Uloga implicitne agresivnosti u objašnjavanju nepoželjnoga organizacijskoga ponašanja

Ružojčić, Mitja

Doctoral thesis / Disertacija

2019

Degree Grantor / Ustanova koja je dodijelila akademski / stručni stupanj: **University of Zagreb, University of Zagreb, Faculty of Humanities and Social Sciences / Sveučilište u Zagrebu, Filozofski fakultet**

Permanent link / Trajna poveznica: https://urn.nsk.hr/urn:nbn:hr:131:832878

Rights / Prava: In copyright / Zaštićeno autorskim pravom.

Download date / Datum preuzimanja: **2024-03-29**

Filozofski fakultet
Sveučilišta u Zagrebu

Repository / Repozitorij:

ODRAZ - open repository of the University of Zagreb
Faculty of Humanities and Social Sciences

dabar
DIGITALNI AKADEMSKI ARHIVI I REPOZITORIJI



Sveučilište u Zagrebu

Filozofski fakultet

Mitja Ružojčić

ULOGA IMPLICITNE AGRESIVNOSTI U OBJAŠNJAVANJU NEPOŽELJNOGA ORGANIZACIJSKOGA PONAŠANJA

DOKTORSKI RAD

Zagreb, 2019.



Sveučilište u Zagrebu

Filozofski fakultet

Mitja Ružojčić

ULOGA IMPLICITNE AGRESIVNOSTI U OBJAŠNJAVANJU NEPOŽELJNOGA ORGANIZACIJSKOGA PONAŠANJA

DOKTORSKI RAD

Mentor: Dr. sc. Zvonimir Galić, izv. prof.

Zagreb, 2019.



University of Zagreb

Faculty of Humanities and Social Sciences

Mitja Ružojčić

THE ROLE OF IMPLICIT AGGRESSIVENESS IN EXPLAINING COUNTERPRODUCTIVE WORK BEHAVIOR

DOCTORAL DISSERTATION

Supervisor: Assoc. Prof. Zvonimir Galić, PhD

Zagreb, 2019

O MENTORU

Zvonimir Galić rođen je 1980. u Požegi gdje je završio prirodoslovno matematičku gimnaziju. 2003. je diplomirao, a 2008. doktorirao na Odsjeku za psihologiju Filozofskog fakulteta Sveučilišta u Zagrebu. Od 2003.-2009. zaposlen je na Katedri za psihologiju rada i ergonomiju na Odsjeku za psihologiju Filozofskog fakulteta Sveučilišta u Zagrebu kao znanstveni novak-asistent. Od 2009. radi kao docent na istoj katedri. 2015. izabran je u znanstveno zvanje višeg znanstvenog suradnika, a 2016. u zvanje izvanrednog profesora.

U inozemstvu se usavršavao na nizu edukacija o suvremenim statističkim analizama (npr. SEM, HLM, GLM), odnosno naprednim temama iz psihologije rada i organizacijske psihologije (1. i 2. postdoktorska škola Europske asocijacije za psihologiju rada i organizacijsku psihologiju). Ak. godinu 2012./2013. proveo je na postdoktorskom usavršavanju na Purdue University kao stipendist Fulbrightove zaklade (*Fulbright Postdoctoral Research Award*). Tijekom 2018. bio je na šestomjesečnoj istraživačkoj stipendiji na Australian National University, Research School of Management (*Endeavour Postdoctoral Research Award*). Više puta je bio na znanstvenom usavršavanju na Pennsylvania State University, Department of Psychology.

Na Odsjeku za psihologiju trenutačno održava nastavu iz kolegija vezanih uz psihologiju rada i organizacijsku psihologiju te potrošačko ponašanje. Jedan je od osnivača Interdisciplinarnog sveučilišnog poslijediplomskog studija Upravljanje ljudskim potencijalima, a predaje i na poslijediplomskim studijima na Medicinskom fakultetu, Ekonomskom fakultetu i Edukacijsko-rehabilitacijskom fakultetu Sveučilišta u Zagreb.

Trenutačno je voditelj Istraživačkog projekta „Implicitna ličnost, donošenje odluka i vođenje u organizacijama“ (Hrvatska zaklada za znanost, 2018.-2022.) te suradnik na istraživačkom projektu „Doprinos interne komunikacije uspješnosti organizacije“ (Hrvatska zaklada za znanost, voditelj Ana Tkalac Verčić, 2018.-2022.). Bio je voditelj Uspostavnog istraživačkog projekta „Implicitna ličnost i radno ponašanje“ (Hrvatska zaklada za znanost, 2014.-2017).

Član je uredništava časopisa *Journal of Vocational Behavior (izdavač Elsevier)* i *International Journal of Selection and Assessment (izdavač Wiley)*. Ad-hoc recezent je za više od 15 međunarodnih i domaćih znanstvenih časopisa.

SAŽETAK

Nepoželjna organizacijska ponašanja (NOP) štete organizacijama i zaposlenicima. Novije spoznaje sugeriraju da, uz svjesne aspekte ličnosti, automatski kognitivni procesi koji čine implicitnu ličnost pružaju dodatni uvid u razumijevanje NOP-a. Dvije obećavajuće metode za mjerenje implicitne ličnosti su Test uvjetovanog rezoniranja za agresivnost (TUR-A; James i LeBreton, 2012) i Test implicitnih asocijacija za agresivnost (IAT-A; Schnabel i sur., 2008). Ove metode zahvaćaju implicitni motiv za agresiju i istraživanja sugeriraju da mogu predvidjeti NOP. No mehanizmi putem kojih implicitna agresivnost djeluje na NOP nisu u potpunosti jasni. U ovom istraživanju htjeli smo provjeriti mogu li stavovi prema poslu i emocije na radnom mjestu objasniti djelovanje implicitne agresivnosti na NOP. Istraživanje smo proveli na 360 zaposlenika različitih hrvatskih organizacija koji su osim TUR-A i IAT-A u dva navrata u razmaku od 6-12 mjeseci ispunili upitnike zadovoljstva poslom, ljutnje na radnom mjestu i NOP-a. Također, prikupili smo i suradničke procjene NOP-a. Rezultati su pokazali da je implicitna agresivnost važna odrednica (ne)zadovoljstva poslom, ljutnje na radnom mjestu i NOP-a, ali samo ako je odmjerena TUR-A-om. Medijacijske analize pokazale su da NOP usmjerena prema organizaciji posreduju odnos TUR-A i zadovoljstva poslom, dok je ljutnja na radnom mjestu posredovala odnos TUR-A i NOP usmjerenih prema suradnicima. Ovo sugerira da stavovi prema poslu služe kao naknadne racionalizacije NOP-a usmjerenih prema organizaciji koja proizlaze iz implicitne ličnosti. Ljutnja na radnom mjestu služi kao dodatni poticaj implicitno agresivnim zaposlenicima za upuštanje u NOP usmjerena prema suradnicima.

***Ključne riječi*:** implicitna agresivnost; Test uvjetovanog rezoniranja; Test implicitnih asocijacija; nepoželjna organizacijska ponašanja; stavovi prema poslu; emocije na radnom mjestu

SUMMARY

Introduction

Personality is one of the most important psychological determinants of counterproductive work behaviors (CWBs), which present a large cost to organizations and their employees. However, most of the studies capture only part of personality accessible to introspection – *explicit personality*. Researchers have recently started to acknowledge that *implicit personality* processes that happen below the level of consciousness also influence organizational behavior.

The main reason why the relationship of implicit personality and CWBs remained mostly unexplored are unreliable measurement methods of implicit personality. Recently, several assessment methods emerged that can validly measure implicit personality, most prominent being the Conditional Reasoning Test (CRT; James & LeBreton, 2012) and Implicit Association Test (IAT; Schnabel et al., 2008). In this study we used these two methods to measure implicit aggressiveness, an implicit motive that most likely relates to CWBs.

Studies indicate that both CRT (CRT-A) and IAT for aggressiveness (IAT-A) can predict aggressive and antisocial behavior, including CWBs, over and above explicit personality traits. However, the exact mechanisms through which implicit aggressiveness affects CWBs is not clear. Because implicitly aggressive individuals do not engage in CWBs to act consistently with their self-concept, they need to justify their CWBs somehow. One way of doing this would be to develop negative attitudes about their relationship with the employer.

While it is plausible that negative job attitudes can explain the relationship between implicit aggressiveness and CWBs, the exact causal sequence of the relationship between the three variables is not as clear. On the one hand, it could be that aggressive individuals first form attitudes through biased cognitive processes, and then these negative attitudes influence CWBs (implicit aggressiveness→ job attitudes→ CWBs). On the other hand, negative job attitudes might be post-hoc rationalizations of already executed CWBs (implicit aggressiveness→ CWBs→ attitudes). Study by Galić et al. (2018) tested these contrasting causal sequences and showed stronger support for the sequence in which job attitudes follow from CWBs that stem from implicit aggressiveness measured with the CRT-A.

Another important psychological construct that could explain effects of implicit aggressiveness on CWBs are workplace emotions. According to the Affective Events Theory

(Weiss & Cropanzano, 1996), some dispositions predispose individuals to have stronger affective reactions to the events at the workplace. A tendency to feel angry is one of the fundamental characteristics of aggressive individuals and it should psychologically prepare them to engage in aggressive/antisocial behavior. So, it is reasonable to assume that workplace anger will mediate the effect of implicit aggressiveness on CWBs.

In line with the above, our main goal was to investigate if job attitudes can help explain the relationship between implicit aggressiveness and CWBs. Compared to the study of Galić et al. (2018), we investigated this with a stronger research design in which we (1) measured implicit aggressiveness with both CRT-A and IAT-A, and (2) used repeated measurement of job attitudes and CWBs. In addition to that, we wanted to further elucidate the psychological processes that explain the relationship between implicit aggressiveness and CWBs by investigating the role of workplace anger in explaining this relationship.

Methodology

Our sample consisted of 360 employees from various Croatian organizations. Before conducting our study, we developed and validated a Croatian version of the IAT-A. At first time point (t1) participants filled in the CRT-A and IAT-A, and self-reported on job satisfaction, workplace anger, CWBs and explicit personality traits most often related to CWBs (agreeableness, conscientiousness and emotional stability). Six to twelve months later (t2), 164 (45.6%) participants that remained on the same job again self-reported on job satisfaction, workplace anger and CWBs. Also, after t1, for 289 (79.7%) participants we collected other-reports of CWBs from two coworkers.

To test our hypotheses, we conducted correlational analyses, and regression and mediation analyses in which we controlled for the explicit personality traits. To deal with the missing data we used the full information maximum likelihood (FIML) procedure to estimate parameters in all the analyses.

Results

IAT-A scores were not significantly related to basically none of the other variables, so we focused on the analyses with CRT-A.

Implicit aggressiveness, as measured with the CRT-A, explained lower job satisfaction over and above explicit personality both at t1 and t2. As for the workplace anger, CRT-A was related to higher levels of anger over and above explicit personality only at t1. Finally, CRT-A explained other-reported CWBs and t1 self-reported CWBs over and above explicit personality but was not related to t2 self-reported CWBs. However, when we split the CWBs into interpersonally (CWB-Is) and organizationally directed (CWB-Os), results showed that CRT-A predicted self-reported CWB-Is 6-12 months later but not CWB-Os.

Mediation analyses with job satisfaction replicated findings of Galić et al. (2018) and gave somewhat stronger support to the sequence in which CWBs mediated the relationship between CRT-A and t2 job (dis)satisfaction. Unlike the one for the opposite sequence, the indirect effect of CRT-A on t2 job satisfaction via CWBs replicated over self and other-reports of CWBs. However, the indirect effect of CRT-A on CWBs via job satisfaction was also significant, but only for self-reported CWBs. Splitting CWBs by their target showed that these findings apply primarily on CWB-Os and not CWB-Is.

As for the workplace anger, the analyses confirmed that it mediates the relationship between CRT-A and self-reported CWBs. However, they also gave support to the opposite direction, in which self-reported CWBs mediate the relationship between CRT-A and anger. The indirect effects did not replicate on other-reported CWBs. Splitting CWBs by target gave much clearer picture. Workplace anger only explained the relationship of CRT-A with CWB-Is, and not CWB-Os. Also, for CWB-Is the only significant indirect effect was the one reflecting a sequence where CWB-Is follow from workplace anger that stems from implicit personality. The effect replicated on both self and other-reported CWB-Is.

Conclusion

Our findings stress the importance of considering unconscious, as well as conscious, personality tendencies of employees to identify workers who can inflict serious harm to both organizations and other employees. We showed that these workers might rationalize their unconsciously motivated CWBs after they committed them by forming negative attitudes toward their job. This might be especially relevant for CWBs directed toward the organization. Also, given that they show a tendency to feel more anger at work, they might also act upon that anger by engaging in CWBs. In this case, they primarily choose CWBs directed toward coworkers.

***Keywords*:** implicit aggressiveness; Conditional Reasoning Test; Implicit Association Test; counterproductive work behaviors; job attitudes; workplace emotions

SADRŽAJ

UVOD 1

Ličnost kao odrednica nepoželjnog organizacijskog ponašanja 2

Dualni procesi ličnosti i radno ponašanje 13

Mjerenje implicitne ličnosti 18

Mehanizmi djelovanja implicitne ličnosti na nepoželjna organizacijska ponašanje 36

PRELIMINARNO ISTRAŽIVANJE – RAZVOJ I VALIDACIJA HRVATSKE VERZIJE IAT-A ZA AGRESIVNOST 43

Razvoj hrvatske verzije IAT-a za agresivnost 44

Provjera konstruktne i prediktivne valjanosti hrvatske verzije IAT-A 46

Provjera otpornosti hrvatske verzije IAT-A na socijalno poželjno odgovaranje 53

Zaključak preliminarnog istraživanja 56

CILJ ISTRAŽIVANJA 57

METODOLOGIJA 59

Sudionici 59

Instrumenti 60

Postupak 61

REZULTATI 64

Korelacijske analize 64

Regresijske analize 66

Medijacijske analize 70

Dopunske analize 76

RASPRAVA 83

Veza implicitne agresivnosti s radnim ishodima 84

Objašnjavanje odnosa implicitne agresivnosti i nepoželjnih organizacijskih ponašanja 89

Nedostaci i preporuke za buduća istraživanja 91

Praktične implikacije 94

ZAKLJUČAK **96**

LITERATURA **97**

PRILOG **118**

ŽIVOTOPIS **119**

POPIS OBJAVLJENIH RADOVA **120**

UVOD

„Toksični“ zaposlenici su pojedinci koji se upuštaju u negativna i devijantna ponašanja na poslu s namjerom da naštete samoj organizaciji ili pojedincima u organizaciji. To uključuje krađu, uništavanje imovine, nasilje prema suradnicima, ali i suptilnije oblike nepoželjnih ponašanja kao što su zlouporaba vremena i resursa, zabušavanje i ogovaranje suradnika (Sackett i DeVore, 2001). U psihologiji rada i organizacijskoj psihologiji, ovakva ponašanja se u najširem smislu mogu svesti pod zajednički naziv *nepoželjna organizacijska ponašanja* (NOP; Spector i Fox, 2005).

NOP predstavljaju ozbiljan problem za radne organizacije, ali i za same zaposlenike. Za organizacije, ova ponašanja donose gubitke od 50 do skoro 200 milijardi dolara godišnje te su u 20 do 30% slučajeva najvažniji razlog za propast tvrtke (McGee i Fillon, 1995; Coffin, 2003; Bennet, Marasi i Locklear, 2018). Prema nekim istraživačima, jedan od glavnih uzroka globalne financijske krize 2007.-2008. godine je činjenica da su „toksični“ zaposlenici skloni upuštanju u NOP došli na vodeće pozicije u financijskim korporacijama (Boddy, 2011). Također, NOP imaju negativan učinak i na psihološku dobrobit zaposlenika (Griffin, O'Leary-Kelly i Collins, 1998), što se ogleda kroz smanjenu motivaciju za rad, višu stopu apsentizma i napuštanja organizacije te smanjenu produktivnost (Hoel, Einarsen i Cooper, 2003; Keashly i Jagatic, 2003).

S obzirom na navedene učinke na poslovanje i psihofizičko zdravlje zaposlenika, radnim organizacijama bi sprječavanje NOP-a trebalo biti izrazito važan cilj. No da bi se NOP spriječilo, prvo je potrebno znati što dovodi do njega. Istraživanja odrednica NOP-a pokazuju da su uz situacijske faktore poput neetične organizacijske kulture, loših radnih uvjeta i sukoba na poslu, individualne karakteristike poput osobina ličnosti također važne (Sackett i DeVore, 2001). Ovo nam govori da su neki pojedinci skloni NOP-u čak i ako rade u organizacijama s dobrim radnim uvjetima koje promiču etično ponašanje svojih zaposlenika. Osim toga, ukoliko ovakvi zaposlenici dođu na vodeće pozicije u organizaciji, moguće je da će razviti negativnu klimu i stvoriti lošije radno mjesto za ostale zaposlenike (Sutton, 2007). Zbog toga je, kako bismo umanjili NOP i njegove štetne posljedice, važno istražiti psihološke karakteristike „toksičnih“ zaposlenika i psihološke mehanizme putem kojih te karakteristike dovode do NOP-a.

U ovom radu istražit ćemo odnos implicitnog motiva za agresiju s NOP-ima. Na početku uvoda ćemo opisati studije koje su ispitivale ličnost kao odrednicu NOP-a. Nakon toga ćemo

razmotriti kako nam manje istraživani nesvjesni aspekti ličnosti koji čine implicitnu ličnost mogu pomoći u razumijevanju NOP-a. Pri tome ćemo opisati dvije obećavajuće metode mjerenja implicitne ličnosti: Test uvjetovanog rezoniranja i Test implicitnih asocijacija, te opisati preliminarno istraživanje u kojem smo razvili i validirali hrvatsku verziju Testa implicitnih asocijacija za agresivnost. Konačno, opisat ćemo teorijsku podlogu i rezultate istraživanja kojim smo htjeli provjeriti kako nam stavovi prema poslu i emocije na radnom mjestu mogu pomoći u objašnjavanju odnosa implicitne agresivnosti i NOP-a.

Ličnost kao odrednica nepoželjnog organizacijskog ponašanja

Kao što je ranije navedeno, odrednice NOP-a obično se grupiraju u dvije kategorije: situacijske činitelje i individualne karakteristike. Istraživanja pokazuju da su od individualnih odrednica NOP-a najvažnije osobine ličnosti (Sackett i DeVore, 2001; Hershcovis i sur., 2007). U nastavku rada prikazat ćemo kakav je odnos NOP-a s osobinama ličnosti koje su najčešće provjeravane kao njegove odrednice: osobinama iz petfaktorskog modela, integritetom, osobinama mračne trijade i dispozicijskom agresivnosti.

Petfaktorski model ličnosti i nepoželjna organizacijska ponašanja. Petfaktorski model je taksonomija ličnosti koja je postigla najveći konsenzus među istraživačima te je u zadnjih nekoliko desetljeća najčešće korištena i istraživana (Larsen i Buss, 2008). Prema ovoj taksonomiji, ličnost se može svesti na tzv. Velikih pet osobina. Osobinu *ekstraverzije* karakterizira druželjubivost, entuzijastičnost, asertivnost. *Ugodnost* karakterizira suosjećajnost, ljubaznost, toplina, a *savjesnost* uključuje osobine poput organiziranosti, urednosti i samodiscipline. *Emocionalnu stabilnost* karakterizira smirenost, opuštenost, otpornost na stres, a *otvorenost prema iskustvima* karakterizira kreativnost, znatiželja, maštovitost (Costa i McCrae, 1992; Goldberg, 1990). Svaka od ovih širokih osobina se može podijeliti i na uže definirane facete ličnosti. Facete opisuju specifičnije tendencije u ponašanju, mišljenju i osjećanju koje se zajednički grupiraju u općenitije faktore ličnosti. Na primjer, osobina ugodnosti obuhvaća facete povjerenja, iskrenosti, altruizma, pomirljivosti, skromnosti i blagosti, a savjesnost facete kompetentnosti, organiziranosti, odgovornosti, težnje k postignuću, samodiscipline i promišljenosti (Costa i McCrae, 1995).

Međutim, za predviđanje NOP-a samo su neke osobine petfaktorskog modela važne. Za očekivati je da će ugodnost biti povezana s manje NOP-a jer su ugodne osobe ljubazne, altruistične, teže skladnim socijalnim interakcijama i žele pomoći drugima (Larsen i Buss, 2008; Barrick, Mount i Li, 2013). Također, za očekivati je da će i savjesnost biti u negativnoj

vezi s NOP-ima jer su savjesne osobe disciplinirane i sklone poštivanju pravila (Larsen i Buss, 2008; Barrick i sur., 2013). Konačno, emocionalna stabilnost bi trebala biti negativno povezana s NOP-ima s obzirom na to da su emocionalno nestabilne osobe osjetljivije na stresne životne događaje, uključujući i događaje na poslu. Povećana osjetljivost emocionalno nestabilnih osoba vodi do češćih negativnih misli i emocija, koje onda dovode do negativnih ponašajnih reakcija kao što su NOP (Bolger i Zuckerman, 1995; Kluemper, McLarty i Bing, 2015).

Istraživanja dobrim dijelom potvrđuju ove pretpostavke. Na primjer, obično se pokazuje da su ugodnost i savjesnost povezane s manjim stopama NOP-a (npr. Ashton, 1998; Mount, Ilies i Johnson, 2006; O'Neill i Hastings, 2011; Kluemper i sur., 2015). Iako je većina ovih istraživanja provedena na američkim uzorcima, neka istraživanja replicirala su ih i na uzorcima iz drugih zemalja. Jensen i Patel (2011) prikupili su uzorak zaposlenika iz Ujedinjenog Kraljevstva, Turske, Nizozemske i Grčke, zemalja koje karakteriziraju različite kulture, dok su Lee, Ashton i Shin (2005) prikupili uzorak zaposlenika iz Južne Koreje. U oba istraživanja veza ugodnosti i savjesnosti s upuštanjem u manje NOP-a bila je potvrđena. Dodatan pokazatelj robusnosti ovog nalaza je istraživanje Lea, Donnellana, Spilman, Garcie i Congera (2014) u kojem je veliki uzorak sudionika ispunio upitnike ličnosti dok su bili u dobi od četrnaest godina. Samoprocjene učestalosti upuštanja u NOP dali su u odrasloj dobi, 15-19 godina kasnije. Unatoč ovako velikom vremenskom razmaku između mjerenja, ugodnost i savjesnost su i dalje predviđale upuštanje u manje NOP-a (obje r = -.18).

Što se tiče emocionalne stabilnosti, nalazi pokazuju da je i ova osobina važna determinanta NOP-a, iako ne u istoj mjeri kao ugodnost i savjesnost. Veći broj studija pokazuje da se emocionalno stabilni pojedinci u manjoj mjeri upuštaju u NOP (npr. Liao i sur., 2004; Mount i sur., 2006; Jensen i Patel, 2011; O'Neill, Lewis i Carswell, 2011; Kluemper i sur., 2015) no ta veza je uglavnom slabija nego veze s ugodnosti i savjesnosti. Ipak, u drugim studijama nije dobivena značajna povezanost (npr. Ashton, 1998; Lee i sur., 2005; Hastings i O'Neill, 2009), uključujući i longitudinalnu studiju Lea i suradnika (2014) u kojoj je korelacija iznosila -.05.

Za preostale dvije osobine ličnosti petfaktorskog modela, ekstraverziju i otvorenost prema iskustvima, većina studija pokazuje da nisu povezane s NOP-ima (npr. Ashton, 1998; Liao i sur., 2004; O'Neill i sur., 2011; Gonzalez-Mulé, DeGeest i Mount, 2013; Le i sur., 2014; DeShong, Grant i Mullins-Sweatt, 2015). Ipak, neka istraživanja pokazala su negativnu povezanost ekstraverzije (Sackett, Berry, Wiemann i Laczo, 2006; Bolton, Becker i Barber,

2010; Jensen i Patel, 2011) i otvorenosti (Judge, LePine i Rich, 2006; Mount i sur., 2006; Hastings i O'Neill, 2009; Jensen i Patel, 2011) s NOP-ima. No, iako značajne, ove povezanosti su uglavnom bile niske (-.07 do -.20). Studije u kojima je veličina efekta bila nešto viša su istraživanje Mounta i suradnika (2006) na američkom uzorku zaposlenika službe za korisnike gdje je otvorenost pokazala negativnu povezanost s različitim vrstama NOP-a u rasponu od -.17 do -.30. Kod Leea i suradnika (2005), na uzorku južnokorejskih zaposlenika različitih organizacija, povezanost ekstraverzije s NOP-ima bila je također nešto snažnija. Međutim, za razliku od ostalih studija koje su pokazale statistički značajnu povezanost ekstraverzije i manjih stopa NOP-a, kod Leea i suradnika ekstrovertiraniji sudionici su bili više skloni upuštanju u NOP (r = .18 do .23).

Dakle, pojedinačne studije ukazuju da su glavne determinante NOP-a iz petfaktorskog modela ugodnost, savjesnost i emocionalna stabilnost dok nalazi vezani za ostale osobine nisu u potpunosti jednoznačni. No do sada je provedeno nekoliko meta-analitičkih studija veze osobina ličnosti petfaktorskog modela i NOP-a koje pomažu u razjašnjavanju ovog obrasca povezanosti. Prvu meta-analizu proveo je Salgado (2002), definirajući NOP kroz četiri domene: apsentizam, nesreće, devijantna ponašanja i napuštanje organizacije. Dok niti jedna od osobina pet-faktorskog modela nije bila povezana s apsentizmom i nesrećama na poslu, sve su bile negativno povezane s napuštanjem organizacije (-.14 do -.35). Međutim, problem s apsentizmom i nesrećama je što ne moraju nužno proizlaziti iz namjernih ponašanja s ciljem nanošenja štete organizaciji. Na primjer, netko može izostati s posla zato što je bolestan, a ne zato što želi naškoditi organizaciji. Napuštanje organizacije može biti motivirano željom za vlastitim razvojem ili povećanjem plaće, a ne nužno željom da se naškodi trenutnom poslodavcu. Stoga u Salgadovoj meta-analizi NOP najbolje odražava kriterij devijantnih ponašanja koji uključuje krađu, zlouporabu droga i alkohola, probleme s disciplinom, oštećivanje opreme u vlasništvu organizacije i slično. Jedine dvije osobine koje su korelirale s ovim kriterijem bile su ugodnost (-.20) i savjesnost (-.26) – očekivano, ugodniji i savjesniji su se manje upuštali u ovakva ponašanja. Međutim, čak i ovaj kriterij je problematičan jer obuhvaća samo teže oblike NOP-a.

Uzevši u obzir nedostatke kriterijskih varijabli u Salgadovoj (2002) meta-analizi, nekoliko godina kasnije Berry, Ones i Sacket (2007) napravili su novu meta-analizu odnosa Velikih pet osobina ličnosti i NOP-a. U njihovoj meta-analizi NOP su bila šire definirana te su uključivala i blaže oblike devijantnih ponašanja poput namjernog zabušavanja. Također, prilikom odabira kriterija nisu uzimali u obzir mjere koje su zahvaćale samo jedan oblik

devijantnih ponašanja (npr. samo krađu) nego mjere koje su NOP zahvaćale kao skup različitih vrsta devijantnih ponašanja. Rezultati ove meta-analize potvrdili su ugodnost i savjesnost kao najvažnije odrednice NOP-a iz petfaktorskog modela ličnosti. Snaga povezanosti za ugodnost iznosila je -.44, a za savjesnost -.35. Osim toga, za razliku od Salgada, Berry i suradnici (2007) pokazali su i da je emocionalna stabilnost negativno povezana s NOP-ima (-.26).

Uz navedene glavne nalaze, meta-analiza Berryja i suradnika (2007) pružila je još neke zanimljive rezultate. Kao prvo, Berry i suradnici su uz osobine ličnosti kao korelate NOP-a razmatrali i organizacijsku pravednost i demografske karakteristike. Njihovi nalazi pokazali su da su ugodnost i savjesnost važniji prediktor NOP-a od ovih varijabli. Drugo, Berry i suradnici su razmatrali dvije vrste NOP-a, ovisno o tome prema kome su usmjerena. Kod NOP usmjerenih prema suradnicima (NOP-S) objekt nepoželjnih ponašanja su drugi zaposlenici i ona uključuju ponašanja poput ogovaranja i zlostavljanja. NOP usmjerena prema organizaciji (NOP-O) štete samoj organizaciji i uključuju ponašanja poput krađe, sabotaže, zabušavanja. Berry i suradnici (2007) pokazali su da je ugodnost, osobina ličnosti koja se više tiče odnosa s drugima, snažnije povezana s NOP-ima usmjerenim prema suradnicima nego prema organizaciji. S druge strane, savjesnost kao impersonalna osobina ličnosti najvažnija za radnu uspješnost (Mount i sur., 2006) pokazala se važnijim prediktorom NOP-a usmjerenih prema organizaciji nego prema suradnicima.

Konačno, Berry, Carpenter i Barratt (2012) proveli su još jednu meta-analizu kako bi provjerili hoće li se nalazi dobiveni u meta-analizi Berryja i suradnika (2007) replicirati na NOP zahvaćena procjenama suradnika i/ili nadređenih. Naime, NOP je u meta-analizi Berryja i suradnika (2007) bio uglavnom samoprocijenjen. Nalazi su još jednom potvrdili niže razine ugodnosti (-.25) i savjesnosti (-.21) kao prediktore NOP-a. Međutim, emocionalna stabilnost nije predviđala procjene NOP-a. No ovaj puta je otvorenost prema iskustvu bila negativno povezana s procjenama NOP-a, iako je veza bila nešto slabija (-.15).

I dok većina istraživanja ukazuje da ekstrovertiranost i otvorenost prema iskustvima nisu relevantne determinante NOP-a, razmatranje odnosa NOP-a s njihovim facetama bi moglo pružiti drukčiju sliku. Na primjer, Hastings i O'Neill (2009) su na uzorku studenata psihologije koji rade uz studij pokazali da iako ekstraverzija nije bila povezana s NOP-ima, faceta ekstraverzije toplina je bila negativno, a faceta traženje uzbuđenja pozitivno povezana s NOP-ima. Također, emocionalna stabilnost nije bila povezana s NOP-ima no njene facete ljutnja i neumjerenost su predviđale upuštanje u NOP. Iako je u njihovom istraživanju širi faktor otvorenosti bio negativno povezan s NOP-ima, od ukupno šest faceta otvorenosti samo intelekt,

osjećajnost i umjetnički interesi su bili značajno negativno povezani s NOP-ima. I na kraju, sve facete savjesnosti i ugodnosti bile su negativno povezane s NOP-ima, što je i očekivano s obzirom na robusnost veza ove dvije osobine s NOP-ima i na faktorskoj razini.

Ukupno gledano, istraživanja veze petfaktorskog modela ličnosti s NOP-ima pokazala su da su ugodnost i savjesnost povezane s manjim razinama NOP-a, dok ekstraverzija i otvorenost nisu ili pokazuju dosta slabe prosječne efekte. Što se tiče emocionalne stabilnosti, nalazi ukazuju na to da bi emocionalno stabilni trebali činiti manje NOP-a, iako je ta veza vjerojatno slabija nego ona s ugodnosti i savjesnosti. Međutim, sve navedene povezanosti su u najboljem slučaju srednje visoke što upućuje na to da bi se upuštanje u NOP moglo dodatno objasniti i nekim osobinama ličnosti izvan petfaktorskog modela.

Integritet i nepoželjna organizacijska ponašanja. Testovi integriteta tipičan su primjer upitnika ličnosti razvijenih primarno u svrhu predviđanja specifičnih kriterija vezanih uz radni kontekst. Oni mjere osobinu integriteta koja je kombinacija osobina savjesnosti, emocionalne stabilnosti i ugodnosti iz petfaktorskog modela (Ones, Viswesvaran i Schmidt, 1993). Pojedince s visokim rezultatom na testu integriteta karakterizira pouzdanost, iskrenost i poštenje. S obzirom na to, od radnih ponašanja testovi integriteta bi prvenstveno trebali predviđati NOP (Ones i Viswesvaran, 2001). Ovi testovi se mogu podijeliti na *očite* i *prikrivene*. Očite testove integriteta čine pitanja o stavovima prema krađi i drugim nepoštenim ponašanjima ili priznanja prijašnjih krađa i drugih ilegalnih i nepoštenih ponašanja. S druge strane, prikrivene testove integriteta čine tvrdnje slične onima koje se obično koriste u upitnicima ličnosti (npr. „Držim se svojih vrijednosti“). Ovaj tip testova mjeri integritet indirektno, putem čestica koje zahvaćaju konstrukte povezane s integritetom poput savjesnosti i pouzdanosti (Landy i Conte, 2013).

S obzirom na empirijski pristup razvoju ovih testova, usmjeren na što bolje predviđanje radnih ponašanja, ali bez potrebe za jasnim definiranjem konstrukta koji ti testovi mjere, nije čudo da su oni stekli veliku popularnost u radnim organizacijama (Ones i Viswesvaran, 2001). Ovo je omogućilo Ones i suradnicima (1993) da provedu meta-analizu valjanosti testova integriteta na velikom broju uzoraka (k = 443 za vezu integriteta i NOP-a). Ta meta-analiza je pokazala da operativna valjanost testova integriteta za predviđanje NOP-a iznosi čak .47. Valjanost je bila još veća ako se uzmu u obzir samo očiti testovi integriteta (.55), priznanja NOP-a kao kriterij (.58) i krađa kao kriterij umjesto raznovrsnih NOP-a (.52).

Radovi objavljeni nakon ove meta-analize često potvrđuju nalaz da je integritet srednje visoko do visoko povezan s NOP-ima (npr. Boye i Wasserman, 1996; Mastrangelo i Jolton, 2001; Fine, Horowitz, Weigler i Basis, 2010; O'Neill i Hastings, 2011). Uz to, iako bi ovi testovi trebali zahvaćati kompozit osobina savjesnosti, emocionalne stabilnosti i ugodnosti, pokazuje se da integritet predviđa NOP i povrh osobina petfaktorskog modela ličnosti (O'Neill i Hastings, 2011; Marcus, Ashton i Lee, 2013). Ipak, Van Iddekinge, Roth, Raymark i Odle-Dusseau (2012) proveli su novu meta-analizu kriterijske valjanosti testova integriteta i dobili nešto drugačije rezultate u odnosu na Ones i suradnike (1993). Naime, valjanost testova integriteta uglavnom je testirana u neobjavljenim studijama koje su provele tvrtke koje su same razvile testove. Na primjer, u meta-analizi Ones i suradnika samo 10% uključenih studija je objavljeno u znanstvenim časopisima. Stoga su Van Iddekinge i suradnici (2012) pretpostavili da bi procjene valjanosti ovih testova mogle biti prenapuhane. U svoju meta-analizu uključili su studije iz Ones i suradnici (1993) do kojih su mogli doći, ali i čak 171 drugu studiju od kojih je većina provedena nakon meta-analize Ones i suradnika (1993). Iako je operativna valjanost bila niža od one koju su dobili Ones i suradnici (1993), ona je ipak bila srednje veličine (.32). Međutim, operativna valjanost izračunata samo na studijama prediktivnog nacrta istraživanja, u kojima je NOP izmjereno nakon primjene testa integriteta, iznosila je samo .13. Također, dok je valjanost za samoprocijenjeno NOP bila visokih .42, za suradničke procjene NOP-a valjanost je iznosila samo .11, a za NOP zahvaćeno kadrovskim podacima (npr. broj kašnjenja na posao) .15.

No meta-analiza Van Iddekingea i suradnika (2012) izazvala je dosta kontroverzi među stručnjacima, a njeni nalazi nisu jednoglasno prihvaćeni kao dokaz da testovi integriteta nisu dobar prediktor NOP-a. Ones, Viswesvaran i Schmidt (2012) i Harris i suradnici (2012) kritizirali su kriterije korištene za uključivanje studija u analizu (npr. uključivanje studija koje koriste skale koje zapravo ne mjere integritet, eliminiranje laboratorijskih studija) i određene odluke donesene prilikom analiza (npr. ne korigiranje koeficijenata zbog restrikcije ranga). Osim toga, kod Van Iddekingea i suradnika broj analiziranih uzoraka za vezu testova integriteta i NOP-a bio je samo 65, znatno manji nego 443 uzorka Ones i suradnika (1993).

Usprkos opisanim polemikama, čini se kako se sa sigurnošću može zaključiti da testovi integriteta služe svrsi zbog koje su i osmišljeni – predviđanju nepoželjnog organizacijskog ponašanja. Ipak, ono što je još uvijek nejasno i ostaje na budućim istraživanjima da utvrde je kolika je veličina ove povezanosti (Sackett i Schmitt, 2012). Također, iako se ponekad navodi da testovi integriteta zahvaćaju kompozit savjesnosti, emocionalne stabilnosti i ugodnosti, i

dalje nije u potpunosti jasno što točno predstavlja konstrukt integriteta odnosno što ovi testovi zapravo mjere (Sackett i Schmitt, 2012; Morgenson i sur., 2007).

Poštenje/skromnost, samokontrola i nepoželjno organizacijsko ponašanje. Osim do sada navedenih osobina, čija je važnost za NOP utvrđena kroz nekoliko meta-analitičkih studija, osobine poštenja/skromnosti iz HEXACO modela ličnosti (Ashton i Lee, 2007) i samokontrole također bi trebale biti važne odrednice NOP-a.

Poštenje/skromnost osobina je slična integritetu, a odnosi se na nesklonost varanju i iskorištavanju drugih te manjak pohlepe i uobraženosti. Ova osobina proizašla je iz leksičkih istraživanja koja pretpostavljaju da će osobine ličnosti u svjetskim jezicima biti opisane pridjevima koje ljudi koriste da bi opisali druge ljude. Iz toga proizlazi da faktorskom analizom ovih pridjeva možemo definirati dimenzije koje opisuju ličnost. Prijašnja istraživanja na različitim kulturama obično su dobivala petfaktorsku strukturu, no širenjem leksičkih istraživanja na nove jezike i kulture pokazalo se da je replikabilnija struktura sa šest dimenzija, tzv. HEXACO model ličnosti (Ashton i Lee, 2007). U HEXACO modelu pet dimenzija ličnosti u većoj ili manjoj mjeri odgovara dimenzijama petfaktorskog modela, dok je šesta dimenzija, poštenje/skromnost, nezastupljena u petfaktorskom modelu. No pokazalo se da u različitim jezicima postoji velik broj pridjeva vezanih uz poštenje koji međusobno koreliraju relativno visoko, a samo su u manjoj mjeri zasićeni s Velikih pet faktora ličnosti (Lee i sur., 2005). Ono što je za našu temu najvažnije je da bi faktor ličnosti koji po definiciji uključuje sklonost poštenom i skromnom ponašanju trebao biti povezan s NOP-ima, možda i bolje od osobina petfaktorskog modela. Niz studija na velikim uzorcima radnika (Lee i sur., 2005; Marcus, Lee i Ashton, 2007; O'Neill i sur., 2011; Marcus i sur., 2013; Chirumbolo, 2015) potvrdio je da je poštenje/skromnost negativno povezano s NOP-ima (r = -.20 do -.46) i da ih predviđa povrh Velikih pet osobina i integriteta.

Niska *samokontrola* se prema nekim teorijama smatra najvažnijom odrednicom kriminalnog ponašanja (Gottfredson i Hirschi, 1990) pa je samim time logično da bi trebala biti važna determinanta NOP-a. Marcus i Schuler (2004) to su i potvrdili na uzorku radnika pokazujući da je razina samokontrole visoko korelirala s manje NOP-a (r = -.63) i bila važnija odrednica NOP-a od integriteta, demografskih karakteristika i situacijskih varijabli (npr. organizacijska (ne)pravednost). Druge studije su potvrdile značajnost samokontrole za NOP, ali i ukazale na njenu moderatorsku ulogu u odnosu ličnosti i NOP-a pokazujući da su efekti drugih osobina ličnosti, poput agresivnosti, snažniji kod osoba s niskom razinom samokontrole (Douglas i Martinko, 2001; Restubog, Garcia, Wang i Cheng, 2010). Ipak, za razliku od osobina

petfaktorskog modela i testova integriteta, za osobine poštenja/skromnosti i samokontrole nema i meta-analitičkih pokazatelja koji bi dodatno osnažili zaključke o njihovoj važnosti za NOP.

Mračna trijada i nepoželjna organizacijska ponašanja. Jedan od prigovora petfaktorskom modelu je da, iako bi trebao opisivati cjelokupne individualne razlike u ličnosti, on ne zahvaća dobro negativnu stranu ličnosti (Block, 2010; Veselka, Schermer i Vernon, 2012). S obzirom da se NOP odnosi na negativna/devijantna ponašanja čini se logičnim da bi ih „mračnija" strana ličnosti trebala predviđati dobro, možda i bolje nego Velikih pet faktora. Mračna strana ličnosti često se opisuje kroz osobine koje čine tzv. „mračnu trijadu" – *makijavelizam, narcizam* i *psihopatiju* (Paulhus i Williams, 2002).

Pojedince s osobinom *makijavelizma* karakterizira manipulativna ličnost (Paulhus i Williams, 2002). Makijavelisti vjeruju da je manipulacija učinkovit način ponašanja u odnosima s drugima, imaju ciničan i negativan pogled na ljudsku prirodu te stavljaju vlastite ciljeve i probitak ispred općih moralnih načela (O'Boyle, Forsyth, Banks i McDaniel, 2012). Da bi došli do svojih ciljeva, spremni su na agresivna ponašanja, prijevare, iskorištavanje drugih i ostala ponašanja koja krše socijalne norme. Stoga, makijavelisti bi se u većoj mjeri trebali upuštati i u NOP (Wu i LeBreton, 2011).

Narcizam predstavlja subkliničku verziju narcističkog poremećaja ličnosti, a karakteriziraju ga grandioznost, dominantnost te osjećaj superiornosti i privilegiranosti u odnosu na druge (Paulhus i Williams, 2002). Osobe s višim razinama narcizma su sklone doživljavati i prikazivati sebe u pretjerano pozitivnom svjetlu, kao privlačne, kompetentne, vrijedne pažnje i moralne. Problem je što je takva izrazito pozitivna slika o sebi rijetko čvrsto utemeljena u stvarnosti što rezultira krhkim samopoštovanjem koje je relativno lako ugroziti (npr. negativnim povratnim informacijama o njihovom radnom učinku). Zato su ove osobe sklone percipirati negativne namjere kod drugih, češće se doživljavaju žrtvama i generalno su osjetljivije na negativne interakcije. Zbog ovog doživljaja ugroženosti češće se upuštaju i u agresivna ponašanja. Uz to, njihov osjećaj superiornosti i privilegiranosti vodi do vjerovanja da se uobičajeni standardi ponašanja ne odnose na njih što također olakšava upuštanje u ponašanja kao što su nasilje nad drugima ili prijevare (Wu i LeBreton, 2011; O'Boyle i sur., 2012; Grijalva i Newman, 2014).

Posljednja osobina ličnosti koja se ubraja u mračnu trijadu je *psihopatija*. Pojedince s ovom osobinom karakterizira impulzivnost i potreba za traženjem uzbuđenja, ali i niske razine anksioznosti, empatije, osjećaja krivnje i kajanja (Paulhus i Williams, 2002; Wu i LeBreton,

2011). Iako se psihopatija obično povezuje s patologijom koja onemogućava normalno funkcioniranje, u kontekstu mračne trijade ispituje se cijeli spektar psihopatije koji uključuje i njene subkliničke razine. Pojedinci s povišenom, ali subkliničkom razinom psihopatije osobito su zanimljivi istraživačima u području psihologije rada. Kod njih negativne osobine nisu toliko izražene da bi im onemogućile postizanje uspjeha u organizacijama (LeBreton, Binning i Adorno, 2006). Ipak, i osobe sa subkliničkom razinom psihopatije karakterizira manja briga za druge osobe i socijalne norme. Također, oni su indiferentni prema posljedicama svojih ponašanja i ne plaši ih mogućnost da bi mogli biti uhvaćeni u devijantnim ponašanjima. Stoga je jasno da bi se oni trebali u većoj mjeri upuštati u NOP (Wu i LeBreton, 2011; O'Boyle i sur., 2012).

Dakle, za sve osobine mračne trijade možemo očekivati da će predviđati NOP. No veze između ovih osobina ličnosti i NOP-a tek su nedavno i empirijski ispitane. Empirijske studije uglavnom su potvrdile očekivanja i pokazale da su makijavelizam (Bennett i Robinson, 2000; Goh, 2006; Kessler i sur., 2010; Galperin, 2012; Zagenczyk, Restubog, Kiewitz, Kiazad i Tang, 2014), narcizam (Penney i Spector, 2002; Judge i sur., 2006; Burton i Hoobler, 2011; Zagenczyk i sur., 2014) i psihopatija (Shusman, Inwald i Landa, 1984; Scherer, Baysinger, Zolynsky i LeBreton, 2013; DeShong i sur., 2015) povezani s učestalijim upuštanjem u NOP. O'Boyle i suradnici (2012) proveli su meta-analizu koja je pokazala da su sve tri osobine mračne trijade u pozitivnoj vezi s NOP-ima (.25 za makijavelizam, .43 za narcizam i .07 za psihopatiju). Grijalva i Newman (2015) su nadopunili dio meta-analize O'Boyle i suradnika koji se tiče narcizma i izbacili studiju Braithwaite, Ahmed i Braithwaite (2008) budući da je veličinom efekta znatno odskakala od ostalih studija. To je rezultiralo slabijom, ali i dalje značajnom vezom narcizma i NOP-a (.23).

Iako prikazane studije potvrđuju pretpostavku da su osobine mračne trijade povezane s više NOP-a, pri tumačenju njihovih nalaza treba biti oprezan. Naime, neke meta-analize provedene su na relativno malom broju uzoraka. Na primjer, kod O'Boylea i suradnika korišteno je samo 13 studija za odnos makijavelizma i NOP-a, a kod Grijalve i Newmana 15 studija za odnos narcizma i NOP-a. Uz to, većina istraživanja provedena je na sudionicima iz SAD-a. Također, kod O'Boylea i suradnika (2012) povezanost psihopatije s NOP-ima je, iako značajna, vrlo slaba (.07). Razlog može biti to što je većina uključenih studija koristila kliničke mjere psihopatije (npr. MMPI) koje su fokusirane na identificiranje psihopatologije, a ne individualnih razlika u ličnosti. Nadalje, autori navode da je većina uključenih studija psihopatije provedena na populacijama kao što su policajci, vojnici i zatvorski čuvari. Stoga je

moguće da će prediktivna valjanost psihopatije rasti uporabom mjera koje zahvaćaju subkliničku psihopatiju i provođenjem istraživanja na uzorcima šire populacije radnika. Na primjer, Scherer i suradnici (2013) mjerili su subkliničku psihopatiju skalom Williamsa, Paulhusa i Harea (2007) na uzorcima studenata. U prvoj studiji povezanost s procjenom vjerojatnosti upuštanja u NOP u budućnosti iznosila je .31. U drugoj studiji je kao mjera devijantnog ponašanja korištena procjena vlastitog negativnog ponašanja prema suradnicima u simuliranom timskom zadatku i povezanost s psihopatijom iznosila je .18.

Drugu „prazninu“ u nalazima predstavlja činjenica da specifičnije teme vezane uz mračnu trijadu skoro da i nisu ispitivane u kontekstu odnosa s NOP-om. Na primjer, gotovo da nema studija koje su ispitivale dodatnu valjanost mračne trijade povrh „Velikih pet“ osobina ličnosti. Iznimke su Grijalva i Newman (2015) koji su proveli meta-regresijsku analizu koristeći prosječne meta-analitičke korelacije osobina petfaktorskog modela, narcizma i NOP-a. Nalazi su pokazali da je narcizam predviđao NOP i nakon što su razine Velikih pet osobina ličnosti kontrolirane. Druga iznimka je ranije spomenuto istraživanje veze subkliničke psihopatije na dva studentska uzorka (Scherer i sur., 2013). Subklinička psihopatija predviđala je procjenu vjerojatnosti upuštanja u NOP (studija 1) i negativno ponašanje u simuliranom timskom zadatku (studija 2) povrh Velikih pet i objasnila veći postotak varijance u kriterijima od bilo koje od osobina petfaktorskog modela. Međutim, za razliku od meta-regresijske analize Grijalve i Newmana (2015), ove nalaze treba promatrati u svjetlu toga da nisu dobiveni u organizacijskom kontekstu i da se tek trebaju replicirati na mjerama koje zahvaćaju stvarno ponašanje na poslu.

Uz dodatnu valjanost, slabije je istraživan i odnos faceta osobina mračne trijade s NOP-ima. Ipak, moguće je da se povezanosti razlikuju ovisno o facetama. Na primjer, Meurs, Fox, Kessler i Spector (2013) i Grijalva i Newman (2015) su razdvojili narcizam u tri facete. Faceta *vođenja/autoriteta* odnosi se na doživljaj posjedovanja sposobnosti rukovođenja i društvene moći. *Grandiozni ekshibicionizam* odnosi se na sklonost taštini, hvalisanju i preokupiranosti samim sobom. *Privilegiranost/eksploatacija* zahvaća percepciju da pojedinac zaslužuje da ga se poštuje i sklonost iskorištavanja i manipulacije drugima. Studije su provedene na uzorcima zaposlenih iz različitih kultura, a nalazi su pokazali da su facete grandioznog ekshibicionizma i privilegiranosti/eksploatacije bile povezane s većom stopom NOP-a. S druge strane, suprotno od šireg faktora narcizma, faceta vođenje/autoritet bila je povezana s rjeđim upuštanjem u NOP.

S obzirom na navedeno, čini se da je ipak potrebno još istraživanja kako bi se potpuno razumjela uloga koju osobine mračne trijade ličnosti igraju u predviđanju nepoželjnih

organizacijskih ponašanja. U dijelu koji slijedi nastavit ćemo u sličnom tonu i osvrnuti se na još jednu negativnu osobinu koja se vezuje uz NOP – *agresivnost*.

Dispozicijska agresivnost, negativni afektivitet i nepoželjna organizacijska ponašanja. Dispozicijska agresivnost, kao tendencija doživljavanja osjećaja ljutnje i hostilnosti, čini se očitim korelatom NOP-a (Hershcovis i sur., 2007; Spector, 2011). Brojne studije ovo i potvrđuju, bilo da mjere NOP općenito (Douglas i Martinko, 2001; Goh, 2006; Michel i Bowling, 2013) ili ih dijele ovisno o tome jesu li usmjerena na organizaciju ili suradnike (Fox i Spector, 1999; Aquino, Galperin i Bennett, 2004; Bing i sur., 2007). Također, veza se replicira i na različitim kulturama, iako je većina studija provedena na američkim uzorcima. Na primjer, studije Robertsa, Harmsa, Caspija i Moffitt (2007) koja je provedena u Novom Zelandu, Restuboga i suradnika (2010) provedena na Filipinima i Ilie, Penney, Ispasa i Iliescua (2012) provedena u Rumunjskoj sve su pokazale pozitivnu povezanost agresivnosti i NOP-a.

Veza dispozicijske agresivnosti/hostilnosti s NOP-ima potvrđena je i kroz nekoliko meta-analiza. Hershcovis i suradnici (2007) pokazali su vezu agresivnosti s NOP-ima usmjerenim prema organizaciji (.33) i prema suradnicima (.43), meta-analizom 7 odnosno 10 studija. Slične nalaze na većem broju studija (k = 20) dobili su i Shockley, Ispas, Rossi i Levine (2012) pokazujući da je operativna valjanost dispozicijske agresivnosti za predviđanje NOP-a .39. Nalaz koji možda najbolje oslikava koliko je robusna ova veza pokazuje istraživanje Robertsa i suradnika (2007) u kojoj je agresivnost odmjerena kad su sudionici imali 18 godina predviđala NOP odmjereno čak 8 godina kasnije (r = .25). Osim toga, Michel i Bowling (2013) su na uzorku američkih zaposlenika pokazali da agresivnost ima dodatnu valjanost povrh ugodnosti, savjesnosti i emocionalne stabilnosti u predviđanju NOP-a odmjerenih mjesec dana nakon što su sudionici ispunili upitnike ličnosti.

Veza jedne druge afektivne osobine ličnosti s NOP-ima, *negativnog afektiviteta*, također indirektno potvrđuje važnost agresivnosti za NOP. Negativni afektivitet predstavlja stupanj u kojem su pojedinci skloni doživljavati negativne emocije poput hostilnosti, straha i anksioznosti. Dakle, osim tendencije doživljavanja ljutnje zahvaća i sklonost drugim negativnim emocijama. Međutim, glavni razlog zašto bi negativni afektivitet i NOP trebali biti povezani je to što negativni afektivitet zahvaća dispozicijsku agresivnost/hostilnost (Lee i Allen, 2002). Herschovis i suradnici (2007) su u svojoj meta-analizi pokazali da je i ova osobina povezana s više NOP-a usmjerenih prema organizaciji (.29) i suradnicima (.28), doduše na samo 4 odnosno 5 studija. Kaplan, Bradley, Luchman i Haynes (2009) su u svojoj meta-analitičkoj

studiji također ispitivali ovaj odnos. Za razliku od Herschovis i suradnika (2007), oni su uzimali obzir samo mjere koje zahvaćaju proživljene negativne emocije kroz duži vremenski period kako bi osigurali da su to uistinu mjere dispozicijskog negativnog afektiviteta, a ne negativnog afektivnog stanja. Pronašli su 8 studija s 1461 sudionikom i pokazali značajnu povezanost (.30) s NOP-ima.

Ukupno, ovi nalazi pokazuju da su dispozicijska agresivnost, ali i opća tendencija doživljavanja negativnih emocija, važne odrednica NOP-a. Pri tome, čini se da bi agresivnost mogla biti osobito važna za NOP usmjerena prema suradnicima, koja bi trebala biti više reaktivna ponašanja u odnosu na NOP usmjerena prema organizaciji (Spector, 2011). Uz to, nalazi vezani za ove osobine govore o bitnoj ulozi koju emocije igraju u procesima koji dovode do NOP-a, o čemu će nešto više govora biti kasnije.

Dualni procesi ličnosti i radno ponašanje

Do sada navedene studije nedvojbeno pokazuju da je ličnost važna odrednica NOP-a. Međutim, u njima su osobine ličnosti zahvaćene isključivo upitnicima samoprocjene. Iako su upitnici vrlo popularni mjerni instrument ličnosti, pogotovo u organizacijskom kontekstu, oni su opterećeni s nekoliko problema.

Prvi problem je činjenica da su ovakve mjere podložne namjernom iskrivljavanju odgovora odnosno *lažiranju*, što je jasno utvrđeno kroz nekoliko meta-analiza (npr. Visveswaran i Ones, 1999; Birkeland, Manson, Kisamore, Brannick i Smith, 2006). Lažiranje dovodi do sustavno pristranih rezultata na upitnicima ličnosti jer ljudi daju pretjerano visoke samoprocjene na društveno poželjnim, a niske na društveno nepoželjnim osobinama. Iz tog razloga ono predstavlja problem, osobito u situacijama u kojima su ljudi motivirani prikazati se u pozitivnom svjetlu, kao što su selekcijski postupci za posao.

I dok je lažiranje dosta očit i očekivan problem sa samoprocjenama ličnosti, nešto suptilnija prijetnja valjanosti upitnika ličnosti je ljudska sklonost *samozavaravanju*. Naime, uz lažiranje, koje je svjestan proces sa svrhom upravljanja dojmovima koje drugi stvaraju o nama, pokazuje se da ljudi u određenoj mjeri uistinu i vjeruju svojim pretjerano pozitivnim samoprocjenama (Paulhus, 1984). Neki od razloga zbog kojih dolazi do samozavaravanja mogu biti vlastita nekompetentnost za davanje točnih procjena ili utjecaj nesvjesnih obrambenih mehanizama koji služe održavanju pozitivne slike o sebi (Roth, Snyder i Pace, 1986; Sackeim i Gur, 1979; Dunning, Heath i Suls, 2004). No bez obzira na njegove uzroke, samozavaravanje

također dovodi do sustavno pristranih samoprocjena ličnosti, povećavajući i ovako velike probleme s upitnicima ličnosti do kojih dolazi zbog lažiranja.

Ipak, čak i kada bi se ova dva ključna problema upitnika ličnosti mogla otkloniti oni ne bi mogli zahvatiti cjelokupnu ličnost pojedinca budući da mjere samo dio dostupan introspekciji – *eksplicitnu ličnost*. Izvan dohvata upitnika ostaje *implicitna ličnost*, dio ličnosti koji čine kognitivne strukture (npr. implicitni motivi) i procesi (npr. obrambeni mehanizmi) koji nisu dostupni svijesti (Frost, Ko i James, 2007). Nesvjesni procesi nisu novost u psihologiji budući da su predstavljali primarni fokus psihodinamskog pravca psihologije. Danas se za objašnjavanje djelovanja implicitne i eksplicitne ličnosti na ponašanje koriste modeli dualnih procesa. Uz svjesne procese, oni razmatraju i automatske procese koji se odvijaju ispod razine svijesti. Na taj način nam omogućuju cjelovito razumijevanje ličnosti i njenog djelovanja na ponašanje. Najistaknutiji modeli dualnih procesa ličnosti su *kognitivno-iskustvena teorija pojma o sebi* (CEST; Epstein, 1994; Epstein 2003), *refleksivno-impulzivni model* (RIM; Strack i Deutsch, 2004) i *kognitivno-afektivni sustav ličnosti* (CAPS; Mischel i Shoda, 1995).

Sva tri modela pretpostavljaju da, uz eksplicitni dio ličnosti u kojem se obrada informacija odvija na svjesnoj razini, postoji i implicitni dio ličnosti u kojem se obrada odvija na podsvjesnoj razini. Iako postoje razlike u opisu načina na koji dva dijela ličnosti djeluju na ponašanje, preklapanja među modelima su znatna. U CEST-i (Epstein, 2003), eksplicitni sustav zove se racionalni sustav. U njemu se obrada informacija odvija na svjesnoj razini, relativno je spora, zahtijeva ulaganje truda i znatnije trošenje kognitivnih resursa te nije praćena emocijama. Racionalni sustav je nastao nešto kasnije u procesu evolucije, a razvija se logičkom evaluacijom informacija iz okoline.

Slično ovome, refleksivni sustav u sklopu RIM-a (Strack i Deutsch, 2004; Deutsch i Strack, 2006) karakterizira spora obrada informacija i znatnije korištenje kognitivnih resursa. Ovaj sustav se razvija kroz stvaranje odnosa među pojmovima pohranjenim u nesvjesnom, impulzivnom sustavu putem logičke evaluacije. Na primjer, osoba promišljanjem o vlastitom ponašanju može doći do zaključka da je društvena osoba.

CAPS eksplicitni sustav ličnosti zove „*hladnim" kognitivnim* sustavom (Metcalfe i Mischel, 1999; Mischel i Ayduk, 2002). Kao racionalni u CEST-i i refleksivni sustav u RIM-u, „hladni" sustav karakterizira spora obrada informacija. Čini ga znanje o doživljajima, emocijama, mislima, ponašanjima i situacijama, a organiziran je dosljedno i strateški, vodeći

računa o ciljevima pojedinca. Iako uključuje znanje o emocijama (npr. kako se zove emocija, koja ponašanja idu uz nju), sam afektivni doživljaj nije dio ovog sustava.

Dakle u sva tri modela ono što karakterizira eksplicitni sustav je sporija obrada informacija koja se odvija na svjesnoj razini i troši više kognitivnih resursa. Također, eksplicitni sustav razvija se logičkom evaluacijom informacija te je obrada informacija u njemu lišena emotivnih doživljaja.

Što se tiče implicitnog sustava ličnosti, u CEST-i se on zove iskustveni sustav i u njemu se informacije obrađuju podsvjesno, automatski i brzo, što ne zahtijeva trud niti znatno trošenje kognitivnih resursa. Iskustveni sustav je evolucijski stariji, i razvija se učenjem kroz prethodna iskustva. U ovom učenju emocije igraju jednu od ključnih uloga s obzirom na to da iskustveni sustav usmjerava ponašanje tako da pojedinci ostvare ugodne, a izbjegnu neugodne ishode. Elementi iskustvenog sustava predstavljaju generalizacije prethodnih emocionalno značajnih iskustva i zovu se sheme (Epstein, 2003).

U RIM-u, implicitni sustav ličnosti zove se impulzivni sustav. Kao i kod iskustvenog sustava CEST-e, obrada informacija u njemu se odvija brzo i ne zahtijeva ulaganje kognitivnog napora. RIM pretpostavlja da impulzivni sustav čini asocijativna mreža nastala jednostavnim uparivanjem pojmova na temelju njihove vremenske ili prostorne bliskosti. Što se češće pojmovi javljaju zajedno, to će veza među njima u impulzivnom sustavu biti čvršća. Budući da asocijativne veze impulzivnog sustava nisu utemeljene na logičkom rezoniranju nego zajedničkoj automatskoj aktivaciji, one se znatno teže mijenjaju u odnosu na veze refleksivnog sustava (Strack i Deutsch, 2004).

Konačno, „vrući“ sustav CAPS-a također karakterizira brza, automatska obrada informacija vođena vanjskim podražajima koji služe kao poticaji obrade. Ponašanja koja proizlaze iz ovog sustava su jednostavni obrasci približavanja ili udaljavanja. Dok su znanja o emocijama dio „hladnog“ sustava, sam doživljaj emocija je neizostavni dio „vrućeg“ sustava. „Vrući“ sustav se razvija ranije u životu pojedinca i funkcionalan je praktički od rođenja. Metcalfe i Mischel (1999) povezuju ga s amigdalom, dijelom limbičkog sustava mozga koji se veže uz ponašanja tipična za „vrući“ sustav kao što su instinktivno učenje i ponašanje.

Dakle, sva tri modela implicitni sustav vezuju uz brzu, automatsku obradu informacija koja ne zahtijeva kognitivni napor. Uz to, ovi modeli smatraju da su emocije važan dio implicitnog sustava. Navode da se ovaj sustav razvija ranije u životu pojedinca, uparivanjem

informacija iz emocionalno značajnih iskustava, te ga vezuju uz evolucijski starije strukture mozga.

Modeli dualnih procesa donekle različito razmatraju djelovanje eksplicitnog i implicitnog sustava ličnosti na ponašanje. Svi modeli navode da je u situacijama visoke pobuđenosti, kada su kognitivni kapaciteti pojedinca smanjeni, implicitni sustav dominantnija odrednica ponašanja. Ono što razlikuje modele su pretpostavke o tome koliko su ponašanja koja proizlaze iz implicitnog sustava adaptivna. CAPS naglašava da implicitni dio ličnosti često iskrivljuje prosudbe o okolinskim događajima te je zato poželjno da je pod kontrolom eksplicitnog sustava ličnosti (Mischel i Ayduk, 2002). S druge strane, CEST i RIM pretpostavljaju da, iako implicitni sustav može dovesti do pristranosti u obradi informacija, on uglavnom vodi do adaptivnih ponašanja. Budući da je implicitni sustav razvijen na temelju ranijih iskustava pojedinca, pristranosti koje proizlaze iz njega su često adaptivne (Epstein, 2003).

Iz navedenoga proizlazi i druga razlika ova tri modela. S jedne strane, CAPS pretpostavlja da dok god pojedinac ima dovoljno kognitivnih resursa za korištenje eksplicitnog sustava, dva sustava će „surađivati". Drugim riječima, adaptivni eksplicitni sustav će evaluirati i korigirati automatske tendencije neadaptivnog implicitnog sustava (Mischel i Ayduk, 2002). S druge strane, CEST i RIM navode da će eksplicitni sustav dominantno određivati ponašanje samo u situacijama srednje visoke pobuđenosti kao što je izvršavanje optimalno izazovnih radnih zadataka. U takvim situacijama pojedinci će biti motivirani za „uključivanje" eksplicitnog sustava, a ujedno će imati i dovoljno kognitivnih resursa da bi ga mogli koristiti. S druge strane, u situacijama niske pobuđenosti (npr. izvođenje rutinskih, dobro naučenih ponašanja) kada pojedinac ne bi trebao biti motiviran za aktiviranje eksplicitnog sustava, primat preuzima implicitni sustav (Epstein, 1994; Strack i Deutsch, 2004). U trenutnoj psihologijskoj literaturi (npr. Kahneman, 2011; Wilson, 2002), općenito je više prihvaćen pristup prema kojem se implicitni sustav procesiranja informacija smatra uglavnom adaptivnim sustavom koji u većoj mjeri determinira ponašanje. U Tablici 1 sažeto su prikazana obilježja eksplicitnog i implicitnog sustava ličnosti koja proizlaze iz tri opisana modela dualnih procesa.

Važnost modela dualnih procesa za razumijevanje ličnosti i njenog djelovanja na ponašanje prepoznata je i u okvirima psihologije rada i organizacijske psihologije. Vasilopoulos, Siers i Shaw (2013) su na temelju postavki modela dualnih procesa pretpostavili u kojim situacijama će koji od ova dva sustava biti važniji za predviđanje NOP-a. Ukoliko je uzrok NOP-a neposredna emocionalna reakcija na situaciju na poslu, implicitna ličnost bi

trebala biti važnija odrednica budući da ovakvo ponašanje dolazi uz visoku razinu pobuđenosti. S druge strane, ukoliko je uzrok NOP-a percipirani loš odnos organizacije prema zaposlenicima, koji sustav će imati glavnu ulogu ovisi o sigurnosti s kojom se može tvrditi da se organizacija odnosi loše prema zaposlenicima. Tako će eksplicitna ličnost biti važnija kada je jasno da je odnos loš, npr. ako se svi zaposlenici organizacije slažu da je organizacija nepravedna. Implicitna ličnost će biti važnija u neizvjesnim situacijama kada se na temelju racionalne analize situacije ne može jasno odrediti prikladno ponašanje. Na primjer, ako dio zaposlenika misli da je organizacija pravedna, a dio da je nepravedna, onda je teže jasno odrediti je li odnos organizacije prema zaposlenicima uistinu loš.

Tablica 1.

Obilježja eksplicitnog i implicitnog sustava ličnosti prema modelima dualnih procesa

Eksplicitni sustav ličnosti	**Implicitni sustav ličnosti**
Dostupan svijesti.	Nije dostupan svijesti.
Spora obrada informacija.	Brza/automatska obrada informacija.
Veća potrošnja kognitivnih resursa.	Mala potrošnja kognitivnih resursa.
Lišen emocija.	Emocije su ključan dio sustava.
Razvija se kasnije u životu, logičkom evaluacijom informacija.	Razvija se ranije u životu, automatskim uparivanjem informacija.
Dominantna odrednica ponašanja u situacijama srednje visoke pobuđenosti.	Dominantna odrednica ponašanja u situacijama niske i visoke pobuđenosti.

Ukupno, Vasilopoulos i suradnici (2013) sugeriraju da bi implicitna ličnost trebala biti važnija odrednica NOP-a od eksplicitne ličnosti. Eksplicitna ličnost bi trebala biti važnija odrednica samo NOP-a koja su reakcija na nedvojbeno loš odnos organizacije prema zaposlenicima. Međutim, budući da ljudi različito reagiraju na objektivno identične situacije na poslu (Judge, Heller i Mount, 2002), u većini situacija je teško nedvosmisleno utvrditi da se organizacija loše odnosi prema zaposlenicima. Dakle, nesvjesne tendencije ličnosti će barem djelomično determinirati NOP u većini slučajeva.

Mjerenje implicitne ličnosti

Iz do sada navedenog je jasno da je implicitni dio ličnosti veoma bitan za psihološko funkcioniranje i za preciznije predviđanje ponašanja (Pervin, 1999). Ipak, nesvjesni aspekti ličnosti uglavnom su bili zanemareni u području psihologije rada i organizacijske psihologije. Glavni razlog tome je način na koji zahvaćamo implicitnu ličnost (Uhlmann i sur., 2012; Vasilopoulos i sur., 2013). Budući da implicitna ličnost nije dostupna svijesti, ona se zahvaća indirektnim metodama. Dugo vremena, dominantne metode mjerenja implicitne ličnosti bile su projektivne tehnike razvijene pod psihodinamskom paradigmom poput Rorschach testa mrlja (Rorschach, 1927) ili Testa tematske apercepcije (TAT; Morgan i Murray, 1935). No ove mjere uglavnom imaju manju pouzdanost i općenito lošije psihometrijske karakteristike od upitnika ličnosti (Uhlmann i sur., 2012; Lillienfeld, Wood i Garb, 2000). To čini njihovu primjenu u organizacijskom kontekstu izrazito problematičnom budući da odluke u ovom kontekstu mogu imati važne posljedice za pojedince. Na primjer, bilo bi neetično odluku o (ne)zapošljavanju temeljiti na rezultatima mjernog instrumenta koji nema adekvatne psihometrijske karakteristike.

Iako su se neke projektivne tehnike pokazale donekle valjanima, poput TAT-a uz sustav bodovanja McClellanda, Atkinsona, Clarka i Lowella (1953), drugi problem ovih metoda je njihova neekonomičnost. U primjeni ovih metoda, sudionik treba prvo opisati niz slika ili mrlja koje bi trebale pobuditi implicitni motiv koji se želi zahvatiti. Nakon toga, stručnjak treba bodovati sve priče. Testiranje i bodovanje traje jedan do dva sata po sudioniku (Uhlmann i sur., 2012). Uz to, za objektivnije bodovanje nužno je proći ekstenzivnu edukaciju i prikupiti iskustvo ranijim kodiranjem velikog broja priča. Dodatno, s obzirom da projektivne tehnike imaju nisku pojavnu valjanost za očekivati je da bi u organizacijskom kontekstu kandidati/zaposlenici imali negativan stav prema ovim metodama (Uhlmann i sur., 2012).

Međutim, krajem dvadesetog stoljeća razvijeni su nešto drugačiji načini mjerenja koji imaju potencijal da na efikasan, objektivan i psihometrijski valjan način zahvate implicitnu ličnost (Uhlmann i sur., 2012). Ove mjere mogle bi objasniti različite aspekte radnog ponašanja i to povrh upitnika ličnosti, ali i ostalih često korištenih selekcijskih metoda poput testova kognitivnih sposobnosti i selekcijskog intervjua. Osim toga, za razliku od upitnika ličnosti one bi trebale biti otporne na probleme samozavaravanja i lažiranja što predstavlja važnu prednost, pogotovo u selekcijskom i organizacijskom kontekstu. Dvije metode koje će biti u fokusu ovog rada osobito obećavaju i privukle su najviše pažnje u području psihologije rada i organizacijske psihologije (Sackett, Lievens, Van Iddekinge i Kuncel, 2017). To su *Test uvjetovanog*

rezoniranja (TUR; James i LeBreton, 2012) i *Test implicitnih asocijacija* (IAT; Schnabel, Asendorpf i Greenwald, 2008a). U nastavku teksta opisat ćemo teorijsku podlogu i postupak primjene te rezultate validacijskih studija za ove dvije metode. Pri tome ćemo se fokusirati na primjenu ovih metoda za mjerenje implicitne agresivnosti budući da bi taj implicitni motiv trebao biti najvažniji za NOP.

Test uvjetovanog rezoniranja. Testovi uvjetovanog rezoniranja pripadaju u skupinu metoda mjerenja implicitne ličnosti koje Uhlmann i suradnici (2012) nazivaju metodama temeljenim na interpretaciji. Među ove metode spadaju i ranije opisane projektivne tehnike. Ove metode pretpostavljaju da implicitna ličnost dijelom determinira način na koji pojedinci interpretiraju vlastita i tuđa ponašanja. Stoga implicitnu ličnost pokušavaju zahvatiti sustavnom analiza odgovora na dvosmislene podražaje koji bi trebali pobuditi implicitni motiv koji se želi izmjeriti.

Dakle, pristup uvjetovanog rezoniranja (James i LeBreton, 2012) pretpostavlja da je svakodnevno rezoniranje pojedinaca djelomično uvjetovano njihovom ličnosti. Razlog ovome je potreba pojedinaca da se ponašaju u skladu sa svojim dispozicijskim tendencijama, ali da ujedno i održe pozitivnu sliku o sebi. Budući da ponašanje temeljeno na implicitnim motivima koji proizlaze iz implicitnog sustava ličnosti nije uvijek smisleno i opravdano, ljudi razvijaju pristrane obrasce rezoniranja pomoću kojih povećavaju doživljenu smislenost i racionalnost vlastitog ponašanja. James i LeBreton (2012) ove pristrane obrasce rezoniranja zovu *mehanizmi opravdavanja*, kako bi naglasili njihovu primarnu funkciju – opravdavanje ponašanja vođenog nesvjesnim motivima implicitnog sustava ličnosti. Mehanizmi opravdavanja također djeluju na nesvjesnoj razini i to putem kognitivnih procesa kao što su selektivna pažnja i atribuiranje.

Prije razvoja TUR-a za određeni motiv potrebno je definirati mehanizme opravdavanja koji bi ukazivali na prisutnost tog motiva u implicitnom sustavu ličnosti. Na primjer, James i suradnici (2005) su identificirali šest mehanizama opravdavanja za agresiju putem kojih implicitno agresivni pojedinci racionaliziraju svoje antisocijalno/agresivno ponašanje. Na taj način agresivni pojedinci se mogu ponašati agresivno i ujedno održati pozitivnu sliku o sebi. Šest mehanizama opravdavanja za agresivno ponašanje opisano je u Tablici 2.

Tablica 2.

Mehanizmi opravdavanja za agresivno ponašanje u okviru pristupa uvjetovanog rezoniranja (James i sur., 2005)

Pripisivanje neprijateljstva	Implicitna pretpostavka da su ljudi opasni i žele naškoditi drugima te se stoga agresivno ponašanje može opravdati kao nužno zbog samoobrane od takvih ljudi.
Usmjerenost na moć	Sklonost razmišljanju o socijalnim interakcijama kao sredstvu za ostvarivanjem dominacije nad drugima. Ovo omogućuje agresivnim pojedincima da agresiju vide kao čin snage koji im omogućuje da zadobiju poštovanje drugih.
Usmjerenost na osvetu	Sklonost da se osvetu smatra racionalnijim činom od pomirenja i legitimnim načinom vraćanja ponosa koji je povrijeđen zbog ponašanja drugih.
Doživljavanje sebe kao žrtve	Percepcija nejednakosti i iskorištavanja u odnosima s moćnijim pojedincima (npr. roditelji, učitelji, nadređeni). Na taj način, agresivno ponašanje se opravdava kao način ispravljanja nepravde nastale zbog ponašanja moćnijih pojedinaca.
Ponižavanje objekta agresije	Podsvjesno pripisivanje negativnih osobina (npr. zao, korumpiran) objektima agresije, što onda opravdava agresivno ponašanje prema takvim osobama.
Neprihvaćanje društvenih normi	Sklonost percipiranja društvenih normi kao represivnih i ograničavajućih za izražavanje slobodne volje. To omogućuje pojedincima da gledaju na devijantna ponašanja poput agresije kao način „oslobađanja“ od ove represije i sredstvo koje omogućuje „slobodu izražavanja“.

Test uvjetovanog rezoniranja (TUR) zahvaća prisutnost mehanizama opravdavanja vezanih uz određenu osobinu ličnosti u rezoniranju pojedinca. Čine ga zadaci induktivnog rezoniranja u kojima ispitanici trebaju odabrati najlogičniji ponuđeni zaključak o socijalnoj situaciji opisanoj u samom zadatku. Međutim, za razliku od tipičnih zadataka induktivnog rezoniranja, ovi zadaci imaju više podjednako logičnih odgovora koji su konstruirani tako da budu različito privlačni pojedincima ovisno o njihovoj implicitnoj ličnosti. Tako su u primjeru

zadatka iz TUR-a za agresivnost u Tablici 3 podjednako logični i odgovor (a) i odgovor (c). No implicitno agresivni pojedinci bi trebali odabrati odgovor (c) s obzirom da pretpostavlja agresivnu namjeru proizvođača. Ovakvo rezoniranje u skladu je s mehanizmima doživljavanja sebe kao žrtve i pripisivanja neprijateljstva (Tablica 2). Konzistentan odabir logičnih alternativa vezanih uz implicitni motiv koji TUR zahvaća ukazuje na to da je taj motiv u većoj mjeri prisutan u implicitnom sustavu ličnosti pojedinca.

Tablica 3.

Primjer zadatka iz hrvatske verzije TUR-a za agresivnost (James i sur., 2005; prijevod Galić i sur., 2014)

Proizvođači tvrde da žele dati kupcima dobar proizvod po niskoj cijeni. Kako bi zadržali troškove na niskoj razini, tvrtke su svele radnu snagu na najmanju moguću mjeru. Većina radnika za plaću ne može kupiti onoliko koliko su mogli ranije.
Koji je najlogičniji zaključak na temelju gore navedenih informacija?
a. Pridobivanje kupaca ovisi o zadržavanju niskih troškova.
b. Mnoge tvrtke isplaćuju zaposlenike mjesečno.
c. Dok god su njihove cijene niske, tvrtke ne vode brigu o kvaliteti života svojih zaposlenika.
d. Tvrtke obično podižu cijene kako bi privukle kupce.

TUR-ovi su već razvijeni za niz konstrukata kao što su motiv za postignuće (James, 1998), motiv za moći (James i sur., 2013), integritet (Fine i Gottlieb-Litvin, 2013) i kreativnost (Schoen, Bowler i Schilpzand, 2016). Međutim, daleko najviše validiran i najkorisniji za objašnjavanje NOP-a je TUR za agresivnost (TUR-A; James i sur., 2005). On zahvaća implicitni motiv za agresiju koji karakterizira sklonost doživljavanju ljutnje i hostilnim reakcijama na frustrirajuće situacije (James i LeBreton, 2012). Implicitno agresivni pojedinci posjeduju mehanizme opravdavanja za agresivna/hostilna ponašanja pomoću kojih ova ponašanja mogu racionalizirati kao najsmisleniji izbor u određenoj situaciji. S obzirom na to, logično je da će ovaj implicitni motiv biti najvažniji za objašnjavanje NOP-a, čija je svrha naštetiti organizaciji i suradnicima. Stoga ćemo se u pregledu validacijskih studija usmjeriti na TUR-A.

TUR-A čini 25 zadataka induktivnog rezoniranja, od kojih su 22 zadaci uvjetovanog rezoniranja i mjere prisutnost mehanizama opravdavanja za agresivnost u rezoniranju pojedinaca. Ostala tri zadatka su tipični zadaci induktivnog rezoniranja s jednim logičnim odgovorom čija je svrha povećanje pojavne valjanosti testa kao običnog testa rezoniranja. Naime, za adekvatno zahvaćanje mehanizama opravdavanja vezanih uz implicitni motiv koji

TUR zahvaća, nužno je da prava svrha testa ostane skrivena (James i LeBreton, 2012). Iako TUR-A čine zadaci induktivnog rezoniranja, nelogične odgovore je jednostavno eliminirati zbog čega on ne korelira s testovima kognitivnih sposobnosti (James i sur., 2005; LeBreton, Barksdale, Robin i James, 2007; Galić, Scherer i LeBreton, 2014).

Za razliku od ranije navedenih projektivnih tehnika, primjena TUR-A je znatno brža. Traje maksimalno 25 minuta, no sudionici ga uglavnom ispune u kraćem roku (LeBreton, Grimaldi i Schoen, 2019). Također, bodovanje je objektivno i brzo budući da je potrebno samo zbrojiti koliko je alternativa sukladnih motivu za agresiju sudionik odabrao. Osim toga, TUR-A se predstavlja sudionicima kao test rezoniranja, a na ovakve testove ljudi obično imaju pozitivnije reakcije (Anderson, Salgado i Hülsheger, 2010). Dakle, TUR-A je ekonomična metoda mjerenja implicitne ličnosti.

Osim ekonomičnosti, validacijske studije TUR-A pokazuju da je to psihometrijski valjana metoda što otvara mogućnost njegove primjene u organizacijskom kontekstu. Budući da su rezultati na zadacima TUR-A dihotomni, za računanje pouzdanosti koristi se prilagođena KR-20 formula (James i LeBreton, 2012, str. 122) koja u izračunu interne konzistencije koristi biserijalne item-total korelacije. Ovako izračunata pouzdanost tipa interne konzistencije kod Jamesa i LeBretona (2012) je iznosila .76. Pouzdanost je izračunata na kombinaciji uzoraka koji uključuju studente, ali i različite vrste radnika (ukupni N = 5238). Osim u SAD-u, TUR-A je validiran i na hrvatskim uzorcima studenata, radnika i kandidata u selekcijskom postupku, pokazujući pouzdanost tipa interne konzistencije između .65 i .75 (Galić i sur., 2014; Galić, 2016; Galić, Ružojčić, Jerneić i Tonković Grabovac, 2018). Također, nedavno je razvijena i arapska verzija TUR-A koja je na uzorku 1046 egipatskih zaposlenika u javnom sektoru pokazala pouzdanost .71 (Gadelrab, 2018).

Budući da bi TUR-ovi trebali mjeriti stabilne individualne razlike u implicitnim motivima, test-retest tip pouzdanosti bi ipak trebao pružati precizniju informaciju o pouzdanosti ove mjere (LeBreton i sur., 2019). Stabilnost rezultata na TUR-A provjeravali su James i sur. (2005) i dobili korelaciju .82 između dvije primjene testa u razmaku od dva mjeseca, s prosječnim slaganjem rezultata na pojedinim zadacima od 81.4%. Međutim, ovaj rezultat je dobiven samo na jednom uzorku studenata i uključuje samo 12 zadataka koje dijele razvojna verzija TUR-A primijenjena u prvom mjerenju i verbalno/vizualna verzija TUR-A (VTUR) primijenjena u drugom mjerenju. Pri tome je 12 zadataka u VTUR-u bilo prilagođeno za pojednostavljeni verbalno-vizualni format. Stoga je ipak potrebno dodatno provjeriti stabilnost

rezultata na TUR-A budući da se radi o mjeri ličnosti koja bi trebala biti stabilna kroz različite situacije.

Faktorska struktura TUR-A u skladu je s teorijskom podlogom mjere budući da se zadaci koji mjere slične mehanizme opravdavanja grupiraju u zajedničke faktore. James i LeBreton (2012) proveli su eksploratornu faktorsku analizu na tetrahoričkim korelacijama na uzorku od 4722 ispitanika i ekstrahirali tri faktora. Prvi faktor nazvali su *eksternalna opravdanja* budući da su ga činili zadaci koji najviše zahvaćaju mehanizme pripisivanja neprijateljstva i doživljavanja sebe kao žrtve. Ovim mehanizmima je zajedničko to što opravdanja za agresivno ponašanje nalaze u okolini pojedinca (npr. napadi, percipirano omalovažavanje). Drugi faktor nazvali su *internalna opravdanja* budući da su ga činili zadaci koji mjere prvenstveno mehanizme usmjerenosti na osvetu i usmjerenosti na moć. Ovim mehanizmima je zajedničko to što opravdanja dolaze od samog pojedinca (npr. vjeruju da je agresija pokazatelj snage i hrabrosti, da je osveta razuman čin). Treći faktor nazvali su *nemoć* budući da su ga činili zadaci koji mjere prvenstveno mehanizam *neprihvaćanja društvenih normi* i u kojima glavni izvor racionalizacija agresije čini osjećaj ljutnje i frustracije zbog nemogućnosti kontrole vlastitog života (James i LeBreton, 2012). Faktori *eksternalnih* i *internalnih opravdanja* bili su u korelaciji od .50, dok je faktor *nemoći* s faktorom *eksternalnih opravdanja* bio u korelaciji od .21, a s faktorom *internalnih opravdanja* .17.

Galić i suradnici (2014) pokušali su replicirati ovu strukturu na kombiniranom hrvatskom uzorku studenata, radnika i kandidata u selekcijskom postupku (N = 967) te su se nakon provedene analize zbog lakše interpretabilnosti odlučili na dvofaktorsko rješenje. Pri tome su zadaci koji su činili prvi faktor uglavnom bili isti oni koji su činili faktor *eksternalnih opravdanja* kod Jamesa i LeBretona, dok su se faktori *internalnih opravdanja* i *nemoći* kod Galića i suradnika (2014) spojili u jedan faktor. Ova dva faktora bila su u korelaciji .26. S druge strane, Gadelrab (2018) je na arapskoj verziji TUR-A potvrdio trofaktorsku strukturu Jamesa i LeBretona (2012). Korelacije faktora su bile također slične pa su tako faktori *eksternalnih* i *internalnih opravdanja* bili u korelaciji .56. Faktor *nemoći* je korelirao s faktorom *eksternalnih opravdanja* .11, a s faktorom *internalnih opravdanja* .18.

Dosadašnje validacijske studije TUR-A generalno pokazuju da on predviđa agresivna i antisocijalna ponašanja. James i LeBreton (2012) navode rezultate 14 studija provedenih na uzorcima studenata, radnika različitih zanimanja te jednom uzorku košarkaša. Neke od ovih studija bile su provedene u laboratorijskim, a neke u prirodnim uvjetima. Neke su imale eksperimentalne nacrte, a neke korelacijske. Također, studije su koristile raznovrsne

pokazatelje agresivnog/antisocijalnog ponašanja kao što su laganje o dodatnim bodovima, izostajanje s nastave/posla, NOP i broj prekršaja na utakmicama. Samo jedna studija, provedena na zaposlenicima bolnice, nije pokazala značajnu povezanost TUR-A i NOP-a. Korelacije u ostalim studijama kretale su se od .11 do čak .64 za vezu s krađom nagrada od drugih ispitanika na uzorku studenata. Prosječna nekorigirana procjena prediktivne valjanosti iznosila je .41.

Međutim, meta-analiza Berryja, Sacketta i Tobares (2010) pokazalo je znatno manju valjanost za predviđanje NOP-a. Za sve uključene studije (k = 17, N = 3237), koje su činili ili uzorci studenata ili uzorci radnika, ona je iznosila .16, dok je samo na uzorcima radnika (k = 6, N = 976) iznosila .20. Banks, Kepes i McDaniel (2012) ponovno su analizirali studije uključene u meta-analizu Berry i suradnika (2010), korigirajući ih zbog pristranosti u objavljivanju. Nakon korekcije, prediktivna valjanost TUR-A za NOP pala je na neznačajnih .06. Međutim, kod razmatranja nalaza Banksa i suradnika (2012) treba napomenuti dvije stvari. Prvo, iako su procjene valjanosti korigirali zbog pristranosti u objavljivanju, od ukupno 11 različitih radova koji su služili kao izvor podataka za meta-analizu, samo je jedan bio objavljen u recenziranom časopisu. Drugo, valjanost za kontinuirane mjere NOP-a je čak i nakon korekcije ostala .28.

Konačno, James i LeBreton (2012) proveli su meta-analizu na 30 različitih uzoraka iz 22 različita rada. Osim objavljenih članaka, radovi su uključivali i neobjavljene diplomske radove i doktorske disertacije. Za razliku od Berryja i suradnika, oni nisu uključivali studije koje su kao indikator agresivnog ponašanja uzimali povrede sveučilišnih pravila ponašanja. Naime, ovaj kriterij je mogao uključivati i ponašanja kao što su alkoholiziranje na javnim mjestima ili posjedovanje droga, koja ne moraju nužno biti indikator agresivnosti jer ne uključuju namjeru da se nekome naškodi. Također, James i LeBreton (2012) su isključili samoprocijenjene mjere agresivnih/antisocijalnih ponašanja zbog potencijalnih pristranosti koje proizlaze iz socijalno poželjnog odgovaranja. Za kombinirani kriterij agresivnog ponašanja i NOP-a procjena prediktivne valjanosti iznosila je .28 (k = 16, N = 2509), dok je samo za NOP iznosila .27 (k = 8, N = 1197). Uz to, James i LeBreton su provjerili što se događa s prediktivnom valjanosti kada uzmu u obzir samo studije s najkvalitetnijim istraživačkim nacrtima. Odabrali su 9 studija s ukupno 1254 sudionika koje su kao kriterij koristile objektivni pokazatelj i koje su taj kriterij mjerile nakon primjene TUR-A. U ovom slučaju, prediktivna valjanost TUR-A porasla je na .41.

Istraživanja uključena u meta-analize provedena su na američkim uzorcima. No objavljene studije u hrvatskom kontekstu uglavnom repliciraju navedene rezultate. Galić (2016) i Galić i suradnici (2014; 2018), na uzorcima hrvatskih studenata i radnika dobili su slične

procjene valjanosti. Iako Galić (2016) na jednom uzorku studenata (studija 2) nije pokazao značajnu povezanost TUR-A s priznanjima nedozvoljenih ponašanja, na drugom uzorku (studija 1) korelacija TUR-A sa stavovima prema NOP-u iznosila je .23. Na uzorcima radnika sa samoprocjenama NOP-a kao kriterijem, TUR-A je predviđao NOP, a veličine efekta kretale su se između r = .22 do .31 (Galić, 2016; Galić i sur., 2014, 2018). Međutim, treba napomenuti da se u istraživanju Galića i suradnika (2018) prediktivna valjanost nije replicirala na suradničke procjene NOP-a.

Osim direktno, pokazuje se da TUR-A može predviđati agresivno ponašanje i u interakciji s mjerama eksplicitne ličnosti. Na primjer, Bing i suradnici (2007) su proveli tri studije u laboratorijskim i prirodnim uvjetima na uzorcima studenata i radnika. Rezultati su pokazali da je veza TUR-A s aktivnim agresivnim ponašanjima, kao što su varanje, prometni prekršaji i krađa, jača kod pojedinaca koji su se procijenili agresivnima i na upitničkim mjerama. Kod pojedinaca koji se nisu procijenili agresivnima, veza TUR-A s pasivnim agresivnim ponašanjima (žalbe protiv organizacije) bila je jača. Frost i suradnici (2007) su ove nalaze potvrdili na uzorku igrača/ica studentskih košarkaških timova, uzimajući fizičko nasilje u sportu kao indikator aktivnog, a opstrukciju igre kao indikator pasivnog agresivnog ponašanja. Ponovno, TUR-A je snažnije predviđao aktivnu agresiju u sportu kod igrača koji su se i procijenili agresivnima, a pasivnu agresiju kod igrača koji su se procijenili neagresivnima. Konačno, Galić i Ružojčić (2017) su na dvije studije na uzorku hrvatskih zaposlenika pokazali da viša razina samokontrole smanjuje efekt TUR-A na NOP.

Važan aspekt valjanosti implicitnih mjera je i njihova dodatna valjanost povrh upitnika eksplicitne ličnosti. Budući da mjere implicitne ličnosti zahvaćaju aspekte ličnosti u većoj mjeri nezavisne od eksplicitne ličnosti, rezultati na njima ne bi trebali biti povezani s rezultatima na upitnicima ličnosti te bi dvije vrste mjera trebale predviđati različiti dio varijance ponašanja (McClelland, Koestner i Weinberger, 1989; Uhlmann i sur., 2012). Istraživanja valjanosti TUR-A ovaj nalaz konzistentno potvrđuju. Tako su kod Jamesa i LeBretona (2012) povezanosti TUR-A s upitnicima agresivnosti bile općenito niske ili neznačajne, krećući se od .01 do .26. Također, TUR-A je predviđao agresivna/antisocijalna ponašanja povrh eksplicitne agresivnosti u šest od sedam studija koje su ispitivale dodatnu valjanost TUR-A.

Ove nalaze na hrvatskim uzorcima su replicirali Galić i njegovi suradnici. Na uzorku hrvatskih studenata TUR-A je predviđao stavove prema NOP-u povrh upitničkih mjera makijavelizma i psihopatije, objašnjavajući 4% dodatne varijance (Galić, 2016). Na uzorcima radnika, TUR-A je predviđao samoprocjene NOP-a povrh Velikih pet osobina ličnosti,

hostilnosti (Galić i sur., 2014), samokontrole (Galić, 2016), pozitivnog i negativnog afektiviteta i agresivnosti (Galić i sur., 2018) objašnjavajući 2-9% dodatne varijance. U svim studijama korelacije s mjerama eksplicitne ličnosti bile su niske (r = .02 do .20). Opisani nalazi sukladni su pretpostavci da TUR-A zahvaća drugi konstrukt nego upitnici ličnosti.

Uz prediktivnu valjanost, važno obilježje TUR-A je i njegova otpornost na socijalno poželjno odgovaranje. Ovo je osobito važno u kontekstu psihologije rada jer podložnost upitnika ličnosti lažiranju znatno umanjuje njihovu korisnost u praktičnoj primjeni (Visveswaran i Ones, 1999; Birkeland i sur., 2006). Nekoliko studija je uspoređivalo otpornost TUR-A na socijalno poželjno odgovaranje u odnosu na upitnike ličnosti. LeBreton i suradnici (2007) su putem zavisnog nacrta uspoređivali rezultate studenata na TUR-A u dvije situacije: 1) rješavanje u tipičnim uvjetima i 2) rješavanje pod uputom da se prijavljuju na posao u službi za korisnike. U drugoj studiji su putem nezavisnog nacrta uspoređivali rezultate skupina studenata, zaposlenika i kandidata u selekcijskom postupku. U oba slučaja nije bilo razlika na TUR-A između situacija/skupina, što ukazuje na to da ispitanici ne mogu lažirati rezultate na TUR-A. Za usporedbu, ispitanici u studiji sa zavisnim nacrtom su u „selekcijskoj“ situaciji na upitnicima ličnosti u većoj mjeri odgovarali u socijalno poželjnom smjeru.

Nalaz su replicirali Wiita, Meyer, Kelly i Collins (2017) na uzorku studenata koji su ispunjavali TUR-A i upitnike agresivnosti i socijalno poželjnog odgovaranja u tipičnim uvjetima i pod uputom da zamisle da se prijavljuju za posao koji žele dobiti. Dok su rezultati na TUR-A bili podjednaki u obje situacije, sudionici su „uljepšali“ svoje odgovore na upitnicima u situaciji simulirane selekcije.

Galić i suradnici (2014) su replicirali nalaz u hrvatskom kontekstu uspoređujući skupine zaposlenika, kandidata u selekcijskom postupku i studenata koji su rješavali TUR-A u situaciji simulirane selekcije za medicinsku sestru/tehničara. Dok se rezultat na TUR-A nije razlikovao između tri skupine, rezultat na upitniku agresivnosti je bio niži kod studenata s uputom da lažiraju u odnosu na zaposlenike.

No kako bi TUR-A ostao otporan na socijalno poželjno odgovaranje, važno je da prilikom primjene prava svrha testa ostane skrivena. LeBreton i suradnici (2007) su jednoj skupini studenata otkrili stvarnu svrhu TUR-A i dali im uputu da zaokružuju odgovore za koje misle da ukazuju na agresivnost. Ova skupina studenata se uspjela prikazati agresivnijima u odnosu na studente koji su TUR-A rješavali pod uputom da se radi o testu rezoniranja.

Wiita i suradnici (2017) su na tri različita uzorka studenata koristili zavisni nacrt u kojem su studenti rješavali TUR-A prvo pod tipičnom uputom, a zatim u simuliranoj selekcijskoj situaciji. U simuliranoj selekciji svrha testa im je bila otkrivena. U ovakvim uvjetima, studenti su se prikazali manje agresivnima na TUR-A-u u odnosu na situaciju kada je svrha testa ostala skrivena. Osim toga, na jednom od uzoraka (studija 3), Wiita i suradnici su pokazali da lažiranje može umanjiti i prediktivnu valjanost za devijantna ponašanja. U ovoj studiji, rezultati na TUR-A dobiveni u simuliranoj selekcijskoj situaciji nisu predviđali devijantno ponašanje. S druge strane, kada sudionici nisu znali svrhu TUR-A, korelacija rezultata na TUR-A s ponašanjem bila je značajna.

Dakle, ukoliko im je stvarna svrha TUR-A otkrivena pojedinci mogu razlikovati logične alternative koje ukazuju na agresivno odnosno neagresivno rezoniranje u zadacima TUR-A. Ovo smanjuje otpornost TUR-A na socijalno poželjno odgovaranje i mogućnost predviđanja relevantnih ponašanja. Stoga je za adekvatnu primjenu testa važno da sudionici vjeruju da rješavaju test rezoniranja.

Ukupno, ovaj pregled istraživanja pokazao je da je TUR-A valjana metoda mjerenja implicitne agresivnosti, implicitnog motiva najvažnijeg za objašnjavanje NOP-a. Prisutnost ovog motiva u implicitnom sustavu ličnosti predisponira pojedince na hostilna ponašanja poput NOP-a i omogućava im da ta ponašanja opravdaju kao smislena. Validacijske studije pokazale su da TUR-A: 1) ima zadovoljavajuću pouzdanost tipa interne konzistencije; 2) predviđa NOP i agresivno ponašanje povrh upitnika ličnosti i 3) otporan je na iskrivljavanje odgovora ukoliko je prava svrha testa skrivena. Uz to, TUR-A je ujedno i ekonomičan i jednostavan za primjenu što je dodatna prednost za njegovo eventualno korištenje u organizacijskom kontekstu.

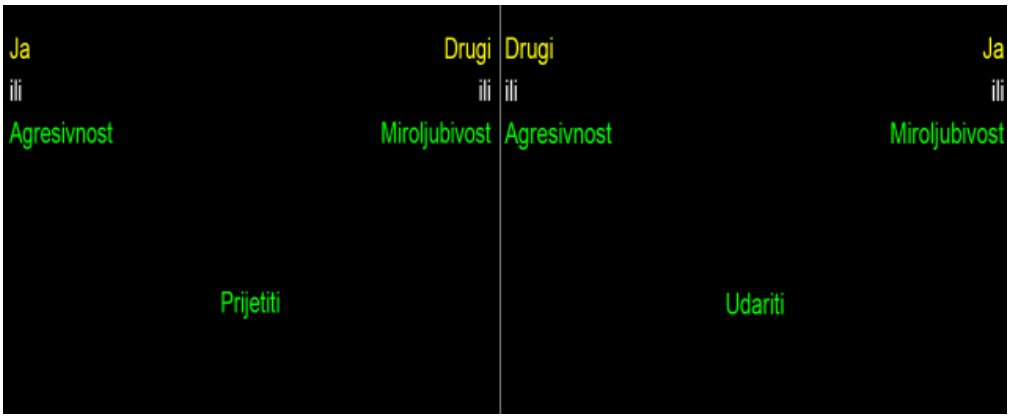
Test implicitnih asocijacija. Za razliku od TUR-a, Test implicitnih asocijacija (IAT) spada u drugu skupinu mjera implicitne ličnosti koje Uhlmann i suradnici (2012) nazivaju metodama temeljenim na povezanosti. Metode temeljene na povezanosti pretpostavljaju da su različiti pojmovi međusobno povezani u pamćenju pojedinca te da se aktiviranjem jednog pojma aktivacija dalje širi na pojmove i osobine s kojima je on snažno povezan. Ove metode implicitnu ličnost obično zahvaćaju putem brzine kojom pojedinci kategoriziraju podražaje povezane s osobinom ličnosti koja se želi zahvatiti.

IAT je vjerojatno najpoznatija metoda temeljena na povezanosti. Pretpostavka u podlozi IAT-a je da ljudi na temelju svakodnevnih iskustava stvaraju automatske veze među pojmovima i da se snaga tih veza može izmjeriti pomoću vremena reakcije. Iako primarno razvijena za

mjerenje implicitnih stavova (Greenwald, McGhee i Schwartz, 1998), ova istraživačka paradigma je kasnije primijenjena i na osobine ličnosti (npr. Greenwald i Farnham, 2000; Asendorpf, Banse i Mücke, 2002). Razlika u odnosu na mjerenje stavova je što ovdje zahvaćamo *implicitni pojam o sebi* koji čini mreža povezanosti svih psiholoških obilježja pojedinca (npr. ugodan, snažan, otvoren) s pojmom o sebi, koji predstavlja središnji koncept implicitnog sustava (Asendorpf i sur., 2002; Greenwald i sur., 2002). IAT-om za mjerenje pojma o sebi zahvaćamo snagu automatske veze između pojma o sebi i pojedine osobine ličnosti koju želimo izmjeriti. Na taj način zahvaćamo dio implicitnog pojma o sebi koji se tiče određene osobine ličnosti. Na primjer, dio implicitnog pojma o sebi koji se odnosi na agresivnost čine veze između pojma o sebi i pojmova vezanih za agresivnost.

IAT se primjenjuje putem računala, rješavanje je kratko i rezultat sudionika se izračunava automatski nakon što je završio s testom. U IAT-u se pojam o sebi i osobina ličnosti definiraju kroz dvije kategorije koje predstavljaju njihove suprotne polove. Zadatak ispitanika je što brže razvrstati podražaje koji se pojavljuju u sredini računalnog ekrana u parove kategorija pojma o sebi i osobine ličnosti koji se nalaze s lijeve i desne strane ekrana. Parovi kategorija dijele isti motorički odgovor – obično reakciju lijeve odnosno desne ruke. Razvrstavanje je brže ukoliko su uparene kategorije pojma o sebi i osobine ličnosti snažno povezane u implicitnom sustavu (Schnabel, Asendorpf i Greenwald, 2008a). Drugim riječima, kada su uparene kategorije sukladne implicitnom pojmu o sebi, zadatak razvrstavanja je lakši.

Na primjer, u IAT-u za agresivnost (IAT-A) pojam o sebi čine suprotstavljene kategorije *ja* i *drugi*, a koncept agresivnosti obično kategorije *agresivnost* i *miroljubivost* (Banse, Messer i Fischer, 2015). Zadatak ispitanika je razvrstati riječi vezane uz pojam o sebi i agresivnost/miroljubivost, poput mene, njima, nasilje, blagost, itd. Implicitno agresivni pojedinci bi trebali brže razvrstavati kada je kategorija *ja* uparena s kategorijom *agresivnost*, a kategorija *drugi* s kategorijom *miroljubivost.* Neagresivni bi trebali brže razvrstavati kada je kategorija *ja* uparena s kategorijom *miroljubivost*, a kategorija *drugi* s kategorijom *agresivnost* (Slika 1).



Slika 1. Test implicitnih asocijacija za agresivnost

Tablica 4.

Primjer redoslijeda podražajnih blokova za IAT za mjerenje agresivnosti (IAT-A)

			Motorički odgovor	
Podražajni blok	**Broj podražaja**	**Zadatak**	**Lijeva ruka**	**Desna ruka**
1	20	Razvrstavanje podražaja vezanih uz pojam o sebi (npr. mene, njih)	Ja	Drugi
2	20	Razvrstavanje podražaja vezanih uz agresivnost (npr. nasilje, nježnost)	Agresivnost	Miroljubivost
3 + 4	20 + 40	Istovremeno razvrstavanje podražaja vezanih uz pojam o sebi i agresivnost	Ja + Agresivnost	Drugi + Miroljubivost
5	20	Razvrstavanje podražaja vezanih uz pojam o sebi	Drugi	Ja
6 + 7	20 + 40	Istovremeno razvrstavanje podražaja vezanih uz pojam o sebi i agresivnost	Drugi + Agresivnost	Ja + Miroljubivost

IAT obično čini sedam blokova podražaja. Opis svakog bloka podražaja i njihov redoslijed na primjeru IAT-a za agresivnost prikazan je u Tablici 4. Tri bloka (blokovi 1, 2 i 5) služe za uvježbavanje pa se vremena reakcije na njima ne uzimaju u obzir pri računanju rezultata. Rezultat na IAT-u računa se na vremenima reakcije u četiri kritična bloka (blokovi 3, 4, 6 i 7) i to kao razlika između prosječnih vremena reakcije u blokovima 6 i 7 u odnosu na blokove 3 i 4. Tako će osobe koje brže razvrstavaju podražaje kada *ja* i *agresivan* dijele isti motorički odgovor ostvariti pozitivan rezultat. Viši rezultat stoga ukazuje na snažniju vezu pojma o sebi i agresivnosti u odnosu na vezu pojma o sebi i miroljubivosti u implicitnom sustavu ličnosti.

Budući da bi, kao i kod TUR-a, implicitna agresivnost trebala biti najvažniji aspekt implicitnog pojma o sebi za objašnjavanje NOP-a, u opisu validacijskih studija ćemo se fokusirati na studije IAT-a za agresivnost. Manji broj istraživanja za sada se bavio IAT-A-om, a istraživanja u organizacijskom kontekstu uopće nema. Međutim, provedene studije uglavnom ukazuju na zadovoljavajuću pouzdanost. Pouzdanost tipa interne konzistencije za IAT se procjenjuje Cronbachovim α koeficijentom s razlikama među komplementarnim vremenima reakcija kao „česticama“ (npr. Banse i sur., 2015; Richetin, Richardson i Mason, 2010) ili korigiranom korelacijom rezultata na polovicama/trećinama kritičnih blokova (npr. Zumbach, Seitz i Bluemke, 2015; Gollwitzer, Banse, Eisenbach i Naumann, 2007). U oba slučaja i na raznovrsnim uzorcima učenika, studenata i (polu)profesionalnih sportaša pouzdanost tipa interne konzistencije IAT-A kretala se od .69 do .91.

No kao i TUR, IAT za pojam o sebi bi trebao mjeriti stabilne individualne razlike. Zato je za procjenu njegove pouzdanosti još važnije da pokazuje stabilnost kroz različite situacije mjerenja. Ipak, nalazi o stabilnosti rezultata IAT-A nisu jednoznačni. Dok Banse i suradnici (2015) na uzorku studenata navode povezanost .56 između rezultata na IAT-A dobivenih u razmaku od tjedan dana, Gollwitzer i suradnici (2007) na uzorku njemačkih učenika navode niske do srednje visoke povezanosti (.23 do .39) u razmaku od 4-8 mjeseci. Lemmer, Gollwitzer i Banse (2015) su u okviru teorije latentnih crta i stanja (Steyer, Geiser i Fiege, 2012) na uzorku austrijskih učenika ispitali konzistentnost rezultata na IAT-A kroz četiri situacije mjerenja u razmaku od godinu dana. Pokazali su da se samo 20-30% ukupne varijance rezultata na IAT-A može objasniti stabilnim individualnim razlikama u implicitnoj agresivnosti. Iako se čini da navedeni nalazi ukazuju da rezultati na IAT-A nisu stabilni koliko bismo očekivali za mjeru implicitne ličnosti, studije Lemmera i suradnika (2015) i Gollwitzera i suradnika (2007) provedene su na djeci mlađoj od 15 godina. Rana životna iskustva važna su za razvoj

automatskih veza između pojma o sebi i osobina ličnosti (Rudman, 2004), a razina agresivnosti je manje stabilna u djetinjstvu (Adams, Bukowski i Bagwell, 2005). Stoga bi koeficijenti stabilnosti dobiveni u ove dvije studije mogli biti podcijenjene procjene pouzdanosti.

Iako IAT-A do sada nije primijenjen za predviđanje NOP-a, istraživanja izvan organizacijskog konteksta pokazala su da on predviđa različite vrste agresivnog ponašanja. Štoviše, De Cuyper i suradnici (2017) navode da su nalazi o prediktivnoj valjanosti IAT-A među najkonzistentnijima od svih IAT-ova za pojam o sebi. Banse i suradnici (2015) su najdetaljnije ispitali prediktivnu valjanost IAT-A kroz tri studije na različitim uzorcima i u različitim uvjetima. U studiji 1 su pokazali da IAT-A na uzorku hokejaša predviđa postotak utakmica u kojima su igrači zaradili isključenje (r = .37). Međutim, u ovoj studiji IAT-A nije bio povezan s trenerovim procjenama agresivnosti igrača, niti na uzorku hokejaša niti na drugom uzorku odbojkaša. Nadalje, u studiji 2 Banse i suradnici su pokazali prediktivnu valjanost IAT-A u laboratorijskim uvjetima. U ovoj studiji uzorak su činile studentice, a mjera agresivnog ponašanja bilo je kažnjavanje „suparnika“ puštanjem neugodnih zvukova u namještenoj igri temeljenoj na Taylorovoj paradigmi agresije (Taylor, 1967). Ponovno se pokazalo da IAT-A predviđa agresivno ponašanje (r = .33 - .38). I konačno, u studiji 3, koja je provedena na (muškim) studentima, pokazalo se da IAT-A predviđa procjene agresivnog ponašanja koje su dali poznanici sudionika (r = .42).

Slično studiji 2 Bansea i suradnika (2015), Grumm, Hein i Fingerle (2011) su na uzorku osnovnoškolaca pokazali da IAT-A predviđa kažnjavanje protivnika u simuliranoj igri. U suprotnosti s ovim nalazima, istraživanje Teubela i suradnika (2011) na uzorku košarkaša nije pokazalo značajnu povezanost IAT-A s agresivnim ponašanjem odmjerenim brojem prekršaja. Autori kao mogući razlog ovome navode činjenicu da je ova mjera uključivala i namjerne prekršaje, koji u košarci predstavljaju taktiku za usporavanje igre i nisu nužno oblik agresivnog ponašanja.

Druga istraživanja koja su koristila IAT-A pokazala su da on predviđa agresivna ponašanja samo u interakciji s eksplicitnom ličnosti ili obilježjima situacije. Kod Bluemkea i Friesea (2012) IAT-A je na studentskom uzorku predviđao agresivno ponašanje prema kolegama, ali samo kod studenata koji su i eksplicitno agresivni. Richetin i suradnici (2010) su na uzorku studenata provjeravali hoće li rezultat na IAT-A predviđati procjene kompetentnosti asistenta glavnog istraživača. Kako bi se osiguralo da ove procjene mjere agresivno ponašanje, sudionicima je rečeno da će njihove procjene utjecati na to hoće li asistent zadržati svoj posao idući semestar. Nalazi su pokazali da je rezultat na IAT-A povezan s negativnim procjenama

asistentove kompetentnosti samo ako je asistent isprovocirao ispitanike prije mjerenja. Konačno, Schmidt, Zimmermann, Banse i Imhoff (2015) su na uzorku studenata pokazali da IAT-A predviđa agresivno ponašanje u igri temeljenoj na Taylorovoj paradigmi agresije, ali samo ako je razina samokontrole studenata bila smanjena nakon rješavanja Stroopovog testa.

Kao i kod TUR-A, važan pokazatelj valjanosti IAT-A je njegova prediktivna valjanost povrh mjera eksplicitne ličnosti. Kod Bansea i suradnika (2015) većina studija pokazala je dodatnu valjanost IAT-A povrh upitničkih mjera ličnosti. U studiji 1, za razliku od IAT-A, upitnik agresivnosti nije predviđao postotak utakmica s isključenjem na uzorku hokejaša. U studijama 2 i 3 IAT-A je predviđao agresivno ponašanje povrh upitnika agresivnosti, objašnjavajući 9-13% dodatne varijance. U skladu s tim, u ovim studijama Bansea i suradnika (2015) IAT-A nije korelirao s rezultatom na upitnicima agresivnosti. Međutim, IAT-A je u studiji 1 na uzorku odbojkaša pozitivno korelirao s upitnikom agresivnosti (r = .36 do .48). U studiji Grumm i suradnika (2011), IAT-A je predviđao 5% dodatne varijance agresivnog ponašanja povrh upitnika agresivnosti. Ni ovdje rezultati na IAT-A i upitniku agresivnosti nisu bili u značajnoj korelaciji. Ukupno, navedeni rezultati ukazuju da IAT-A mjeri drugi konstrukt u odnosu na upitničke mjere, što je u skladu s nalazima za IAT-ove za pojam o sebi (De Cuyper i sur., 2017) i IAT-ove općenito (Hofmann, Gawronski, Gschwendner, Le i Schmitt, 2005).

I dok IAT za agresivnost nije ispitivan u organizacijskom kontekstu, studija Clarka i Meadea (2012) na IAT-u za integritet pokazala je da IAT paradigma može biti korisna za objašnjavanje radnih ponašanja. Oni su na uzorku studenata s radnim iskustvom pokazali da IAT za integritet predviđa samoprocjene NOP-a, ali slabije od samoprocjena integriteta. Ipak, u istoj studiji se pokazalo i da je IAT za integritet otporniji na lažiranje od samoprocijenjenog integriteta. To sugerira da bi IAT mogao imati veću valjanost od upitnika ličnosti u praktičnoj primjeni kao što je selekcija za posao.

Kao i TUR-A, IAT-A bi trebao biti i otporniji na socijalno poželjno odgovaranje budući da zahvaća nesvjesne aspekte ličnosti. Međutim, otpornost na socijalno poželjno odgovaranje IAT-a za agresivnost jedino su ispitivali Banse i suradnici (2015), ali samo kroz povezanosti rezultata na IAT-A-u i upitnicima socijalno poželjnog odgovaranja. Kroz ranije opisane studije rezultati na IAT-A nisu korelirali s rezultatima na upitniku socijalno poželjnog odgovaranja (r = -.16 do .14). Jedna iznimka bila je značajna negativna korelacija upitnika socijalno poželjnog odgovaranja i verzije IAT-A s pridjevima kao podražajima za pojam agresivnosti na uzorku odbojkaša u studiji 1 (r = -.36, p < .05). Za razliku od IAT-A, upitnici agresivnosti su uglavnom značajno negativno korelirali sa socijalno poželjnim odgovaranjem (r = -.15 do -.64).

Dakle, nalazi o otpornosti IAT-a za agresivnost na socijalno poželjno odgovaranje daju naznake da je on manje podložan socijalno poželjnom odgovaranju u odnosu na upitnike agresivnosti. Otpornost na lažiranje različitih IAT-a za ostale osobine znatno je detaljnije istražena. Ovi nalazi ukupno pokazuju da je IAT donekle podložan socijalno poželjnom odgovaranju, ali u znatno manjoj mjeri nego samoprocjene (Schnabel i sur., 2008a; Nosek, Greenwald i Banaji, 2007).

S obzirom da je IAT mjera temeljena na vremenu reakcije, kod njega je posebno važno provjeriti otpornost na utjecaje irelevantne za konstrukt koji se želi izmjeriti. Ovo je izrazito važno ako bi se IAT koristio u primijenjene svrhe. Rezultat na IAT-u pokazao se otpornim na brojne razlike u proceduri kao što su redoslijed primjene eksplicitnih mjera i IAT-a, trajanje intervala između prikaza podražaja te poznatost i broj podražaja (Nosek i sur., 2007; Hofmann i sur., 2005; Nosek, Greenwald i Banaji, 2005). Obilježje IAT-a koje bi moglo bitno utjecati na rezultate su podražaji koji sudionici razvrstavaju u testu. Na primjer, Bluemke i Friese (2012) su pokazali da bi korištenje idiografskih podražaja za kategorije pojma o sebi (npr. *ime ispitanika* kao podražaj za kategoriju *ja, ime osobe bliske ispitaniku* za kategoriju *drugi)* moglo povećati korisnosti IAT-A. Banse i suradnici (2015) su pak pokazali da bi korištenje ponašanja (npr. *udarati, razgovarati*) umjesto pridjeva (npr. *agresivan, miroljubiv*) kao podražaja za pojam agresivnosti moglo povećati valjanost IAT-A.

Ono što se u kontekstu mjerenja pojma o sebi IAT-om čini posebno važnim je činjenica da je značenje riječi koje opisuju osobine ličnosti obično isprepleteno s evaluativnim konotacijama. Tako se u slučaju agresivnosti može pretpostaviti da će kategorija *agresivan* biti evaluirana negativnije od kategorije *miroljubiv*. Zbog toga je moguće da svaki IAT pojma o sebi zapravo zahvaća i vezu između pojma o sebi i pozitivnih i negativnih osobina općenito, odnosno implicitno samopoštovanje (Schnabel, Asendorpf i Greenwald, 2008b). Nekoliko studija pokazalo je da ovo vjerojatno nije slučaj. Schnabel i suradnici (2008b) i Back, Schmukle i Egloff (2009) su pokazali da je kod IAT-a za Velikih pet osobina ličnosti ključna determinanta rezultata na IAT-u značenje kategorija osobina ličnosti, a ne njihova evaluativna vrijednost. Vjerojatno najsnažniji dokaz za veću važnost temeljnog značenja kategorija pružaju Perkins i Forehand (2006). Mijenjajući pridjeve koji su najbolje opisivali njihove ispitanike sa sinonimima negativnog prizvuka (npr. *skroman* su zamijenili s *ponizan*) i definirajući suprotni pol osobine antonimima pozitivnog prizvuka (npr. *ponosan*) oni su izravno suprotstavili temeljno značenje riječi i evaluativnu konotaciju. No unatoč tome što je osobina koja najbolje opisuje sudionike imala negativan prizvuk, sudionici su pokazali snažnije veze te osobine i

pojma o sebi nego suprotne osobine s pozitivnim prizvukom. Ovo znači da se veze pojma o sebi i atributa vezanih uz određene osobine ličnosti temelje primarno na značenju atributa, a ne na njihovoj evaluativnoj vrijednosti.

No iako je temeljno značenje bilo važnije, evaluativna konotacija podražaja vezanih uz osobinu ličnosti i kod Perkinsa i Forehenda (2006) je djelomično utjecala na rezultat na IAT-u. Uz to, neke studije na IAT-ima za mjerenje stavova su pokazale da se kategorija objekta stava može redefinirati i time promijeniti rezultat na IAT-u korištenjem podražaja koji po evaluativnoj vrijednosti nisu u skladu s kategorijom koju opisuju. Na primjer, korištenjem podražaja poput *krijesnica* za inače negativno evaluiranu kategoriju *kukaca* može dovesti do pozitivnijeg implicitnog stava prema kukcima na IAT-u (Bluemke i Friese, 2006; Govan i Williams, 2004). Ukupno, istraživanja proceduralnih obilježja IAT-a sugeriraju da se prilikom konstrukcije IAT-a za pojam o sebi osobita pažnja treba posvetiti odabiru podražaja kojima će se definirati kategorije pojma o sebi i osobine ličnosti koja se želi zahvatiti.

Iako manje uvjerljivo nego istraživanja TUR-A, opisane studije sugeriraju da bi IAT-A mogao biti valjana mjera implicitne agresivnosti i koristan prediktor NOP-a. Kao i TUR-A, primjena ovog testa je brza i ekonomična, a računanje rezultata je objektivno budući da se temelji na vremenima reakcije. Pouzdanost tipa interne konzistencije IAT-A je zadovoljavajuća, no test-retest pouzdanost je niža nego što bismo očekivali za mjeru stabilnih individualnih razlika. Također, IAT-A predviđa agresivno ponašanje povrh upitnika ličnosti. Međutim, trenutno nema istraživanja koja su povezivala rezultate na IAT-A s nepoželjnim/devijantnim ponašanjima u organizacijskom kontekstu. Što se tiče otpornosti na lažiranje, iako rezultati na IAT-ima općenito pokazuju da je metoda otpornija na socijalno poželjno odgovaranje od upitnika ličnosti, otpornost IAT-A provjeravana je samo u studiji Bansea i suradnika (2015). Rezultati ove studije u najboljem slučaju daju indikacije da je IAT-A manje podložan lažiranju u odnosu na upitnike agresivnosti što upućuje na to da bi se ova tema trebala bolje istražiti u budućim istraživanjima.

TUR-A, IAT-A i razine složenosti implicitnog sustava ličnosti. Ukupno, naš pregled istraživanja TUR-A i IAT-A pokazuje da obje mjere u najmanju ruku imaju potencijal da budu koristan alat za mjerenje implicitne agresivnosti i predviđanje relevantnih radnih ponašanja. Trenutno su nalazi jasniji za TUR-A, koji je uostalom i testiran u organizacijskom kontekstu, no IAT-A također pokazuje potencijal. Sličnost obje ove mjere je što indirektno zahvaćaju strukture ličnosti koje nisu dostupne svijesti, analizom načina na koji pojedinci odgovaraju na podražaje koji bi trebali potaknuti iskazivanje motiva koji se želi izmjeriti.

Međutim, metode se razlikuju po načinu na koji konceptualiziraju i zahvaćaju implicitnu agresivnost. TUR-A se temelji na pretpostavci da ovaj motiv čine nesvjesni mehanizmi koji omogućavaju agresivnim pojedincima da svoja socijalno nepoželjna ponašanja opravdaju kao smislene reakcije na okolinske podražaje. Stoga implicitnu agresivnost pokušava zahvatiti analizom odgovora na zadatke rezoniranja koje čine opisi socijalnih situacija razvijeni kako bi potakli izražavanje motiva za agresiju. IAT-A pretpostavlja da je implicitna agresivnost dio implicitnog pojma o sebi koji se odnosi na automatsku povezanost pojma o sebi s pojmovima vezanim za agresivnost u implicitnom sustavu ličnosti pojedinca. Ova metoda zahvaća snagu te povezanosti putem vremena reakcije u jednostavnom zadatku sortiranja podražaja vezanih uz pojam o sebi i agresivnost.

Navedene razlike u metodama mogle bi značiti i da one zahvaćaju različite aspekte implicitne ličnosti. Naime, neke teorije dualnih procesa poput kognitivno-iskustvene teorije pojma o sebi (CEST; Epstein, 1994; Epstein 2003) pretpostavljaju da implicitni sustav ličnosti ima nekoliko razina složenosti. Na nižoj razini složenosti implicitnu ličnost čine jednostavne veze između različitih pojmova razvijene putem klasičnog uvjetovanja kroz fiziološke i emocionalne reakcije na okolinske podražaje. S obzirom na to, veze na nižim razinama implicitnog sustava ličnosti bi trebale determinirati emocionalne reakcije koje predstavljaju glavni poticaj za ponašanje u situacijama visoke pobuđenosti (Vasiolopoulos i sur., 2013). U kontekstu NOP-a ovakvo ponašanje mogao bi biti verbalni napad na suradnika nakon stresne situacije na poslu koja je izazvala visoku pobuđenost. Budući da IAT zahvaća snagu veza pojma o sebi s različitim osobinama, ova metoda bi u većoj mjeri mogla zahvaćati niže razine složenosti implicitne ličnosti.

Na višim razinama složenosti, implicitnu ličnost čine osnovna implicitna vjerovanja i potrebe koje determiniraju dugoročne ciljeve pojedinca (Winter, John, Stewart, Khlonen i Duncan, 1998). Na primjer, osobe koje su bile zlostavljane u djetinjstvu bi mogle razviti osnovno vjerovanje da su ljudi neprijateljski nastrojeni jedni prema drugima te bi to vjerovanje moglo dobrim dijelom određivati odluke koje donose u ostatku života. Strukture na složenijim razinama implicitne ličnosti bi trebale biti odrednica rutinskih ponašanja koje karakteriziraju niske razine pobuđenosti te ponašanja u situacijama u kojima nije jasno koja je prikladna reakcija (Vasilopoulos i sur., 2013). Kod NOP-a, primjer ovoga je ranije navedena situacija u kojoj nije jasno je li organizacija nepravedna prema zaposlenicima pa zaposlenik nije siguran je li opravdano upustiti se u NOP. Ukoliko je jedno od implicitnih vjerovanja zaposlenika to da su ljudi neprijateljski nastrojeni prema drugima, on će vjerojatnije zaključiti da je organizacija

nepravedna i tako dobiti opravdanje za upuštanje u NOP. TUR zahvaća mehanizme opravdavanja čija je svrha u nejasnim situacijama usmjeriti rezoniranje pojedinca kako bi zaključili da je prikladna reakcija ona koja je ujedno u skladu s njihovim implicitnim motivima. Ovo znači da bi TUR trebao u većoj mjeri zahvaćati složenije strukture implicitne ličnosti.

Dakle, ako uzmemo u obzir da bi IAT-A mogao u većoj mjeri zahvaćati jednostavnije, a TUR-A složenije strukture implicitne ličnosti, moguće je da samo korištenjem više različitih metoda mjerenja možemo u potpunosti istražiti efekt implicitne agresivnosti na NOP. No kako bismo u potpunosti razumjeli odnos ova dva konstrukta potrebno je razmotriti i odnos koji implicitna agresivnost ima sa stavovima o poslu i emocijama na radnom mjestu.

Mehanizmi djelovanja implicitne ličnosti na nepoželjna organizacijska ponašanje

Prikazani pregled istraživanja ukazuje na to da bi implicitna ličnost odnosno implicitna agresivnost trebala biti važna odrednica NOP-a i da su razvijene metode koje imaju dobar potencijal za valjano mjerenje implicitne agresivnosti. Međutim, ova istraživanja ne pomažu nam u razjašnjavanju konkretnih mehanizama kojima nesvjesni porivi iz implicitnog sustava ličnosti determiniraju NOP. Naime, kao što smo ranije naveli, veza implicitne agresivnosti i antisocijalnog ponašanja ne može se objasniti preklapanjem s eksplicitnom ličnosti odmjerenom upitnicima (Banse i sur., 2015; Galić, 2016). Antisocijalna/agresivna ponašanja koja proizlaze iz implicitne agresivnosti su posljedica procesa koji se odvijaju izvan svijesti pojedinca. To znači da se implicitno agresivni pojedinci neće upuštati u NOP da bi se ponašali u skladu sa svojim eksplicitnim pojmom o sebi već kako bi udovoljili svom nesvjesnom porivu za agresivno ponašanje. No da bi ujedno održali pozitivnu sliku o sebi, ovi pojedinci moraju opravdati svoja NOP na način koji neće ugroziti njihovu sliku o sebi. Mi smatramo da bi mijenjanje stava prema vlastitom poslu mogao biti jedan od načina na koji zaposlenici opravdavaju NOP koja proizlaze iz nesvjesnih aspekata ličnosti.

Stavovi prema poslu kao objašnjenje odnosa implicitne agresivnosti i nepoželjnih organizacijskih ponašanja. Galić i suradnici (2018) su nedavno ispitali ulogu stavova u objašnjavanju odnosa implicitne agresivnosti i NOP-a. Pri tome su se vodili postavkama teorije socijalne razmjene (Cropanzano i Mitchell, 2005; Cropanzano, Anthony, Daniels i Hall, 2017). U skladu s imenom, ova teorija promatra odnos između poslodavca i zaposlenika kao oblik socijalne razmjene koja uključuje tri koraka: (1) početno ponašanje poslodavca ili suradnika na poslu, (2) zaposlenikova procjena kvalitete socijalne razmjene te (3) zaposlenikov odgovor promjenom stava i/ili ponašanja. Teorija pretpostavlja da se socijalna razmjena temelji na normi

recipročnosti (Gouldner, 1960). To znači da je odgovor zaposlenika (korak 3) na početno ponašanje u skladu s procijenjenom kvalitetom razmjene (korak 2).

Norma recipročnosti pojavljuje se u dva oblika. Pozitivni reciprocitet nalaže da se ljudi ponašaju ljubazno i pomažu onima koji se prema njima ponašaju dobro. Ovaj oblik norme recipročnosti objašnjava vezu pozitivnih stavova (npr. odanosti organizaciji) s pozitivnim ponašanjima (npr. odgovorno organizacijsko ponašanje). S druge strane, negativni reciprocitet nalaže da će ljudi tražiti osvetu i iskazivati negativna ponašanja prema onima koji se ponašaju loše prema njima. Stoga, negativna recipročnost objašnjava zašto dolazi do NOP-a. Međutim, kod implicitno agresivnih zaposlenika kognitivne pristranosti koje proizlaze iz implicitnog sustava ličnosti bi trebale povećati vjerojatnost da će oni procijeniti kvalitetu socijalne razmjene lošom (korak 2) kako bi opravdali svoja agresivna/antisocijalna ponašanja prema organizaciji i/ili njenim članovima (korak 3). Ovo se može dogoditi čak i ako je početno ponašanje prema zaposleniku (korak 1) zapravo bilo neutralno ili prijateljski nastrojeno.

Dakle, postavke teorije socijalne razmjene sugeriraju da je razvijanje negativnih stavova prema poslu/organizaciji jedan od načina kako se implicitno agresivni zaposlenici mogu upuštati u NOP koja proizlaze iz nesvjesnog motiva za agresiju i ujedno percipirati da su zadovoljili normu recipročnosti. No kauzalni slijed odnosa stavova i ponašanja koja proizlaze iz implicitne ličnosti nije u potpunosti jasan na temelju postavki ove teorije. Na prvi pogled čini se da teorija pretpostavlja da razvoj negativnih stavova prethodi NOP-u. Na ovoj pretpostavci su se temeljila dosadašnja istraživanja eksplicitne ličnosti koja su pokazala da stavovi prema poslu/organizaciji posreduju odnos ličnosti i NOP-a (Mount, Ilies i Johnson, 2006; Crede, Chernyshenko, Stark, Dalal i Bashshur, 2007; Kaplan, Bradley, Luchman i Haynes, 2009; Le, Donnellan, Spilman, Garcia i Conger, 2014; Guay i sur., 2016). U slučaju implicitne agresivnosti, ovaj vremenski slijed može se objasniti time što implicitno agresivni pojedinci koriste pristrane načine procesiranja socijalnih informacija kao što su selektivna pažnja i pristrani uzročno-posljedični zaključci (James i LeBreton, 2012). Ove pristranosti mogu dovesti do formiranja negativnih stavova prema poslu koji signaliziraju zaposleniku da je opravdano osvetiti se organizaciji ili suradnicima upuštanjem u NOP.

Na primjer, ukoliko poslodavac zatraži zaposlenika da jedan dan ostane dulje na poslu, implicitno agresivan zaposlenik bi trebao biti skloniji percipirati ovaj zahtjev kao čin iskorištavanja i doživjeti sebe kao žrtvu nepravednog tretmana. Zbog kognitivnih pristranosti u implicitnom sustavu ličnosti, implicitno agresivni pojedinci bi trebali biti skloniji ovakvim prosudbama čak i ako je zahtjev poslodavca pristojno komuniciran i potpuno opravdan.

Doživljaj iskorištavanja i nepravednosti trebao bi dovesti do nezadovoljstva poslom. Razvijeno nezadovoljstvo poslom daje „dopuštenje“ zaposleniku da se osveti poslodavcu upuštanjem u NOP poput zabušavanja ili zanemarivanja uputa.

No detaljnije razmatranje teorija razvoja stavova pokazuje da je moguć i drukčiji vremenski slijed. Negativni stavovi prema poslu i organizaciji mogli bi se razviti tek nakon upuštanja u NOP koje proizlazi iz implicitne ličnosti, kao oblik naknadne racionalizacije NOP-a. Iako praktički neistražen u području psihologije rada i organizacijske psihologije, ovakav način formiranja stavova u temeljima je važnih teorija socijalne psihologije. Na primjer, Bem (1972) u teoriji samopercepcije navodi da stavovi mogu proizlaziti iz opažanja vlastitog ponašanja, pogotovo ako je uzrok ponašanja nepoznat ili nejasan. Također, Festinger (1957) u teoriji kognitivne disonance pretpostavlja da ponašanje nesukladno slici o sebi dovodi do doživljaja kognitivnog nesklada. Ovaj nesklad se može riješiti mijenjanjem postojećeg ili razvijanjem novog stava kojim se može opravdati izvršeno ponašanje bez ugrožavanja pozitivne slike o sebi. Ako se razmotre pretpostavke da implicitni/automatski psihološki procesi mogu dovesti do ponašanja bez svjesnog izbora pojedinca (McClelland, Koestner i Weinberger, 1989; Bargh i Chartrand, 1999; Strack i Deutsch, 2004; Becker, Cropanzano i Sanfey, 2011) i da ličnost može biti izravna odrednica NOP-a čak i kad se uzmu u obzir različiti eksplanatorni mehanizmi kao što su stavovi i emocije na poslu (Cullen i Sackett, 2003), ovaj slijed se također čini plauzibilnim.

Galić i suradnici (2018) su na dva velika uzorka hrvatskih radnika usporedili ove dvije suprotstavljene pretpostavke, zahvaćajući implicitnu agresivnost TUR-A-om. Pri tome su se od stavova usmjerili na percipiranu organizacijsku pravednost, opću kvalitetu socijalne razmjene zaposlenika i poslodavca i zadovoljstvo poslom. Pretpostavili su da bi ova tri stava prema poslu i organizaciji trebala najbolje odražavati općenitu percepciju zaposlenika o njihovom odnosu s poslodavcem i da bi trebali biti dijelom determinirani implicitnom agresivnosti. Također, u obje studije su kontrolirali efekt eksplicitne ličnosti na stavove i NOP.

U prvoj studiji Galić i suradnici zahvatili su NOP samoprocjenama zaposlenika na upitniku Bennett i Robinson (2000). Organizacijsku pravednost zahvatili su skalom pravednosti Ambrose i Schminkea (2009) koja mjeri općenitu percepciju pravednosti na poslu pojedinca. Kvalitetu socijalne razmjene operacionalizirali su skalom organizacijskog cinizma (Brandes, Dharwadkar i Dean, 1999) koja mjeri općeniti negativan stav prema organizaciji i vjerovanje da je organizacija nepoštena (Chiaburu, Peng, Oh, Banks i Lomeli, 2013). Zadovoljstvo poslom zahvatili su skalom Judgea i Klingera (2007). Konačno, osobine eksplicitne ličnosti čije su

efekte kontrolirali u medijacijskim analizama bile su pozitivni i negativni afektivitet (Thompson, 2007). Sve mjere sudionici su ispunili u jednoj vremenskoj točki.

Iako su u medijacijskim analizama svi indirektni efekti u oba kauzalna slijeda bili značajni, snažnija potpora je dobivena za kauzalni smjer u kojem stavovi prema poslu i organizaciji slijede NOP koje proizlazi iz implicitnog motiva za agresiju. Standardizirani koeficijenti indirektnih efekata za smjer TUR-A-> NOP-> stavovi bili su snažniji (.047 do .061) nego standardizirani koeficijenti indirektnih efekata za smjer TUR-A-> stavovi-> NOP (.020 do .032). Osim toga, snažnije korelacije TUR-A s NOP-om (r = .31) nego sa stavovima (r = -.16 do -.25) bile su u skladu s pretpostavkom da su u kauzalnom slijedu TUR-A i NOP bliži nego TUR-A i stavovi (Edwards i Berry, 2010).

U studiji 2 Galić i suradnici (2018) su pokušali replicirati nalaze prve studije koristeći snažniji istraživački nacrt u kojem su NOP zahvatili putem dva izvora: samoprocjenama sudionika i procjenama dobivenim od dvoje suradnika. Također, koristili su drugačije operacionalizacije NOP-a, stavova prema poslu i organizaciji i eksplicitne ličnosti dok su implicitnu agresivnost ponovno zahvatili TUR-A-om. NOP su ovaj puta operacionalizirali upitnikom Spectora i suradnika (2006). Opću percepciju pravednosti zahvatili su Moormanovom (1991) skalom koja mjeri tri komponente pravednosti: distributivnu, proceduralnu i interakcijsku. Indikator kvalitete socijalne razmjene ovdje je predstavljala percipirana podrška organizacije (Eisenberger, Huntington, Hutchison i Sowa, 1986). Nju su zahvatili putem Colquittovih (2001) mjera instrumentalnosti i organizacijske odanosti, koje čine glavne komponente percepcije podrške organizacije. Zadovoljstvo poslom zahvatili su skalom Brayfielda i Rothea (1951), a eksplicitnu ličnost operacionalizirali su kratkom skalom eksplicitne agresivnosti (Webster i sur., 2014). Sve su mjere sudionici ponovno ispunili u istoj vremenskoj točki.

Medijacijske analize u studiji 2 potvrdile su zaključke studije 1, ali samo za samoprocjene NOP-a. U ovoj studiji svi indirektni efekti za kauzalni smjer u kojem stavovi slijede NOP koje proizlazi iz implicitne agresivnosti ponovno su bili značajni, a standardizirani koeficijenti indirektnih efekata kretali su se od -.030 do -.047. Indirektni efekti za drugi smjer, u kojem stavovi prethode NOP koja proizlaze iz implicitne agresivnosti, bili su značajni samo za percipiranu podršku organizacije (standardizirani indirektni efekt .041) i zadovoljstvo poslom (.039), dok indirektni efekt na samoprocjene NOP-a preko pravednosti nije bio značajan. Dakle, medijacijske analize ponovno su dale snažniju potporu smjeru TUR-A-> NOP-> stavovi iako razlike u veličini indirektnih efekata ovoga puta nisu bile tako velike kao

u studiji 1. Korelacijske analize također su ponovno pokazale snažnije korelacije TUR-A sa samoprocjenama NOP-a (r = .23) nego sa stavovima (r = -.14 do -.19), no i ovdje su razlike bile manje nego u studiji 1. I konačno, nalazi su potvrđeni samo za samoprocjene, ali ne i procjene NOP-a koje nisu značajno korelirale ni s TUR-A-om niti s većinom stavova.

Dakle, u oba uzorka Galića i suradnika (2018), nalazi su išli više u prilog pretpostavci da stavovi predstavljaju naknadne racionalizacije NOP-a koja proizlaze iz implicitne ličnosti. Međutim, iako slabiji, većina indirektnih efekata u smjeru implicitna agresivnost -> stavovi -> NOP je također bila statistički značajna, ukazujući da je i ovaj slijed plauzibilan. Dodatno, kod ovog kauzalnog slijeda svi direktni efekti implicitne agresivnosti na NOP su ostali značajni. To pokazuje da bi i drugi psihološki procesi trebali objasniti efekt implicitne agresivnosti na NOP. Konstrukt koji bi također trebao igrati važnu ulogu u odnosu implicitne agresivnosti s NOP-ima su emocije na radnom mjestu.

Emocije na radnom mjestu kao objašnjenje odnosa implicitne agresivnosti i nepoželjnih organizacijskih ponašanja. Emocije na radnom mjestu bi trebale jednim dijelom objašnjavati kako zaposlenici tendencije koje proizlaze iz implicitne ličnosti transformiraju u radna ponašanja. Teorije dualnih procesa (Vasilopoulos i sur., 2013) emocije u znatno većoj mjeri vezuju uz implicitni nego eksplicitni sustav procesiranja informacija. Na primjer, Metcalfe i Mischel (1999) navode emocije kao neizostavan dio implicitnog sustava te povezuju ovaj sustav s amigdalom, dijelom limbičkog sustava u mozgu koji je odgovoran za procesiranje emocija (Pinel i Barnes, 2018). Epstein (2003) u opisu iskustvenog sustava navodi da emocije igraju ključnu ulogu u njegovom razvoju usmjeravajući pojedinca da ostvari ugodne, a izbjegne neugodne ishode. Također, emocije koje proizlaze iz iskustvenog (implicitnog) sustava glavna su determinanta automatskih ponašanja u situacijama visoke pobuđenosti (Vasilopoulos i sur., 2013).

S obzirom na navedeno, emocije bi trebale igrati važnu ulogu i u razvoju implicitne agresivnosti, pri čemu bi u ovom slučaju najvažnija trebala biti emocija ljutnje. Često doživljavanje emocije ljutnje u mlađoj dobi moglo bi razviti sklonost interpretaciji događaja iz socijalne okoline kao hostilnih. Naime, u socijalnim situacijama gdje razlozi tuđeg ponašanja i prikladan odgovor na to ponašanje nisu potpuno jasni, doživljena emocija ljutnje može pružiti signal da su tuđe namjere hostilne (Anderson i Bushman, 2002). Nadalje, budući da je ljutnja neugodna emocija popraćena doživljajem visoke pobuđenosti (Russell, 1980), ona bi trebala potaknuti na agresivna/antisocijalna ponašanja kako bi se eliminirala ova neugodna emocija i prikladno odgovorilo na percipiranu prijetnju (Anderson i Bushman, 2002). Ova ponašanja

mogu uključivati fizičko i verbalno nasilje, ali i suptilnije oblike poput pasivne agresije (npr. namjerno ignoriranje izvora prijetnje). Ono što je važno je da se tim ponašanjima eliminira neugoda povezana s ljutnjom. Kroz opisani proces s vremenom bi se agresivna ponašanja koja slijede emociju ljutnje mogla u implicitnom sustavu povezati s doživljajem ugode. Ovo pak pruža poticaj pojedincima da usvoje sklonost automatskoj interpretaciji ponašanja drugih i događaja iz okoline kao neprijateljskih. Iako se socijalno nepoželjan motiv za agresiju procesom socijalizacije barem djelomično potiskuje u podsvijest (James i LeBreton, 2012), teško je promijeniti snažnu automatsku vezu nepoželjnih ponašanja i ljutnje koja proizlazi iz implicitne ličnosti (Kahneman, 2011).

Dakle, ljutnja bi trebala igrati važnu ulogu već u samom razvoju implicitne agresivnosti. Stoga je logično da je sklonost doživljavanju ljutnje jedno je od ključnih obilježja agresivnih pojedinaca (Anderson i Bushman, 2002; James i LeBreton, 2012). Ovo prepoznaju i James i LeBreton (2012) budući da u opisu mehanizma doživljavanja sebe kao žrtve moćnijih pojedinaca navode da pristrani zaključci koje donose implicitno agresivni pojedinci „potiču *osjećaje ljutnje i nepravde* “ (str. 35). Također, u prilog ovome idu i nalazi neurobioloških studija koji pokazuju da su, u odnosu na ostatak populacije, neurološke strukture agresivnih ljudi osjetljivije i na prijeteće i na neutralne interpersonalne podražaje (Rosell i Siever, 2015). Uzevši navedeno u obzir jasno je da, ukoliko želimo u potpunosti razumjeti mehanizme djelovanja implicitne agresivnosti na NOP, trebamo razmotriti odnos ove dvije varijable s emocijama, odnosno ljutnjom na radnom mjestu.

Za razliku od stavova, vremenski slijed veze implicitne agresivnosti, ljutnje na radnom mjestu i NOP-a čini se jasnijim. Na primjer, u teoriji afektivnih događaja (TAD; Weiss i Cropanzano, 1996), središnji koncept predstavljaju afektivne reakcije na radnom mjestu koje autori navode kao jednu od glavnih odrednica radnog ponašanja. Dio TAD-e koji je važan za naše istraživanje odnosi se na ulogu koje osobine ličnosti koje oni zovu „afektivne dispozicije“ imaju u determiniranju afektivnih reakcija. Prema ovoj teoriji, razina afektivnih dispozicija, poput osobina pozitivnog i negativnog afektiviteta, predisponira pojedince da imaju snažnije reakcije na pozitivne i/ili negativne događaje na poslu. Na primjer, iako ne treba nužno značiti da će osobe s visokim negativnim afektivitetom biti konstantno loše raspoložene, one će vjerojatno imati snažnije (negativne) emocionalne reakcije na događaje na poslu koje percipiraju negativnima (npr. svađa sa suradnikom). Snažnija emocionalna reakcija bi trebala usmjeriti pojedince na ponašanje koje je prikladno za nošenje s doživljenom emocijom.

Weiss i Cropanzano (1996) se u izlaganju svojih teoretskih pretpostavki fokusiraju na osobine pozitivnog i negativnog afektiviteta (Watson i Tellegen, 1985) ili osobine petfaktorskog modela koje su njima komplementarne, ekstraverziju i nisku emocionalnu stabilnost. No s obzirom na jasnu vezu s ljutnjom, implicitna agresivnost se također barem djelomično može konceptualizirati kao afektivna dispozicija. Ako prilagodimo pretpostavke TAD-e na ovu osobinu, možemo pretpostaviti da bi implicitno agresivni pojedinci trebali doživljavati snažnu emociju ljutnje prilikom suočavanja s događajima na poslu koje smatraju prijetećima, nepravednima, frustrirajućima i sl. Štoviše, struktura njihovog implicitnog sustava ličnosti potiče implicitno agresivne pojedince da pristrano tumače informacije iz okoline, što znači da bi oni trebali i u većoj mjeri percipirati događaje iz okoline kao ugrožavajuće (James i LeBreton, 2012). Ovo upućuje na to da će implicitno agresivni ne samo reagirati snažnije na negativne događaje na poslu, već će i percipirati više događaja na koje mogu reagirati ljutnjom.

Kao što je već navedeno, glavna svrha emocija bi trebala biti motiviranje pojedinca na ponašanje koje je u skladu s doživljenom emocijom. Prema općem modelu agresije (Anderson i Bushman, 2002), jedna od glavnih svrha ljutnje je da učini strukture u pamćenju povezane s agresivnim ponašanjem lakše dostupnima te da dodatno potakne pojedinca na agresivno/antisocijalno ponašanje povećavajući njegovu razinu pobuđenosti. Ovo sve povećava vjerojatnost da će se agresivni pojedinac ukoliko doživi emociju ljutnje upustiti u agresivno/antisocijalno ponašanje. U slučaju ljutnje u radnom kontekstu očit izbor predstavljaju NOP koja, kao i agresivno ponašanje općenito, jednim dijelom uključuju namjeru da se naškodi drugima i tako omogućuju eliminaciju neugodne emocije ljutnje.

Iako smislena, hipoteza o posredujućoj ulozi emocija u odnosu eksplicitne i implicitne ličnosti i NOP-a do sada nije izravno testirana. Meta-analiza Kaplana i suradnika (2009) pruža naznake da je ona točna. Oni su uz pomoć prosječnih meta-analitičkih korelacija pokazali da emocionalni stres na poslu posreduje vezu osobine negativnog afektiviteta i NOP-a. Pretpostavili su da je to zato što upuštanjem u NOP osobe s visokim negativnim afektivitetom ublažavaju negativne emocije na poslu koje su sklone doživljavati. Ono što je također zanimljivo je da je indirektni efekt negativnog afektiviteta na NOP preko stresa bio snažniji nego indirektni efekti preko zadovoljstva poslom i percipirane pravednosti. Ovo ukazuje da vezu afektivne dispozicije poput negativnog afektiviteta s NOP-ima najbolje objašnjavanju emocije na radnom mjestu.

Ukupno, nalazi i teorije sugeriraju: (1) da je emocija ljutnje neodvojiva od motiva za agresiju, (2) da su implicitno agresivni pojedinci skloni percipirati više negativnih događaja na

poslu i snažnije emocionalno reagirati na njih i (3) da emocija ljutnje daje dodatni poticaj pojedincima za agresivno/antisocijalno ponašanje. Uzevši navedeno u obzir možemo pretpostaviti da će ljutnja na radnom mjestu posredovati odnos implicitne agresivnosti i NOP-a.

Iz navedenih razloga, u našem istraživanju htjeli smo ispitati ulogu stavova prema poslu i emocija na radnom mjestu u odnosu implicitne agresivnosti i NOP-a. S obzirom na ranije izložene nalaze o valjanosti ove dvije mjere, implicitnu agresivnost odlučili smo zahvatiti TUR-A-om i IAT-A-om. Dok je hrvatska verzija TUR-A već razvijena i validirana (Galić i sur., 2014), hrvatsku verziju IAT-A trebali smo razviti prije provođenja istraživanja. U nastavku teksta opisat ćemo preliminarno istraživanje u kojem smo razvili i validirali hrvatsku verziju IAT-a za agresivnost.

PRELIMINARNO ISTRAŽIVANJE – RAZVOJ I VALIDACIJA HRVATSKE VERZIJE IAT-A ZA AGRESIVNOST

Kako bismo mogli provesti naše glavno istraživanje, prethodno je bilo potrebno razviti i validirati hrvatsku verziju IAT-a za agresivnost. Nakon što smo razvili podražaje za hrvatsku verziju IAT-A, validirali smo ga kroz tri studije objavljene u radu Parmač Kovačić, Galića i Ružojčića (2018). U dvije studije smo provjerili njegovu povezanost sa samoprocijenjenom agresivnosti i agresivnim/antisocijalnim ponašanjem odmjerenim s nekoliko različitih mjera. Obje studije smo proveli na uzorcima koji su dovoljno veliki ($N > 100$) da bismo dobili stabilne rezultate. Na temelju prijašnjih nalaza i teorije u podlozi IAT-a, očekivali smo da će IAT-A imati niske/neznačajne povezanosti sa samoprocjenama agresivnosti i da će rezultati na IAT-A imati dodatnu valjanost u predviđanju agresivnog/antisocijalnog ponašanja povrh samoprocjena agresivnosti. Također, na temelju ranije navedenih nalaza (npr. Bluemke i Friese, 2012; Bing i sur., 2007) pretpostavili smo da će interakcija između IAT-A i samoprocjena agresivnosti imati dodatnu valjanost u predviđanju agresivnog ponašanja.

Uz to, u iste dvije studije htjeli smo provjeriti vezu između rezultata na IAT-A i socijalno poželjnog odgovaranja. Iako su nalazi Bansea i suradnika (2015) ukazali da rezultat na IAT-A nije značajno povezan sa socijalno poželjnim odgovaranjem, oni nisu bili u potpunosti jednoznačni s obzirom da su veličine korelacija znatno varirale. Ovo bi se moglo pripisati tome što su Banse i suradnici koristili različite mjere socijalno poželjnog odgovaranja kroz različite studije, a tretirali su ih kao mjere istog konstrukta. Novije konceptualizacije i mjere socijalno poželjnog odgovaranja (Paulhus, 2002) otkrivaju da ovaj konstrukt ima složenu strukturu i da

se na temelju sadržaja može podijeliti na egoističku i moralističku komponentu. Moralističko socijalno poželjno odgovaranje (M-SPO) tiče se negiranja težnji k socijalno devijantnim ponašanjima, kao što je agresivno ponašanje. Stoga bi u teoriji samo M-SPO trebalo biti povezano s agresivnosti pa smo se u našem istraživanju usmjerili na tu vezu.

Dodatno, kako bismo provjerili vezu između IAT-A i socijalno poželjnog odgovaranja, testirali smo njegovu podložnost namjernom lažiranju odgovora. Do sada je nekoliko studija provjeravalo otpornost na lažiranje IAT-a za mjerenje pojma o sebi (npr. Egloff i Schmukle, 2002; Stieger, Göritz, Hergovich i Voracek, 2011). Rezultati su pokazali da je IAT znatno otporniji na lažiranje u odnosu na mjere samoprocjene, odnosno rezultat na njemu se može samo malo „uljepšati" čak i pod jasnom uputom za povoljnu samoprezentaciju (npr. „pokušajte se prikazati neanksioznom osobom"; Stieger i sur., 2011). Dakle, očekivali smo da rezultati na IAT-A neće biti povezani s rezultatima na upitniku M-SPO-a niti će biti podložni lažiranju odgovora kada je ispitanicima naloženo da iskrivljuju svoje odgovore kako bi ostavili što bolji dojam.

Razvoj hrvatske verzije IAT-a za agresivnost

U razvoju hrvatske verzije IAT-A glavni zadatak bio je definirati kategorije ciljnog pojma i osobine koja se mjeri (tj. agresivnosti) te podražaje povezane s tim kategorijama. Kao i prijašnja istraživanja, dvije suprotstavljene kategorije pojma o sebi definirali smo riječima „*Ja*" i „*Drugi*". Dvije suprotstavljene kategorije agresivnosti definirali smo riječima „*Agresivnost*" i „*Miroljubivost*". Riječi koje smo koristili kao podražaje vezane uz kategorije pojma o sebi (npr. *moje, njihovo, mene*) također smo preuzeli iz prijašnjih istraživanja (Banse i sur., 2015; Uhlmann i Swanson, 2004) i prilagodili ih na hrvatski. Za svaku kategoriju pojma o sebi korišteno je po deset riječi. Riječi koje opisuju kategorije agresivnosti odabrali smo uz pomoć uzorka studenata psihologije (N = 73) čiji je zadatak bio da zapišu sve riječi (imenice, glagole ili pridjeve) koje im prve padnu na pamet kada pomisle na agresivnost odnosno miroljubivost. Za kategoriju agresivnosti i kategoriju miroljubivosti kao podražaje smo odabrali po 10 riječi koje su studenti najčešće spominjali u svojim odgovorima. Odabrane riječi za kategorije agresivnosti i miroljubivosti prikazane su u Tablici 5.

IAT-A smo razvili u programu Inquisit 4 Lab (2014). Činilo ga je standardnih sedam blokova podražaja poput onih prikazanih u Tablici 4. U svim studijama, redoslijed prikazivanja kritičnih blokova (3+4 i 6+7) bio je rotiran između ispitanika. U svakom bloku, zadatak ispitanika bio je što brže razvrstati riječi koje su se pojavljivale u sredini računalnog ekrana u

parove kategorija pojma o sebi i agresivnosti koje su se nalazile s gornje lijeve i desne strane ekrana. Sudionici su razvrstavali riječi tipkama „E“ i „I“ na tipkovnici. Ukoliko bi sudionici točno razvrstali riječ na ekranu bi im se prikazala nova riječ, dok bi se nakon netočnog razvrstavanja pojavilo veliko crveno slovo „X“. Ovo je pokazivalo sudioniku da je učinio pogrešku i da ju mora ispraviti pritiskanjem suprotne tipke kako bi mogao nastaviti s rješavanjem testa.

Tablica 5.

Riječi koje su korištene za podražaje za kategorije agresivnosti u hrvatskoj verziji IAT-a za agresivnost.

Agresivnost	**Miroljubivost**
Agresija	Miroljubivost
Sukob	Blagost
Nasilje	Kompromis
Tući se	Dogovor
Napasti	Surađivati
Svađati se	Smirivati
Bijes	Popustiti
Udariti	Pomiriti se
Prijetiti	Udovoljiti
Zlostavljati	Mirotvorac

U svim studijama, rezultat na IAT-A računali smo poboljšanim *D* algoritmom s ugrađenom kaznom za pogreške (*D1* u Greenwald, Nosek i Banaji, 2003). Pozitivan *D* rezultat ukazuje na snažniju vezu između implicitnog pojma o sebi i agresivnosti u odnosu na vezu implicitnog pojma o sebi i miroljubivosti. Negativni *D* ukazuje na snažniju vezu između implicitnog pojma o sebi i miroljubivosti u odnosu na vezu implicitnog pojma o sebi i agresivnosti.

U nastavku ćemo prikazati tematski podijeljene rezultate tri studije u kojima smo validirali hrvatski IAT-A. Prvo ćemo prikazati nalaze studija 1 i 2 u kojima smo provjerili konstruktnu i prediktivnu valjanost IAT-A. Nakon toga ćemo prikazati nalaze ovih studija koji su se ticali povezanosti rezultata IAT-A sa socijalno poželjnim odgovaranjem te nalaze treće studije koja se bavila otpornošću IAT-A na namjerno iskrivljavanje odgovora, tj. lažiranje.

Provjera konstruktne i prediktivne valjanosti hrvatske verzije IAT-A

Da bismo provjerili konstruktnu i prediktivnu valjanost hrvatske verzije IAT-A, korelirali smo rezultate na IAT-A sa samoprocjenama agresivnosti i agresivnim/antisocijalnim ponašanjem na dva velika studentska uzorka. U studiji 1, uzorak studenata psihologije rješavao je IAT-A i upitnike agresivnosti. Razinu njihovog agresivnog ponašanja su procijenili njihovi bliski prijatelja i/ili rodbina te su sudjelovali u igri koja je mjerila antisocijalno ponašanje. U studiji 2 pokušali smo replicirati nalaze studije 1 na uzorku studenata kineziologije, korelirajući rezultate na IAT-A sa samoprocjenama agresivnosti i agresivnog/antisocijalnog ponašanja u sportu.

Studija 1 – studenti psihologije.

Cilj studije 1 bio je provjeriti valjanost IAT-A korelirajući ga s poznatom mjerom eksplicitne agresivnosti i dva kriterija vezana za agresivno/antisocijalno ponašanje – procjenama agresivnog ponašanja sudionika i antisocijalnim ponašanjem sudionika u laboratorijskoj situaciji.

Kao indikator agresivnog ponašanja koristili smo procjene koje su o agresivnom ponašanju sudionika dali njihovi poznanici. Iako procjene nisu izravno opažena ponašanja, mogu poslužiti kao približno dobra mjera agresivnog ponašanja u uobičajenom socijalnom kontekstu jer odražavaju opažljiva agresivna ponašanja sudionika agregirana kroz niz situacija (Banse i sur., 2015). Kao drugu mjeru ponašanja koristili smo igru diktatora u kojoj sudionici trebaju podijeliti određeni iznos novca između sebe i nepoznate druge osobe. Iznos novca koji sudionici zadrže za sebe u ovoj igri je korišten u ranijim istraživanjima kao objektivna mjera antisocijalnog ponašanja (npr. Millet i Dewitte, 2009).

Metodologija.

Sudionici. U ovoj studiji je sudjelovao 171 student psihologije Filozofskog fakulteta u Zagrebu. Svi sudionici bili su na prvoj ili trećoj godini studija. Uzorak su većinom činile žene (77.8%), a prosječna dob bila je 20.47 godina.

Instrumenti. Cronbach α pouzdanost hrvatske verzije IAT-A u studiji 1 iznosila je .78.

Za mjeru eksplicitne agresivnosti koristili smo samoprocjene na kognitivno-emocionalnoj komponenti Upitnika agresivnosti (Buss i Perry, 1992). Prema Bussu i Perryju (1992), ova komponenta agresivnosti uključuje fiziološku pobuđenost i pripremu na agresivno ponašanje (ljutnja, 7 čestica, primjer „*Teško mi je kontrolirati svoju narav*“) i tendenciju doživljavanja osjećaja nepravde i animoziteta (hostilnost, 8 čestica, primjer „*Ponekad imam osjećaj da mi se ljudi smiju iza leđa*“). Odgovore na 15 čestica sudionici su davali na ljestvici od 1 (*izrazito netipično za mene*) do 7 (*izrazito karakteristično za mene*). Cronbach α koeficijent pouzdanosti u ovoj studiji je iznosio .87.

Kao što je ranije navedeno, agresivno/antisocijalno ponašanje zahvatili smo na dva načina. Procjene agresivnog ponašanja na bihevioralnoj komponenti Upitnika agresivnosti (Buss i Perry, 1992) prikupili smo od dvije osobe koje su dobro poznavale ciljanog ispitanika. Sve čestice bile su napisane u trećem licu, a procjenjivači su odgovarali na njih na skali od 1 (*izrazito netipično za njega/nju*) do 7 (*izrazito karakteristično za njega/nju*). Prema Bussu i Perryju (1992) bihevioralna komponenta agresivnosti uključuje nanošenje fizičkih povreda ili ozljeda drugima (9 čestica, primjer „*Ukoliko je isprovociran(a), mogao/-la bi udariti drugu osobu*“) te verbalnu agresiju poput vrijeđanja (5 čestica, primjer „*Teško mu/joj je suzdržati se od upuštanja u svađu kad se ljudi ne slažu s njim/njom*“). Rezultat na procjenama agresivnog ponašanja za svakog smo sudionika izračunali kao prosjek procjena dva njegova procjenjivača (korelacija između procjenjivača iznosila je .43, $p < .01$). U ovoj studiji, Cronbach α za uprosječene procjene dvaju procjenjivača iznosila je .87.

Drugi indikator agresivnog/antisocijalnog ponašanja bio je rezultat u hipotetskoj igri diktatora u kojoj je zadatak sudionika bio da preuzmu ulogu „diktatora“ zamišljajući da su dobili 100 kn koje trebaju raspodijeliti između sebe i neke nasumično odabrane druge osobe. Sudionici su trebali odlučiti koliko bi od 0 do 100 kn dodijelili drugoj osobi. Kao mjeru antisocijalnog ponašanja koristili smo iznos novca koji su sudionici odlučili zadržati za sebe. Budući da su istraživanja pokazala da se prava igra diktatora, sa stvarnim novcem i drugim osobama kojima se novac dodjeljuje, ne razlikuje od hipotetske igre diktatora s obzirom na količinu novca dodijeljenu drugoj osobi (Ben-Ner, Kramer i Levy, 2008), ovakva primjena metode bi trebala adekvatno zahvaćati antisocijalno ponašanje.

Postupak. Istraživanje smo proveli u praktikumu Filozofskog fakulteta u Zagrebu gdje su sudionici prvo riješili IAT-A te zatim ispunili upitnik eksplicitne agresivnosti putem

računala. Podatke smo prikupili individualnim testiranjem uz prisutnost eksperimentatora koji je prije svakog instrumenta prošao kroz upute sa sudionicima. Dio sudionika (n = 69) je prije ispunjavanja mjera implicitne i eksplicitne agresivnosti sudjelovao u igri diktatora.

Procjene agresivnog/antisocijalnog ponašanja prikupljene su putem online upitnika. Sudionici su kao procjenjivače trebali odabrati dvoje ljudi s kojima su bili u bliskom kontaktu unatrag najmanje šest mjeseci. Nakon toga, sudionici su proslijedili poveznicu na online upitnik odabranim procjenjivačima. Obje procjene prikupili smo za 152 sudionika (89% uzorka).

Sudjelovanje u istraživanju bilo je dobrovoljno i anonimno. Sudionici su sve instrumente ispunili pod šifrom, a procjenjivači su ispunili upitnike za procjenu pod istom tom šifrom, koju su im dali sudionici. Na ovaj način smo mogli povezati podatke istog sudionika dobivene na različitim mjernim instrumentima i ujedno osigurati anonimnost sudionicima.

Rezultati. Deskriptivni podaci i rezultati korelacijskih analiza prikazani su u Tablici 6.

Prosječni rezultat na IAT-A u ovoj studiji je iznosio -0.48 (SD = 0.34), što ukazuje na niske razine implicitne agresivnosti u ovom uzorku. Dakle, sudionici su u prosjeku imali snažnije veze između implicitnog pojma o sebi i miroljubivosti nego implicitnog pojma o sebi i agresivnosti. Ovaj nalaz u skladu je s prijašnjim nalazima dobivenim na uzorcima srednjoškolaca i studenata (Grumm i sur., 2011; Uhlmann i Swanson, 2004).

Što se tiče povezanosti IAT-A s eksplicitnom agresivnosti ona je bila značajna, ali niska. Ovaj nalaz je u skladu s prijašnjim istraživanjima IAT-A (Banse i sur., 2015; Grumm i sur., 2011) koja sugeriraju da IAT-A zahvaća dio agresivnosti koji je povezan s, ali različit od eksplicitne agresivnosti. Dodatno, ovaj rezultat u skladu je s meta-analizama De Cuyper i suradnika (2017) i Hofmana i suradnika (2005) koje su pokazale da rezultati na IAT-u prosječno koreliraju s komplementarnim eksplicitnim mjerama nisko do srednje visoko (r = .20 do .24).

Vezano za prediktivnu valjanost, IAT-A bio je značajno povezan s procjenama agresivnog ponašanja – sudionike s višim rezultatom na IAT-A procjenjivači su opisali agresivnijima. Iako nešto niža nego što bismo očekivali iz radova Bansea i suradnika (2015) i Grumma i suradnika (2011), ova korelacija bila je viša nego ona između eksplicitne agresivnosti i procjena agresivnog ponašanja (.25 u odnosu na .14). Suprotno očekivanjima, IAT-A nije korelirao sa antisocijalnim ponašanjem u igri diktatora, dok je korelacija između samoprocjena agresivnosti i ponašanja u igri diktatora bila marginalno značajna (.21, p < .10).

Tablica 6.

Deskriptivni podaci i korelacije varijabli u validacijskoj studiji IAT-a za agresivnost na uzorku studenata psihologije (n = 171)

	M (SD)	1	2	3
1. IAT-A	-0.48 (0.34)			
2. Agresivnost (samoprocjene)	3.14 (0.94)	.20*		
3. Agresivno ponašanje (procjene poznanika)[1]	2.63 (0.69)	.25**	.14	
4. Antisocijalno ponašanje u igri diktatora[2]	56.94 (14.99)	.12	.21	-.03

Legenda: [1] Korelacije su izračunate na sudionicima s dvije procjene ponašanja (n = 152); [2] Korelacije su izračunate na sudionicima koji su sudjelovali u igri diktatora (n = 69); *p < .05; **p < .01

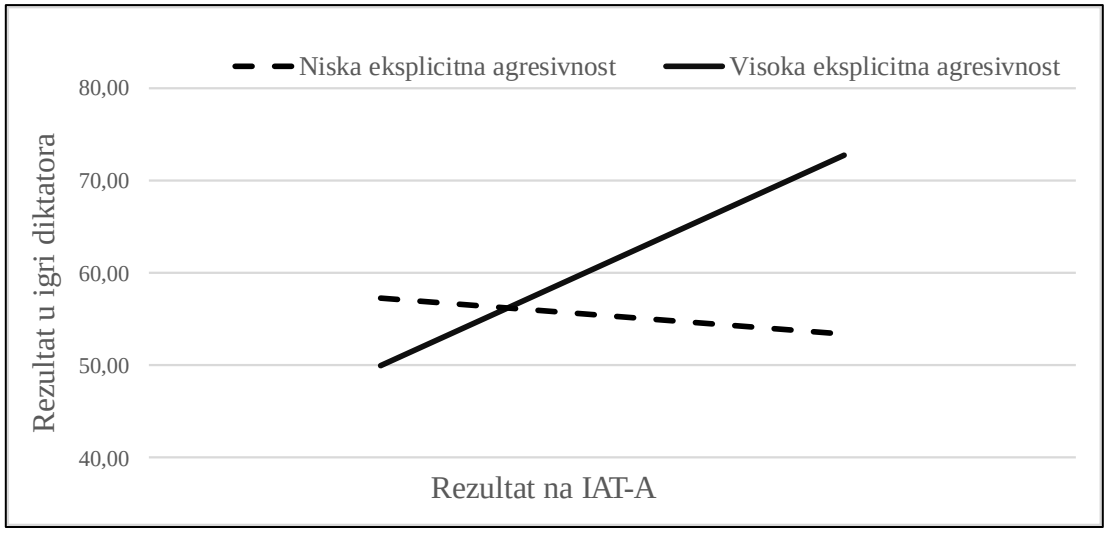
Kako bismo provjerili ima li IAT-A dodatnu valjanost u predviđanju agresivnog ponašanja povrh mjera eksplicitne agresivnosti i kako bismo provjerili predviđa li interakcija IAT-A i eksplicitne agresivnosti agresivna ponašanja, proveli smo dvije hijerarhijske regresijske analize. Kriteriji su bile procjene agresivnog ponašanja i rezultat u igri diktatora. Eksplicitnu agresivnost uvrstili smo kao prediktor u prvom koraku, rezultate na IAT-A u drugom i interakciju ove dvije varijable u trećem koraku.

U skladu s očekivanjima, IAT-A predviđao je procjene agresivnog ponašanja povrh eksplicitne agresivnosti ($\beta = .23$, $p < .01$), objašnjavajući dodatnih 5% varijance. S druge strane, samoprocjene agresivnosti nisu značajno predviđale procjene agresivnog ponašanja. Ovo je u skladu s prijašnjim nalazima koji pokazuju da se dodatna valjanost IAT-A kreće od 5 do 15% objašnjene varijance agresivnog ponašanja (Banse i sur., 2015; Grumm i sur., 2011). Interakcija IAT-A s eksplicitnom agresivnosti nije značajno predviđala procjene agresivnog ponašanja.

Za rezultat na igri diktatora, niti eksplicitna niti implicitna agresivnost nisu bili značajni prediktori. Međutim, njihova interakcija značajno je predvidjela antisocijalno ponašanje u igri diktatora ($\beta = .30$, $p < .05$), objašnjavajući 9% varijance. Sudionici koji su bili i implicitno i eksplicitno agresivni izrazili su najvišu razinu antisocijalnog ponašanja u igri diktatora zadržavajući veći dio novca za sebe (Slika 2). Čini se da je samo jedna vrsta agresivnosti bila nedovoljna za iskazivanje antisocijalnog ponašanja u laboratorijskoj situaciji.

Ukupno gledano, rezultati na uzorku studenata psihologije sugerirali su da bi IAT-A mogao biti valjana mjera implicitne agresivnosti budući da je imao zadovoljavajuću pouzdanost te bio nisko povezan s mjerom eksplicitne agresivnosti. Uz to, rezultati na IAT-A objašnjavali

su procjene agresivnog ponašanja povrh mjere eksplicitne agresivnosti, dok su u interakciji s eksplicitnom agresivnosti predviđali antisocijalno ponašanje u laboratorijskoj situaciji. Međutim, s obzirom na relativno niske veličine efekata, prije donošenja čvrstih zaključaka htjeli smo replicirati nalaze na drukčijim kriterijskim mjerama agresivnog ponašanja i na drugom uzorku sudionika.



Slika 2. Interakcija IAT-a za agresivnost (IAT-A) i eksplicitne agresivnosti u predviđanju novčanog iznosa koji su studenti psihologije zadržali za sebe u igri diktatora.

Studija 2 – studenti kineziologije.

Glavni cilj ove studije bio je replicirati nalaze dobivene na uzorku studenata psihologije na drugom uzorku sudionika. U ovoj studiji koristili smo uzorak studenata kineziologije koji su aktivni u sportu. Studente kineziologije smo odabrali iz dva razloga. Kao prvo, neke studije su pokazale da je implicitna agresivnost odmjerena IAT-A-om pozitivno povezana s učinkom u sportu (Teubel i sur., 2011) pa smo očekivali da bi implicitna agresivnost mogla biti viša u uzorku aktivnih sportaša nego studenata psihologije. Povezano s tim, postotak muškaraca među studentima kineziologije je otprilike proporcionalan postotku žena među studentima psihologije. Iz tih razloga, smatrali smo da je replikacija nalaza studije 1 na ovakvom uzorku i na mjerama agresivnog ponašanja u sportu kao kriterijskim varijablama važan korak u validaciji hrvatske verzije IAT-A.

Metodologija.

Sudionici. U istraživanju je sudjelovalo 105 studenata druge godine Kineziološkog fakulteta u Zagrebu. U uzorak smo uključili samo studente koji su sudjelovali u barem jednom sportskom natjecanju u proteklih šest mjeseci. Prosječna dob bila im je 20.63 godina (*SD* = 1.08), a uzorak su većinom činili muški studenti (77.1%).

Instrumenti. Cronbach α pouzdanost IAT-A u ovoj studiji iznosila je .81.

Za mjerenje eksplicitne agresivnosti koristili smo samoprocjene kognitivno-emocionalne komponente kratke verzije Upitnika agresivnosti (Webster i sur., 2014). U ovoj kratkoj mjeri agresivnosti, kognitivno-emocionalna komponenta zahvaćena je s ukupno šest čestica od kojih tri zahvaćaju ljutnju, a tri hostilnost. Kao i u duljoj verziji upitnika, sudionici su odgovore na sve čestice davali na ljestvici od 1 (*izrazito netipično za mene*) do 7 (*izrazito karakteristično za mene*). Cronbach α pouzdanost ovog instrumenta iznosila je .72.

Agresivno odnosno antisocijalno ponašanje mjerili smo s dva upitnika. Za mjerenje agresivnog ponašanja u sportu koristili smo Maxwellovu (2004) Skalu agresivnosti (SA), koju su činile četiri čestice koje mjere učestalost upuštanja u agresivna ponašanja koja se mogu pojaviti u praktički svakom sportu. Ovo je uključivalo agresivna ponašanja prema protivnicima (npr. „*Namjerno sam ljutio/la svoje suparnike*“) i prema sucima/službenom osoblju („*Raspravljao/la sam sa sucima/službenim osobama*“). Također, koristili smo Skalu antisocijalnog ponašanja u sportu (SAPS; Kavussanu i Boardley, 2009) koju čini osam čestica koje opisuju nepoželjna ponašanja u sportu usmjerena prema protivniku (npr. „*Namjerno sam napravio/la prekršaj na suparniku*“). Na obje skale, sudionici su trebali procijeniti koliko se često upuštaju u agresivna/antisocijalna ponašanja na ljestvici od 1 (*nikad*) do 5 (*vrlo često*). Cronbach α pouzdanost za SA iznosila je .75, a za SAPS .87.

Postupak. Podatke smo prikupili u učionicama za vrijeme nastave sudionika. Svi sudionici su riješili IAT-A na prijenosnom računalu, a mjeru eksplicitne agresivnosti i dvije mjere agresivnog/antisocijalnog ponašanja u papirnatom obliku. Prikupljanje podataka provedeno je u manjim grupama od otprilike 20 studenata, uz prisutnost eksperimentatora koji je prije primjene svakog instrumenta pročitao upute sudionicima.

Sudjelovanje je bilo dobrovoljno i anonimno. Kako bismo mogli povezati podatke istog sudionika dobivene na različitim mjernim instrumentima i ujedno osigurati anonimnost sudionicima, sudionici su ispunjavali instrumente pod šifrom.

Rezultati. Deskriptivni podaci i korelacije IAT-A s mjerom eksplicitne agresivnosti i dva indikatora agresivnog/antisocijalnog ponašanja u sportu prikazani su u Tablici 7.

Suprotno našim očekivanjima, prosječni *D* rezultat uzorka studenata kineziologije na IAT-A bio je skoro identičan onom studenata psihologije ($M_{kineziologija}$ = -0.49; $M_{psihologija}$ = -0.48; $t(273) = 0.22$; $p > .05$). Drugim riječima, i studenti kineziologije su u prosjeku imali snažnije veze implicitnog pojma o sebi i miroljubivosti nego implicitnog pojma o sebi i agresivnosti. Što se tiče mjere eksplicitne agresivnosti, iako su studenti kineziologije imali prosječno viši rezultat od studenata psihologije ($M_{kineziologija}$ = 3.41; $M_{psihologija}$ = 3.14; $t(266) = 2.17$; $p < .05$; $d = 0.27$), taj rezultat je i dalje bio ispod srednje vrijednosti mjerne ljestvice upitnika agresivnosti.

Tablica 7.

Deskriptivni podaci i korelacije varijabli u validacijskoj studiji IAT-a za agresivnost na uzorku studenata kineziologije (n = 105)

	M (SD)	1	2	3
1. IAT-A	-0.49 (0.39)			
2. Agresivnost (samoprocjene)	3.41 (1.07)	.00		
3. Agresivno ponašanje u sportu (SA)	2.38 (0.88)	.30**	.25**	
4. Antisocijalno ponašanje u sportu (SAPS)	2.59 (0.87)	.27**	.32**	.75**

Legenda: $^{**}p < .01$

Kako bismo provjerili valjanost IAT-A, prvo smo provjerili njegovu povezanost s mjerom eksplicitne agresivnosti. U skladu s očekivanjima, ta povezanost nije bila značajna ($r = .00$). Ovo ponovno ukazuje na to da IAT-A zahvaća dio agresivnosti koji se razlikuje od eksplicitne agresivnosti.

Korelacije IAT-A s agresivnim/antisocijalnim ponašanjem u sportu također su bile u skladu s očekivanjima budući da je IAT-A imao značajne povezanosti s obje mjere ponašanja ($r_{SA} = .30$, $r_{SAPS} = .27$, obje $p < .01$). Drugim riječima, implicitno agresivni pojedinci se upuštaju u više agresivnog i antisocijalnog ponašanja u sportu. Uz to, treba istaknuti da su, u skladu s literaturom (Schnabel i sur., 2008a), povezanosti IAT-A s kriterijem bile slične povezanosti mjera eksplicitne agresivnosti s kriterijem ($r_{SA} = .25$, $r_{SAPS} = .32$, obje $p < .01$).

Kako bismo provjerili predviđa li IAT-A agresivno/antisocijalno ponašanje povrh upitnika agresivnosti i ispitali predviđa li interakcija implicitne i eksplicitne agresivnosti ovo ponašanje, kao i u studiji 1, proveli smo dvije regresijske analize s rezultatima na SA i SAPS kao zavisnim varijablama. U obje analize, eksplicitnu agresivnost smo uvrstili u prvom koraku, IAT-A u drugom i interakciju u trećem koraku.

U skladu s očekivanjima, rezultati na IAT-A značajno su predviđali rezultate na oba indikatora agresivnog/antisocijalnog ponašanja povrh mjere eksplicitne agresivnosti (β_{SA} = .30, $p < .01$; β_{SAPS} = .26, $p < .01$), objašnjavajući dodatnih 7-9% varijance. Samoprocjene agresivnosti su nakon ubacivanja IAT-A ostale značajan prediktor oba indikatora agresivnog/antisocijalnog ponašanja (β_{SA} = .26, $p < .01$; β_{SAPS} = .31, $p < .01$), dok interakcija implicitne i eksplicitne agresivnosti nije predviđala niti jedan od indikatora.

Kao i na uzorku studenata psihologije, rezultati na uzorku studenata kineziologije sugerirali su da je IAT-A valjana mjera implicitne agresivnosti. Imao je zadovoljavajuću pouzdanost i nije bio povezan s rezultatima na mjeri eksplicitne agresivnosti. Uz to, predviđao je agresivno/antisocijalno ponašanje odmjereno dvama različitim instrumentima povrh eksplicitne agresivnosti. No prije donošenja konačnog zaključka o valjanosti IAT-A za mjerenje implicitne agresivnosti, htjeli smo provjeriti posjeduje li još jedno obilježje koje bi mjera implicitne ličnosti trebala imati – otpornost na socijalno poželjno odgovaranje.

Provjera otpornosti hrvatske verzije IAT-A na socijalno poželjno odgovaranje

Kako bismo provjerili otpornost IAT-A na socijalno poželjno odgovaranje, na uzorcima studenata psihologije i kineziologije iz studija 1 i 2 smo korelirali rezultat na IAT-A s moralističkom komponentom socijalno poželjnog odgovaranja. Ova komponenta socijalno poželjnog odgovaranja je konceptualno bliža osobini agresivnosti. Međutim, snažniji test otpornosti IAT-A na iskrivljavanje odgovora je testiranje stabilnosti njegovih rezultata u situaciji u kojoj sudionici pokušavaju lažirati svoje odgovore na tom testu. Stoga smo na poduzorku studenata psihologije iz studije 1 uz iskrene odgovore prikupili i odgovore na IAT-A i mjeri eksplicitne agresivnosti u situaciji u kojoj im je dana uputa da lažiraju svoje odgovore na navedenim instrumentima.

Povezanost rezultata na hrvatskom IAT-A i upitniku socijalno poželjnog odgovaranja.

Metodologija.

Sudionici i postupak. Sudionici su bili isti studenti psihologije i kineziologije opisani u studijama 1 i 2. Upitnik M-SPO-a primijenjen je u oba uzorka nakon IAT-A, zajedno s upitnikom agresivnosti.

Instrumenti. Kako bismo izmjerili moralističko socijalno poželjno odgovaranje (M-SPO), primijenili smo upitnik koji su razvili Parmač Kovačić, Galić i Jerneić (2014). Ovaj upitnik čini 10 čestica koje opisuju društveno nepoželjna ponašanja koja ljudi negiraju ako se žele prikazati u pozitivnom svjetlu (npr. „*Imam neke prilično ružne navike*“). Sudionici su trebali iskazati slaganje sa česticama na ljestvici od 1 (u*opće se ne odnosi na mene*) do 5 (*u potpunosti se odnosi na mene*). Cronbach α upitnika M-SPO-a na uzorku studenata psihologije iznosila je .77, a na uzorku studenata kineziologije .76.

Rezultati. Niti u jednom uzorku IAT-A nije značajno korelirao s rezultatima na upitniku M-SPO-a. Korelacija na uzorku studenata psihologije iznosila je -.10, a na uzorku studenata kineziologije -.13. S druge strane, rezultati na upitniku agresivnosti u oba su uzorka bili negativno povezani s M-SPO-om. Na studentima psihologije povezanost je bila srednje visoka (r = -.46, p < .01), a na studentima kineziologije visoka (r = -.59, p < .01). Dakle, nalazi obje studije pokazali su da se rezultati na eksplicitnoj agresivnosti značajno preklapaju s moralističkim SPO-om. S druge strane, rezultati na IAT-A bili su neovisni od socijalno poželjnog odgovaranja u moralističkoj domeni.

Studija 3 - otpornost hrvatskog IAT-A na lažiranje odgovora.

U odnosu na neke ranije studije koje su koristile generičke upute poput „pokušajte ostaviti veoma dobar dojam“ (npr. Egloff i Schmuckle, 2002), u ovoj studiji smo testirali otpornost IAT-A na lažiranje usporedbom rezultata u tipičnoj primjeni i simuliranoj selekcijskoj situaciji. U simuliranoj selekciji smo zamolili sudionike da riješe instrumente kako bi se prikazali kao idealan kandidat za medicinsku sestru/tehničara u domu za djecu i mlade. Odabrali smo ovo radno mjesto jer smo pretpostavili da je za njega agresivnost izrazito nepoželjna karakteristika. Uzevši u obzir pretpostavku da IAT-A zahvaća automatske procese, zajedno s nalazima istraživanja lažiranja koja jasno pokazuju da ljudi mogu lažirati na upitnicima ličnosti ukoliko se od njih traži da to naprave (npr. Viswesvaran i Ones, 1999),

očekivali smo veće razlike između situacije iskrenog odgovaranja i simulirane selekcije na upitnicima agresivnosti nego na IAT-A.

Metodologija.

Sudionici i postupak. U ovom dijelu istraživanja sudjelovalo je 70 studenata psihologije prve godine koji su sudjelovali u studiji 1. Prosječna dob sudionika bila je 19.34 godina (*SD* = 1.93), a uzorak su većinom činile žene (75.7%). Tjedan dana nakon ispunjavanja IAT-A i mjere eksplicitne agresivnosti pod uputom da odgovaraju iskreno, studenti prve godine su ispunili iste mjerne instrumente u simuliranom selekcijskom postupku za radno mjesto medicinske sestre/tehničara u domu za djecu i mlade. Oglas za posao medicinske sestre/tehničara korišten u situaciji simulirane selekcije prikazan je u Prilogu 1. Ispunjavanje u obje situacije provedeno je u praktikumu Filozofskog fakulteta u Zagrebu.

Instrumenti. Cronbach α pouzdanost IAT-A na poduzorku studenata prve godine psihologije u situaciji iskrenog odgovaranja iznosila je .75, a u situaciji simulirane selekcije .81. Cronbach α pouzdanost samoprocjena na kognitivno-emocionalnoj komponenti Upitnika agresivnosti (Buss i Perry, 1992) iznosila je .88 u situaciji iskrenog odgovaranja i .90 u situaciji simulirane selekcije.

Tablica 8.

Usporedba rezultata na IAT-A i samoprocjenama agresivnosti između situacije iskrenog odgovaranja i simulirane selekcijske situacije za posao medicinske/og sestre/tehničara

	Iskrena situacija	Simulirana selekcija	*t (df)*	Veličina efekta (Cohenov d_z)
	M (SD)	*M (SD)*		
1. IAT-A	-0.44 (0.33)	-0.42 (0.34)	-0.44 (69)	-0.05
2. Agresivnost (samoprocjene)	3.22 (0.99)	1.47 (0.58)	15.45 (68)**	1.86

Legenda: $^{**}p < .01$

Rezultati. Usporedba rezultata na IAT-A i mjeri eksplicitne agresivnosti u situacijama iskrenog odgovaranja i simulirane selekcije prikazana je u Tablici 8. Dok su rezultati na IAT-A u obje situacije bili skoro identični ($M_{iskreno}$ = -0.44, $M_{selekcija}$ = -0.42, $p > .05$), na upitniku agresivnosti sudionici su imali znatno niži prosječan rezultat u simuliranoj selekcijskoj situaciji (M = 1.47) nego u situaciji iskrenog odgovaranja (M = 3.22, $p < .01$). Uz to, korelacije između

rezultata u dvije situacije ispunjavanja bile su niže za upitnik agresivnosti (r = .38, p < .01) nego za IAT-A (r = .49, p < .01).

Zaključak preliminarnog istraživanja

Ukupno, tri preliminarne studije na studentima su pokazale da je hrvatski IAT-A valjana mjera implicitne agresivnosti spremna za korištenje u istraživanjima na uzorcima zaposlenika. Pokazao je dobru pouzdanost tipa interne konzistentnosti na svim uzorcima. Također, bio je slabo ili neznačajno povezan sa samoprocjenama agresivnosti te je predviđao agresivno ponašanje povrh samoprocjena agresivnosti ili u interakciji s njima. Uz to, bio je manje podložan socijalno poželjnom odgovaranju od upitnika agresivnosti. Zajedno ovi nalazi pokazuju da smo ovom mjerom uspjeli zahvatiti implicitne aspekte agresivnosti koji nisu obuhvaćeni upitnicima ličnosti.

CILJ ISTRAŽIVANJA

Istraživanje Galića i suradnika (2018) pokazalo je da bi stavovi prema poslu i organizaciji mogli jednim dijelom predstavljati naknadne racionalizacije ponašanja koja proizlaze iz implicitne ličnosti. Međutim, iako su implicirali kauzalni slijed među varijablama, u obje studije koristili su istraživački nacrt sa samo jednom točkom mjerenja. Također, nalaze su potvrdili samo na samoprocjenama, ali ne i suradničkim procjenama NOP-a te samo za TUR-A kao mjeru implicitne agresivnosti. U ovom istraživanju naš cilj bio je replicirati ove nalaze snažnijim istraživačkim nacrtom u kojem smo implicitnu agresivnost zahvatili dvjema različitim metodama i stavove prema poslu i NOP mjerili u dva navrata. Osim toga, u istraživanju smo htjeli dodatno istražiti psihološke procese koji objašnjavaju povezanost implicitne agresivnosti i NOP-a ispitujući ulogu emocija na radnom mjestu u tom odnosu.

Uz TUR-A, implicitnu agresivnost izmjerili smo i IAT-A-om koji do sada nije ispitivan u organizacijskom kontekstu. Ukoliko bismo uspjeli replicirati rezultate na obje mjere implicitne agresivnosti, naši zaključci o odnosu implicitne agresivnosti s NOP-om, stavovima prema poslu te emocijama na radnom mjestu bili bi snažniji (vidi Leavitt, Mitchell i Peterson, 2010).

U odnosu na istraživački nacrt u kojem su sve varijable odmjerene u istoj vremenskoj točki, longitudinalni nacrt u kojem smo, uz suradničke procjene NOP-a, prikupili samoprocjene NOP-a, stavova i emocija u dva navrata omogućuje nam donošenje nešto snažnijih zaključaka o kauzalnom slijedu odnosa ovih varijabli. To je zato što vremenskim razdvajanjem stavova/emocija i NOP-a možemo bolje usporediti modele koji pretpostavljaju različiti slijed varijabli. Naime, o uzročno-posljedičnom slijedu odnosa među varijablama možemo zaključivati ako utvrdimo (1) da su varijable povezane, (2) da pretpostavljeni uzrok vremenski prethodi posljedici i (3) da možemo odbaciti plauzibilna alternativna objašnjenja ovog kauzalnog odnosa (Shadish, Cook i Campbell, 2002).

U našem slučaju, prva dva uvjeta za kauzalno zaključivanje bismo potvrdili ako bismo pokazali: (1) da je implicitna agresivnost povezana s NOP-ima u prvoj vremenskoj točki i (2) da NOP u prvoj točki posreduju efekt implicitne agresivnosti na stavove u drugoj točki. Treći uvjet, eliminaciju alternativnog plauzibilnog objašnjenja, bismo potvrdili ako bismo pokazali (3) da implicitna agresivnost nije povezana s negativnim stavovima u prvoj točki i/ili da stavovi u prvoj točki ne posreduju efekt implicitne agresivnosti na NOP u drugoj točki. Dakle, u odnosu na Galića i suradnike (2018), najveća vrijednost longitudinalnog nacrta u našem istraživanju je

što nam omogućuje jasniju usporedbu dva plauzibilna alternativna vremenska slijeda odnosa implicitne agresivnosti, stavova prema poslu i NOP-a. Eliminacijom jednog od modela mogli bismo bolje zaključivati o kauzalnom slijedu odnosa ovih varijabli.

Budući da dosadašnja istraživanja sugeriraju da se implicitna ličnost razvija rano u životu pojedinca (Strack i Deutsch, 2004; Epstein, 2003; Metcalfe i Mischel, 1999), model u kojem bi implicitna agresivnost u vremenskom slijedu dolazila nakon stavova ili NOP-a nismo smatrali teorijski opravdanim. Također, prvenstveno nas je zanimao vremenski slijed stavova/emocija i NOP-a koja proizlaze iz implicitne ličnosti. S obzirom na to, implicitnu agresivnost zahvatili smo samo u prvoj vremenskoj točki.

Konačno, u ovom istraživanju smo htjeli ispitati i do sada neistražene mehanizme kojima bi implicitna ličnost mogla djelovati na NOP. Stoga smo uz ulogu stavova prema poslu ispitali i ulogu emocija na radnom mjestu u objašnjavanju veze implicitne agresivnosti i NOP-a. Prema Teoriji afektivnih događaja (Weis i Cropanzano, 1996) i općem modelu agresije (Anderson i Bushman, 2002) te nalazima meta-analize Kaplana i suradnika (2009), emocije su neizostavan dio odnosa ličnosti i NOP-a. Uz to, one bi trebale biti osobito važne za objašnjavanje efekata implicitne ličnosti (Vasilopoulos i sur., 2013).

U istraživanju smo se od stavova usmjerili na zadovoljstvo poslom jer ono predstavlja općenitu evaluaciju posla i središnji stav prema poslu (Judge i Klinger, 2007). Od emocija smo se usmjerili na ljutnju na radnom mjestu jer je to emocija koja bi trebala biti najjasnije povezana s agresivnosti (Anderson i Bushman, 2002). Iako su dosadašnja istraživanja (npr. Berry i sur., 2007) pokazala da postoje razlike u korelacijama s osobinama ličnosti između NOP usmjerenih prema suradnicima i NOP usmjerenih prema organizaciji, nedavne studije sugeriraju da različite vrste NOP-a odražavaju opći faktor višeg reda (Marcus, Taylor, Hastings, Sturm i Weigelt, 2016). Budući da u ovom istraživanju nismo imali različite pretpostavke o odnosu s implicitnom agresivnosti ovisno o vrsti NOP-a, u analizama smo se fokusirali na opći faktor NOP-a. Konačno, u svim analizama smo provjerili hoće li se povezanosti između varijabli zadržati nakon kontroliranja razine eksplicitnih osobina ličnosti koje se najčešće vezuju uz NOP: ugodnosti, savjesnosti i emocionalne stabilnosti (Berry i sur., 2007).

U skladu s teoretskim postavkama i empirijskim nalazima izloženim u uvodu pretpostavili smo da će *implicitna agresivnost biti negativno povezana sa zadovoljstvom poslom* (H1) i *pozitivno povezana s ljutnjom na radnom mjestu* (H2) i *NOP-ima* (H3)*, povrh eksplicitne ličnosti.*

Što se tiče odnosa implicitne agresivnosti, zadovoljstva poslom i NOP-a, formirali smo dvije alternativne hipoteze:

H4a. *Zadovoljstvo poslom će posredovati vezu implicitne agresivnosti s NOP-ima;*
H4b. *NOP će posredovati vezu implicitne agresivnosti sa zadovoljstvom poslom*.

U skladu s nalazima Galića i suradnika (2018) očekivali smo da će *indirektni efekt implicitne agresivnosti preko NOP-a na zadovoljstvo poslom biti snažniji nego indirektni efekt implicitne agresivnosti preko zadovoljstva poslom na NOP* (H4c).

Što se tiče odnosa implicitne agresivnosti, ljutnje na radnom mjestu i NOP-a pretpostavili smo da će *ljutnja na radnom mjestu posredovati vezu implicitne agresivnosti s NOP-ima* (H5).

METODOLOGIJA

Sudionici

U istraživanju je sudjelovalo 360 zaposlenika različitih hrvatskih organizacija, od čega je 179 (49.7%) bilo ženskog spola. Prosječna dob uzorka bila je 38 godina (*SD* = 12.07). Skoro polovica uzorka (43.6%) bila je srednje stručne spreme, dok je 55.3% bilo visoko obrazovano. Prosječni radni staž sudionika iznosio je 14.5 godina (*SD* = 11.47), a prosječni staž u trenutnoj radnoj organizaciji bio je 10 godina (*SD* = 10.12). U privatnom sektoru bilo je zaposleno 185 (51.4%) sudionika, a u javnom 135 (37.5%).

Od ukupnog uzorka, 187 (51.9%) sudionika je ispunilo upitnike o zadovoljstvu poslom, ljutnji na radnom mjestu i NOP-ima u drugom valu istraživanja. Međutim, 164 sudionika (45.6% ukupnog uzorka) su ostala zaposlena na istom radnom mjestu i u drugom valu istraživanja te smo koristili samo njihove podatke iz drugog vala. Sudionici koji su sudjelovali u drugom valu istraživanja nisu se razlikovali od onih koji nisu u razini zadovoljstva poslom, ljutnje i razini NOP-a odmjerenim u prvom valu. Ovo sugerira da obrazac podataka koji nedostaju nije bio sustavan s obzirom na rezultate na zavisnim varijablama (tzv. *missing not at random* (MNAR) obrazac; Newman, 2014).

Procjene NOP-a sudionika od dva suradnika prikupili smo za 289 (79.7%) sudionika. Od procjenjivača, 62.4% su bile žene, a prosječna dob procjenjivača iznosila je 37.5 godina (*SD* = 10.73). Većina (79.1%) procjenjivača je bila zaposlena na istoj razini organizacijske hijerarhije kao i sudionici, 12.5% su im bili nadređeni, a 7.8% podređeni. Velika većina (83.4%)

procjenjivača radila je sa sudionicima više od godinu dana. Na skali od 1 (*imam jako slab uvid*) do 7 (*imam izrazito dobar uvid*), procjenjivači su u prosjeku procijenili kvalitetu svog uvida u radna ponašanja sudionika s 5.7 (*SD* = 1.36).

Instrumenti

Implicitna agresivnost. Kao što je već navedeno, implicitnu agresivnost zahvatili smo dvjema mjerama: TUR-A-om i IAT-A-om.

Koristili smo hrvatsku verziju TUR-A validiranu u Galić i suradnici (2014). Kao što je ranije navedeno, TUR-A čini 25 zadataka induktivnog rezoniranja, od kojih su 22 zadaci uvjetovanog rezoniranja razvijeni kako bi zahvaćali mehanizme opravdavanja za agresivnost (Tablica 2). U skladu s priručnikom testa (James i McIntyre, 2000), obrisali smo rezultate na TUR-A za 18 (5%) sudionika koji su na pet ili više čestica odabrali nelogične odgovore. Budući da se nelogični odgovori mogu lako eliminirati, njihov odabir na pet ili više čestica smatra se pokazateljem nerazumijevanja ili nepažnje prilikom rješavanja testa. Interna konzistencija TUR-A, izračunata putem prilagođene KR-20 formule koja koristi biserijalne item-total korelacije (James i LeBreton, 2012, str. 122), u ovom istraživanju iznosila je .75.

Što se tiče IAT-A, korištena je ranije opisana hrvatska verzija (Parmač Kovačić i sur., 2018). Redoslijed prikazivanja kritičnih blokova, u kojima su kategorije pojma o sebi i agresivnosti/miroljubivosti uparene, bio je rotiran između ispitanika. Rezultat smo računali poboljšanim *D* algoritmom s ugrađenom kaznom za pogreške (*D1* u Greenwald i sur., 2003). Sudionici su rješavali IAT-A na prijenosnom računalu u programu Inquisit 4 Lab (2014). Cronbach α pouzdanost IAT-A na ovom je uzorku iznosila .70.

Eksplicitna ličnost. Ugodnost, savjesnost i emocionalnu stabilnost mjerili smo upitnikom IPIP-20 (Donnellan, Oswald, Baird i Lucas, 2006). Svaku subskalu činile su 4 čestice, a sudionici su odgovarali na skali od 1 (*uopće se ne odnosi na mene*) do 5 (*u potpunosti se odnosi na mene*). Primjer čestice za ugodnost je: „*Suosjećam s drugima"*. Cronbach α pouzdanost subskale iznosila je .64. Primjer čestice za savjesnost je: „*Odmah obavljam kućanske poslove",* a Cronbach α subskale iznosila je .72. Primjer čestice za emocionalnu stabilnost je: „*Uglavnom se osjećam opušteno"*, a Cronbach α subskale iznosila je .72.

Zadovoljstvo poslom. Zadovoljstvo poslom mjerili smo skalom Brayfielda i Rothea (1951) koju čini 5 čestica (primjer: „*Prilično sam zadovoljan/na sadašnjim poslom"*)

procjenjivanih na skali od 1 (*uopće se ne slažem*) do 5 *(potpuno se slažem*). Pouzdanost u prvoj vremenskoj točki (t1) iznosila je α = .90, a u drugoj (t2) α = .89.

Ljutnja na radnom mjestu. Ljutnju na radnom mjestu smo izmjerili pomoću subskale ljutnje iz proširene forme upitnika pozitivnog i negativnog afektiviteta (PANAS-X; Watson i Clark, 1999). Zadatak sudionika bio je da uz pomoć 6 pridjeva povezanih s emocijom ljutnje na skali od 1 (*jako malo ili uopće ne*) do 5 (*izrazito*) opišu u kojoj su se mjeri tako osjećali u proteklih mjesec dana, a da je bilo povezano uz bilo koji aspekt njihovog posla (npr. radni zadaci, suradnici, nadređeni, klijenti, plaća). Pridjevi su bili: *ljutito, razdražljivo, zgađeno, neprijateljski raspoloženo, pun(a) prezira i zgnušano.* Cronbach α pouzdanost skale ljutnje na radnom mjestu u t1 je iznosila .81, a u t2 .83.

Nepoželjna organizacijska ponašanja. NOP smo zahvatili samoprocjenama i procjenama suradnika na skali Bennet i Robinson (2000). Zadatak sudionika bio je da na ljestvici od 1 (*nikada*) do 7 (*jednom dnevno*) označe koliko često su se upuštali u NOP u proteklih godinu dana. Procjenjivači su na istoj skali i istim česticama trebali procijeniti koliko često su se sudionici koje procjenjuju upuštali u NOP u proteklih godinu dana. Skalu je činilo 7 čestica koje zahvaćaju NOP usmjerena prema suradnicima (npr. *„Izrugivao se nekome na poslu“*) i 12 čestica koje zahvaćaju NOP usmjerena prema organizaciji (npr. *„Uzeo imovinu s posla bez dopuštenja“).* U analizama smo koristili ukupni rezultat na svim česticama NOP-a. Cronbach α pouzdanost samoprocjena bila je .86 u t1 i .82 u t2, a pouzdanost uprosječenih procjena .90.

Postupak

Istraživanje je provedeno u sklopu projekta Implicitna ličnost i radno ponašanje kojeg je financirala Hrvatska zaklada za znanost. Podatke smo prikupili uz pomoć studenata diplomskog studija psihologije Filozofskog fakulteta u Zagrebu. Studenti su regrutirali sudionike te prikupili podatke o njima u njihovom domu ili na nekom drugom prikladnom mjestu. Kako bismo osigurali da su stavovi i (samo)procjene NOP-a temeljene na dovoljno velikom iskustvu rada u organizaciji, sudionici su trebali raditi u trenutnoj organizaciji barem godinu dana. Sudionici su najprije ispunili mjere implicitne agresivnosti. Prvo su ispunili TUR-A uz uputu da rješavaju test rezoniranja, a nakon toga su na prijenosnom računalu ispunili IAT-A. Nakon toga su ispunili upitnike samoprocjene zadovoljstva poslom, ljutnje na radnom mjestu i NOP-a. Kako bismo mogli spojiti rezultate sudionika na različitim mjerama i ujedno očuvati njihovu anonimnost, prije prikupljanja podataka sudionici su na TUR-A, IAT-A i upitnike

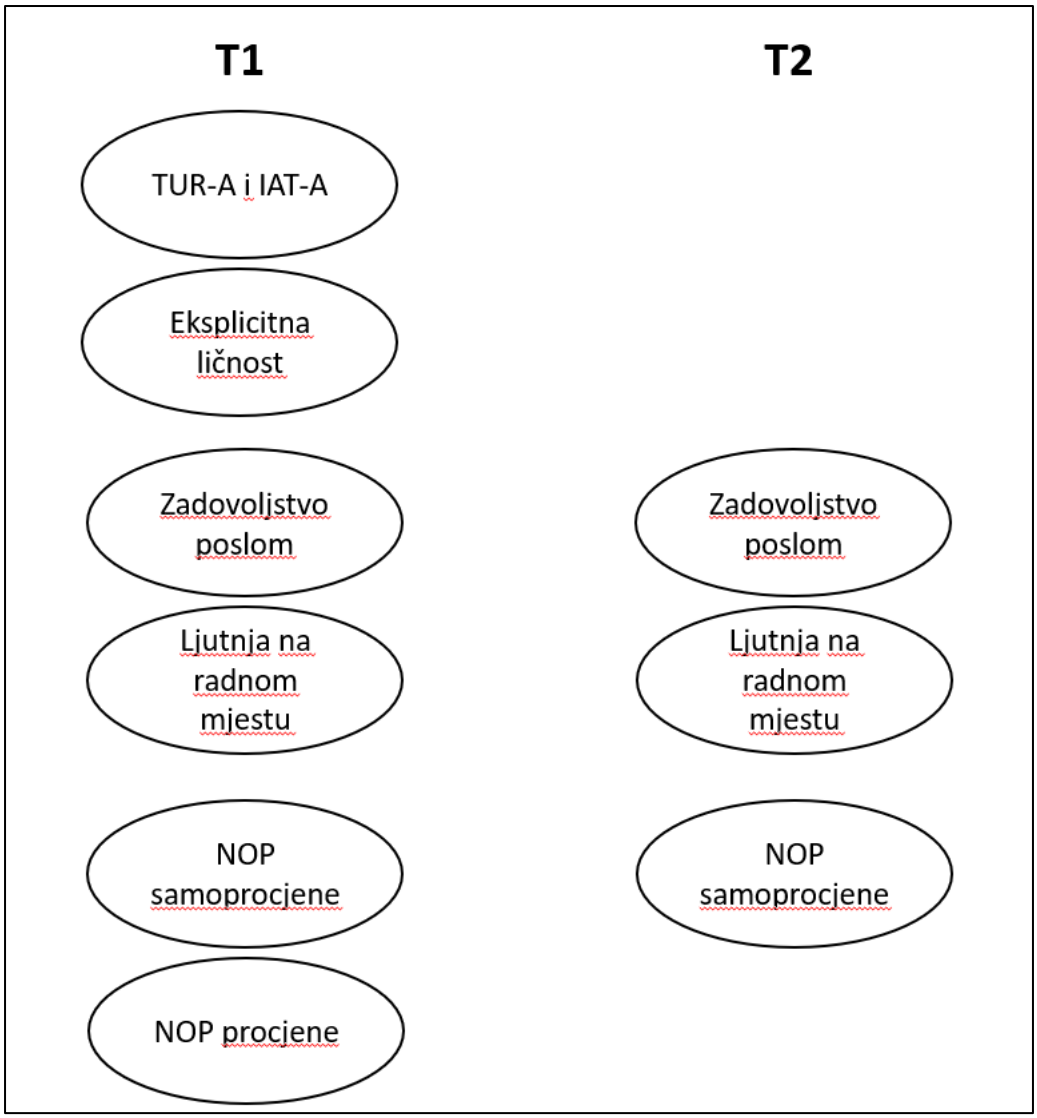
samoprocjena zapisali šifru koja je bila poznata samo njima. Po završetku ispunjavanja, svaki je sudionik stavio svoj komplet upitnika i TUR-A u kuvertu, zalijepio kuvertu te ju predao studentima koji su je vratili nama.

Nakon primjene mjera implicitne agresivnosti i upitnika samoprocjene, studenti su sudionicima dali dvije kuverte s upitnicima za suradničke procjene NOP-a. Na svaki upitnik sudionici su prvo trebali zapisati šifru koju su koristili u implicitnim mjerama i mjerama samoprocjene, kako bi se rezultati procjena mogli povezati s ostalim rezultatima sudionika. Nakon toga, sudionici su trebali odabrati dvoje procjenjivača koji rade zajedno s njima najmanje godinu dana. Studenti su sudionicima napomenuli da samo predaju upitnike procjenjivačima, nakon čega su ih procjenjivači trebali ispuniti sami. Po završetku ispunjavanja, procjenjivači su trebali staviti upitnike u unaprijed markiranu i adresiranu kuvertu u kojoj su ih dobili i poslati ih izravno istraživačima.

Za sudjelovanje u istraživanju glavni sudionici su bili nagrađeni poklon bonom od 50 kn. Studenti su sudionicima uručili bon nakon što su ispunili mjere implicitne agresivnosti i upitnike samoprocjena.

Nakon 6-12 mjeseci, sudionici su još jednom ispunili samoprocjene zadovoljstva poslom, ljutnje i NOP-a. Kako bismo studentima olakšali prikupljanje podataka i smanjili osipanje uzorka u drugom valu, sudionici su po ispunjavanju upitnike mogli u zalijepljenoj kuverti vratiti studentima kako bi ih donijeli istraživačima ili su ih mogli izravno poslati istraživačima u unaprijed markiranoj i adresiranoj kuverti. Iz istog razloga smo napravili i online verziju t2 upitnika koju je ispunilo 8 sudionika (4.9% od svih sudionika iz t2). Da bismo ih mogli spojiti s podacima iz t1 i suradničkim procjenama, sudionici su na t2 upitnike trebali napisati šifru koju su koristili ranije.

Shema nacrta istraživanja prikazana je na Slici 3.



Slika 3. Shematski prikaz nacrta glavnog istraživanja (TUR-A = Test uvjetovanog rezoniranja za agresivnost, IAT-A = Test implicitnih asocijacija za agresivnost, NOP = nepoželjno organizacijsko ponašanje)

REZULTATI

Kako bismo provjerili pretpostavke, proveli smo korelacijske analize te regresijske i medijacijske analize u kojima smo kontrolirali razine na eksplicitnim osobinama ličnosti. Budući da za 54.4% sudionika nismo imali podatke iz drugog vala istraživanja te da za 20.3% sudionika nismo imali suradničke procjene NOP-a, za procjenu parametara koristili smo metodu *full information maximum likelihood* (FIML). Ova metoda je jedan od najboljih načina za tretiranje podataka koji nedostaju budući da u odnosu na druge metode (npr. izostavljanje sudionika koji nemaju podatke ili jednostavna imputacija podataka) daje preciznije procjene parametara i povećava statističku snagu analiza (Enders, 2010; Newman, 2014).

Sve analize proveli smo u *semTools* paketu (Jorgensen, Pornprasertmanit, Schoemann i Rosseel, 2018) statističkog programa R (R Core Team, 2018). Kako bismo mogli usporediti efekte različitih regresijskih i medijacijskih analiza, sve analize smo proveli na standardiziranim varijablama.

Korelacijske analize

U Tablici 9 prikazani su deskriptivni podaci i korelacije između varijabli, izračunate pomoću FIML metode.

Jedina varijabla s kojom je implicitna agresivnost odmjerena IAT-A-om bila povezana bila je ljutnja na radnom mjestu u drugoj točki mjerenja. Očekivano, viši rezultat na IAT-A bio je povezan s većim doživljajem ljutnje. Međutim, IAT-A nije bio povezan s ljutnjom na radnom mjestu odmjerenom istovremeno. Također, IAT-A nije bio povezan sa zadovoljstvom poslom ni u t1 niti u t2. Od rezultata na upitnicima NOP-a, IAT-A nije bio povezan ni s procjenama NOP-a niti sa samoprocjenama u t1. Nešto viša pozitivna korelacija sa samoprocjenama NOP-a u t2 približila se značajnosti (p = .09), ali je i dalje ostala iznad praga p = .05. IAT-A također nije korelirao s drugom mjerom implicitne agresivnosti, TUR-A-om kao ni s rezultatima na upitnicima ličnosti. Ukupno, budući da je IAT-A korelirao samo s jednom od svih korištenih varijabli, u regresijskim i medijacijskim analizama usmjerili smo se samo na modele s implicitnom agresivnosti zahvaćenom TUR-A-om.

Rezultati na TUR-A-u korelirali su s manjim zadovoljstvom poslom u obje točke mjerenja. Što se tiče odnosa s ljutnjom na radnom mjestu, TUR-A je korelirao s višim razinama ljutnje samo kada je ljutnja bila odmjerena istovremeno (tj. u t1) dok je korelacija s ljutnjom u t2, 6-12 mjeseci kasnije, bila neznačajna. Korelacije TUR-A s NOP-om uglavnom su bile u

Tablica 9.

Deskriptivni podaci i FIML korelacije među korištenim varijablama (N = 360)

	M (*SD*)[1]	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.
1. TUR-A	4.99 (2.55)	-										
2. IAT-A	-0.59 (0.36)	.06	-									
3. Ugodnost	3.85 (0.66)	-.08	.03	-								
4. Savjesnost	3.73 (0.82)	-.06	.01	.13*	-							
5. Emocionalna stabilnost	3.35 (0.73)	-.09	-.01	.12*	.03	-						
6. Zadovoljstvo poslom t1	3.80 (0.88)	-.23**	-.02	.18**	.14**	.16**	-					
7. Zadovoljstvo poslom t2	3.60 (0.90)	-.18**	-.06	.20**	.15*	.18*	.68**	-				
8. Ljutnja na radnom mjestu t1	1.73 (0.70)	.17**	.01	-.07	-.08	-.23**	-.39**	-.31**	-			
9. Ljutnja na radnom mjestu t2	1.68 (0.67)	.10	.20**	.02	-.13	-.14	-.28**	-.43**	.44**	-		
10. NOP samoprocjene t1	1.92 (0.73)	.14*	.02	-.17**	-.43**	-.05	-.25**	-.27**	.28**	.24**	-	
11. NOP samoprocjene t2	1.75 (0.61)	.10	.12	-.17**	-.34**	.04	-.20**	-.28**	.17*	.30**	.70**	-
12. NOP procjene	1.53 (0.57)	.16*	.03	-.07	-.19**	.00	-.11	-.22**	.11	.10	.43**	.39**

Legenda: TUR-A = Test uvjetovanog rezoniranja za agresivnost; IAT-A = Test implicitnih asocijacija za agresivnost; NOP = nepoželjna organizacijska ponašanja; [1] *M* i *SD* izračunali smo samo na ispitanicima koji imaju podatak na pripadajućoj varijabli; *$p < .05$, ** $p < .01$.

skladu s našim očekivanjima. Rezultati na TUR-A su korelirali s višim suradničkim procjenama NOP-a i samoprocjenama NOP-a ukoliko su bile odmjerene istovremeno kao i TUR-A. No rezultati na TUR-A nisu korelirali s NOP-ima samoprocijenjenim 6-12 mjeseci nakon primjene TUR-A. Konačno, TUR-A nije korelirao niti s jednom osobinom eksplicitne ličnosti.

U usporedbi s osobinama eksplicitne ličnosti, rezultati na TUR-A bili su podjednako snažno ili nešto jače povezani s razinama zadovoljstva poslom i razinama ljutnje na radnom mjestu u obje vremenske točke te s procjenama NOP-a. Što se tiče samoprocjena NOP-a, u obje vremenske točke savjesnost je imala znatno više korelacije s njima nego TUR-A i ostale osobine eksplicitne ličnosti.

Zadovoljstvo poslom odmjereno u obje točke mjerenja koreliralo je s manje samoprocijenjenih NOP-a i u t1 i u t2. Korelacije su bile podjednake veličine. S procjenama NOP-a je koreliralo samo t2 zadovoljstvo poslom. Ljutnja na radnom mjestu u obje točke mjerenja je također korelirala sa samoprocjenama NOP-a u obje točke mjerenja. Korelacije su općenito bile podjednako visoke, uz iznimku nešto niže korelacije t1 razine ljutnje s t2 NOP-ima. S druge strane, ni t1 ljutnja niti t2 ljutnja nije korelirala s procjenama NOP-a. Uz to, t1 i t2 razina zadovoljstva poslom bila je povezana s nižim t1 i t2 razinama ljutnje na radnom mjestu.

Regresijske analize

Kako bismo provjerili objašnjava li implicitna agresivnost odmjerena TUR-A-om zadovoljstvo poslom (H1), ljutnju na radnom mjestu (H2) i NOP (H3) povrh eksplicitne ličnosti, proveli smo regresijske analize u kojima smo kontrolirali razine ugodnosti, savjesnosti i emocionalne stabilnosti. Kako bi rezultati različitih regresijskih modela uz FIML metodu procjene parametara bili usporedivi jedni s drugima i s rezultatima korelacijskih analiza, varijable koje nisu bile dio testiranog regresijskog modela, a bile su dio istraživačkog nacrta, smo uključili kao pomoćne varijable (Graham, 2003). Na primjer, ako model testira predviđa li TUR-A t1 zadovoljstvo poslom povrh osobina eksplicitne ličnosti kao pomoćne varijable uključili smo t2 zadovoljstvo poslom, t1 i t2 ljutnju, t1 i t2 samoprocjene NOP-a i procjene NOP-a. U kontekstu korekcija za podatke koje nedostaju, pomoćne varijable su varijable čiji efekti nisu od glavnog interesa istraživačima, ali mogu pomoći u povećanju statističke snage i umanjivanju pristranosti parametara koje su posljedica podataka koji nedostaju (Enders, 2010).

Tablica 10.

Rezultati regresijskih analiza za predviđanje zadovoljstva poslom: dodatna valjanost Testa uvjetovanog rezoniranja za agresivnost (TUR-A) povrh samoprocjena ličnosti (N = 360)[1]

Kriterij:	Zadovoljstvo poslom u t1	Zadovoljstvo poslom u t2
	b (*SE*)	*b* (*SE*)
Ugodnost	0.14 (0.05)**	0.16 (0.07)*
Savjesnost	0.11 (0.05)*	0.12 (0.07)
Emocionalna stabilnost	0.12 (0.05)*	0.14 (0.07)*
TUR-A	-0.21 (0.05)**	-0.15 (0.07)*
R^2	.11	.10
ΔR^2 za TUR-A	.04**	.02*

Legenda: [1] Za tretiranje podataka koji nedostaju koristili smo FIML. Sve analize provedene su na standardiziranim varijablama; *$p < .05$, ** $p < .01$.

Rezultati regresijske analize za predviđanje zadovoljstva poslom (Tablica 10) pokazale su da je TUR-A objasnio 4% ($p < .01$) varijance istovremeno odmjerenog zadovoljstva poslom povrh eksplicitne ličnosti. Još važnije, rezultati na TUR-A objasnili su 2% ($p < .05$) dodatne varijance zadovoljstva poslom odmjerenog 6-12 mjeseci kasnije. Dakle, za implicitnu agresivnost zahvaćenu TUR-A-om H1 je potvrđena u potpunosti. Od osobina eksplicitne ličnosti, sve tri su bile pozitivno povezane sa zadovoljstvom poslom u t1, dok su ugodnost i emocionalna stabilnost bile povezane i sa zadovoljstvom poslom u t2.

Tablica 11.

Rezultati regresijskih analiza za predviđanje ljutnje na radnom mjestu: dodatna valjanost Testa uvjetovanog rezoniranja za agresivnost (TUR-A) povrh samoprocjena ličnosti (N = 360)[1]

Kriterij:	Ljutnja na radnom mjestu u t1	Ljutnja na radnom mjestu u t2
	b (*SE*)	*b* (*SE*)
Ugodnost	-0.03 (0.05)	0.06 (0.07)
Savjesnost	-0.06 (0.05)	-0.13 (0.08)
Emocionalna stabilnost	-0.21 (0.05)**	-0.14 (0.08)
TUR-A	0.15 (0.05)**	0.08 (0.08)
R^2	.08	.04
ΔR^2 za TUR-A	.02**	.00

Legenda: [1] Za tretiranje podataka koji nedostaju koristili smo FIML. Sve analize provedene su na standardiziranim varijablama; *$p < .05$, ** $p < .01$.

Rezultati regresijskih analiza za predviđanje ljutnje na radnom mjestu (Tablica 11) djelomično su potvrdili H2. Implicitna agresivnost bila je povezana s višim razinama ljutnje samo ako je ljutnja odmjerena istovremeno, objašnjavajući 2% ($p < .01$) dodatne varijance povrh eksplicitne ličnosti. Od osobina eksplicitne ličnosti samo je emocionalna stabilnost bila negativno povezana s ljutnjom u t1. U skladu s korelacijskim analizama, TUR-A nije objasnio značajan postotak varijance ljutnje odmjerene 6-12 mjeseci kasnije. Međutim, nisu ni samoprocjene na upitniku ličnosti.

Tablica 12.

Rezultati regresijskih analiza za predviđanje nepoželjnih organizacijskih ponašanja (NOP): dodatna valjanost Testa uvjetovanog rezoniranja za agresivnost (TUR-A) povrh samoprocjena ličnosti (N = 360)[1]

Kriterij:	Samoprocjene NOP-a u t1	Samoprocjene NOP-a u t2	Procjene NOP-a
	b (*SE*)	*b* (*SE*)	*b* (*SE*)
Ugodnost	-0.10 (0.05)*	-0.14 (0.07)*	-0.04 (0.06)
Savjesnost	-0.41 (0.05)**	-0.34 (0.07)**	-0.18 (0.06)**
Emocionalna stabilnost	-0.02 (0.05)	0.08 (0.07)	0.03 (0.06)
TUR-A	0.11 (0.05)*	0.08 (0.07)	0.15 (0.06)*
R^2	.21	.14	.06
ΔR^2 za TUR-A	.01*	.00	.02*

Legenda: [1] Za tretiranje podataka koji nedostaju koristili smo metodu FIML. Sve analize provedene su na standardiziranim varijablama; *$p < .05$, ** $p < .01$.

Rezultati regresijskih analiza za predviđanje NOP-a prikazani su u Tablici 12. TUR-A je objasnio 2% ($p < .05$) dodatne varijance u suradničkim procjenama NOP-a povrh eksplicitne ličnosti. Također, objasnio je 1% ($p < .05$) dodatne varijance u samoprocjenama NOP-a u t1 povrh eksplicitne ličnosti. Od osobina eksplicitne ličnosti, savjesnost je bila povezana s manje procijenjenih NOP-a, a savjesnost i ugodnost s manje samoprocijenjenih NOP-a u t1. Što se tiče samoprocjena NOP-a 6-12 mjeseci kasnije, TUR-A nije objasnio dodatnu varijancu povrh eksplicitne ličnosti. Od osobina eksplicitne ličnosti, ugodnost i savjesnost su bile povezane s manje NOP-a u t2.

Medijacijske analize

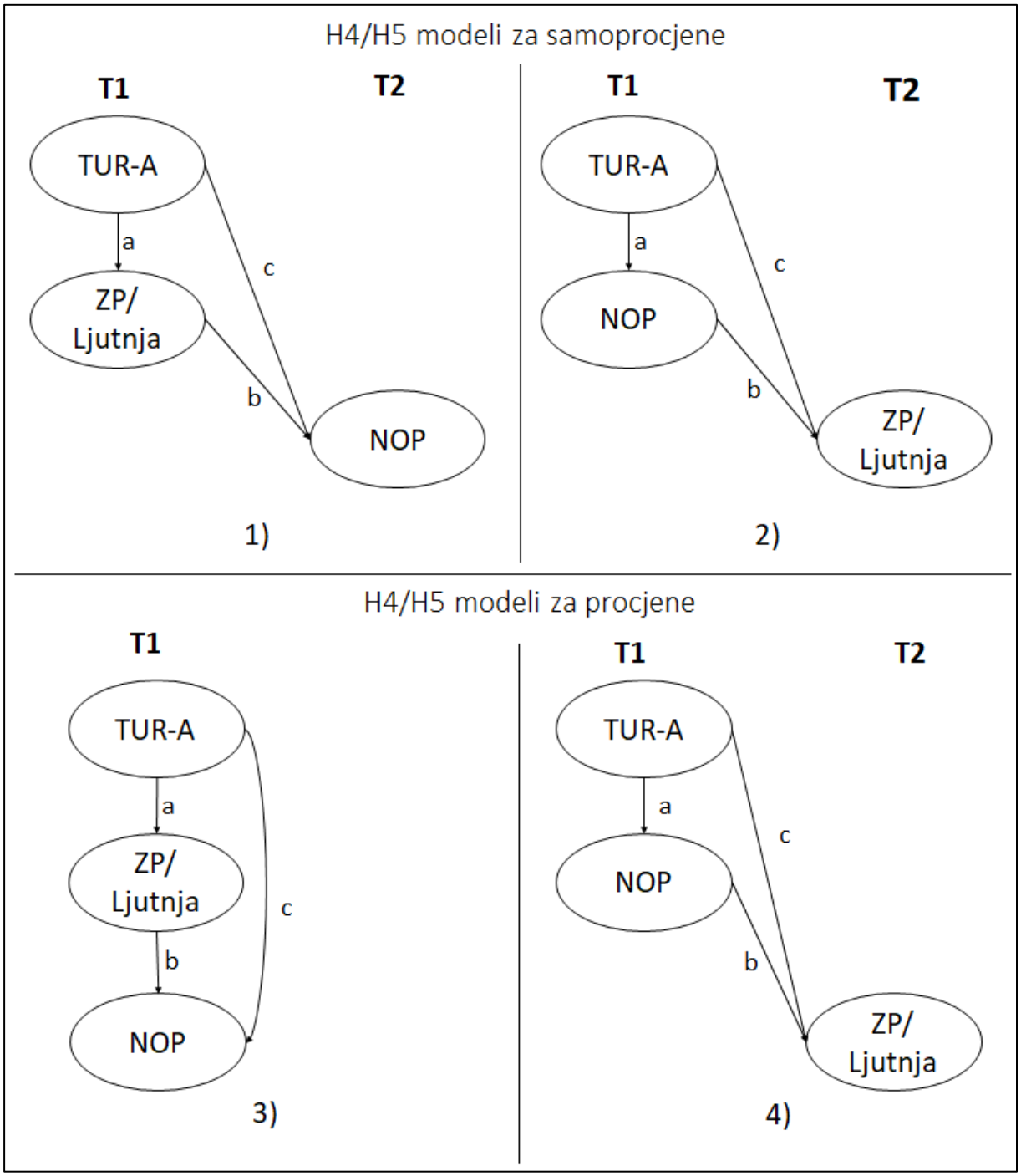
Budući da smo NOP mjerili samoprocjenama i procjenama, da bismo ispitali odnos implicitne agresivnosti, zadovoljstva poslom/ljutnje i NOP-a, testirali smo četiri medijacijska modela prikazana na Slici 4. Za samoprocjene NOP-a, indirektni efekt TUR-A na NOP preko zadovoljstva poslom (H4a)/ljutnje (H5) procijenili smo modelom u kojem je TUR-A predviđao t1 zadovoljstvo poslom/ljutnju (efekt a) i t1 zadovoljstvo poslom/ljutnja je predviđala t2 NOP (efekt b), uz kontrolu direktnog efekta TUR-A na t2 NOP (efekt c; kvadrant 1 na Slici 4). Indirektni efekt TUR-A na zadovoljstvo poslom (H4b)/ljutnju preko NOP-a procijenili smo modelom u kojem je TUR-A predviđao t1 NOP (a), a t1 NOP je predviđao t2 zadovoljstvo poslom/ljutnju (b), uz kontrolu direktnog efekta TUR-A na t2 zadovoljstvo poslom/ljutnju (c; kvadrant 2 na Slici 4).

Što se tiče suradničkih procjena NOP-a, indirektni efekt TUR-A-> zadovoljstvo poslom/ljutnja-> procjene NOP-a procijenili smo modelom u kojem je TUR-A predviđao t1 zadovoljstvo poslom/ljutnju (a), a t1 zadovoljstvo poslom/ljutnja procjene NOP-a (b), uz kontrolu direktnog efekta TUR-A na procjene NOP-a (c; kvadrant 3 na Slici 4). I konačno, indirektni efekt TUR-A-> procjene NOP-a-> zadovoljstvo poslom/ljutnja procijenili smo modelom u kojem je TUR-A predviđao procjene NOP-a (a), a procjene NOP-a t2 zadovoljstvo poslom/ljutnju (b), uz kontrolu direktnog efekta TUR-A na t2 zadovoljstvo poslom/ljutnju (c; kvadrant 4 na Slici 4).

U svim medijacijskim analizama smo kontrolirali rezultate na upitniku eksplicitne ličnosti i uključili varijable koje nisu bile dio testiranog medijacijskog modela kao pomoćne varijable za precizniju procjenu parametara temeljenih na FIML metodi (Graham, 2003). Također, napominjemo da smo testirali modele za vremenski slijed TUR-A-> NOP-> ljutnja na radnom mjestu iako nismo pretpostavili da će ovaj indirektni efekt biti značajan. Ovo smo napravili kako bi analiza i rasprava o rezultatima medijacijskih modela s ljutnjom bila simetrična analizi i raspravi o rezultatima medijacijskih modela sa zadovoljstvom poslom. Također, smatrali smo da bi testiranje vremenskog slijeda koji ne smatramo vjerojatnim i uspoređivanje s teorijski utemeljenom hipotezom trebalo predstavljati snažniji test za utvrđivanje pretpostavljenih odnosa.

Kao i do sada, sve analize provodili smo na standardiziranim varijablama, koristeći FIML metodu za procjenu parametara. Budući da su glavni fokus u ovim analizama bile značajnosti indirektnih efekata za procjenu standardnih pogrešaka koristili smo *bootstrapping*

metodu (Hayes, 2018) s 10 000 *bootstrap* uzoraka. Značajnost efekata ovom metodom procjenjujemo uz pomoć 95% *bootstrap* intervala pouzdanosti (95% CI) pri čemu je efekt statistički značajan ukoliko njegov 95% CI ne zahvaća vrijednost 0.



Slika 4. Grafički prikaz testiranih medijacijskih modela (TUR-A = Test uvjetovanog rezoniranja za agresivnost, ZP = zadovoljstvo poslom, NOP = nepoželjno organizacijsko ponašanje)

Analize odnosa implicitne agresivnosti, zadovoljstva poslom i NOP-a. Rezultati medijacijskih analiza odnosa implicitne agresivnosti, zadovoljstva poslom i NOP-a prikazani su u Tablici 13. Kada su NOP bila samoprocijenjena indirektni efekti u oba pretpostavljena kauzalna slijeda bili su značajni. Indirektni efekt TUR-A na t2 NOP preko t1 zadovoljstva poslom bio je 0.030 (95% CI [0.002, 0.072]. Iako smo pretpostavili da će indirektni efekt TUR-A na t2 zadovoljstvo poslom preko t1 NOP-a biti snažniji od prethodnog, on je bio podjednake veličine (-0.022, 95% CI [-0.061, -0.002]).

Kada su NOP procijenili suradnici sudionika, samo je indirektni efekt na t2 zadovoljstvo poslom preko procjena NOP-a bio značajan (-0.025, 95% CI [-0.069, -0.002]). Indirektni efekt na procjene NOP-a preko t1 zadovoljstva poslom nije bio značajan (-0.010, 95% CI [-0.015, 0.040]). Ukupno, čini se da naši rezultati daju snažniju potporu H4b nego H4a budući da se indirektni efekt TUR-A->NOP->zadovoljstvo poslom replicirao na različitim izvorima procjena NOP-a. No indirektni efekt u suprotnom smjeru je također bio značajan. Također, korelacije TUR-A sa zadovoljstvom poslom (-.23 za t1, -.18 za t2) su bile snažnije negoli s NOP-om (.14 za t1, .10 za t2, .16 za procjene) što sugerira da su TUR-A i zadovoljstvo poslom bliže u kauzalnom slijedu nego TUR-A i NOP (Edwards i Berry, 2010). S obzirom na to, ne možemo s potpunom sigurnošću zaključiti da je indirektni efekt TUR-A na zadovoljstvo poslom preko NOP-a snažniji od indirektnog efekta na NOP preko zadovoljstva poslom.

Tablica 13.

Rezultati medijacijskih analiza odnosa implicitne agresivnosti mjerene Testom uvjetovanog rezoniranja za agresivnost (TUR-A), zadovoljstva poslom (ZP) i nepoželjnog organizacijskog ponašanja (NOP; N =360)[1]

Efekti sa samoprocjenama NOP-a	*b*	Donji 95% CI[2]	Gornji 95% CI[2]	Efekti s procjenama NOP-a	*b*	Donji 95% CI[2]	Gornji 95% CI[2]
Direktni efekt TUR-A na NOP t2 samoprocjene	0.048	-0.106	0.212	Direktni efekt TUR-A na NOP procjene	**0.136**	**0.004**	**0.292**
Indirektni efekt TUR-A na NOP t2 samoprocjene preko ZP t1	**0.030**	**0.002**	**0.072**	Indirektni efekt TUR-A na NOP procjene preko ZP t1	-0.010	-0.015	0.040
Direktni efekt TUR-A na ZP t2	-0.128	-0.289	0.042	Direktni efekt TUR-A na ZP t2	-0.125	-0.292	0.053
Indirektni efekt TUR-A na ZP t2 preko NOP t1 samoprocjena	**-0.022**	**-0.061**	**-0.002**	Indirektni efekt TUR-A na ZP t2 preko NOP procjena	**-0.025**	**-0.069**	**-0.002**

Legenda: Statistički značajni efekti i njihovi intervali pouzdanosti označeni su masno otisnutim fontom; [1] Za tretiranje podataka koji nedostaju koristili smo metodu FIML. Sve analize provedene su na standardiziranim varijablama. U svim analizama kontrolirali smo razine ugodnosti, savjesnosti i emocionalne stabilnosti; [2] 95% intervali pouzdanosti izračunati su bootstraping metodom s 10 000 bootstrap uzoraka.

Analize odnosa implicitne agresivnosti, ljutnje na radnom mjestu i NOP-a. Što se tiče odnosa između TUR-A, ljutnje na radnom mjestu i NOP-a, medijacijske analize (Tablica 14) na samoprocjenama NOP-a potvrdile su našu hipotezu da t1 ljutnja posreduje odnos TUR-A i t2 NOP-a (0.023, 95% CI [0.004, 0.062]). Međutim, indirektni efekt za vremenski slijed TUR-A-> t1 NOP samoprocjene-> t2 ljutnja je također bio značajan i podjednako snažan (0.024, 95% CI [0.002, 0.068]).

Za suradničke procjene NOP-a niti jedan indirektni efekt nije bio značajan. Dakle, naši rezultati samo su dijelom potvrdili H5. Iako je indirektni efekt TUR-A na NOP preko ljutnje na radnom mjestu bio značajan za samoprocijenjena NOP, nalaz se nije replicirao na procjene NOP-a. Također, iako to nismo očekivali, indirektni efekt TUR-A na ljutnju preko samoprocjena NOP-a je također bio značajan. Osim toga, indirektni efekti su bili podjednako snažni kao i korelacije TUR-A s varijablama ljutnje (.17 za t1, .10 za t2) i samoprocjenama NOP-a (.14 za t1, .10 za t2). S obzirom na to, čini se da rezultati ukazuju da je uz smjer u kojem ljutnja prethodi NOP-ima koja proizlaze iz implicitne agresivnosti, moguće da (samoprocijenjena) ljutnja bude i posljedica ovakvih NOP-a.

Tablica 14.

Rezultati medijacijskih analiza odnosa implicitne agresivnosti mjerene Testom uvjetovanog rezoniranja za agresivnost (TUR-A), ljutnje na radnom mjestu i nepoželjnog organizacijskog ponašanja (NOP; N =360)[1]

Efekti sa samoprocjenama NOP-a	*b*	Donji 95% CI[2]	Gornji 95% CI[2]	Efekti s procjenama NOP-a	*b*	Donji 95% CI[2]	Gornji 95% CI[2]
Direktni efekt TUR-A na NOP t2 samoprocjene	0.055	-0.094	0.212	Direktni efekt TUR-A na NOP procjene	0.134	0.000	0.280
Indirektni efekt TUR-A na NOP t2 samoprocjene preko ljutnje t1	**0.023**	**0.004**	**0.062**	Indirektni efekt TUR-A na NOP procjene preko ljutnje t1	0.012	-0.003	0.043
Direktni efekt TUR-A na ljutnju t2	0.058	-0.112	0.220	Direktni efekt TUR-A na ljutnju t2	0.070	-0.107	0.239
Indirektni efekt TUR-A na ljutnju t2 preko NOP t1 samoprocjena	**0.024**	**0.002**	**0.068**	Indirektni efekt TUR-A na ljutnju t2 preko NOP procjena	0.011	-0.006	0.049

Legenda: Statistički značajni efekti i njihovi intervali pouzdanosti označeni su masno otisnutim fontom; [1] Za tretiranje podataka koji nedostaju koristili smo metodu FIML. Sve analize provedene su na standardiziranim varijablama. U svim analizama kontrolirali smo razine ugodnosti, savjesnosti i emocionalne stabilnosti; [2] 95% intervali pouzdanosti izračunati su bootstraping metodom s 10 000 bootstrap uzoraka.

Dopunske analize

Iako smo potvrdili dio naših hipoteza, rezultati provedenih analiza nisu nam dali potpuno jasan uvid u mehanizme djelovanja implicitne agresivnosti na NOP. Jedan od razloga bi moglo biti to što smo se usmjerili na odnose s općim faktorom NOP-a. Međutim, prema nekim istraživačima različite vrste NOP-a bi mogle biti različito povezane s emocijama na radnom mjestu i stavovima prema poslu. Spector i Fox (2005) navode da bi NOP usmjerena prema suradnicima (NOP-S) trebala u većoj mjeri biti odgovor na negativne emocije. NOP usmjerena prema organizaciji (NOP-O) bi trebala u većoj mjeri biti odgovor na negativne stavove prema poslu.

Lee i Allen (2002) su istražujući odnos s odgovornim organizacijskim ponašanjima (OOP; npr. pomaganje suradnicima, ulaganje dodatnog truda u radne zadatke) pokazali da su OOP usmjerena prema suradnicima bila snažnije povezana s emocijama nego sa stavovima o poslu. Pretpostavili su da je to zato što ovaj tip OOP-a za zaposlenike predstavlja prirodan izraz emocija. S druge strane, OOP usmjerena prema organizaciji bi trebala u većoj mjeri predstavljati svjesni pokušaj održavanja ravnoteže u socijalnoj razmjeni između zaposlenika i organizacije. Iz tog razloga su ih u studiji Leea i Allen (2002) bolje objasnili stavovi prema poslu. Slična logika bi se mogla primijeniti i na NOP, što sugeriraju i nalazi meta-analize Herschovis i suradnika (2007) koja je pokazala da je (ne)zadovoljstvo poslom snažnije povezano s NOP-O (.37) nego s NOP-S (.18). Uz to, Berry i suradnici (2007) pokazali su da NOP ovisno o vrsti mogu imati različite odnose s osobinama ličnosti. U njihovoj meta-analizi interpersonalno usmjerena osobina ugodnosti bila je snažnije povezana s NOP-S nego NOP-O, dok je impersonalna osobina savjesnosti snažnije korelirala s NOP-O nego NOP-S. S obzirom na sve navedeno, smatrali smo kako bi bilo zanimljivo ponovno analizirati naše rezultate pri čemu bismo NOP podijelili na usmjerena prema suradnicima i usmjerena prema organizaciji.

Tablica 15.

Deskriptivni podaci za nepoželjna organizacijska ponašanja usmjerena prema suradnicima (NOP-S) i prema organizaciji (NOP-O) i FIML korelacije korištenih varijabli s dvije vrste NOP-a (N = 360)[1]

	NOP-S samoprocjene t1	NOP-S samoprocjene t2	NOP-S procjene	NOP-O samoprocjene t1	NOP-O samoprocjene t2	NOP-O procjene
M (*SD*)[1]	1.85 (0.92)	1.62 (0.69)	1.53 (0.71)	1.95 (0.79)	1.83 (0.73)	1.85 (0.92)
TUR-A	.08	.16*	.14*	.15**	.06	.15*
Ugodnost	-.15**	-.12	.01	-.14*	-.16*	-.11
Savjesnost	-.27**	-.18*	-.16**	-.44**	-.34**	-.19**
Emocionalna stabilnost	-.09	.02	-.04	-.02	.05	.03
Zadovoljstvo poslom t1	-.08	-.12	-.05	-.31**	-.19**	-.13*
Zadovoljstvo poslom t2	-.17*	-.14	-.10	-.29**	-.29**	-.26**
Ljutnja na radnom mjestu t1	.28**	.18*	.15*	.22**	.11	.07
Ljutnja na radnom mjestu t2	.28**	.26**	.15	.16*	.25**	.06

Legenda: TUR-A = Test uvjetovanog rezoniranja za agresivnost; [1] *M* i *SD* izračunali smo samo na ispitanicima koji imaju podatak na pripadajućoj varijabli; *$p < .05$, ** $p < .01$.

Korelacije varijabli s NOP-ima razdvojenim s obzirom na objekt NOP-a prikazane su u Tablici 15. Kao što se može vidjeti, rezultati su nešto drukčiji nego s NOP-ima općenito. Rezultati na TUR-A korelirali su značajno s NOP-ima samoprocijenjenim 6-12 mjeseci kasnije, ali samo ako su bila usmjerena prema suradnicima. Međutim, TUR-A nije korelirao i sa istovremeno samoprocijenjenim NOP-S nego samo s NOP-O. Što se tiče suradničkih procjena NOP-a, korelacije TUR-A s obje vrste su bile značajne i podjednako snažne. Sve povezanosti ostale su značajne i nakon što smo kontrolirali razine osobina eksplicitne ličnosti.

Odnosi zadovoljstva poslom i ljutnje na radnom mjestu s NOP-S i NOP-O bili su u skladu s nalazima meta-analize Herschovis i suradnika (2007) i nalazima Leea i Allen (2002) za OCB. Zadovoljstvo poslom je snažnije koreliralo s NOP-O nego s NOP-S. Iako razlika nije bila tako izražena kao kod zadovoljstva poslom, ljutnja na radnom mjestu je konzistentnije i uglavnom snažnije korelirala s NOP-S nego s NOP-O.

Rezultati medijacijskih analiza s NOP-S i NOP-O dali su puno jasniju slika odnosa između implicitne agresivnosti, zadovoljstva poslom/ljutnje na radnom mjestu i NOP-a. Niti jedan od indirektnih efekata u odnosu TUR-A, zadovoljstva poslom i NOP-S nije bio značajan (Tablica 16). Suprotno tome, rezultati modela koji uključuju TUR-A, zadovoljstvo poslom i NOP-O bili su praktički isti kao i oni s NOP-ima općenito (Tablica 17). Indirektni efekt TUR-A na t2 zadovoljstvo poslom preko NOP-O-a bio je značajan i za istovremeno samoprocijenjene NOP-O (-0.029, 95% CI [-0.077, -0.003]) i za suradničke procjene NOP-O-a (-0.030, 95% CI [-0.077, -0.004]). Također, indirektni efekt TUR-A na t2 samoprocjene NOP-O-a preko t1 zadovoljstva poslom bio je značajan i slične veličine kao indirektni efekt za suprotni smjer (0.031, 95% [0.003, 0.070]). Konačno, indirektni efekt TUR-A na procjene NOP-O-a preko t1 zadovoljstva poslom nije bio značajan (0.015, 95% [-0.006, 0.045]).

Što se tiče odnosa TUR-A, ljutnje na radnom mjestu i NOP-a podijeljenih po objektu, s analizama na NOP-ima usmjerenim prema organizaciji niti jedan indirektni efekt nije bio značajan (Tablica 19). Kada smo proveli analize na NOP-ima usmjerenim prema suradnicima (Tablica 18), indirektni efekt za smjer TUR-A-> t1 ljutnja-> NOP-S bio je značajan neovisno o izvoru procjene NOP-a (0.024, 95% CI [0.004, 0.064] za t2 samoprocjene, 0.018, 95% CI [0.001, 0.055] za suradničke procjene NOP-S-a). Indirektni efekti za drugi kauzalni smjer, u kojem ljutnja na radnom mjestu slijedi nakon NOP-S-a koja proizlaze iz implicitne agresivnosti, nisu bili značajni ni za samoprocjene niti za procjene NOP-S-a.

Tablica 16.

Rezultati medijacijskih analiza odnosa implicitne agresivnosti mjerene Testom uvjetovanog rezoniranja za agresivnost (TUR-A), zadovoljstva poslom (ZP) i nepoželjnog organizacijskog ponašanja usmjerenog prema suradnicima (NOP-S; N =360)[1]

Efekti sa samoprocjenama NOP-S-a	*b*	Donji 95% CI[2]	Gornji 95% CI[2]	Efekti s procjenama NOP-S-a	*b*	Donji 95% CI[2]	Gornji 95% CI[2]
Direktni efekt TUR-A na NOP-S t2 samoprocjene	0.138	-0.015	0.304	Direktni efekt TUR-A na NOP-S procjene	**0.137**	**0.005**	**0.275**
Indirektni efekt TUR-A na NOP-S t2 samoprocjene preko ZP t1	0.012	-0.021	0.051	Indirektni efekt TUR-A na NOP-S procjene preko ZP t1	-0.001	-0.030	0.029
Direktni efekt TUR-A na ZP t2	-0.155	-0.317	0.012	Direktni efekt TUR-A na ZP t2	-0.152	-0.313	0.017
Indirektni efekt TUR-A na ZP t2 preko NOP-S t1 samoprocjena	-0.005	-0.027	0.003	Indirektni efekt TUR-A na ZP t2 preko NOP-S procjena	-0.007	-0.041	0.010

Legenda: Statistički značajni efekti i njihovi intervali pouzdanosti označeni su masno otisnutim fontom; [1] Za tretiranje podataka koji nedostaju koristili smo metodu FIML. Sve analize provedene su na standardiziranim varijablama. U svim analizama kontrolirali smo razine ugodnosti, savjesnosti i emocionalne stabilnosti; [2] 95% intervali pouzdanosti izračunati su bootstraping metodom s 10 000 bootstrap uzoraka.

Tablica 17.

Rezultati medijacijskih analiza odnosa implicitne agresivnosti mjerene Testom uvjetovanog rezoniranja za agresivnost (TUR-A), zadovoljstva poslom (ZP) i nepoželjnog organizacijskog ponašanja usmjerenog prema organizaciji (NOP-O; N =360)[1]

Efekti sa samoprocjenama NOP-O-a	*b*	Donji 95% CI[2]	Gornji 95% CI[2]	Efekti s procjenama NOP-O-a	*b*	Donji 95% CI[2]	Gornji 95% CI[2]
Direktni efekt TUR-A na NOP-O t2 samoprocjene	0.003	-0.156	0.161	Direktni efekt TUR-A na NOP-O procjene	0.123	-0.014	0.272
Indirektni efekt TUR-A na NOP-O t2 samoprocjene preko ZP t1	**0.031**	**0.003**	**0.070**	Indirektni efekt TUR-A na NOP-O procjene preko ZP t1	0.015	-0.006	0.045
Direktni efekt TUR-A na ZP t2	-0.130	-0.289	0.037	Direktni efekt TUR-A na ZP t2	-0.129	-0.297	0.039
Indirektni efekt TUR-A na ZP t2 preko NOP-O t1 samoprocjena	**-0.029**	**-0.077**	**-0.003**	Indirektni efekt TUR-A na ZP t2 preko NOP-O procjena	**-0.030**	**-0.077**	**-0.004**

Legenda: Statistički značajni efekti i njihovi intervali pouzdanosti označeni su masno otisnutim fontom; [1] Za tretiranje podataka koji nedostaju koristili smo metodu FIML. Sve analize provedene su na standardiziranim varijablama. U svim analizama kontrolirali smo razine ugodnosti, savjesnosti i emocionalne stabilnosti; [2] 95% intervali pouzdanosti izračunati su bootstraping metodom s 10 000 bootstrap uzoraka.

Tablica 18.

Rezultati medijacijskih analiza odnosa implicitne agresivnosti mjerene Testom uvjetovanog rezoniranja za agresivnost (TUR-A), ljutnje na radnom mjestu i nepoželjnog organizacijskog ponašanja usmjerenog prema suradnicima (NOP-S; N =360)[1]

Efekti sa samoprocjenama NOP-S-a	*b*	Donji 95% CI[2]	Gornji 95% CI[2]	Efekti s procjenama NOP-S-a	*b*	Donji 95% CI[2]	Gornji 95% CI[2]
Direktni efekt TUR-A na NOP-S t2 samoprocjene	0.125	-0.020	0.282	Direktni efekt TUR-A na NOP-S procjene	0.117	-0.006	0.255
Indirektni efekt TUR-A na NOP-S t2 samoprocjene preko ljutnje t1	**0.024**	**0.004**	**0.064**	Indirektni efekt TUR-A na NOP-S procjene preko ljutnje t1	**0.018**	**0.001**	**0.055**
Direktni efekt TUR-A na ljutnju t2	0.064	-0.103	0.226	Direktni efekt TUR-A na ljutnju t2	0.060	-0.114	0.228
Indirektni efekt TUR-A na ljutnju t2 preko NOP-S t1 samoprocjena	0.013	-0.006	0.048	Indirektni efekt TUR-A na ljutnju t2 preko NOP-S procjena	0.016	-0.003	0.062

Legenda: Statistički značajni efekti i njihovi intervali pouzdanosti označeni su masno otisnutim fontom; [1] Za tretiranje podataka koji nedostaju koristili smo metodu FIML. Sve analize provedene su na standardiziranim varijablama. U svim analizama kontrolirali smo razine ugodnosti, savjesnosti i emocionalne stabilnosti; [2] 95% intervali pouzdanosti izračunati su bootstraping metodom s 10 000 bootstrap uzoraka.

Tablica 19.

Rezultati medijacijskih analiza odnosa implicitne agresivnosti mjerene Testom uvjetovanog rezoniranja za agresivnost (TUR-A), ljutnje na radnom mjestu i nepoželjnog organizacijskog ponašanja usmjerenog prema organizaciji (NOP-O; N =360)[1]

Efekti sa samoprocjenama NOP-O-a	*b*	Donji 95% CI[2]	Gornji 95% CI[2]	Efekti s procjenama NOP-O-a	*b*	Donji 95% CI[2]	Gornji 95% CI[2]
Direktni efekt TUR-A na NOP-O t2 samoprocjene	0.018	-0.138	0.191	Direktni efekt TUR-A na NOP-O procjene	0.132	0.000	0.276
Indirektni efekt TUR-A na NOP-O t2 samoprocjene preko ljutnje t1	0.015	-0.003	0.048	Indirektni efekt TUR-A na NOP-O procjene preko ljutnje t1	0.006	-0.012	0.032
Direktni efekt TUR-A na ljutnju t2	0.062	-0.101	0.230	Direktni efekt TUR-A na ljutnju t2	0.072	-0.102	0.246
Indirektni efekt TUR-A na ljutnju t2 preko NOP-O t1 samoprocjena	0.015	-0.002	0.054	Indirektni efekt TUR-A na ljutnju t2 preko NOP-O procjena	0.005	-0.014	0.040

Legenda: Statistički značajni efekti i njihovi intervali pouzdanosti označeni su masno otisnutim fontom; [1] Za tretiranje podataka koji nedostaju koristili smo metodu FIML. Sve analize provedene su na standardiziranim varijablama. U svim analizama kontrolirali smo razine ugodnosti, savjesnosti i emocionalne stabilnosti; [2] 95% intervali pouzdanosti izračunati su bootstraping metodom s 10 000 bootstrap uzoraka.

Ukupno gledano, dodatne eksploratorne analize pokazale su da bi zadovoljstvo poslom moglo biti važnije za objašnjavanje odnosa implicitne agresivnosti s NOP-ima usmjerenim prema organizaciji. Također, čini se da u većoj mjeri nezadovoljstvo poslom proizlazi iz NOP-O-a koja su determinirana implicitnom agresivnosti nego što su NOP-O posljedica doživljaja nezadovoljstva poslom koje proizlazi iz implicitne agresivnosti zaposlenika. Emocija ljutnje na radnom mjestu bi mogla biti prikladnije objašnjenje za vezu implicitne agresivnosti s NOP-S nego NOP-O. Medijacijske analize jasno su pokazale da u ovom odnosu ljutnja prethodi NOP-S-ima, a ne proizlazi iz njih.

RASPRAVA

Zapošljavanje radnika koji su skloni upuštanju u NOP može imati poražavajuće posljedice po druge zaposlenike, korisnike usluga te profit organizacija. Ovo može biti osobito izraženo ako takvi zaposlenici dođu do viših razina organizacijske hijerarhije gdje mogu imati značajan utjecaj na strateške odluke organizacije. Iako za ovakve ljude često mislimo da svjesno donose odluke za upuštanje u ova ponašanja kako bi se ponašali u skladu s načinom na koji sami sebe doživljavaju, njihova nepoželjna ponašanja dijelom proizlaze iz nesvjesnih poriva. U ovom istraživanju htjeli smo dodatno razjasniti vezu jednog od nesvjesnih poriva, implicitne agresivnosti, s nepoželjnim organizacijskim ponašanjima.

U odnosu na prijašnja istraživanja koja su se bavila odnosom implicitne agresivnosti s NOP-ima i mehanizmima tog odnosa, naše istraživanje napravilo je nekoliko iskoraka. Najvažniji doprinos je što smo u dva navrata mjerili NOP i varijable koje objašnjavaju djelovanje implicitne agresivnosti na NOP, stavove prema poslu i emocije na radnom mjestu. Vremensko razdvajanje stavova/emocija i NOP-a omogućilo nam je jasnije usporedbe modela koji pretpostavljaju različiti vremenski slijed ovih varijabli. Drugi važan doprinos predstavljalo je uključivanje emocije ljutnje u istraživački nacrt. Ovime smo htjeli dodatno razjasniti mehanizme djelovanja implicitne agresivnosti na NOP. Po našim saznanjima prvi smo koji su ispitivali ulogu emocija u objašnjavanju odnosa implicitne ličnosti i radnog ponašanja i općenito vezu implicitne agresivnosti s emocijama na radnom mjestu. Konačno, implicitnu agresivnost mjerili smo dvama različitim metodama, što je rijetkost u istraživanjima implicitne ličnosti. Ovime smo htjeli provjeriti hoće li se nalazi studija s TUR-A-om replicirati i na IAT-A što bi dodatno osnažilo zaključke o odnosu implicitne agresivnosti s NOP-ima, stavovima i emocijama na poslu.

Ukupno, naši nalazi su pokazali da je implicitna agresivnost mjerena TUR-A-om važna odrednica nekoliko radnih ishoda: zadovoljstva poslom, ljutnje na radnom mjestu i NOP-a. No glavni uvid našeg istraživanja su različiti mehanizmi kojima implicitna agresivnost djeluje na nepoželjna organizacijska ponašanja. S jedne strane, da bi se mogli ponašati nepoželjno i ujedno zadržati pozitivnu sliku o sebi, implicitno agresivni zaposlenici razvijaju nezadovoljstvo poslom kako bi opravdali svoje NOP. Naši nalazi na longitudinalnom istraživačkom nacrtu pokazuju da implicitno agresivni zaposlenici uglavnom razvijaju nezadovoljstvo poslom tek nakon što su se upustili u NOP, kao oblik naknadne racionalizacije za NOP koje proizlazi iz implicitne ličnosti. No nalazi su pokazali potporu i za smjer koji pretpostavlja da će implicitno agresivni prvo razviti nezadovoljstvo poslom kako bi si dali „dopuštenje“ za upuštanje u NOP. Također, pokazali smo da se nezadovoljstvo poslom češće koristi kao opravdanje za NOP usmjerena prema organizaciji. S druge strane, implicitno agresivni pojedinci skloniji su doživljavanju ljutnje na radnom mjestu, a emocija ljutnje pruža im dodatni poticaj za upuštanje u NOP. Dakle, ljutnja posreduje odnos implicitne agresivnosti s NOP-ima, a dodatne analize pokazale su da ovaj mehanizam bolje opisuje odnos implicitne agresivnosti s NOP-ima usmjerenim prema suradnicima. Nažalost, dobivene nalaze nismo uspjeli replicirati drugom mjerom implicitne agresivnosti, IAT-A-om.

Veza implicitne agresivnosti s radnim ishodima

Hipoteze 1-3 koje su pretpostavljale da je implicitna agresivnost povezana s radnim ishodima povrh eksplicitne ličnosti uglavnom smo potvrdili kada smo koristili TUR-A kao mjeru implicitne agresivnosti. Rezultati na TUR-A predviđali su zadovoljstvo poslom, glavni stav prema poslu, ako je ono odmjereno istovremeno i još važnije, ako je odmjereno 6-12 mjeseci kasnije. Osim toga, korelacije zadovoljstva poslom s TUR-A-om bile su snažnije ili jednako snažne kao one s eksplicitnom ličnosti, što osobito govori o važnosti implicitne agresivnosti za razvoj negativnih stavova prema poslu. S obzirom na to, čini se da bi nesvjesni/implicitni aspekti ličnosti mogli biti jednako važni za procjenu kvalitete socijalne razmjene kao i svjesni aspekti ličnosti.

Nalaz da dva aspekta ličnosti objašnjavaju različite dijelove varijance zadovoljstva poslom mogao bi se objasniti time što su eksplicitna odnosno implicitna ličnosti povezane sa zadovoljstvom poslom iz različitih razloga. Glavni razlog zašto je eksplicitna ličnost povezana sa zadovoljstvom poslom je to što se pojedinci upuštaju u ponašanja koja su u skladu s njihovim pojmom o sebi. Ta ponašanja „stvaraju“ situacije koje, ovisno o osobinama ličnosti, mogu biti bolje ili lošije. Na temelju ovih situacija pojedinci onda zaključuju o razini zadovoljstva

poslom. Na primjer, nesavjesni pojedinci bi trebali biti manje zadovoljni poslom jer su skloniji lošije obavljati posao što vodi do manje nagrada na poslu (npr. niža plaća, manje pohvala). Osobe s nižim razinama ugodnosti se neće slagati dobro sa suradnicima što bi moglo dovesti do manjeg zadovoljstva poslom (Judge i sur., 2002).

Glavni razlog zašto bi implicitna agresivnost bila povezana sa stavovima je potreba implicitno agresivnih pojedinaca da nađu opravdanje za agresivna ponašanja koja proizlaze iz njihovih podsvjesnih motiva. Implicitna ličnost vodi do radnih ponašanja koja udovoljavaju nesvjesnim motivima što je u slučaju motiva za agresiju NOP. Međutim, NOP sama po sebi nisu razlog nezadovoljstva poslom jer je za njih odgovoran pojedinac koji ih je izvršio. No kako implicitno agresivni pojedinci nisu nužno svjesni poriva koji su ih usmjerili na NOP, oni će biti skloni percipirati situaciju na poslu negativno kako bi mogli dobiti opravdanje za NOP u obliku nezadovoljstva poslom. Ovo se može dogoditi čak i ako situacija objektivno nije nepovoljna za njih.

Što se tiče veze s ljutnjom na radnom mjestu, nalazi nisu bili tako uvjerljivi kao sa zadovoljstvom poslom, ali su ipak pokazali da implicitno agresivni pojedinci doživljavaju veću razinu ljutnje ako je odmjerena istovremeno. Međutim, TUR-A nije predvidio i razinu ljutnje 6-12 mjeseci kasnije. Ovdje treba napomenuti da u našem istraživanju osobine eksplicitne ličnosti također nisu osobito dobro predviđale ljutnju na radnom mjestu. U t1, samo je emocionalna stabilnost bila povezana s ljutnjom, dok niti jedna osobina eksplicitne ličnosti nije bila povezana s ljutnjom u t2. Ovo ukazuje na mogućnost da emocije na radnom mjestu u većoj mjeri proizlaze iz situacijskih okolnosti nego iz ličnosti (npr. Colquitt i sur., 2013; Yang i Diefendorff, 2009).

Efekt ličnosti na emocije na radnom mjestu bi mogao biti u većoj mjeri indirektan i to na dva načina. Prvo, kao što Weiss i Cropanzano (1996) navode u Teoriji afektivnih događaja, osim izravnog djelovanja na emocije, afektivne dispozicije bi trebale imati i moderatorsku ulogu. Budući da osobe s određenim osobinama ličnosti snažnije emocionalno reagiraju na okolinske događaje, ovisno o osobinama ličnosti pojedinca veza događaja i emocionalnih reakcija mogla bi biti snažnija ili slabija. Na primjer, emocionalno nestabilne osobe bi trebale snažnije reagirati i na pozitivne i na negativne okolinske događaje (Eysenck, 1990). Ovo bi trebalo povećati varijancu njihovih afektivnih reakcija što bi dovelo do snažnije povezanosti okolinskih događaja s afektivnim reakcijama kod emocionalno nestabilnih u odnosu na emocionalno stabilne osobe (Cortina, Koehler, Keeler i Nielsen, 2018).

Drugo, i vjerojatno važnije za implicitnu agresivnost, ličnost bi mogla na emocije na poslu djelovati uglavnom posredno, preko načina na koji ljudi percipiraju okolinske događaje. Na primjer, ranije smo naveli da će implicitno agresivni pojedinci zbog svojih kognitivnih pristranosti biti skloni percipirati događaje na poslu negativno. Negativna percepcija događaja koja proizlazi iz implicitne agresivnosti bi mogla biti direktna odrednica ljutnje na radnom mjestu. Ukoliko implicitna agresivnost na emocije prvenstveno djeluje posredno, moguće je da će veza implicitne agresivnosti s ljutnjom biti slabija iako je implicitna agresivnost važna odrednica ljutnje (LeBreton, Wu i Bing, 2009).

Konačno, naše istraživanje još jednom je potvrdilo prediktivnu valjanost TUR-A za NOP, povrh eksplicitne ličnosti. Ovo je važno budući da prethodne studije nisu dale jednoznačne procjene prediktivne valjanosti TUR-A (Berry i sur., 2010; Banks i sur., 2012; James i LeBreton, 2012). Ipak, treba spomenuti da su u našem istraživanju značajne korelacije bile nešto slabije (.14 do .16). Naši nalazi pokazali su da TUR-A predviđa suradničke procjene NOP-a povrh eksplicitne ličnosti i to neovisno o tome radi li se o NOP-ima usmjerenim prema suradnicima ili organizaciji. Također, TUR-A je bio povezan s istovremeno samoprocijenjenim NOP-ima ukupno, no detaljnija analiza na različitim vrstama NOP-a pokazala je da je ovo prvenstveno zbog značajne veze s NOP-O-ima. Iako TUR-A nije bio značajno povezan s ukupnim NOP-ima samoprocijenjenim 6-12 mjeseci kasnije, pokazalo se da je povezan s NOP-ima usmjerenim prema suradnicima, povrh eksplicitne ličnosti. Činjenica da je TUR-A dugoročno bolje predviđao NOP-S može se pripisati tome da je agresivnost prvenstveno afektivna osobina ličnosti i kao takva bi trebala bolje predviđati reaktivnu agresiju. Ovaj tip agresije bolje odražavaju NOP-S nego NOP-O (Spector, 2011). Također, ovo je u skladu s nalazima Herschovis i suradnika (2007) koji su pokazali da je eksplicitna agresivnost snažnije povezana s NOP-S-ima.

Naša druga mjera implicitne agresivnosti, IAT-A, nije bila povezana s TUR-A-om niti s mjerenim radnim ishodima, iako su studije provedene izvan radnog konteksta (De Cuyper i sur., 2017) sugerirale da bi trebala biti. Od svih ispitivanih varijabli u ovom istraživanju IAT-A je jedino bio povezan s ljutnjom na radnom mjestu u t2. Mogući razlog zašto je IAT-A predviđao samo ljutnju je to što on u većoj mjeri zahvaća jednostavne strukture implicitne ličnosti koje bi trebale determinirati emocionalne reakcije na okolinske podražaje (Vasiolopoulos i sur., 2013). Međutim, čak ni ova pretpostavka nije u potpunosti potvrđena našim nalazima jer je IAT-A bio povezan samo s ljutnjom odmjerenom 6-12 mjeseci poslije njegove primjene, ali ne i s istovremeno odmjerenom ljutnjom.

Sigurniji zaključak je da se IAT-A u našem istraživanju nije pokazao dobrim prediktorom relevantnih radnih ishoda. Dva su moguća objašnjenja ovog nalaza. Jedna mogućnost je da IAT-A ne zahvaća dobro implicitnu agresivnost, čemu ide u prilog njegova neznačajna korelacija s TUR-A-om. Kritike konstruktne valjanosti IAT-a nisu novost i već su ranije izražene sumnje u mogućnost IAT-a da zahvaća nesvjesne procese (Bosson, Swann i Pennebaker, 2000; Hahn i Gawronski, 2018). Povezano s tim, često se kritizira i slaba definiranost teorijskih mehanizama koji bi povezali vremena reakcije na IAT-u s psihološkim procesima koje bi trebao mjeriti. Blanton i Jaccard (2006) i De Houwer, Teige-Mocigemba, Spruyt i Moors (2009) navode da dosadašnja istraživanja nisu jasno povezala rezultate različitih IAT-a s pravim rezultatom na latentnim konstruktima koje bi oni trebali mjeriti. Također, istraživanja ne pokazuju potpuno jasno da su promjene u rezultatu na IAT-u povezane s opažljivim promjenama u ponašanjima koje bi trebale odražavati latentni konstrukt koji se želi zahvatiti. Ono što se pretpostavlja je da *D* rezultat 0 na IAT-u znači neutralnost stava, odnosno u slučaju IAT-A podjednako povezivanje pojma o sebi s miroljubivosti i agresivnosti. Nadalje, u skladu s Cohenovim (1988) pragovima veličine efekta, *D* između 0.20 do 0.50 značio bi blagu, *D* između 0.50 do 0.80 srednju, a *D* veći od 0.80 snažnu povezanost pojma o sebi i agresivnosti. Međutim, ovi pragovi su zapravo arbitrarni i predstavljaju samo pretpostavke koje se tek trebaju empirijski provjeriti.

Za usporedbu, James i LeBreton (2012) su rezultat na TUR-A povezali s razinom implicitne agresivnosti tako što su sudionike iz šest različitih uzoraka podijelili u dvije grupe s obzirom na to jesu li iskazali agresivno/antisocijalno ponašanje na nizu kriterijskih mjera (npr. krađa, prijetnje nadređenima). Ovo im je omogućilo da provjere oko koje vrijednosti se sijeku distribucije rezultata na TUR-A agresivnih i neagresivnih grupa. Pokazalo se da je to u prosjeku rezultat 8.36. Na temelju toga zaključili su da bi sudionici s rezultatom 8 ili više na TUR-A trebali biti visoko agresivni. Dodatnu potvrdu pružio je podatak da je u svim uzorcima na kojima su James i LeBreton (2012) imali podatke na TUR-A (N = 5238) 6% sudionika imalo rezultat 8 ili više što ugrubo odgovara postotku visoko agresivnih pojedinaca u općoj populaciji (Millon, 1990).

Mi smo u našem preliminarnom istraživanju imali priliku na sličan način provjeriti je li rezultat na IAT-A osjetljiv na promjene u objektivnom vanjskom indikatoru agresivnosti. Očekivali smo da će rezultat na IAT-A biti viši u dominantno muškom uzorku studenata kineziologije nego u dominantno ženskom uzorku studenata psihologije. No rezultat je u dvije skupine bio podjednak, što ukazuje na mogućnost da hrvatska verzija IAT-A ne odražava dobro

razlike u implicitnoj agresivnosti. Međutim, treba uzeti u obzir da se samo 20% studenata kineziologije u našem uzorku bavilo borilačkim sportovima pa je moguće da taj uzorak zapravo nije bio znatno agresivniji od studenata psihologije. Ovome u prilog ide i mala razlika između skupina (d = 0.27) na upitniku agresivnosti. Također, iako nije razlikovao dvije skupine, rezultat na IAT-A bio je povezan s nizom indikatora agresivnih/antisocijalnih ponašanja u dva uzorka. Uz to, postoje poprilično snažni dokazi meta-analitičkih studija i studija na velikim uzorcima koji idu u prilog konstruktnoj valjanosti IAT-a općenito (npr. Nosek, Greenwald i Banaji, 2005; De Cuyper i sur., 2017). Stoga, iako je potrebno jasnije povezati rezultate na IAT-A-u s nesvjesnim psihološkim procesima koje bi trebao zahvaćati, čini se da on ove procese uspijeva zahvatiti barem u određenoj mjeri.

Drugi mogući razlog zašto IAT-A nije bio povezan s TUR-A i važnim kriterijskim mjerama u ovom istraživanju je način na koji smo ga primijenili. Naime, u ovom istraživanju IAT smo primjenjivali u slabo kontroliranim uvjetima budući da su studenti sami birali gdje će provoditi prikupljanje podataka. Iako smo im napomenuli da bi sudionici IAT-A trebali rješavati na mjestu na kojem se mogu koncentrirati na zadatak, uvjeti rješavanja su se i dalje mogli razlikovati među sudionicima. Na primjer, ako sudionik živi sam, kod kuće je mogao rješavati IAT u mirnoj atmosferi bez distrakcija. Kod sudionika koji imaju djecu, ukoliko su također rješavali IAT kod kuće vjerojatnost distrakcija bila bi veća. Istraživanja pokazuju da je rezultat na IAT-u dosta osjetljiv na situacijske činitelje (Nosek, Greenwald i Banaji, 2007) i da je podložan stanjima i osobinama sudionika kao što su prethodna isprovociranost, malen kapacitet radnog pamćenja i kognitivna preopterećenost (De Cuyper i sur., 2017).

Uzevši ovo u obzir, u budućim istraživanjima bi se moglo provjeriti hoće li se IAT-A pokazati prediktivno valjanim ukoliko bi ga sudionici rješavali u izjednačenim uvjetima. Dodatno, neka istraživanja su pokazala da IAT-A predviđa agresivno ponašanje samo u određenim uvjetima. Na primjer, kod Richetin i suradnika (2010) IAT-A je predviđao agresivno ponašanje sudionika samo ako su prethodno bili isprovocirani. Pretpostavili su da je to zato što je potreban poticaj iz okoline da bi dio implicitnog pojma o sebi vezan za agresivnost djelovao na ponašanje prije nego sporiji eksplicitni sustav modificira socijalno nepoželjno ponašanje. Dakle, u budućim istraživanjima bi se moglo provjeriti je li IAT-A dobar prediktor NOP-a samo u situacijama u kojima je funkcioniranje eksplicitnog sustava otežano. U terminima Vasilopoulosa i suradnika (2013), ovo bi bile situacije na poslu koje izazivaju visoku razinu pobuđenosti kao što je izloženost stresnim uvjetima na poslu.

Objašnjavanje odnosa implicitne agresivnosti i nepoželjnih organizacijskih ponašanja

Glavni cilj našeg istraživanja bio je objasniti kako implicitno agresivni zaposlenici pretvaraju nesvjesne porive koji čine njihov implicitni sustav ličnosti u nepoželjna organizacijska ponašanja. Pokazali smo da ovaj odnos mogu objasniti dva različita mehanizma. Jedan mehanizam je razvijanje negativnih stavova prema poslu kako bi si implicitno agresivni pojedinci mogli opravdati NOP koja proizlaze iz njihove implicitne ličnosti. Ovo im omogućuje da se upuštaju u nepoželjna ponašanja i ujedno zadovolje univerzalnu potrebu za pozitivnim samopoimanjem (Baumeister, Campbell, Krueger i Vohs, 2005) i normu recipročnosti koja čini temelj socijalne razmjene između zaposlenika i poslodavca (Gouldner, 1960). Na ovaj način implicitno agresivni pojedinci prvenstveno opravdavaju NOP usmjerena prema organizaciji. Drugi mehanizam čini snažnija emocionalna reaktivnost implicitno agresivnih zaposlenika koja se odražava u većoj sklonosti doživljavanju ljutnje na radnom mjestu (Weiss i Cropanzano, 1996). Ljutnja pruža dodatni poticaj implicitno agresivnima za upuštanje u agresivna/antisocijalna ponašanja (Anderson i Bushman, 2002) odnosno NOP. Pri tome, ljutnja će motivirati implicitno agresivne prvenstveno na NOP usmjerena prema suradnicima.

I dok su naši nalazi potvrdili važnost zadovoljstva poslom za objašnjavanje veze TUR-A i NOP-a (usmjerenih prema organizaciji), također smo htjeli dodatno razjasniti vremenski slijed varijabli u ovom odnosu korištenjem longitudinalnog istraživačkog nacrta. Rezultati su bili konzistentniji za smjer prema kojem je (ne)zadovoljstvo poslom naknadna racionalizacija NOP-a koja proizlaze iz implicitne ličnosti. Ovaj indirektni efekt replicirao se na različitim izvorima procjena NOP-a. Indirektni efekt koji odražava smjer u kojem nezadovoljstvo poslom prethodi NOP-ima koja proizlaze iz implicitne ličnosti također je bio značajan, ali samo za samoprocjene NOP-a. Uz to, korelacije TUR-A sa zadovoljstvom poslom bile su snažnije nego s NOP-om što isto ide u prilog smjeru implicitna agresivnost-> zadovoljstvo poslom-> NOP (Edwards i Berry, 2010). Dakle, kauzalni smjer prema kojem implicitno agresivni zaposlenici razvijaju negativan stav prije upuštanja u NOP, kako bi si dali „dopuštenje“ za ovo ponašanje, također je djelomično potvrđen. Navedeni rezultati vrijede prvenstveno za NOP-O, dok se nisu replicirali na NOP-S.

Što se tiče ljutnje na radnom mjestu, očekivali smo da će ona igrati ulogu medijatora između implicitne agresivnosti i NOP-a, kao dodatni poticaj implicitno agresivnim pojedincima za upuštanje u NOP. Kada smo proveli analize na ukupnom NOP-u, naša pretpostavka bila je potvrđena, ali samo za samoprocjene NOP-a. Međutim, rezultati su potvrdili i suprotan smjer koji nismo očekivali, u kojem ljutnja slijedi nakon NOP-a. Indirektni efekt za ovaj smjer je

također bio značajan samo kod samoprocjena NOP-a. U ovom slučaju, dodatne analize na dvije vrste NOP-a pružile su drukčiju, ali jasniju sliku odnosa. Za razliku od zadovoljstva poslom, ljutnja na radnom mjestu objašnjavala je samo vezu između implicitne agresivnosti i NOP-S-a. Indirektni efekt bio je značajan samo za kauzalni smjer u kojem ljutnja prethodi NOP-S-ima koja proizlaze iz implicitne agresivnosti, dodatno potičući implicitno agresivne zaposlenike na ponašanja koja prvenstveno štete njihovim suradnicima. Efekt se replicirao i na samoprocjenama i procjenama NOP-S-a.

Dakle, čini se da je dijeljenje NOP na interpersonalnu i organizacijsku komponentu pomoglo u raspetljavanju odnosa implicitne agresivnosti s NOP-ima, stavovima prema poslu i emocijama na radnom mjestu. Zadovoljstvo poslom pokazalo se boljim objašnjenjem za vezu implicitne agresivnosti s NOP-ima prema organizaciji dok se ljutnja pokazala boljim objašnjenjem za vezu implicitne agresivnosti s NOP-ima prema suradnicima. Mogući razlog ovome je da NOP-S bolje odražavaju reaktivnu agresiju nego NOP-O i zato će ih vjerojatnije predvidjeti afektivne reakcije (Spector, 2011).

Lee i Allen (2002) vodili su se sličnom logikom u svom istraživanju odnosa stavova prema poslu, emocija na poslu i odgovornih organizacijskih ponašanja prema organizaciji i suradnicima. Pokazali su da su OOP prema organizaciji vjerojatnije posljedica stavova prema poslu jer direktno doprinose recipročnosti u socijalnoj razmjeni zaposlenika i organizacije. OOP prema suradnicima prvenstveno služe pomaganju pojedincima na poslu, a ne organizaciji. Zato ona mogu imati samo indirektne implikacije za održavanje norme reciprociteta. Dakle, OOP prema suradnicima su vjerojatnije prirodni izraz zaposlenikovih emocija na radnom mjestu, a ne namjerni pokušaj održavanja norme reciprociteta u odnosu zaposlenika i organizacije.

Slična logika može se primijeniti i na NOP. U ovom slučaju, NOP-S mogu se smatrati oblikom pomaknute agresije. Mitchell i Ambrose (2007) navode da se pomaknuta agresija prema suradnicima može pojaviti kada zaposlenik želi osvetu za loš odnos prema njemu. Međutim, onaj koji se odnosio loše prema zaposleniku (npr. nadređeni ili organizacija) često nije dostupan ili bi se mogao osvetiti zaposleniku. Dakle, da bi se upustili u NOP-O (npr. krađa) koja su izravan način za uspostavljanje ravnoteže u socijalnoj razmjeni, implicitno agresivni zaposlenici moraju imati dobro opravdavanje. Nezadovoljstvo poslom bi moglo biti dovoljno. No budući da su suradnici lakše dostupni i/ili nisu toliko moćni da bi se snažno osvetili, NOP-S (npr. ruganje suradnicima) bi mogla biti bolji način za brzo „ventiliranje“ kada su zaposlenici

frustrirani ili ljuti. Iako bi suradnici također mogli biti jedan izvor nezadovoljstva poslom, ovaj stav je uglavnom temeljen na (ne)zadovoljstvom aspektima samog posla (Judge i Kammeyer-Mueller, 2012). Stoga bi bolje opravdanje za NOP-S mogle biti kognicije uže vezane uz interpersonalne odnose na poslu, npr. percepcija interpersonalnih konflikata na poslu (Spector i Jex, 1998). Iako navedeni zaključci djeluju smisleno, temeljeni su na rezultatima eksploratornih analizama pa se trenutno mogu smatrati samo spekulativnima.

Konačno, treba napomenuti da osim pomoći u razumijevanju odnosa implicitne agresivnosti i NOP-a, opisani nalazi pružaju važne implikacije i za općenito konceptualiziranje NOP-a u budućim istraživanjima. Naime, novija istraživanja sugeriraju da različite vrste NOP-a odražavaju jedan faktor višeg reda (Marcus i sur., 2016). No naši nalazi pokazuju da je unatoč tome korisno razlikovati dvije vrste NOP-a jer one proizlaze iz drugačijih procesa. NOP-S su u većoj mjeri determinirana afektivnim reakcijama na poslu nego NOP-O. Ovo su prepoznali i Weiss i Cropanzano (1996) te su u okviru Teorije afektivnih događaja napravili sličnu distinkciju radnih ponašanja. Komplementarna NOP-S u njihovoj terminologiji su tzv. ponašanja temeljena na afektu, koja su prvenstveno determinirana afektivnim reakcijama. Ponašanja temeljena na prosudbama su ono što bi se odnosilo na naša NOP-O. Za razliku od ponašanja temeljenih na afektu, ova ponašanja direktno determiniraju stavovi prema poslu. No afektivne reakcije također determiniraju ponašanja temeljena na prosudbi, ali indirektno, djelujući preko stavova. Zajedno s našim nalazima, i ovo upućuje da je, ako želimo objasniti proces nastanka NOP-a u potpunosti, važno odvojeno sagledati njihove različite komponente. Osim za samo razumijevanje NOP-a, ovo ima implikacije i za sprječavanje NOP-a. Ako različite vrste NOP-a nastaju na različiti način, onda bi se organizacije trebale suočavati s njima drugačijim metodama.

Nedostaci i preporuke za buduća istraživanja

Iako je longitudinalni istraživački nacrt bio jedna od najvećih prednosti ovog istraživanja, glavni nedostaci također proizlaze iz vrste nacrta. Manje od polovice ukupnog uzorka sudjelovalo je u drugom valu što je moglo dovesti do pristranosti u zaključcima istraživanja. Iako ovu mogućnost ne možemo u potpunosti otpisati, smatramo da je efekt osipanja sudionika u našem istraživanju bio minimalan. Kao prvo, obrazac podataka koji nedostaju nije bio sustavan s obzirom na rezultate na kriterijskim varijablama zadovoljstva poslom, ljutnje i NOP-a (MNAR obrazac). Drugo, za tretman podataka koji nedostaju koristili smo FIML metodu, koja je prema najpoznatijim stručnjacima za ovu problematiku najbolji način nošenja s podacima koji nedostaju i pruža najpreciznije procjene parametara (Enders,

2010; Newman, 2014). I treće, obrasci korelacija većine naših varijabli bili su u skladu s brojnim prijašnjim istraživanjima. Na primjer, korelacije procjena NOP-a sa samoprocjenama NOP-a i u t1 (r = .43) i u t2 (r = .39) bile su u skladu s meta-analitičkim procjenama (r = .38; Berry i sur., 2012). Također, korelacije zadovoljstva poslom i ljutnje s NOP-ima bile su slične meta-analitičkim procjenama (Shockley i sur., 2012; Herschovis i sur., 2007; Dalal, 2005). Budući da smo replicirali meta-analitičke procjene na varijablama na kojima su nam nedostajali podaci, smatramo da naši podaci dobro opisuju stvarne obrasce povezanosti.

Drugi problem tiče se vremenskog razmaka između dvije točke mjerenja i odabira trenutka mjerenja u prvoj točki. Ovakvim nacrtom potvrdili smo valjanost TUR-A, pokazujući da je povezan sa zadovoljstvom poslom i NOP-S-ima čak i ako su odmjereni nakon 6-12 mjeseci. Međutim, moguće je da ovaj relativno dugačak razmak nije znatno doprinio raspetljavanju vremenskog slijeda u odnosu zadovoljstva poslom i NOP-a. Osim toga, činjenica da su sudionici već na početku istraživanja bili zaposleni barem godinu dana u organizaciji također je mogla otežati ispitivanje ovih odnosa. Naime, razvoj stavova prema poslu i organizaciji bi se trebao odvijati u prvih nekoliko mjeseci novog zaposlenja, a osobine ličnosti također imaju ulogu u ovom procesu. Na primjer, Son i Ok (2019) su pokazali da je veća razina ekstraverzije povezana s većim padom u zadovoljstvu poslom u prvoj godini zaposlenja. Tako možemo i očekivati da bi pad bio snažniji i kod implicitno agresivnih, jer bi oni već na početku zaposlenja trebali razvijati negativne stavove koji će im poslužiti za opravdavanje ponašanja koja proizlaze iz implicitne ličnosti. Nakon duljeg iskustva rada u organizaciji, stavovi postaju uglavnom stabilni i na njihovu promjenu vjerojatno bi značajnije utjecale jedino veće promjene u radnim okolnostima (Staw i Ross, 1985). Ovome svjedoči i relativno visok koeficijent stabilnosti zadovoljstva poslom u našem istraživanju (r = .68). Stoga se čini da smo u našem istraživanju zakasnili s mjerenjem ovih procesa budući da su se oni još ranije „odigrali“ (Spector, 2019).

U skladu s tim, buduća istraživanja mogla bi zahvatiti zaposlenike koji su na početku zaposlenja u novoj radnoj organizaciji i provjeriti djelovanje implicitne ličnosti na razvoj stavova te ponašanje za vrijeme prilagodbe na novo radno mjesto. Moguće je da bi takav istraživački nacrt dodatno razjasnio vremenski slijed odnosa implicitne agresivnosti, stavova i ponašanja. Još jedna mogućnost je prikupljanje uzorka u kojem je barem dio sudionika zaposlen na trenutnom poslu kraće od godinu dana. Tada bi se trajanje zaposlenja moglo iskoristiti kao moderatorska varijabla kako bi se provjerilo hoće li vremenski slijed u odnosu ovih varijabli biti jasnije opisan u rezultatima pojedinaca koji se nalaze na početku zaposlenja.

Dok je prijašnji nedostatak mogao utjecati na odnose sa zadovoljstvom poslom, ograničenje koje se tiče mjerenja emocija na radnom mjestu moglo je utjecati na odnose s ljutnjom. Kao što smo naveli ranije, korelacije ljutnje s implicitnom i eksplicitnom ličnosti nisu bile konzistentne kroz različite vremenske točke. Ovo potencijalno znači da su emocije na poslu prvenstveno određene situacijskim okolnostima. Međutim, moguće je i da istraživačkim nacrtom koji smo koristili nismo mogli u potpunosti utvrditi važnost implicitne agresivnosti za emocije na radnom mjestu. Iako smo očekivali da će se razlike u emocionalnoj reaktivnosti odraziti u prosječnim razinama ljutnje na radnom mjestu u proteklih mjesec dana (Weiss i Kurek, 2003), ovaj je period možda bio prekratak da bismo detektirali te razlike. S druge strane, da smo pitali sudionike za razinu ljutnje u periodu duljem od mjesec dana, vjerojatnije bismo zahvatili stabilnu osobinu agresivnosti nego kratkotrajno stanje ljutnje (Shockley i sur., 2012).

Potencijalno rješenje predstavljaju istraživački nacrti poput metode uzorkovanja iskustava ili dnevničkih studija. U ovim metodama sudionici trebaju kroz kraće vremenske intervale ili na dnevnoj razini izvještavati o svojim iskustvima na poslu. S obzirom na to, ovakvi nacrti bi trebali pružiti bolji uvid u dinamiku emocija na radnom mjestu. U tom slučaju, implicitna ličnost bi se mogla promatrati kao moderator intraindividualnih promjena u emocijama na poslu (npr. Judge, Scott i Ilies, 2006). Takav model odnosa među varijablama mogao bi preciznije opisati djelovanje implicitne ličnosti na intenzitet emocionalnih reakcija na radnom mjestu.

I konačno, kao jedan od nedostataka ističe se i već spomenuti manjak kontrole nad kontekstom u kojem su sudionici ispunjavali testove i upitnike. Takav postupak je u jednu ruku bio prednost, jer su sudionici odgovarali na pitanja o svojim negativnim ponašanjima i stavovima prema poslu izvan same organizacije. Na ovaj način smo pokušali smanjiti socijalno poželjno odgovaranje na pitanjima čiji bi odgovori, ukoliko bi ih netko od nadređenih saznao, mogli imati neugodne posljedice za zaposlenike. Međutim, s ovakvim postupkom sudionici su rješavali testove i ispunjavali upitnike u različitim okolnostima, što je kod svakog ispitanika moglo imati drukčiji efekt na rezultate na različitim instrumentima. Na primjer, neki sudionici su mogli biti ometani kasnije u postupku, dok su ispunjavali upitnike. Drugi su mogli biti ometani na početku, za vrijeme rješavanja testova implicitne agresivnosti. Moguće je da je ovakva neujednačenost konteksta ispunjavanja unijela određeni stupanj pogreške u rezultate.

Kao što smo ranije naveli, zbog osjetljivosti na situacijske činitelje (Nosek i sur., 2007; De Cuyper i sur., 2017) neujednačenost konteksta je pogotovo mogla utjecati na rezultate na

IAT-A-u. Na primjer, moguće je da su neki sudionici rješavali IAT-A u situaciji s većim brojem distraktora što je moglo dovesti do povećanja njihovih vremena reakcije na IAT-A-u. Nadalje, za očekivati je da bi ovaj porast bio veći u blokovima IAT-a koji predstavljaju teži zadatak (tj. u kojima su uparene kategorije nesukladne implicitnom sustavu ličnosti pojedinca) što bi posljedično dovelo do umjetno napuhanog rezultata na IAT-A. Ovakav rezultat, za razliku od onih dobivenih u uvjetima bez distraktora, vjerojatno ne bi bio precizan pokazatelj povezanosti osobine agresivnosti s implicitnim pojmom o sebi. Stoga bi se u budućim istraživanjima trebalo pokušati u većoj mjeri kontrolirati uvjete primjene implicitnih mjera, što se osim za IAT-A preporuča i za primjenu TUR-A (LeBreton i sur., 2019). Jedna mogućnost je provesti istraživanje u prostorijama organizacija u kojima su sudionici zaposleni. Ovo bi s jedne strane ujednačilo uvjete primjene, a s druge strane približilo situaciju testiranja stvarnoj selekciji za posao i omogućilo veći stupanj generalizacije rezultata na selekcijski kontekst.

Praktične implikacije

Dobiveni nalazi idu u prilog pretpostavci da je implicitna agresivnost mjerena TUR-A-om koristan prediktor ponašanja koja predstavljaju veliki financijski trošak za organizacije (Bennett i sur., 2018) i imaju negativan efekt na dobrobit zaposlenika (Griffin i sur., 1998). Korištenje TUR-A može pomoći smanjivanju stope NOP-a na barem dva načina. Kao prvo, može se koristiti u selekcijskim postupcima kao dodatak testovima inteligencije i upitnicima ličnosti kako bi se spriječilo zapošljavanje osoba s visokim stupnjem implicitne agresivnosti. Ovo bi moglo biti posebno važno za poslove u kojima nesvjesne kognitivne pristranosti vezane uz implicitnu agresivnost mogu imati teške posljedice (npr. rad u policiji). Drugo, među trenutnim zaposlenicima organizacije moglo bi se identificirati implicitno agresivne. Tako bi nadređeni mogli izbjegavati stavljanje ovakvih zaposlenika u situacije koje mogu potaknuti izražavanje njihovog podsvjesnog motiva za agresiju. Na primjer, ako organizacija pregovara sa svojim radnicima o sklapanju kolektivnog ugovora, ne bi bilo dobro da u pregovaračkom timu ima osobe koje su visoko implicitno agresivne. Zbog svojih kognitivnih pristranosti ovakve osobe bi bile sklonije percipirati zahtjeve radnika kao napad i izraz nepoštovanja prema organizaciji. Tako bi mogli opravdali svoje potencijalne hostilne reakcije na te zahtjeve, ali se takve reakcije ne bi dobro odrazile na pregovore i općenito odnose uprave s radnicima.

Uz eliminiranje implicitno agresivnih zaposlenika iz organizacija ili određenih situacija na poslu, još jedna mogućnost je pomoći ovim zaposlenicima u mijenjanju njihovih implicitnih pristranosti. Na primjer, istraživanja intervencija za smanjivanje implicitnih predrasuda prema manjinskim skupinama pokazuju da bi trening povezivanja manjinskih skupina s pozitivnim

karakteristikama i emocijama mogao smanjiti implicitne predrasude (FitzGerald, Martin, Berner i Hurst, 2019). U kontekstu implicitne agresivnosti, ovakve intervencije bi se mogle fokusirati na povezivanje agresivnih poriva s emocijama koje neće pružati dodatni poticaj za upuštanje u nepoželjno ponašanje, npr. s emocijom srama. No budući da za sada nema dokaza da promjene implicitnih pristranosti vode i do promjena u ponašanju (Forscher i sur., 2019), možda bi bilo isplativije ulagati u intervencije koje će ojačati druge osobine koje mogu ublažiti efekte implicitne agresivnosti. Jedna mogućnost su intervencije s ciljem povećanja samokontrole (Finkel, De Wall, Slotter, Oaten i Foshee, 2009; Heatherton i Wagner, 2011) budući da su Galić i Ružojčić (2017) pokazali da viša razina samokontrole može umanjiti efekte implicitne agresivnosti na NOP.

Također, postoje indikacije da bi za promjenu ponašanja koja proizlaze iz implicitnog sustava ličnosti moglo biti dovoljno osvijestiti pojedincima implicitne aspekte njihove ličnosti (Barsade, Ramarajan i Westen, 2009). Na primjer, Pope, Price i Wolfers (2018) pokazali su da se ovo možda dogodilo s implicitnom pristranošću košarkaških sudaca u NBA ligi. U svom radu su analizirali učinak velike medijske pozornosti pridane njihovim ranije objavljenim nalazima (Price i Wolfers, 2010) koji su pokazali da su NBA suci rasno pristrani u dosuđivanju prekršaja. Pokazalo se da se nakon objave ovih rezultata u medijima pristranost sudaca smanjila. Dodatne analize pokazale su da do promjene u ponašanju sudaca nije došlo zbog činitelja poput intervencija vodstva NBA lige ili promjene ponašanja igrača. Ovo je navelo Popea i suradnike (2018) da zaključe da je glavni razlog promjene bila činjenica da je medijska pozornost pridana nalazima Pricea i Wolfersa sucima osvijestila njihove implicitne pristranosti. Dakle, postoji mogućnost da bi umjesto intervencija koje mijenjaju same strukture implicitne ličnosti ili osobine koje pomažu u kontroliranju poriva koji proizlaze iz implicitne ličnosti, jednostavno osvještavanje implicitnih aspekata ličnosti moglo biti dovoljno za promjenu ponašanja koja proizlaze iz nje.

ZAKLJUČAK

Ukupno, nalazi našeg istraživanja pokazuju da je, uz svjesne aspekte ličnosti, važno razmotriti i nesvjesne aspekte ličnosti kako bi se identificiralo osobe koje mogu nanijeti veliku štetu organizacijama i njihovim zaposlenicima. Pokazali smo da ovakvi radnici nisu nužno svjesni da su sami dijelom odgovorni za svoja štetna ponašanja, već je moguće da ta ponašanja opravdavaju kroz složenije procese. Jedan od mehanizama je racionalizacija nesvjesno motiviranih nepoželjnih organizacijskih ponašanja naknadnim razvijanjem negativnih stavova prema poslu. Ovaj mehanizam bi mogao biti osobito važan za NOP koja izravno škode samoj organizaciji (npr. krađa, sabotaža). Drugi mehanizam vezan je uz veću sklonost implicitno agresivnih pojedinaca da doživljavaju ljutnju na radnom mjestu. Emocija ljutnje im pruža dodatni poticaj za upuštanje u NOP. U ovom slučaju, suradnici implicitno agresivnih zaposlenika su u većoj opasnosti jer bi NOP usmjerena prema njima mogla biti jednostavniji način za zadovoljavanje agresivnih poriva. No treba napomenuti da ovi nalazi vrijede samo za jedan način mjerenja implicitne agresivnosti – Test uvjetovanog rezoniranja za agresivnost. Nalazi se nisu replicirali i na Testu implicitnih asocijacija za agresivnost. Također, dobiveni efekti implicitne ličnosti zahvaćene TUR-A-om na radne ishode bili su mali i rezultati nisu u potpunosti jednoznačni. Stoga se nadamo da će naši nalazi usmjeriti buduće istraživačke napore kako bismo se naučili bolje nositi s problemom „toksičnih“ radnika u suvremenim organizacijama.

LITERATURA

Adams, R. E., Bukowski, W. M. i Bagwell, C. (2005). Stability of aggression during early adolescence as moderated by reciprocated friendship status and friend's aggression. *International Journal Of Behavioral Development*, *29*(2), 139-145.

Ambrose, M. L. i Schminke, M. (2009). The role of overall justice judgments in organizational justice research: a test of mediation. *Journal of Applied Psychology*, *94*(2), 491–500.

Anderson, C. A. i Bushman, B. J. (2002). Human aggression. *Annual Review of Psychology*, *53*(1), 27-51.

Anderson, N., Salgado, J. F. i Hülsheger, U. R. (2010). Applicant reactions in selection: Comprehensive meta-analysis into reaction generalization versus situational specificity. *International Journal of Selection and Assessment*, *18*, 291-304.

Asendorpf, J.B., Banse, R. i Mücke, D. (2002). Double dissociation between implicit and explicit personality self-concept: The case of shy behavior. *Journal of Personality and Social Psychology*, *83* (2), 380–393.

Ashton, M. C. (1998). Personality and job performance: The importance of narrow traits. *Journal of Organizational Behavior*, *19*(3), 289-303.

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.

Aquino, K., Galperin, B. L. i Bennett, R. J. (2004). Social status and aggressiveness as moderators of the relationship between interactional justice and workplace deviance. *Journal of Applied Social Psychology*, *34*, 1001-1029.

Back, M. D., Schmukle, S. C. i Egloff, B. (2009). Predicting actual behavior from the explicit and implicit self-concept of personality. *Journal of personality and social psychology*, *97*(3), 533-548.

Banks, G. C., Kepes, S. i McDaniel, M. A. (2012). Publication bias: A call for improved meta-analytic practice in the organizational sciences. *International Journal of Selection and Assessment*, *20*(2), 182-196.

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

Bargh, J. A. i Chartrand, T. L. (1999). The unbearable automaticity of being. *American Psychologist*, *54*(7), 462–479

Barrick, M. R., Mount, M. K. i Li, N. (2013). The theory of purposeful work behavior: The role of personality, higher-order goals, and job characteristics. *Academy of Management Review*, *38*(1), 132-153.

Barsade, S. G., Ramarajan, L. i Westen, D. (2009). Implicit affect in organizations. *Research in Organizational Behavior*, *29*, 135–162.

Baumeister, R. F., Campbell, J. D., Krueger, J. I. i Vohs, K. D. (2005). Exploding the self-esteem myth. *Scientific American*, *292*(1), 84-91.

Becker, W. J., Cropanzano, R. i Sanfey, A. G. (2011). Organizational neuroscience: Taking organizational theory inside the neural black box. *Journal of Management*, *37*(4), 933–961.

Bem, D. J. (1972). Self-perception theory. *Advances in Experimental Social Psychology*, *6*, 1–62.

Ben-Ner, A., Kramer, A. i Levy, O. (2008). Economic and hypothetical dictator game experiments: Incentive effects at the individual level. *The Journal of Socio-Economics*, *37*, 1775-1784.

Bennett, R., Marasi, S. i Locklear, L. (2018, svibanj). Workplace Deviance. *Oxford Research Encyclopedia of Business and Management.* Preuzeto s https://oxfordre.com/business/view/10.1093/acrefore/9780190224851.001.0001/acrefore-9780190224851-e-111.

Bennett, R. J. i Robinson, S. L. (2000). Development of a measure of workplace deviance. *Journal of applied psychology*, *85*(3), 349-357.

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*(3), 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 Tobares, V. (2010). A meta-analysis of conditional reasoning tests of aggression. *Personnel Psychology*, *63*(2), 361-384.

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), 722-744.

Birkeland, S. A., Manson, T. M., Kisamore, J. L., Brannick, M. T. i Smith, M. A. (2006). A meta-analytic investigation of job applicant faking on personality measures. *International Journal of Selection and Assessment*, *14*(4), 317-335.

Blanton, H. i Jaccard, J. (2006). Arbitrary metrics in psychology. *American Psychologist*, *61*(1), 27-41.

Block, J. (2010). The Five-Factor Framing of Personality and Beyond: Some Ruminations. *Psychological Inquiry*, *21*(1), 2-25.

Bluemke, M. i Friese, M. (2012). On the validity of idiographic and generic self-concept Implicit Association Tests: A core-concept model. *European Journal of Personality*, *26*(5), 515-528.

Boddy, C. R. (2010). Corporate Psychopaths, Bullying and Unfair Supervision in the Workplace. *Journal of Business Ethics*, *100*(3), 367–379.

Bolger, N. i Zuckerman, A. (1995). A framework for studying personality in the stress process. *Journal of Personality and Social Psychology*, *69*(5), 890–902.

Bolton, L. R., Becker, L. K. i Barber, L. K. (2010). Big Five trait predictors of differential counterproductive work behavior dimensions. *Personality and Individual Differences*, *49*(5), 537-541.

Bosson, J. K., Swann Jr, W. B. i Pennebaker, J. W. (2000). Stalking the perfect measure of implicit self-esteem: The blind men and the elephant revisited?. *Journal of personality and social psychology*, *79*(4), 631-643.

Boye, M. W. i Wasserman, A. R. (1996). Predicting counterproductivity among drug store applicants. *Journal of Business and Psychology*, *10*(3), 337-349.

Braithwaite, V., Ahmed, E. i Braithwaite, J. (2008). Workplace bullying and victimization: The influence of organizational context, shame and pride. *International Journal of Organisational Behaviour*, *13*, 71–94.

Brandes, P., Dharwadkar, R. i Dean, J. W. (1999). *Does organizational cynicism matter? Employee and supervisor perspectives on work outcomes.* The 36th Annual Eastern Academy of Management Meeting, Philadelphia, PA, US, 1-33.

Brayfield, A. H. i Rothe, H. F. (1951). An index of job satisfaction. *Journal of Applied Psychology, 35*(5), 307-311.

Burton, J. P. i Hoobler, J. M. (2011). Aggressive reactions to abusive supervision: The role of interactional justice and narcissism. *Scandinavian Journal of Psychology*, *52*(4), 389-398.

Buss, A. H. i Perry, M. (1992). The Aggression Questionnaire. *Journal of Personality and Social Psychology, 63,* 452-459.

Chiaburu, D. S., Peng, A. C., Oh, I., Banks G. C. i Lomeli, L. C. (2013). Antecedents and consequences of employee organizational cynicism: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior, 83*(2), 181-197.

Chirumbolo, A. (2015). The impact of job insecurity on counterproductive work behaviors: The moderating role of Honesty–Humility personality trait. *The Journal Of Psychology: Interdisciplinary And Applied*, *149*(6), 554-569.

Clark, A. i Meade, A. W. (2012). The fakability and validity of an integrity-based IAT. U *27th Annual Meeting of the Society for Industrial and Organizational Psychology, San Diego, CA, USA.*

Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.

Coffin, B. (2003). Breaking the silence on white collar crime. *Risk Management, 50,* 8-9.

Colquitt, J. A. (2001). On the dimensionality of organizational justice: a construct validation of a measure. *Journal of Applied Psychology*, *86*(3), 386-400.

Colquitt, J. A., Scott, B. A., Rodell, J. B., Long, D. M., Zapata, C. P., Conlon, D. E. i Wesson, M. J. (2013). Justice at the millennium, a decade later: A meta-analytic test of social exchange and affect-based perspectives. *Journal of Applied Psychology*, *98*(2), 199-236.

Cortina, J. M., Koehler, T., Keeler, K. R. i Nielsen, B. B. (2018). Restricted variance interaction effects: what they are and why they are your friends. *Journal of Management, 45*(7), 2779-2806.

Costa, P. T. i McCrae, R. R. (1992). *NEO PI-R: Professional manual*. Lutz, FL, US: Psychological Assessment Resources.

Costa, P. T. i McCrae, R. R. (1995). Domains and facets: Hierarchical personality assessment using the Revised NEO Personality Inventory. *Journal Of Personality Assessment, 64*(1), 21-50.

Crede, M., Chernyshenko, O. S., Stark, S., Dalal, R. S. i Bashshur, M. (2007). Job satisfaction as mediator: An assessment of job satisfaction's position within the nomological network. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 80*(3), 515–538.

Cropanzano, R., Anthony, E., Daniels, S. i Hall, A. (2017). Social exchange theory: A critical review with theoretical remedies. *Academy of Management Annals, 1*, 1–38.

Cropanzano, R. i Mitchell, M. S. (2005). Social exchange theory: An interdisciplinary review. *Journal of Management, 31*(6), 874–900.

Cullen, M. J. i Sackett, P. R. (2003). Personality and counterproductive workplace behavior. U M.R. Barrick i A. M. Ryan (Ur.), *Personality and work: Reconsidering the role of personality in organizations* (str. 150-182). San Francisco, CA, US: John Wiley & Sons.

Dalal, R. S. (2005). A meta-analysis of the relationship between organizational citizenship behavior and counterproductive work behavior. *Journal of applied psychology*, *90*(6), 1241-1255.

DeShong, H. L., Grant, D. M. i Mullins-Sweatt, S. N. (2015). Comparing models of counterproductive workplace behaviors: The Five-Factor Model and the Dark Triad. *Personality and Individual Differences*, *74*, 55-60.

Deutsch, R. i Strack, F. (2006). Duality models in social psychology: From dual processes to interacting systems. *Psychological Inquiry*, *17*(3), 166-172.

De Cuyper, K., De Houwer, J., Vansteelandt, K., Perugini, M., Pieters, G., Claes, L. i Hermans, D. (2017). Using indirect measurement tasks to assess the self-concept of personality: A systematic review and meta-analyses. *European Journal of Personality*, *31*(1), 8-41.

De Houwer, J., Teige-Mocigemba, S., Spruyt, A. i Moors, A. (2009). Implicit measures: A normative analysis and review. *Psychological bulletin*, *135*(3), 347-368.

Donnellan, M. B., Oswald, F. L., Baird, B. M. i Lucas, R. E. (2006). The mini-IPIP scales: tiny-yet-effective measures of the Big Five factors of personality. *Psychological assessment, 18*(2), 192-203.

Douglas, S. C. i Martinko, M. J. (2001). Exploring the role of individual differences in the prediction of workplace aggression. *Journal of Applied Psychology*, *86*(4), 547-559.

Edwards, J. R. i Berry, J. W. (2010). The Presence of Something or the Absence of Nothing: Increasing Theoretical Precision in Management Research. *Organizational Research Methods*, 13(4), 668–689.

Egloff, B. i Schmukle, S. C. (2002). Predictive validity of an implicit association test for assessing anxiety. *Journal of personality and social psychology, 83*, 1441-1455.

Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S. i Sowa, D. (1986). Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, *71*(3), 500-507.

Enders, C. K. (2010). *Applied missing data analysis.* New York, NY: Guilford Press.

Epstein, S. (1994). Integration of the cognitive and the psychodynamic unconscious. *American psychologist, 49*(8), 709-724.

Epstein, S. (2003). Cognitive-experiential self-theory of personality. U T. Millon i M. J. Lerner (Ur.). *Handbook of psychology. Volume 5.: Personality and social psyhology* (str. 159-184). Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.

Eysenck, H. J. (1990). Biological dimensions of personality. U L. Pervin (Ur.), *Handbook of personality theory and research* (str. 244–276). New York, US: Guilford Press.

Festinger, L. (1957). *A theory of cognitive dissonance*. Stanford, CA: Stanford University Press.

Fine, S. i Gottlieb-Litvin, Y. (2013). Justifying counterproductive work behaviors and an integrity-based Conditional Reasoning Test: Back to the drawing board? *International Journal of Selection and Assessment, 21* (3), 328–333.

Fine, S., Horowitz, I., Weigler, H. i Basis, L. (2010). Is good character good enough? The effects of situational variables on the relationship between integrity and counterproductive work behaviors. *Human Resource Management Review*, *20*(1), 73-84.

Finkel, E. J., DeWall, C. N., Slotter, E. B., Oaten, M. i Foshee, V. A. (2009). Self-regulatory failure and intimate partner violence perpetration. *Journal of Personality and Social Psychology*, *97*(3), 483-499.

FitzGerald, C., Martin, A., Berner, D. i Hurst, S. (2019). Interventions designed to reduce implicit prejudices and implicit stereotypes in real world contexts: a systematic review. *BMC psychology*, *7*(1).

Forscher, P. S., Lai, C. K., Axt, J. R., Ebersole, C. R., Herman, M., Devine, P. G. i Nosek, B. A. (2019). A meta-analysis of procedures to change implicit measures. *Journal of Personality and Social Psychology.*

Fox, S. i Spector, P. E. (1999). A model of work frustration–aggression. *Journal of organizational behavior*, *20*(6), 915-931.

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), 1299-1319.

Gadelrab, H. F. (2018). An investigation of differential relationships of implicit and explicit aggression: validation of an arabic version of the Conditional Reasoning Test for Aggression. *Journal of personality assessment*, 1-12.

Galić, Z. (2016). Conditional Reasoning Test for Aggression: Further Evidence about Incremental Validity. *International Journal of Selection and Assessment, 24*(1), 24-33.

Galić, Z. i Ružojčić, M. (2017). Interaction between implicit aggression and dispositional self-control in explaining counterproductive work behaviors. *Personality and individual differences*, *104*, 111-117.

Galić, Z., Ružojčić, M., Jerneić, Ž. i Tonković Grabovac, M. (2018). Disentangling the Relationship Between Implicit Aggressiveness and Counterproductive Work Behaviors: The Role of Job Attitudes. *Human Performance*, 1-20.

Galić, Z., Scherer, K. i LeBreton, J. M. (2014). Validity evidence for Croatian version of the Conditional Reasoning Test for Aggression. *International Journal of Selection and Assessment, 22*, 343-354.

Galperin, B. L. (2012). Exploring the nomological network of workplace deviance: Developing and validating a measure of constructive deviance. *Journal of Applied Social Psychology*, *42*(12), 2988-3025.

Goh, A. (2006). *An attributional analysis of counterproductive work behavior (CWB) in response to occupational stress* (Doktorska disertacija). Preuzeto s http://scholarcommons.usf.edu/etd/2535

Goldberg, L. R. (1990). An alternative 'description of personality': The Big-Five factor structure. *Journal Of Personality And Social Psychology*, *59*(6), 1216-1229.

Gollwitzer, M., Banse, R., Eisenbach, K. i Naumann, A. (2007). Effectiveness of the Vienna Social Competence Training on explicit and implicit aggression. *European Journal of Psychological Assessment*, *23*(3), 150-156.

Gonzalez-Mulé, E., DeGeest, D. i Mount, M. K. (2013). Power of the Circumplex: Incremental validity of intersection traits in predicting counterproductive work behaviors. *International Journal of Selection and Assessment*, *21*(3), 322-327.

Gottfredson, M. i Hirschi, T. (1990). *General theory of crime*. Stanford, CA, US: Stanford University Press.

Gouldner, A. W. (1960). The norm of reciprocity: A preliminary statement. *American sociological review*, *25*(2), 161-178.

Govan, C. L. i Williams, K. D. (2004). Changing the affective valence of the stimulus items influences the IAT by re-defining the category labels. *Journal of Experimental Social Psychology*, *40*(3), 357-365.

Graham, J. W. (2003). Adding missing-data relevant variables to FIML-based structural equation models. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, *10*, 80–100

Greenwald, A. G., Banaji, M. R., Rudman, L. A., Farnham, S. D., Nosek, B. A. i Mellott, D. S. (2002). A unified theory of implicit attitudes, stereotypes, self-esteem, and self-concept. *Psychological review*, *109*(1), 3-25.

Greenwald, A.G. i Farnham, S.D. (2000). Using the Implicit Association Test to measure self-esteem and self-concept. *Journal of Personality and Social Psychology, 79* (6), 1022–1038.

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), 1464-1480.

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*, 197-216.

Griffinn, R. W., O'Leary-Kelly, A. i Collins, J. (1998). Dysfunctional work behaviors in organizations. U C. L. Cooper i D. M. Rousseau (Ur.), *Trends in organizational behavior* (Vol. 5, str. 65–82). Chichester, UK: Wiley

Grijalva, E. i Newman, D. A. (2015). Narcissism and counterproductive work behavior (CWB): Meta-analysis and consideration of collectivist culture, big five personality, and narcissism's facet structure. *Applied Psychology, 64*(1), 93-126.

Grumm, M., Hein, S. i Fingerle, M. (2011). Predicting aggressive behavior in children with the help of measures of implicit and explicit aggression.*International Journal of Behavioral Development, 35*(4), 352-357.

Guay, R. P., Choi, D., Oh, I. S., Mitchell, M. S., Mount, M. K. i Shin, K. H. (2016). Why people harm the organization and its members: Relationships among personality, organizational commitment, and workplace deviance. *Human Performance, 29*(1), 1–15.

Hahn, A. i Gawronski, B. (2018). Facing one's implicit biases: From awareness to acknowledgment. *Journal of Personality and Social Psychology*. *116*(5), 769-794.

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*(3), 531-536.

Hastings, S. E. i O'Neill, T. A. (2009). Predicting workplace deviance using broad versus narrow personality variables. *Personality and Individual Differences, 47*(4), 289-293.

Hayes, A. F. (2018). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach, 2 ed.* New York, NY, US: Guilford Press.

Heatherton, T. F. i Wagner, D. D. (2011). Cognitive neuroscience of self-regulation failure. *Trends in Cognitive Sciences, 15*(3), 132-139.

Hershcovis, M. S., Turner, N., Barling, J., Arnold, K. A., Dupré, K. E., Inness, M., LeBlanc, M. M. i Sivanathan, N. (2007). Predicting workplace aggression: A meta-analysis. *Journal of applied psychology, 92*(1), 228-238.

Hoel, H. Einarsen, S. i Cooper, C. (2003). Organizational effects of bullying. U S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf i C. Cooper (Ur.), *Bullying and emotional abuse in the workplace*: *International perspectives on research and practice* (str. 145-162). London: Taylor & Francis.

Hofmann, W., Gawronski, B., Gschwendner, T., Le, H. i 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.

Ilie, A., Penney, L. M., Ispas, D. i Iliescu, D. (2012). The Role of Trait Anger in the Relationship between Stressors and Counterproductive Work Behaviors: Convergent Findings from Multiple Studies and Methodologies. *Applied Psychology*, *61*(3), 415-436.

Inquisit for Windows 4.0 [Computer software]. (2014). Seattle, WA: Millisecond Software. http://www.millisecond.com/download/

James, L.R. (1998). Measurement of personality via conditional reasoning. *Organizational Research Methods, 1* (2), 131–163.

James, L. R. i LeBreton, J. M. (2012). *Assessing the implicit personality through conditional reasoning*. Washington DC, US: American Psychological Association.

James, L.R., LeBreton, J.M., Mitchell, T.R., Smith, D.R., Desimone, J.A., Cookson, R. i Lee, H.J. (2013). Use of Conditional Reasoning to measure the power motive. U J.M. Cortina i R.S. Landis (Ur.), *Modern Research Methods for the Study of Behavior in Organizations* (str. 233–261). New York: Brunner-Routledge.

James, L. R. i McIntyre, M. D. (2000). *Conditional Reasoning Test of Aggression test manual*. Knoxville, TN: Innovative Assessment Technology.

James, L. R., McIntyre, M. D., Glisson, C. A., Green, P. D., Patton, T. W., LeBreton, J. M., ... Williams, L. J. (2005). A conditional reasoning measure for aggression. *Organizational Research Methods, 8*(1), 69-99.

Jensen, J. M. i Patel, P. C. (2011). Predicting counterproductive work behavior from the interaction of personality traits. *Personality and Individual Differences, 51*(4), 466-471.

Jorgensen, T. D., Pornprasertmanit, S., Schoemann, A. M. i Rosseel, Y. (2018). *semTools: Useful tools for structural equation modeling*. R package version 0.5-1. Preuzeto s https://CRAN.R-project.org/package=semTools

Judge, T. A., Heller, D. i Mount, M. K. (2002). Five-factor model of personality and job satisfaction: A meta-analysis. *Journal of applied psychology*, *87*(3), 530-541.

Judge, T. A. i Kammeyer-Mueller, J. D. (2012). Job attitudes. *Annual review of psychology*, *63*, 341-367.

Judge, T. A. i Klinger, R. (2007). Job satisfaction: Subjective well-being at work. U M. Eid i R. Larsen (Ur.), *The science of subjective well-being* (str. 393-413). New York: Guilford Publications.

Judge, T. A., LePine, J. A. i Rich, B. L. (2006). Loving yourself abundantly: relationship of the narcissistic personality to self-and other perceptions of workplace deviance, leadership, and task and contextual performance. *Journal of Applied Psychology*, *91*(4), 762-776.

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), 126-138.

Kahneman, D. (2011). *Misliti brzo i sporo*. Zagreb: Mozaik knjiga.

Kaplan, S., Bradley, J. C., Luchman, J. N. i Haynes, D. (2009). On the role of positive and negative affectivity in job performance: A meta-analytic investigation. *Journal of Applied Psychology*, *94*(1), 162-176.

Kavussanu, M. i Boardley, I. D. (2009). The prosocial and antisocial behavior in sport scale. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, *31*, 97-117.

Keashly L, Jagatic K. (2003). By any other name: American perspectives on workplace bullying. U S. Einarsen, H. Hoel, D. Zapf i C. Cooper (Ur.), *Bullying and emotional abuse in the workplace*: *International perspectives on research and practice* (str. 31-61). London: Taylor & Francis

Kessler, S. R., Bandelli, A. C., Spector, P. E., Borman, W. C., Nelson, C. E. i Penney, L. M. (2010). Re-Examining Machiavelli: A Three-Dimensional Model of Machiavellianism in the Workplace. *Journal of Applied Social Psychology*,*40*(8), 1868-1896.

Kluemper, D. H., McLarty, B. D. i Bing, M. N. (2015). Acquaintance ratings of the Big Five personality traits: Incremental validity beyond and interactive effects with self-reports in the prediction of workplace deviance. *Journal of Applied Psychology*, *100*(1), 237-248.

Landy, F. i Conte, J. (2013). *Work in the 21st Century: An Introduction to Industrial and Organizational Psychology* (4. izdanje). Hoboken, NJ, US: Wiley.

Larsen, R. J. i Buss, D. M. (2008). *Personality psychology: Domains of knowledge about human nature*. New York, NY, US: McGraw-Hill.

Leavitt, K., Mitchell, T. R. i Peterson, J. (2010). Theory Pruning: Strategies to Reduce Our Dense Theoretical Landscape. *Organizational Research Methods*, *13*(4), 644–667.

LeBreton, J. M., Barksdale, C. D., Robin, J. i James, L. R. (2007). Measurement issues associated with conditional reasoning tests: indirect measurement and test faking. *Journal of Applied Psychology, 92*(1), 1-16.

LeBreton, J. M., Binning, J. F. i Adorno, A. J. (2006). Sub-clinical psychopaths. U J. C. Thomas i D. Segal (Ur.). Comprehensive handbook of personality and psychopathology (Vol. 1, str. 388–411). New York, NY: Wiley.

LeBreton, J. M., Grimaldi, E. M. i Schoen, J. L. (2019). Conditional Reasoning: A Review and Suggestions for Future Test Development and Validation. *Organizational Research Methods*.

LeBreton, J. M., Wu, J. i Bing, M. N. (2009). The truth(s) on testing for mediation in the social and organizational sciences. U C. E. Lance i R. J. Vanderberg (Ur.), *Statistical and methodological myths and urban legends* (str. 107–141). New York, US: Routledge.

Le, K., Donnellan, M. B., Spilman, S. K., Garcia, O. P. i Conger, R. (2014). Workers behaving badly: Associations between adolescent reports of the Big Five and counterproductive work behaviors in adulthood. *Personality and Individual Differences*, *61-62*, 7-12.

Lee, K. i Allen, N. J. (2002). Organizational citizenship behavior and workplace deviance: The role of affect and cognitions. *Journal of applied psychology*, *87*(1), 131-142.

Lee, K., Ashton, M. C. i Shin, K. H. (2005). Personality Correlates of Workplace Anti-Social Behavior. *Applied Psychology*, *54*(1), 81-98.

Lemmer, G., Gollwitzer, M. i Banse, R. (2015). On the psychometric properties of the aggressiveness-IAT for children and adolescents. *Aggressive behavior*, *41*(1), 84-95.

Liao, H., Joshi, A. i Chuang, A. (2004). Sticking Out Like a Sore Thumb: Employee Dissimilarity and Deviance at Work. *Personnel Psychology*, *57*(4), 969-1000.

Lilienfeld, S. O., Wood, J. M. i Garb, H. N. (2000). The scientific status of projective techniques. *Psychological science in the public interest*, *1*(2), 27-66.

Marcus, B., Ashton, M. C. i 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/Revue Canadienne des Sciences de l'Administration*, *30*(1), 18-25.

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), 1-34.

Marcus, B. i Schuler, H. (2004). Antecedents of counterproductive behavior at work: a general perspective. *Journal of Applied Psychology*, *89*(4), 647-660.

Marcus, B., Taylor, O. A., Hastings, S. E., Sturm, A. i Weigelt, O. (2016). The Structure of Counterproductive Work Behavior A Review, a Structural Meta-Analysis, and a Primary Study. *Journal of Management*, *42*(1), 203-233.

Mastrangelo, P. M. i Jolton, J. A. (2001). Predicting on-the-job substance abuse with a written integrity test. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, *13*(2), 95-106.

Maxwell, J. P. (2004). Anger rumination: an antecedent of athlete aggression?. *Psychology of Sport and Exercise*, *5*, 279-289.

McClelland, D. C., Atkinson, J. W., Clark, R. A. i Lowell, E. L. (1976). *The achievement motive.* NY, US: Appleton-Century-Crofts.

McClelland, D. C., Koestner, R. i Weinberger, J. (1989). How do self-attributed and implicit motives differ? *Psychological Review*, *96*(4), 690–702.

McGee, M. K. i Fillon, M. (1995). Honesty is still the best policy. *Information Week*, *519*, 156.

Metcalfe, J. i Mischel, W. (1999). A hot/cool-system analysis of delay of gratification: dynamics of willpower. *Psychological review*, *106*(1), 3-19.

Meurs, J. A., Fox, S., Kessler, S. R. i Spector, P. E. (2013). It's all about me: The role of narcissism in exacerbating the relationship between stressors and counterproductive work behaviour. *Work & Stress*, *27*(4), 368-382.

Michel, J. S. i Bowling, N. A. (2013). Does dispositional aggression feed the narcissistic response? The role of narcissism and aggression in the prediction of job attitudes and counterproductive work behaviors. *Journal of Business and Psychology*, *28*(1), 93-105.

Millet, K. i Dewitte, S. (2009). The presence of aggression cues inverts the relation between digit ratio (2D: 4D) and prosocial behaviour in a dictator game. *British Journal of Psychology*, *100*, 151-162.

Millon, T. (1990). The disorders of personality. U L. A. Pervin (Ur.), *Handbook of personality theory and research* (str. 339-370). New York, US: Guilford Press.

Mischel, W. i Ayduk, O. (2002). Self-Regulation in a Cognitive-Affective Personality System: Attentional Control in the Service of the Self. *Self and Identity*, *1*(2), 113-120.

Mischel, W. i Shoda, Y. (1995). A cognitive-affective system theory of personality: reconceptualizing situations, dispositions, dynamics, and invariance in personality structure. *Psychological review*, *102*(2), 246-268.

Mitchell, M. S. i Ambrose, M. L. (2007). Abusive supervision and workplace deviance and the moderating effects of negative reciprocity beliefs. *Journal of Applied Psychology*, *92*(4), 1159-1168.

Moorman, R. H. (1991). Relationship between organizational justice and organizational citizenship behaviors: Do fairness perceptions influence employee citizenship?. *Journal of Applied Psychology*, *76*(6), 845-855.

Morgan, C. D. i Murray, H. A. (1935). A method of investigating fantasies: The Thematic Apperception Test. *Archives of Neurology and Psychiatry*, *34*(2), 289-306.

Morgeson, F. P., Campion, M. A., Dipboye, R. L., Hollenbeck, J. R., Murphy, K. i Schmitt, N. (2007). Reconsidering the use of personality tests in personnel selection contexts. *Personnel psychology*, *60*(3), 683-729.

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.

Newman, D. A. (2014). Missing data: Five practical guidelines. *Organizational Research Methods*, *17*(4), 372-411.

Nosek, B. A., Greenwald, A. G. i Banaji, M. R. (2005). Understanding and using the Implicit Association Test: II. Method variables and construct validity. *Personality and Social Psychology Bulletin, 31*(2), 166–180.

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

O'Boyle Jr, E. H., Forsyth, D. R., Banks, G. C. i McDaniel, M. A. (2012). A meta-analysis of the dark triad and work behavior: A social exchange perspective. *Journal of Applied Psychology, 97*(3), 557-579.

O'Neill, T. A. i Hastings, S. E. (2011). Explaining workplace deviance behavior with more than just the "Big Five". *Personality and Individual Differences, 50*(2), 268-273.

O'Neill, T. A., Lewis, R. J. i Carswell, J. J. (2011). Employee personality, justice perceptions, and the prediction of workplace deviance. *Personality and Individual Differences, 51*(5), 595-600.

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*(1/2), 31-39.

Ones, D. S., Viswesvaran, C. i Schmidt, F. L. (1993). Comprehensive meta-analysis of integrity test validities: Findings and implications for personnel selection and theories of job performance. *Journal of applied psychology, 78*(4), 679-703.

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). *The Journal of applied psychology, 97*(3), 537-542.

Parmač Kovačić, M., Galić, Z. i Jerneić, Ž. (2014). Social desirability scales as indicators of self-enhancement and impression management. *Journal of Personality Assessment, 96*, 532-543.

Parmač Kovačić, M., Galić, Z. i Ružojčić, M. (2018). Implicit Association Test for Aggressiveness: Further evidence of validity and resistance to desirable responding. *Personality and Individual Differences, 129*, 95-103.

Paulhus, D. L. (1984). Two-component models of socially desirable responding. *Journal of personality and social psychology, 46*(3), 598-609.

Paulhus, D. L. (2002). Social desirable responding: The evolution of a construct. U H.I. Brown, D. N. Jackson i D. E. Wiley (Ur.), *The role of constructs in psychological and educational measurement* (str. 49-69). Mahwah NJ: Erlbaum.

Paulhus, D. L. i Williams, K. M. (2002). The dark triad of personality: Narcissism, Machiavellianism, and psychopathy. *Journal of research in personality*, *36*(6), 556-563.

Pinel, J. P. J. i Barnes, S. J. (2018). *Biospsychology, 10th ed.* Essex, England: Pearson Education Limited.

Penney, L. J. 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.

Perkins, A. W. i Forehand, M. R. (2006). Decomposing the implicit self-concept: The relative influence of semantic meaning and valence on attribute self-association. *Social Cognition*, *24*(4), 387-408.

Pervin, L. A. (1999). Epilogue: Constancy and change in personality theory and research. U L. A. Pervin i O. P. John (Ur.), *Handbook of Personality Psychology* (str. 689–704). New York: Guilford Press.

Pope, D. G., Price, J. i Wolfers, J. (2018). Awareness reduces racial bias. *Management Science*, *64*(11), 4988-4995.

Price, J. i Wolfers, J. (2010). Racial discrimination among NBA referees. *The Quarterly journal of economics*, *125*(4), 1859-1887.

R Core Team (2018). *R: A language and environment for statistical computing*. R Foundation for Statistical Computing, Vienna, Austria. https://www.R-project.org/.

Restubog, S. L. D., Garcia, P. R. J. M., Wang, L. i Cheng, D. (2010). It's all about control: The role of self-control in buffering the effects of negative reciprocity beliefs and trait anger on workplace deviance. *Journal of Research in Personality*, *44*(5), 655-660.

Richetin, J., Richardson, D. S. i Mason, G. D. (2010). Predictive validity of IAT aggressiveness in the context of provocation. *Social Psychology*, *41*(1), 27-34.

Roberts, B. W., Harms, P. D., Caspi, A. i Moffitt, T. E. (2007). Predicting the counterproductive employee in a child-to-adult prospective study. *Journal of Applied Psychology*, *92*(5), 1427-1436.

Rorschach, H. (1927). *Rorschach Test—Psychodiagnostic plates*. Cambridge, MA: Hogrefe Publishing Corp.

Rosell, D. R. i Siever, L. J. (2015). The neurobiology of aggression and violence. *CNS spectrums*, *20*(3), 254-279.

Roth, D. L., Snyder, C. R. i Pace, L. M. (1986). Dimensions of favorable self-presentation. *Journal of personality and social psychology*, *51*(4), 867-874.

Rudman, L. A. (2004). Sources of Implicit Attitudes. *Current Directions In Psychological Science (Wiley-Blackwell)*, *13*(2), 79-82.

Russell, J. A. (1980). A circumplex model of affect. *Journal of personality and social psychology*, *39*(6), 1161-1178.

Sackeim, H. A. i Gur, R. C. (1979). Self-deception, other-deception, and self-reported psychopathology. *Journal Of Consulting And Clinical Psychology*, *47*(1), 213-215.

Sackett, P. R., Berry, C. M., Wiemann, S. A. i Laczo, R. M. (2006). Citizenship and counterproductive behavior: Clarifying relations between the two domains. *Human Performance*, *19*(4), 441-464.

Sackett, P. R. i DeVore, C. J. (2001). Counterproductive behaviors at work. U N. Anderson, D. Ones, H. Sinangil i C. Viswesvaran (Ur.), *Handbook of industrial, work, and organizational psychology: Volume 1: Personnel Psychology* (str. 145–164). Thousand Oaks, CA, US: Sage.

Sackett, P. R., Lievens, F., Van Iddekinge, C. H. i Kuncel, N. R. (2017). Individual Differences and Their Measurement: A Review of 100 Years of Research. *Journal of Applied Psychology*, *102*(3), 254–273.

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*(1/2), 117-125.

Scherer, K. T., Baysinger, M., Zolynsky, D. i LeBreton, J. M. (2013). Predicting counterproductive work behaviors with sub-clinical psychopathy: Beyond the Five Factor Model of personality. *Personality and Individual Differences, 55*(3), 300-305.

Schnabel, K., Asendorpf, J.B. i Greenwald, A.G. (2008a). Using Implicit Association Tests for the assessment of implicit personality self-concept. U G.J. Boyle, G. Matthews, i D.H. Saklofske (Ur.), *Handbook of Personality Theory and Testing* (str. 508–528). London: Sage.

Schnabel, K., Asendorpf, J. B. i Greenwald, A. G. (2008b). Understanding and using the implicit association test: V. measuring semantic aspects of trait self-concepts. *European Journal of Personality*, *22*(8), 695-706.

Schoen, J. L., Bowler, J. L. i Schilpzand, M. C. (2016). Conditional Reasoning Test for Creative Personality: Rationale, Theoretical Development, and Validation. *Journal of Management, 44(*4), 1651–1677.

Schmidt, A. F., Zimmermann, P. S., Banse, R. i Imhoff, R. (2015). Ego depletion moderates the influence of automatic and controlled precursors of reactive aggression. *Social Psychology, 46,* 132-141.

Shadish, W. R., Cook, T. D. i Campbell, D. T. (2002). *Experimental and quasi-experimental designs for generalized causal inference*. Boston, MA, US: Houghton Mifflin.

Shockley, K. M., Ispas, D., Rossi, M. E. i Levine, E. L. (2012). A meta-analytic investigation of the relationship between state affect, discrete emotions, and job performance. *Human Performance*, *25*(5), 377-411.

Shusman, E. J., Inwald, R. E. i Landa, B. (1984). Correction Officer Job Performance as Predicted by the IPI and MMPI A Validation and Cross-Validation Study. *Criminal Justice and Behavior, 11*(3), 309-329.

Son, J. i Ok, C. (2019). Hangover follows extroverts: Extraversion as a moderator in the curvilinear relationship between newcomers' organizational tenure and job satisfaction. *Journal of Vocational Behavior, 110,* 72-88.

Spector, P. E. (2011). The relationship of personality to counterproductive work behavior (CWB): An integration of perspectives. *Human Resource Management Review, 21*(4), 342-352.

Spector, P. E. (2019). Do Not Cross Me: Optimizing the Use of Cross-Sectional Designs. *Journal of Business and Psychology*, *34*(2), 1-13.

Spector, P. E. i Fox, S. (2005). The stressor-emotion model of counterproductive work behavior. U P. E. Spector i S. Fox (Ur.), *Counterproductive work behavior: Investigations of actors and targets* (str. 151−174). Washington, DC, US: American Psychological Association.

Spector, P. E., Fox, S., Penney, L. M., Bruursema, K., Goh, A. i Kessler, S. (2006). The dimensionality of counterproductivity: Are all counterproductive behaviors created equal?. *Journal of Vocational Behavior*, *68*(3), 446-460.

Spector, P. E. i Jex, S. M. (1998). Development of Four Self-Report Measures of Job Stressors and Strain: Interpersonal Conflict at Work Scale, Organizational Constraints Scale, Quantitative Workload Inventory, and Physical Symptoms Inventory. *Journal of Occupational Health Psychology, 3*, 356-367

Staw, B. M. i Ross, J. (1985). Stability in the midst of change: A dispositional approach to job attitudes. *Journal of Applied psychology*, *70*(3), 469-480.

Stieger, S., Göritz, A. S., Hergovich, A. i Voracek, M. (2011). Intentional faking of the single category implicit association test and the implicit association test. *Psychological Reports*, *109*, 219-230.

Steyer, R., Geiser, C. i Fiege, C. (2012). Latent State-Trait Models. U H. Cooper (Ur.), *Handbook of Research Methods in Psychology: Vol. 3 Data Analysis and Research Publication* (str. 291–308). Washington, DC, US: American Psychological Association.

Strack, F. i Deutsch, R. (2004). Reflective and impulsive determinants of social behavior. *Personality and social psychology review*, *8*(3), 220-247.

Sutton, R. I. (2007). *The no asshole rule: Building a civilized workplace and surviving one that isn't*. New York, NY, US: Grand Central Publishing.

Taylor, S. P. (1967). Aggressive behavior and physiological arousal as a function of provocation and the tendency to inhibit aggression. *Journal of Personality*, 35, 297-310.

Teubel, T., Asendorpf, J. B., Banse, R. i Schnabel, K. (2011). Implicit but not explicit aggressiveness predicts performance outcome in basketball players. *International Journal of Sport Psychology, 42*, 390–400.

Thompson, E. R. (2007). Development and validation of an internationally reliable short-form of the positive and negative affect schedule (PANAS). *Journal of Cross-cultural Psychology*, *38*(2), 227-242.

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.

Uhlmann, E. i Swanson, J. (2004). Exposure to violent video games increases automatic aggressiveness. *Journal of Adolescence*, *27*(1), 41-52.

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*(3), 499-530.

Vasilopoulos, N. L., Siers, B. P. i Shaw, M. N. (2013). Implicit Personality and Workplace Behaviors. U N. D. Christiansen i R. P. Tett (Ur.) *Handbook of Personality at Work* (str. 129-152). Routledge.

Veselka, L., Schermer, J. A. i Vernon, P. A. (2012). The Dark Triad and an expanded framework of personality. *Personality and Individual Differences*,*53*(4), 417-425.

Viswesvaran, C. i Ones, D.S. (1999). Meta-analyses of fakability estimates: Implications for personality measurement. *Educational and Psychological Measurement*, *59* (2), 197–210.

Watson, D. i Clark, L. A. (1999). *The PANAS-X: Manual for the positive and negative affect schedule expanded form*. Preuzeto s https://ir.uiowa.edu/cgi/viewcontent.cgi?referer=https://www.google.com/&httpsredir=1&article=1011&context=psychology_pubs/

Watson, D. i Tellegen, A. (1985). Toward a consensual structure of mood. *Psychological bulletin*, *98*(2), 219-235.

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*, 120-139.

Weiss, H. M. i Cropanzano, R. (1996). Affective events theory: A theoretical discussion of the structure, causes, and consequences of affective experiences at work. *Research in Organizational Behavior, 18,* 1–74.

Weiss, H. M. i Kurek, K. E. (2003). Dispositional influences on affective experiences at work. U M.R. Barrick i A. M. Ryan (Ur.), *Personality and work: Reconsidering the role of personality in organizations* (str. 121-149). San Francisco, CA, US: John Wiley & Sons.

Wiita, N. E., Meyer, R. D., Kelly, E. D. i Collins, B. J. (2017). Not Aggressive or Just Faking It? Examining Faking and Faking Detection on the Conditional Reasoning Test of Aggression. *Organizational Research Methods*.

Williams, K. M., Paulhus, D. L. i Hare, R. D. (2007). Capturing the four-factor structure of psychopathy in college students via self-report. *Journal of Personality Assessment, 88*, 205–219.

Wilson, T. D. (2002). *Strangers to Ourselves: Discovering the Adaptive Unconscious.* Cambridge, MA, US: Harvard University Press

Winter, D. G., John, O. P., Stewart, A. J., Klohnen, E. C. i Duncan, L. E. (1998). Traits and motives: Toward an integration of two traditions in personality research. *Psychological review*, *105*(2), 230-250.

Wu, J. i Lebreton, J. M. (2011). Reconsidering the dispositional basis of counterproductive work behavior: The role of aberrant personality. *Personnel Psychology*, *64*(3), 593-626.

Yang, J. i Diefendorff, J. M. (2009). The relations of daily counterproductive workplace behavior with emotions, situational antecedents, and personality moderators: A diary study in Hong Kong. *Personnel Psychology*, *62*(2), 259-295.

Zagenczyk, T. J., Restubog, S. L. D., Kiewitz, C., Kiazad, K. i Tang, R. L. (2014). Psychological contracts as a mediator between Machiavellianism and employee citizenship and deviant behaviors. *Journal of Management*, *40*(4), 1098-1122.

Zumbach, J., Seitz, C. i Bluemke, M. (2015). Impact of violent video game realism on the self-concept of aggressiveness assessed with explicit and implicit measures. *Computers in Human Behavior*, *53*, 278-288.

PRILOG

Naš klijent je dom za djecu i mlađe punoljetne osobe koji zbrinjava djecu bez roditelja ili bez odgovarajuće roditeljske skrbi, te trudnice i majke s djecom. Pruža im smještaj, stručnu podršku i sigurnost, te izobrazbu neophodnu za slobodan razvoj ličnosti. Traži se izvršitelj za poziciju:

Medicinska sestra/medicinski tehničar u domu za djecu i mlade

Posao obuhvaća unapređenje zdravlja, sprečavanje bolesti, liječenje i rehabilitaciju.

Osnovna zaduženja i odgovornosti:

- otkrivanje i liječenje zdravstvenih problema
- promatranje i procjena tjelesnog i psihičkog stanja štićenika doma
- utvrđivanje potencijalnih rizika za zdravlje
- aktivno sudjelovanje u njezi i liječenju

Očekivanja od kandidata:

- strpljivost i osjetljivost za ljudske probleme
- sposobnost razumijevanja osjećaja i ponašanja djece i mladih
- obazrivost i briga za druge
- komunikativnost u radu sa štićenicima

Uvjeti:

- srednja medicinska škola (SSS)
- stručni ispit
- minimalno 3 godine iskustva u skrbi o drugim osobama
- poznavanje rada na računalu

Prilog 1. Oglas za posao medicinske sestre/tehničara u domu za djecu i mlade korišten u simuliranom selekcijskom postupku studije 3 preliminarnog istraživanja.

ŽIVOTOPIS

Mitja Ružojčić rođen je 1989. godine u Slavonskom Brodu. 2014. godine završio je diplomski studij psihologije na Filozofskom fakultetu u Zagrebu. Iste godine upisuje i poslijediplomski doktorski studij psihologije na istom fakultetu. Od 2016. godine zaposlen je na Odsjeku za psihologiju Filozofskog fakulteta u Zagrebu na mjestu asistenta kojeg financira Hrvatska zaklada za znanost.

Tijekom karijere radio je na nizu znanstveno-istraživačkih projekata financiranih iz EU fondova (FP7 projekt OPSIC, ESF projekt OBRIRK) i Hrvatske zaklade za znanost (projekt „Implicitna ličnost i radno ponašanje“). Trenutno je suradnik na Istraživačkom projektu Hrvatske zaklade za znanost „Implicitna ličnost, donošenje odluka i vođenje u organizacijama”, voditelja dr. sc. Z. Galića.

Mitja Ružojčić ima pet objavljenih radova u međunarodno recenziranim časopisima. Također, recenzent je za nekoliko međunarodnih časopisa iz područja psihologije rada i organizacijske psihologije. Rezultate svojih istraživanja izlagao je na nizu domaćih i međunarodnih znanstvenih konferencija.

Sudjelovao je u izvođenju nastave kolegija „*Odabir i razvoj osoblja*“ na Odsjeku za psihologiju Filozofskog fakulteta u Zagrebu i „*Odabrane metode istraživanja u socijalnom radu*“ na Studijskom centru socijalnog rada Pravnog fakulteta u Zagrebu. Također, bio je član programsko-organizacijskog odbora festivala popularizacije psihologije PsihoFesta 2017. i 2019. godine.

Kao student diplomskog studija psihologije 2013. godine nagrađen je Rektorovom nagradom Sveučilišta u Zagrebu. U inozemstvu se usavršavao na nekoliko edukacija iz područja suvremenih statističkih metoda i psihologije rada i organizacijske psihologije. Član je Hrvatskog psihološkog društva i Europske asocijacije za psihologiju rada i organizacijsku psihologiju.

POPIS OBJAVLJENIH RADOVA

Znanstveni radovi u časopisima

Ružojčić, M., Galić, Z. i Trojak, N. (2019). Važnost motiva za postignućem i moći za rad na rukovodećoj poziciji, plaću i intrinzičnu motivaciju za posao. *Psihologijske teme, 28*(2), 271-289.

Galić, Z., **Ružojčić, M.,** Jerneić, Ž. i Tonković Grabovac, M (2018). Disentangling the relationship between implicit aggressiveness and counterproductive work behaviors: The role of job attitudes. *Human Performance, 31*(2), 77-96.

Parmač Kovačić, M., Galić, Z. i **Ružojčić, M.** (2018). Implicit Association Test for Aggressiveness: Further evidence of validity and resistance to desirable responding. *Personality and Individual Differences, 129,* 95-103.

Ružojčić, M., Opačić, A. i Milaković, A. T. (2018). Who has a chance to overcome poverty? Predictors of educational achievement of youth living in poverty. *Vulnerable Children and Youth Studies, 13*(4), 331-338.

Galić, Z. i **Ružojčić, M**. (2017). Interaction between implicit aggression and dispositional self-control in explaining counterproductive work behaviors. *Personality and Individual Differences, 104,* 111-117.

Autorske knjige

Maslić Seršić, D., Tomas, J., Bahun, I., Bitanga, M., Čeč, P., Dautović, M., Ivanković, I., Kožljan, P., Lučanin, N., Lučić, L., Mezić, S., Milavec, S., Oštrić, I., Pehar, Lana, Pelivan, A., Ralić, L., Rauch, V., Rezo, I., Ružić, D., **Ružojčić, M.,** Stojević, M. i Vincelj Bele, L. (2014). *Dispozicijska zapošljivost: Tko uspijeva na tržištu rada*? Zagreb: FF press.

Poglavlja u knjigama

Tomić, I., Serhatlić, A., Ćepulić, D. B., **Ružojčić, M.**, Pehar, L. i Vargek, P. (2015). Povezanost brzine rada u računalnom testu i osobina ličnosti. U Ljubotina, D., Pavlin-Bernardić, N. i Salkičević, S. (Ur.), *Metodološki aspekti računalne primjene testova* (str. 69-76). Zagreb: FF press.

Tomić, I., Korman, M., **Ružojčić, M**., Pehar, L., Štulić, J., Serhatlić, A., Ralić, L., Jurman, J.,

Kavelj, N., Livljanić, A., Mikolić, A. i Lukšić, M. (2015). Faktori povezani s vremenom rada u testu. U Ljubotina, D., Pavlin-Bernardić, N. i Salkičević, S. (Ur.), *Metodološki aspekti računalne primjene testova* (str. 133-152). Zagreb: FF press.