

Dodana valjanost Hrvatskog testa integriteta u predviđanju nepoželjnih organizacijskih ponašanja povrh HEXACO modela ličnosti



Maša Tonković Grabovac

masa.tonkovic.grabovac@hrstud.hr

Hrvatski studiji



Sveučilište u Zagrebu



Željko Jernei

Ivona Borčić

Nikola Čuvalo

Filozofski fakultet

Nepoželjno organizacijsko ponašanje

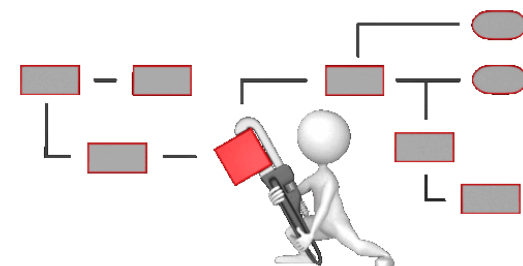
engl. *Counterproductive work behavior(s)* (CWB)

= *Ponašanje koje ima negativnu očekivanu vrijednost za organizaciju*

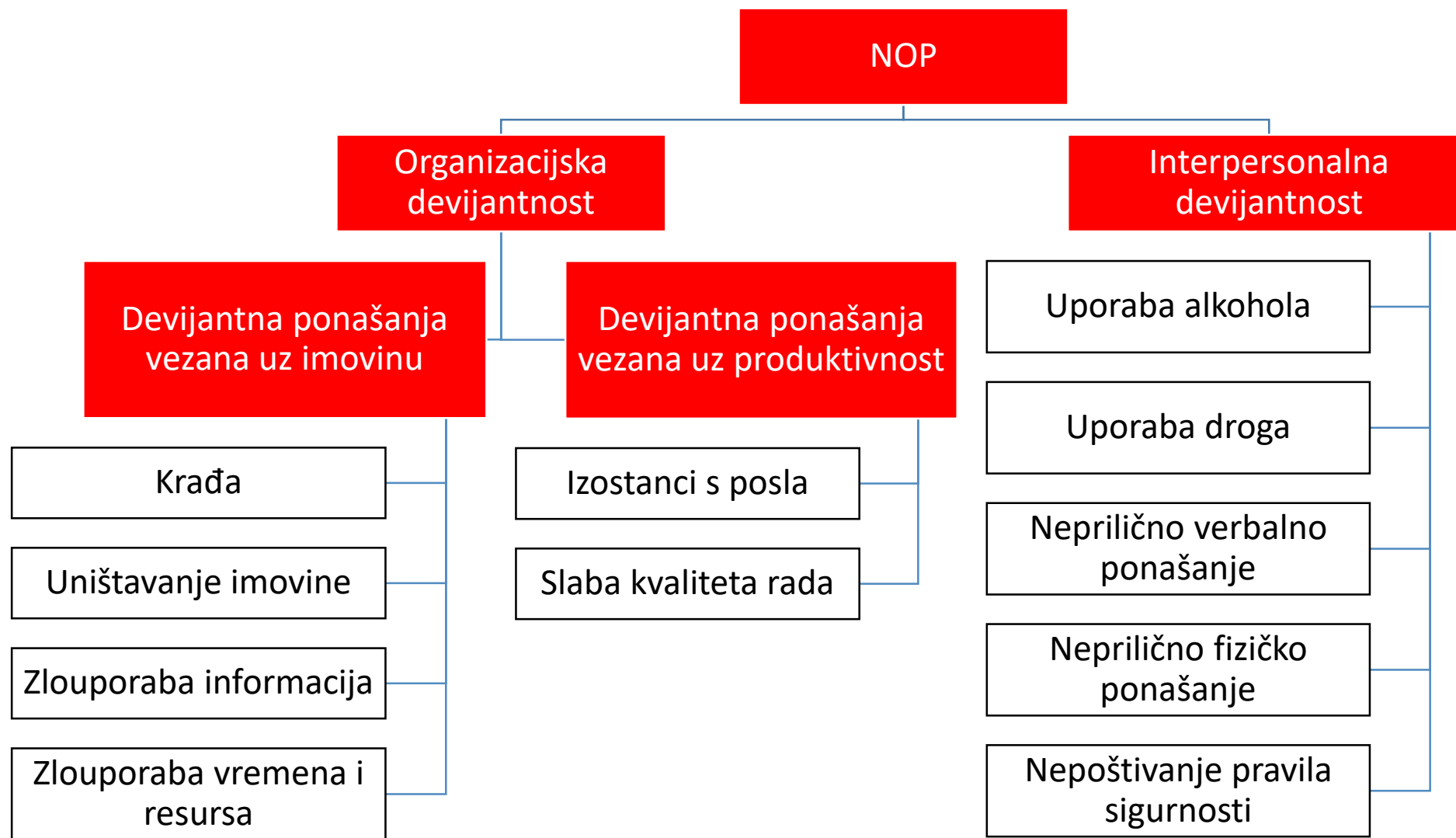
= *Namjerno ponašanje koje krši važne organizacijske norme i predstavlja prijetnju dobrobiti organizacije, njenim članovima ili obima.*

(Robinson i Bennett, 1995)

- **Ozbiljne financijske posljedice po organizaciju** (Robbins i Judge, 2003)
 - Stvaraju gubitke koji se u SAD procjenjuju u milijardama dolara godišnje (Burroughs, 2001)
 - U Hrvatskoj je smanjenje stope lažnih bolovanja za 0,09% (s 2013. na 2014. godinu) HZZO-u osiguralo uštedu od 69 milijuna kuna

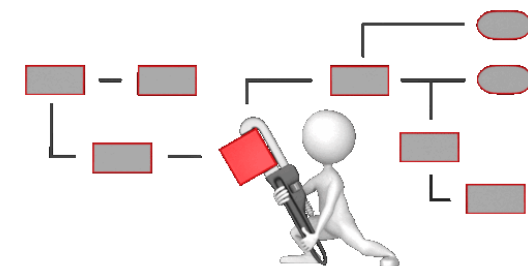


Nepoželjno organizacijsko ponašanje



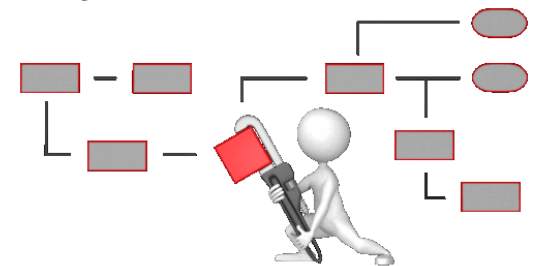
Sackett i DeVore (2001)

Gruys i Sackett (2003)



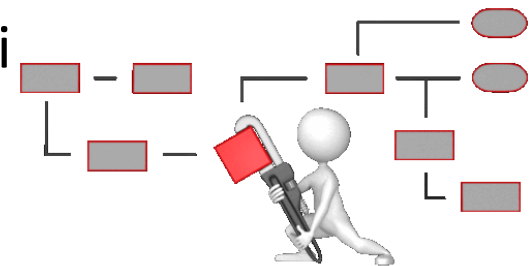
Ličnost kao prediktor nepoželjnog organizacijskog ponašanja

- NOP je pod utjecajem brojnih osobinskih i okolinskih faktora (Sackett i DeVore, 2001)
- Osobine ličnosti objašnjavaju razlike u nepoželjnom organizacijskom ponašanju povrh situacijskih faktora (Mount, Ilies i Johnson, 2006)
 - Najbolji prediktori u okviru 5-faktorskog modela su savjesnost i ugodnost, te emocionalna stabilnost (Salgado, 2002; Mount, Ilies i Johnson, 2006; Sackett i sur., 2006)
 - Noviji radovi upućuju na prednost HEXACO modela u predviđanju NOP (Zettler i Hilbig, 2010; Marcus, Ashton i Lee, 2013)
 - Ključna razlika je da HEXACO pretpostavlja postojanje 6. faktora – POŠTENJE/SKROMNOST
 - multiple korelacije veće za 0,10 do 0,16 u odnosu na predviđanje NOP 5-faktorskim modelom



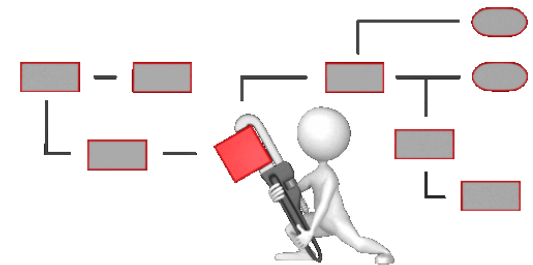
Testovi integriteta kao prediktori nepoželjnog organizacijskog ponašanja

- Testovi integriteta = *psihologijski instrumenti razvijeni kako bi mjerili moralni integritet, poštenje i etičnost kandidata, odnosno potencijalnih zaposlenika, i na taj način predviđali njihovu sklonost krađama i ostalim oblicima nepoželjnog organizacijskog ponašanja* (Ones i Viswesvaran, 2001)
 - 2 vrste:
 1. Očiti (engl. *overt*) – skale stavova i priznanja
 2. Prikriveni (engl. *covert*) – skale ličnosti
- Mnogobrojna istraživanja potvrđuju valjanost testova integriteta u predviđanju nepoželjnih organizacijskih ponašanja povrh korištenja inventara ličnosti
 - Međutim, dosadašnja istraživanja uglavnom ograničena na inventare koji operacionaliziraju 5-faktorski model ličnosti
 - Pritom zanemaruju HEXACO koji pokriva širu domenu ličnosti
 - Poštenje/skromnost se konceptualno donekle preklapa s konstruktom integriteta (Lee i sur., 2008).



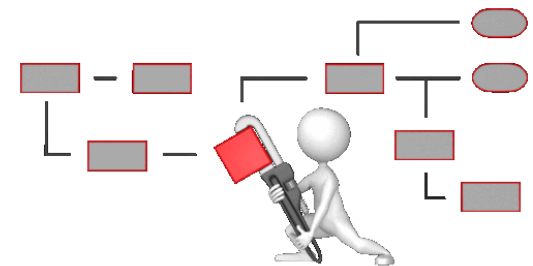
Cilj istraživanja

- Provjeriti dodanu valjanost testova integriteta u predviđanju nepoželjnih organizacijskih ponašanja povrh HEXACO modela ličnosti, koristeći i očite i prikrivene mjere integriteta



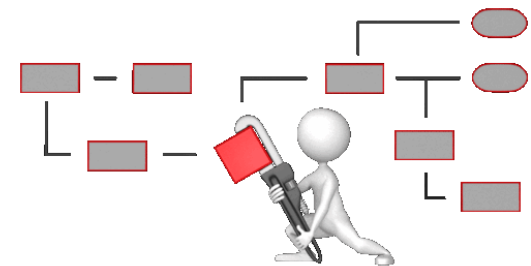
Metoda – sudionici i postupak

- Podaci prikupljeni na uzorku 452 hrvatska zaposlenika različitih tvrtki i radnih profila te heterogenih socio-demografskih karakteristika
 - regrutirani uz pomoć studenata psihologije
 - Kriteriji izbora sudionika
 1. rade puno radno vrijeme (40 sati tjedno) u RH uz bilo koji oblik ugovornog odnosa
 2. na trenutnom radnom mjestu rade minimalno godinu dana
- Sudjelovanje dobrovoljno i anonimno



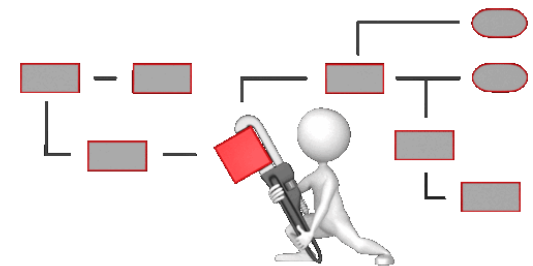
Metoda - instrumenti

- **Upitnik nepoželjnog organizacijskog ponašanja HR-NOP89** (Jerneić i Tonković Grabovac, 2014)
 - konstruiran tako da mjeri različite manifestacije nepoželjnog ponašanja koje pokrivaju svih 11 dimenzija Gruys i Sacketta (2003)
 - Zadatak ispitanika u upitniku je označiti koliko često su se u posljednjih godinu dana na svom sadašnjem poslu upustili u navedena nepoželjna ponašanja (*nikad/jednom ili dvaput/jednom ili dvaput mjesečno/jednom ili dvaput tjedno/svaki dan*).
 - Primjer čestice: *Jeste li ikad na poslu konzumirali marihuanu ili neke druge droge?*
 - Pouzdanost
 - $\alpha=,97$ za NOP (k=89)
 - $\alpha=,93$ za organizacijsku devijantnost (k=42)
 - $\alpha=,93$ za interpersonalnu devijantnost (k=25)



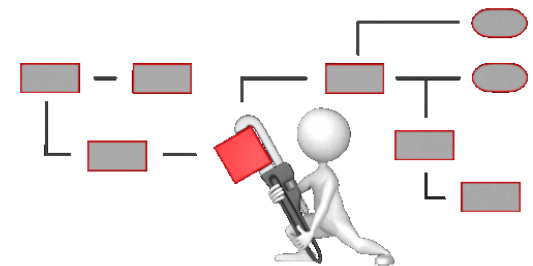
Metoda - instrumenti

- **HEXACO-PI-(R)** (Ashton i Lee, 2008; prijevod na hrvatski Babarović i Šverko, 2013)
 - Mjeri 6 dimenzija (i 25 faceta) ličnosti prema HEXACO modelu (k=100)
 - Zadatak ispitanika je izraziti stupanj (ne)slaganja s tvrdnjama na 7-stupanjskoj skali (*posve netočno-posve točno*)
 - Primjer čestice: *Nikada ne bih prihvatio/la mito, čak i da je vrlo velike vrijednosti.* (dimenzija Skromnost/poštenje)
 - Pouzdanost
 - $\alpha=,90$ za Poštenje/skromnost (k=16)
 - $\alpha=,77$ za Emocionalnost (k=16)
 - $\alpha=,81$ za Ekstraverziju (k=16)
 - $\alpha=,77$ za Ugodnost (k=16)
 - $\alpha=,75$ za Savjesnost (k=16)
 - $\alpha=,85$ za Otvorenost iskustvima (k=16)



Metoda - instrumenti

- **Hrvatski test integriteta (HTI)** (Tonković i Jerneić, 2012)
 - sadrži očit i prikrivenu mjeru integriteta
 - Skala ličnosti (HTI-L) – očit mjeru integriteta
 - Zadatak ispitanika je procijeniti tvrdnje na 4-stupanjskoj skali (*uopće se ne odnosi na mene – u potpunosti se odnosi na mene*)
 - Primjer čestice: *Prijatelji me smatraju poštenom osobom.*
 - $\alpha = ,84$ (k=31)
 - Skala stavova (HTI-S) – prikrivena mjeru integriteta
 - Zadatak ispitanika je procijeniti stupanj (ne)slaganja s tvrdnjama na 5-stupanjskoj skali (*uopće se ne slažem – u potpunosti se slažem*)
 - Primjer čestice: *U redu je krasti od onih koji cijeli život kradu od drugih.*
 - $\alpha = ,85$ (k=33)



Rezultati

- Hijerarhijska regresijska analiza:
 - Kriterij: Nepoželjno organizacijsko ponašanje
 - 1. korak: spol i dob
 - 2. korak: HEXACO dimenzije
 - 3. korak: HTI skale

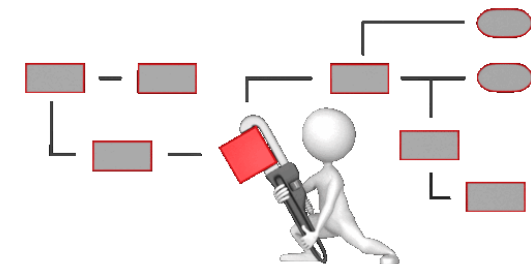


26%

Dob(-)

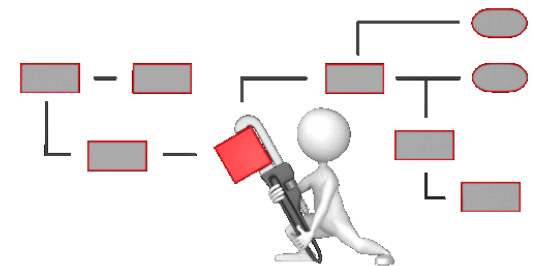
Dob (-)
Poštenje/skromnost (-)
Ugodnost (-)
Savjesnost (-)

Ekstraverzija
Integritet – skala ličnosti (-)
Integritet – skala stavova (-)



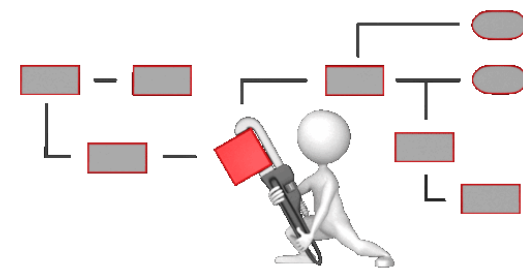
Rezultati

- Rezultati hijerarhijske regresijske analize pokazali su da se, uz kontrolu dobi i spola, HEXACO modelom može objasniti 12% varijance nepoželjnog organizacijskog ponašanja hrvatskih zaposlenika
- Hrvatski test integriteta objasnio je dodatnih 12% varijance istog kriterija
 - veću prediktivnu snagu pokazala skala ličnosti u odnosu na skalu stavova



Zaključak

- Neovisno o tome koristi li se očita ili prikrivena mjera Hrvatskog testa integriteta, obje imaju dodanu valjanost povrh HEXACO modela ličnosti u predviđanju nepoželjnog organizacijskog ponašanja
- Dobiveni nalazi ohrabruju korištenje Hrvatskog testa integriteta u hrvatskoj selekcijskoj praksi



Dodana valjanost Hrvatskog testa integriteta u predviđanju nepoželjnih organizacijskih ponašanja povrh HEXACO modela ličnosti



Maša Tonković Grabovac

masa.tonkovic.grabovac@hrstud.hr

Hrvatski studiji



Sveučilište u Zagrebu



Željko Jernei

Ivona Borčić

Nikola Čuvalo

Filozofski fakultet