskog testa integriteta, R^2 - proporcija varijance kriterija objašnjena prediktorima, $Adj. R^2$ - korigirana proporcija varijance kriterija objašnjena prediktorima, ΔR^2 - promjena u proporciji objašnjene varijance kriterija * - $p < .05$, ** - $p < .01$

Kao što se u tablici 3 može vidjeti, provedena je hijerarhijska regresijska analiza u tri koraka. U prvom koraku u analizu smo uključili varijable spola i dobi kako bismo kontrolirali njihov utjecaj na rezultat analize. Ovaj korak bio je nužan posebno zbog činjenice kako uzorak nije bio podjednako zastupljen po pitanju spola. U drugom koraku je uključeno svih šest dimenzija HEXACO modela ličnosti, dok je u trećem koraku uključen rezultat na HTI-L-u. Iz tablice također možemo vidjeti koliki je individualni doprinos u predviđanju kriterija dao pojedini prediktor što je prikazano standardiziranim beta koeficijentima. Vidimo da je u prvom koraku dob imala statistički značajan individualni doprinos u predviđanju sve tri vrste nepoželjnog organizacijskog ponašanja. U drugom i trećem koraku dob nije više imala statistički značajan individualni doprinos za predviđanje interpersonalne devijantnosti. Nadalje, u drugom koraku je ugodnost imala statistički značajan individualni doprinos u predviđanju sve tri vrste nepoželjnog organizacijskog ponašanja, a savjesnost statistički značajan doprinos u predviđanju općeg nepoželjnog organizacijskog ponašanja i organizacijske devijantnosti. Dodavanjem testa integriteta, statistička značajnost individualnog doprinosa ugodnosti u predviđanju organizacijske devijantnosti se izgubila, a savjesnost je postala statistički značajan individualni prediktor interpersonalne devijantnosti. Test integriteta imao je statistički značajan individualan doprinos u predviđanju sve tri vrste nepoželjnog organizacijskog ponašanja, s time da je najveći individualan doprinos imao za interpersonalnu devijantnost ($\beta = -0.613$), zatim za ukupno nepoželjno organizacijsko ponašanje ($\beta = -0.494$), a najmanji za organizacijsku devijantnost ($\beta = -0.375$).

Ukoliko pogledamo cjelokupne modele, u prvom koraku spol i dob su objasnili 7.4% varijance općeg nepoželjnog organizacijskog ponašanja (6.1% nakon korekcije za veličinu uzorka i količinu prediktora), 5.9% varijance organizacijske devijantnosti (4.5% nakon korekcije), dok za interpersonalnu devijantnost postotak objašnjene varijance nije bio statistički značajan. Dodavanjem HEXACO modela ličnosti, prediktori su objasnili 23.3% varijance općeg nepoželjnog organizacijskog ponašanja (18.7% nakon korekcije), 17.3% varijance organizacijske devijantnosti (12.3% nakon korekcije) te 17.6% varijance interpersonalne devijantnosti (12.7% nakon korekcije). Sve tri proporcije varijance su bile statistički značajne. U zadnjem koraku dodavanjem HTI-L-a, proporcija objašnjene varijance je narasla na 34.6% za opće nepoželjno

organizacijsko ponašanje (30.2% nakon korekcije), 23.8% za organizacijsku devijantnost (18.6% nakon korekcije) te 35% za interpersonalnu devijantnost (30.6% nakon korekcije). Iz toga slijedi kako je rezultat na HTI-L-u povećao objašnjenu varijancu općeg nepoželjnog organizacijskog ponašanja za 11.3%, organizacijske devijantnosti za 6.5%, a interpersonalne devijantnosti za 17.4%. Sve tri razlike su bile statistički značajne pa stoga možemo zaključiti kako test integriteta ima značajnu dodanu valjanost povrh HEXACO modela ličnosti u predviđanju sve tri vrste nepoželjnog organizacijskog ponašanja.

5. Rasprava

U ovom istraživanju smo htjeli ispitati postoji li i kolika je dodana valjanost testova integriteta temeljenih na ličnosti povrh HEXACO modela ličnosti u predviđanju raznih vrsta nepoželjnog organizacijskog ponašanja. Kako bismo došli do odgovora na postavljene probleme i hipoteze, morali smo proći kroz dvije analize - provjeru povezanosti među varijablama te hijerarhijsku regresijsku analizu. Prvi problem se odnosio na provjeru povezanosti HEXACO modela ličnosti i nepoželjnog organizacijskog ponašanja te smo postavili 4 hipoteze za taj problem.

Sve četiri hipoteze su formirane na temelju rezultata raznih istraživanja koja su se bavila povezanošću modela ličnosti i nepoželjnog organizacijskog ponašanja, a od kojih su značajnija bila istraživanja Leeja i sur. (2005) te Marcusa i sur. (2007) koja su se bavila isključivo HEXACO modelom ličnosti. Ova istraživanja su pokazala neke nedosljednosti pa smo stoga u našem istraživanju odlučili provjeriti vezu između HEXACO modela ličnosti i općeg nepoželjnog organizacijskog ponašanja te organizacijske i interpersonalne devijantnosti. Naše istraživanje je pokazalo kako su samo dimenzije ugodnosti i poštenja-skromnosti značajno negativno povezane sa svim vrstama nepoželjnog organizacijskog ponašanja što je u skladu s prijašnjim istraživanjima. To znači da smo uspješno potvrdili prvu i drugu hipotezu našeg istraživanja. Ipak, iako smo dobili značajnu povezanost poštenja-skromnosti s općim nepoželjnim organizacijskim ponašanjem, ona je u našem istraživanju znatno manja od povezanosti koju su dobili Lee i sur. (2005) i Marcus i sur. (2007) u svojim istraživanjima.

Nadalje, dimenzija savjesnosti je bila značajno povezana s ukupnim nepoželjnim organizacijskim ponašanjem i organizacijskom devijantnosti, ali ne i interpersonalnom devijantnosti. Ovo je donekle u skladu s istraživanjem Berrya, Onesa i Sacketta (2007) jer pokazuje kako je savjesnost više povezana s organizacijskom nego interpersonalnom devijantnosti, no naše korelacije su znatno manje nego u njihovom istraživanju. Stoga možemo reći kako je treća hipoteza samo djelomično potvrđena. Zadnja hipoteza odnosila se na dimenziju emocionalnosti. U našem istraživanju ona nije bila značajno povezana niti s jednim od tri oblika nepoželjnog organizacijskog ponašanja zbog čega možemo reći kako četvrta hipoteza nije potvrđena. Upravo ova dimenzija je u prijašnjim istraživanjima pokazala nedosljednosti u povezanosti s nepoželjnim organizacijskim ponašanjem. Razlog za nepotvrđivanje povezanosti emocionalnosti s nepoželjnim organizacijskim ponašanjem bi se mogao kriti u prirodi dimenzije emocionalnosti. Naime, u Uvodu je već spomenuto kako je glavna razlika između emocionalne stabilnosti iz pet-faktorskog modela i emocionalnosti iz HEXACO modela u tome što je iz dimenzije emocionalnosti isključena ljutnja. Penney i Spector (2002) su pokazali kako je ljutnja (kao crta ličnosti) povezana s nepoželjnim organizacijskim ponašanjem te bi zato ona mogla imati ključnu ulogu u razlici između ova dva modela ličnosti. Bilo bi zanimljivo provjeriti ovu tezu u nekom budućem istraživanju.

Zadnja hipoteza se odnosila na drugi problem. Nakon što smo ispitali povezanosti među varijablama i utvrdili da postoje uvjeti za provođenje hijerarhijske regresijske analize, provjerili smo odgovor i na tu hipotezu. Rezultati hijerarhijske regresijske analize su pokazali kako uz kontrolu varijabli spola i dobi, test integriteta ima dodanu valjanost u odnosu na HEXACO model ličnosti u predviđanju svih vrsta nepoželjnog organizacijskog ponašanja. Time je uspješno potvrđena zadnja hipoteza ovog istraživanja. Ovo je u skladu s istraživanjem Marcusa i sur. (2013) uz razliku veće dodane valjanosti prikrivenog testa integriteta u našem istraživanju u odnosu na njihovo (11.3% dodatne varijance objašnjeno naspram 7.2% tj. 2.3%). Test integriteta je također bio značajan individualni prediktor za sve vrste nepoželjnog organizacijskog ponašanja.

Nadalje, ovo istraživanje je pokazalo i kolika je dodana valjanost za različite vrste nepoželjnog organizacijskog ponašanja. Zanimljivo je da je dodana valjanost prikrivenog testa integriteta u našem istraživanju bila gotovo trostruko veća za kriterij

interpersonalne devijantnosti nego za organizacijsku devijantnost (18.1% naspram 6.8%), a taj je nalaz vidljiv i u individualnom doprinosu testa integriteta u predviđanju tih kriterija. Pregledom tablice 2, možemo uočiti kako je rezultat na HTI-L-u bio više povezan s interpersonalnom nego organizacijskom devijantnosti što svakako pridonosi razlici. Naravno, ovu razliku bismo trebali uzeti s velikom dozom opreza jer, kao što je navedeno, distribucija rezultata interpersonalne devijantnosti nije mogla biti u potpunosti normalizirana. Ipak, bilo bi zanimljivo provjeriti bi li se takva razlika pronašla i kod drugih testova integriteta temeljenih na ličnosti te na drugoj populaciji.

Konačno, dobiveni rezultati nesumnjivo govore u prilog tome da testovi integriteta temeljeni na ličnosti imaju značajnu dodanu valjanost u predviđanju nepoželjnog organizacijskog ponašanja povrh HEXACO modela ličnosti koji se pokazao bolji u predviđanju takvih ponašanja od pet faktorskog modela ličnosti (Lee i sur. 2005). S obzirom da su testovi integriteta mjere konstruirane upravo s ciljem predviđanja nepoželjnog organizacijskog ponašanja (Ones i Viswesvaran, 2001), ovi podaci ne predstavljaju neko posebno iznenađenje. Ipak, ovo istraživanje, kao i istraživanje Marcusa i sur. (2013), predstavlja empirijske dokaze u prilog korištenju testova integriteta za predviđanje nepoželjnog organizacijskog ponašanja ispred upitnika ličnosti.

Ograničenja i smjernice za buduća istraživanja

Ovo istraživanje sadrži neke metodološke nedostatke i ograničenja koje ćemo sada razmotriti. Prvo ćemo se usmjeriti na probleme uzorka. Uzorak na kojem su podaci prikupljeni je bio prigodan, odnosno sudionici su bili osobe kojima su studenti prilazili i zamolili ih da ispune upitnike. To su uglavnom bili njihovi roditelji, prijatelji, kolege i ostali poznanici. Isto tako, s obzirom da su podaci prikupljeni pomoću baterije upitnika za koju je trebalo 1-2 sata da se ispuni, motivacija potencijalnih sudionika za ispunjavanjem je bila niska te je bilo onih koji su odbijali pristupiti istraživanju. Ovakva autoselekcija bi mogla imati i određen utjecaj na rezultate istraživanja jer postoji mogućnost da osobe koje su odbile sudjelovati, imaju zajedničke karakteristike koje bi mogle biti povezane s osobinama ličnosti ili čak nepoželjnim organizacijskim ponašanjima, npr. manje savjesne ili manje ugodne osobe. Nadalje, spol nije podjednako zastupljen u uzorku, a struktura uzorka prema stručnoj spremi nije

istovjetna populaciji zaposlenika u Republici Hrvatskoj (56.6% ispitanika je više stručne spreme ili iznad toga). Sve ovo otežava mogućnost generaliziranja nalaza našeg istraživanja na ciljane populaciju zaposlenika Republike Hrvatske čime je narušena njegova vanjska valjanost.

Sljedeći problem vezan je uz metodologiju prikupljanja podataka. Naime, sve mjere korištene u ovome istraživanju su mjere samoprocjena što može imati određen učinak na podatke. Iako je istraživanje bilo u potpunosti anonimno, pitanje iskrenog odgovaranja se i dalje nameće kao potencijalan problem jer pitanja koja upitnik nepoželjnog organizacijskog ponašanja postavlja su vrlo osjetljiva. Sudionike se traži da priznaju ponašanja za koja bi mogli snositi sankcije na vlastitom poslu pa ne možemo očekivati da bi anonimnost istraživanja mogla u potpunosti riješiti ovaj problem. Nadalje, korištenje samoprocjena i u prediktorskim i u kriterijskoj mjeri može umjetno povećati veze među njima. Jedno od mogućih rješenja ovih problema je korištenje procjena drugih (npr. suradnika ili nadređenih) kao metode prikupljanja podataka. Ipak Berry, Carpenter i Barratt (2012) su pokazali kako mjere samoprocjena i procjena drugih za nepoželjno organizacijsko ponašanje relativno visoko međusobno koreliraju te, uz neke iznimke, pokazuju gotovo identične uzorke korelacija s drugim varijablama. Zbog toga bi istraživači u budućim istraživanjima trebali koristiti obje metode prikupljanja podataka kako bi utvrdili prave veze među ovim varijablama. Bilo bi zanimljivo provesti slično istraživanje koristeći i metodu opažanja frekvencije ponašanja (od strane suradnika ili nadređenih) za nepoželjno organizacijsko ponašanje što bi dalo dodatne uvide u vezi s testovima integriteta. Problem s korištenjem ove metode jest što ona zahtijeva mnogo vremena i resursa s obzirom da su nepoželjna organizacijska ponašanja rijetka.

Sljedeći problem ovog istraživanja jest situacija u kojoj su se sudionici nalazili. Testovi integriteta se u pravilu koriste u selekcijskim situacijama gdje su sudionici vrlo motivirani ostaviti pozitivan dojam. Zbog toga oni iskrivljavaju odnosno lažiraju svoje odgovore na čestice u upitnicima ličnosti ili testovima integriteta (Rosse, Stecher i Levin 1998). Ovo istraživanje nije simuliralo takve uvjete pa motivacija sudionika za ostavljanjem pozitivnog dojma nije bila toliko visoka koliko bi bila u selekcijskoj situaciji. To je također moglo utjecati na rezultate istraživanja i bilo bi poželjno provesti

istraživanje u uvjetima selekcijske situacije kako bismo ovakve nalaze mogli generalizirati i na selekcijsku situaciju.

Praktične implikacije

Iz svega ovoga možemo izvući vrlo značajne praktične implikacije za područje organizacijske psihologije. Rezultati našeg i njemu sličnih istraživanja pridonose uspješnosti predviđanja i posljedično sprječavanja nepoželjnih organizacijskih ponašanja. Točnije, ono pokazuje kako bi organizacijama prilikom predviđanja nepoželjnih organizacijskih ponašanja bilo korisnije koristiti testove integriteta nego upitnike ličnosti. S obzirom da je svim organizacijama važno spriječiti nepoželjna organizacijska ponašanja, ovakve testove bi svakako trebalo uključiti npr. u selekcijsku proceduru. Ipak, još ostaje otvoreno pitanje kakve bi rezultate dobili da je istraživanje provedeno u selekcijskoj situaciji. Stoga je i iz praktičnih razloga važno da se buduća istraživanja usmjere na istraživanje ovih problema u takvim situacijama. Što se tiče situacije u Hrvatskoj, Hrvatski test integriteta je prvi svoje vrste na ovim prostorima, a organizacije su dosad uglavnom koristile upitnike ličnosti za predviđanje nepoželjnog ponašanja u organizacijama. Ovo istraživanje pokazuje kako bi organizacije trebale početi koristiti HTI-L ili neke druge prikrivene testove integriteta ispred upitnika ličnosti za predviđanje nepoželjnog organizacijskog ponašanja, ako bi htjele povećati učinkovitost takvih predviđanja.

6. Zaključak

Ovo istraživanje je u svome cilju bilo usmjereno provjeri doprinosa testova integriteta temeljenih na ličnosti u predviđanju nepoželjnog organizacijskog ponašanja povrh HEXACO modela ličnosti. U njemu smo pokazali i povezanosti prikrivenog testa integriteta s HEXACO modelom i nepoželjnim organizacijskim ponašanjima. Rezultati su pokazali neke nove uvide u povezanost HEXACO modela ličnosti s nepoželjnim organizacijskim ponašanjem. Isto tako, istraživanje je pokazalo kako testovi integriteta temeljeni na ličnosti doista imaju dodanu valjanost u predviđanju nepoželjnih organizacijskih ponašanja nad HEXACO modelom ličnosti. Konačno, ovo istraživanje pruža potporu korištenju testova integriteta koji imaju značajnu prednost nad upitnicima ličnosti u predviđanju nepoželjnog organizacijskog ponašanja.

7. Literatura:

- Ashton, M. C., i Lee, K. (2007). Empirical, theoretical, and practical advantages of the HEXACO model of personality structure. *Personality and Social Psychology Review, 11*, 150–166.
- Ashton, M. C., Lee, K., Perugini, M., Szarota, P., de Vries, R. E., Di Blas, L., Boies, K. i De Raad, B. (2004). A six-factor structure of personality-descriptive adjectives: Solutions from psycholexical studies in seven languages. *Journal of Personality and Social Psychology, 86*, 356–366.
- Babarović, T. i Šverko, I. (2013). The HEXACO personality domains in the Croatian sample. *Journal for General Social Issues, 22* (3), 397–41.
- Barrick, M. R., Mount, M. K., i Judge, T. A. (2001). Personality and performance at the beginning of the new millenium: What do we know and where do we go next? *International Journal of Selection and Assessment, 9*, 9–30.
- Berry, C.M., Carpenter N.C. i Barratt, C.L. (2012). Do other-reports of counterproductive work behavior provide an incremental contribution over self-reports? A meta-analytic comparison. *Journal of Applied Psychology, 97*, 613-636.
- Berry, C. M., Ones, D. S. i Sackett, P. R. (2007). Interpersonal deviance, organizational deviance, and their common correlates: A review and meta-analysis. *Journal of Applied Psychology, 92* (2), 410–424.
- Berry, C. M., Sackett, P. R. i Wiemann, S. (2007). A review of recent developments in integrity test research. *Personnel Psychology, 60*, 271–301.
- Coyne, I. (bez datuma). Integrity testing in organizational context. U Born, M., Foxcroft, C. D. i Butter, R. (Ur.), *Online Readings in Testing and Assessment, International Test Commission*.
<http://www.intestcom.org/Publications/ORTA.php>
- 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.
- Gruys, M. L. i Sackett, P. R. (2003). Investigating the dimensionality of counterproductive work behavior. *International Journal of Selection and Assessment, 11*, 30–42.

- Harris, W. G., Jones, J. W., Klion, R., Arnold, D. W., Camara, W., i Cunningham, M. R. (2012). Test publishers' perspective on "An updated meta-analysis": Comment on Van Iddekinge, Roth, Raymark, and Odle-Dusseau (2012). *Journal of Applied Psychology*, *97*, 531–536.
- Jerneić, Ž. i Tonković Grabovac, M. (2014). *Upitnik nepoželjnog organizacijskog ponašanja*. Odsjek za psihologiju. Filozofski fakultet. Zagreb.
- Jex, S. M. i Britt, T. W. (2008). *Organizational psychology: A scientist-practitioner approach*. New Jersey: John Wiley and Sons.
- Lee, K., i Ashton, M. C. (2006). Further assessment of the HEXACO personality inventory: Two new facet scales and an observer report form. *Psychological Assessment*, *18*, 182–191.
- Lee, K., Ashton, M.C., i de Vries, R.E. (2005a). Predicting workplace delinquency and integrity with the HEXACO and Five-Factor models of personality structure. *Human Performance*, *18*, 179–197.
- Marcus, B., Ashton, M. C., Lee, K. (2013). A note on the incremental validity of integrity tests beyond standard personality inventories for the criterion of counterproductive behaviour. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, *30*, 18–25.
- Marcus, B., Höft, S. i Riediger, M. (2006). Integrity tests and the five-factor model of personality: A review and empirical test of two alternative positions. *International Journal of Selection and Assessment*, *14*, 113–130.
- Marcus, B., Lee, K., i Ashton, M.C. (2007). Personality dimensions explaining relationships between integrity tests and counterproductive behavior: Big five, or one in addition? *Personnel Psychology*, *60*, 1–34.
- Ones, D. S. i Viswesvaran C. (2001). Integrity tests and other criterion-focused occupational personality scales (COPS) used in personnel selection. *International Journal of Selection and Assessment*, *9*, 31–39.
- Ones, D. S., Viswesvaran, C., i Schmidt, F. L. (2012). Integrity tests predict counterproductive work behaviors and job performance well: Comment on Van Iddekinge, Roth, Raymark, and Odle-Dusseau (2012). *Journal of Applied Psychology*, *97*, 537–542.
- Ones, D. S., Viswesvaran, C., Schmidt, F. L. (1993). Comprehensive metaanalysis of integrity test validities: Findings and implications for personnel selection and theories of job performance. *Journal of Applied Psychology Monograph*, *78*, 679–703.

- 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, 126-134.
- Robinson, S. L., i Bennett, R. J. (1995). A typology of deviant workplace behaviors: A multidimensional scaling study. *Academy of Management Journal*, 38, 555–572.
- Rosse, J. G., Stecher, M. D., Miller, J. L., i Levin, R. L. (1998). The impact of response distortion on preemployment personality testing and hiring decisions. *Journal of Applied Psychology*, 83, 643–644.
- Sackett, P. R., Burris, L. R. i Callahan, C. (1989). Integrity testing for personnel selection: An update. *Personnel Psychology*, 42, 491–529.
- Sackett, P. R. i Harris, M. M. (1984). Honesty testing for personnel selection: A review and critique. *Personnel Psychology*, 37, 221–245.
- Sackett, P. R. i Schmitt, N. (2012). On reconciling conflicting meta-analytic findings regarding integrity test validity. *Journal of Applied Psychology*, 97, (3), 550–556.
- Salgado, J. F. (2002). The Big Five personality dimensions and counterproductive behaviors. *International Journal of Selection and Assessment*, 10, 117–125.
- Šverko, B. (2012). *Ljudski potencijali: usmjeravanje, odabir i osposobljavanje*. Zagreb: Hrvatska sveučilišna naklada.
- Tonković Grabovac, M. i Jerneiĉ, Ź. (2013). *Konstrukcija i validacija hrvatskog testa integriteta*. Priopćenje na 21. Dani Ramira i Zorana Bujasa, Zagreb, travanj 2013.
- Tonković, M. i Jerneiĉ, Ź. (2012). *Hrvatski test integriteta*. Zagreb: Filozofski fakultet, Odsjek za psihologiju.
- Van Iddekinge, C. H., Roth, P. L., Raymark, P. H. i Odle-Dusseau, H. N. (2012). The criterion-related validity of integrity tests: An updated meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 97, 499–530.