

# KONSTRUKCIJA UPITNIKA NEPOŽELJNOG ORGANIZACIJSKOG PONAŠANJA ZA STUDENTSKU POPULACIJU



Andrea Tomšić, Željko Jerneić i Maša Tonković Grabovac  
Odsjek za psihologiju, Filozofski fakultet u Zagrebu



andrea.tomsic@ifzg.hr

## UVOD

Nepoželjno organizacijsko ponašanje je namjerno ponašanje zaposlenika kojim se krše važne organizacijske norme i koje predstavlja prijetnju dobrobiti organizacije i/ili njenim članovima. Takvo ponašanje ima negativnu očekivanu vrijednost za organizaciju i manifestira se kroz dva temeljna oblika: organizacijsku devijantnost i interpersonalnu devijantnost (Robinson i Bennett, 1995). Organizacijska devijantnost odnosi se na nepoželjna ponašanja usmjerena prema organizaciji, a interpersonalna devijantnost uključuje nepoželjna ponašanja usmjerena prema pojedincima povezanim s organizacijom (npr. kolegama, nadređenima, klijentima).

S obzirom na to da se radi o osjetljivom predmetu mjerenja i ponašanjima koja zaposlenici nisu skloni priznati, istraživanja korelata nepoželjnog organizacijskog ponašanja često se provode na studentskom uzorku. Međutim, nedostatak je tih istraživanja što upitnici nepoželjnog organizacijskog ponašanja nisu primjereni studentima pa je upitna generalizacija dobivenih rezultata. Na mnoga pitanja iz tih upitnika studenti ne mogu adekvatno odgovoriti jer uopće nisu imali prilike se ponašati na takav način (npr. nepotrebno radili prekovremeno, odavali poslovne tajne, koristili službeni telefon za privatne svrhe), no mogu odgovoriti na pitanja o općim nepoželjnim ponašanjima ili onima koja se mogu manifestirati i na poslu i na fakultetu.

## CILJ ISTRAŽIVANJA

Cilj ovog istraživanja bio je konstruirati skale nepoželjnog organizacijskog ponašanja – organizacijske i interpersonalne devijantnosti – koje su sadržajem prilagođene studentskoj populaciji.

## METODA

Ukupno 462 studenata i studentica s različitih fakulteta Sveučilišta u Zagrebu ispunilo je upitnik koji je sadržavao 78 pitanja koja su se odnosila na priznanja različitih nepoželjnih ponašanja u svakodnevnom životu te radnom i akademskom kontekstu. Zadatak je sudionika bio procijeniti koliko su se često ponašali na način opisan u pojedinim pitanjima: 1 – *Nikad*, 2 – *Jednom ili dvaput u životu*, 3 – *Jednom ili dvaput godišnje*, 4 – *Jednom ili dvaput mjesečno*, 5 – *Svaki tjedan*.

Od ukupnog broja sudionika, njih 185 rješavalo je upitnik u anonimnim uvjetima primjene, dok je njih 277 rješavalo upitnik u neanonimnim uvjetima primjene (upisano puno ime i prezime).

## REZULTATI

Odabir čestica za upitnik nepoželjnog organizacijskog ponašanja primjerenog studentima proveden je u dva koraka:

➤ Prvo je provedena **sadržajna analiza čestica** kako bi se iz izvorne forme upitnika (n=78) izdvojile one čestice koje se mogu klasificirati u kategorije organizacijske (OD) i interpersonalne devijantnosti (ID). Usuglašavanjem troje nezavisnih procjenjivača zadržano je 29 čestica: 16 čestica za skalu OD i 13 čestica za skalu ID.

➤ U drugom koraku provedene su **eksploratorne faktorske analize** za pojedinu dimenziju na podacima prikupljenima u situaciji neanonimne primjene upitnika. Nakon ovog postupka zadržane su 23 čestice s visokim zasićenjem ( $> 0,40$ ) prvim faktorom na pojedinoj skali ( $k_{OD}=11$ ,  $k_{ID}=12$ ). Pouzdanosti ovako formiranih skala izražene alfa koeficijentima bile su relativno visoke: 0,85 za subskalu organizacijske devijantnosti, 0,86 za subskalu interpersonalne devijantnosti, a 0,91 za čitav upitnik.

**Konfirmatornom faktorskom analizom** dodatno je provjerena struktura upitnika u neanonimnoj situaciji primjene. Najbolje pristajanje podacima pokazao je hijerarhijski model s generalnim faktorom NOP i dvjema dimenzijama: organizacijskom i interpersonalnom devijantnosti (Slika).

$\chi^2$ (df)	$\chi^2/df$	TLI	CFI	RMSEA
353,439** (220)	1,607	,902	,914	,057

Na kraju, uz pomoć **multigrupne konfirmatorne faktorske analize** provjerili smo invarijantnost strukture novokonstruiranog upitnika u anonimnoj situaciji primjene. Hijerarhijski model se pokazao metrijski invarijantan kroz situacije različite po anonimnosti ( $\Delta\chi^2 = 31,48$ ,  $\Delta df = 21$ ,  $p > ,05$ ).

## ZAKLJUČAK

Na temelju provedenih analiza može se zaključiti kako upitnik nepoželjnog organizacijskog ponašanja zahvaća pretpostavljene dimenzije organizacijske i interpersonalne devijantnosti i kako su njegova metrijska svojstva u ovoj točki razvoja vrlo zadovoljavajuća. Rezultati također pokazuju da je faktorska struktura upitnika stabilna te da novokonstruirane skale interpersonalne i organizacijske devijantnosti omogućuju mjerenje nepoželjnog organizacijskog ponašanja na studentskom uzorku bez obzira radi li se o anonimnim ili neanonimnim uvjetima primjene upitnika.

## LITERATURA

- 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.
- 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.
- Spector, P. E., Fox, S., Penney, L. M., Bruursema, K., Goh, A., Kessler, S. (2006). The dimensionality of counterproductivity: Are all counterproductive behaviors created equal? *Journal of Vocational Behavior*, 68, 446-460.
- Tonković, M. i Jerneić, Ž. (2012). *Hrvatski test integriteta*. Zagreb: Odsjek za psihologiju.

