

## RAZVOJ UPITNIKA NEPOŽELJNOG ORGANIZACIJSKOG PONAŠANJA ZA STUDENTSKU POPULACIJU

Andrea Tomšić

Creativa d.o.o.

Maksimirska 79 a/I, 10000 Zagreb

andrea.tomsic@gmail.com

Željko Jerneić

Sveučilište u Zagrebu, Filozofski fakultet

Odsjek za psihologiju

Ivana Lučića 3, 10000 Zagreb

zjerneic@ffzg.hr

Maša Tonković Grabovac

Sveučilište u Zagrebu, Filozofski fakultet

Odsjek za psihologiju

Ivana Lučića 3, 10000 Zagreb

mtonkovi3@ffzg.hr

### Sažetak

Cilj istraživanja bio je konstruirati upitnik nepoželjnog organizacijskog ponašanja koji mjeri organizacijsku i interpersonalnu devijantnost, a sadržajno je prilagođen studentskoj populaciji. Dvije komparabilne skupine studenata ispunjavale su upitnik s preliminarnim skupom čestica koje su se odnosile na priznanja različitih nepoželjnih ponašanja u svakodnevnom životu, te radnom i akademskom kontekstu. Jedna skupina studenata ( $N = 184$ ) ispunjavala je upitnik neanonimno, a druga skupina studenata ( $N = 183$ ) anonimno. Na temelju preliminarne primjene na neanonimnom uzorku, sadržajnom i psihometrijskom analizom, konstruiran je upitnik nepoželjnog organizacijskog ponašanja sa skalama organizacijske ( $k = 9$ ) i interpersonalne ( $k = 9$ ) devijantnosti. Provedene eksploratorne i konfirmatorne faktorske analize potvrdile su konstruktivnu valjanost upitnika, a multigrupnom konfirmatornom faktorskom analizom potvrđena je invarijantnost strukture upitnika u anonimnoj i neanonimnoj situaciji primjene. Takvi rezultati upućuju na zaključak da novokonstruirane skale organizacijske i interpersonalne devijantnosti omogućuju mjerenje nepoželjnog organizacijskog ponašanja na studentskom uzorku bez obzira na to radi li se o anonimnim ili neanonimnim uvjetima primjene upitnika.

**Ključne riječi:** nepoželjno organizacijsko ponašanje, organizacijska devijantnost, interpersonalna devijantnost, studentska populacija, anonimna/neanonimna primjena

## UVOD

Nepoželjno organizacijsko ponašanje (engl. *counterproductive work behavior*) možemo definirati kao ponašanje koje ima negativnu očekivanu vrijednost za organizaciju, odnosno kao "...namjerno ponašanje koje krši važne organizacijske norme i predstavlja prijetnju dobrobiti organizacije, njenim članovima ili oboje" (Robinson i Bennett, 1995; str. 556). Nepoželjna organizacijska ponašanja su za radne organizacije izuzetno skupa. Istraživanja provedena u Sjedinjenim Američkim Državama pokazuju da su samo troškovi krađa ogromni i u stalnom porastu (American Management Association, 1977; Shepard i Duston, 1988; Greenberg, 1997). Kad se tome pridodaju troškovi povezani s problemom uporabe alkohola na radnom mjestu, izostanci s posla, bolovanja bez pokrića, sabotaze i drugi oblici nepoželjnog organizacijskog ponašanja, razmjeri troškova mjere se u stotinama milijardi dolara godišnje i mogu biti zapanjujući (Vardi i Weitz, 2004).

Na općoj razini zastupljenost nepoželjnih organizacijskih ponašanja nije velika, no ipak većina zaposlenika se bar jednom upustila u neki oblik takvog ponašanja (Bennett i Robinson, 2000; Stewart, Bing, Davison, Woehr i McIntyre, 2009). Uz to, nepoželjna se organizacijska ponašanja razlikuju i po težini (Robinson i Bennett, 1995). Ona mogu varirati od lakših prekršaja pa sve do najtežih povreda dobrobiti organizacije ili zaposlenika. Očekivano, lakši prekršaji su puno češći od težih. Primjerice, Spector, Fox, Penney, Bruursema, Goh i Kessler (2006) navode kako je tek 3% zaposlenika namjerno oštetilo imovinu firme, dok ih je preko 50% barem jednom neopravdano zakasnilo na posao. Također, zaposlenici skloni nepoželjnom organizacijskom ponašanju češće će se upustiti u one oblike ponašanja koje je teže dokazati (Bergman, McIntyre i James, 2004). Drugim riječima, veća je vjerojatnost da će zaposlenici, kako bi naštetili firmi, uzeti bolovanje iako nisu bolesni nego što će se fizički obračunati s kolegom ili nadređenim.

Budući da se nepoželjna organizacijska ponašanja mogu razlikovati po sadržaju, težini, učestalosti i nekim drugim karakteristikama, različiti autori su pokušali sistematizirati i klasificirati takva ponašanja (npr. Hollinger i Clark, 1982; Gruys i Sackett, 2003; Sackett i DeVore, 2001; Spector i sur., 2006). Jedna od najpoznatijih i najčešće korištenih klasifikacija u istraživanjima nepoželjnog organizacijskog ponašanja je ona koju su predložile Robinson i Bennett (1995; Bennett i Robinson, 2000). One smatraju da je za konstrukt nepoželjnog organizacijskog ponašanja temeljno pitanje prema kome je takvo ponašanje usmjereno – prema organizaciji (organizacijska devijantnost) ili prema pojedincu (interpersonalna devijantnost). Organizacijska devijantnost se odnosi na štetna, nepoželjna ponašanja usmjerena prema tvrtki kao što su sabotaza, krađa ili zloupotreba resursa. Interpersonalna devijantnost se pak odnosi na nepoželjna ponašanja usmjerena prema pojedincima povezanim s organizacijom (npr. kolegama, nadređenima, klijentima), a uključuju verbalno zlostavljanje, fizičke napade, širenje glasina i slično. Ove dvije vrste devijantnosti i drugi istraživači u području smatraju ključnim oblicima nepoželjnog or-

organizacijskog ponašanja pa ih sukladno tome uključuju u svoje modele (npr. Sackett i DeVore, 2001) ili pak konstruiraju instrumente pomoću kojih ih mjere (Spector i sur., 2006).

Istraživanja nepoželjnog organizacijskog ponašanja imaju nekih posebnosti koje su ponajprije uvjetovane osjetljivošću predmeta mjerenja. Krađe, zlouporaba resursa, raniji odlasci s posla, izmišljena bolovanja, vrijeđanja, fizički napadi ili napastovanja drugih ponašanja su koja zaposlenici nisu skloni priznati iz straha od negativnih posljedica koja bi ta priznanja mogla za njih imati (Fox, Spector, Goh i Bruursema, 2007; Bing, Stewart, Davison, Green, McIntyre i James, 2007). Osim toga, ljudi općenito imaju potrebu prikazati se u boljem svjetlu (Paulhus, 1984), a to se u ovom području posebice odražava na predmet mjerenja. K tome, objektivni podaci o većini nepoželjnih ponašanja teško su dostupni i/ili manjkavi: takva se ponašanja teže otkrivaju (npr. krađe, sabotaze) ili prijavljuju (npr. verbalni napadi, zlostavljanja), a u pravilu su i vrlo specifična jer se odnose na pojedinačne oblike nepoželjnog organizacijskog ponašanja poput krađe (Greenberg, 2002; Niehoff i Paul, 2000). Zbog toga istraživači pribjegavaju istraživanjima na studentskim uzorcima ili pak koriste anonimne uzorke zaposlenika.

Anonimnost zaposlenicima daje određeni stupanj sigurnosti u zaštićenost vlastitih odgovora pa se može očekivati da će biti iskreniji (npr. Joinson, 1999). Veća iskrenost bi trebala rezultirati većim brojem priznanja o počinjenim nepoželjnim organizacijskim ponašanjima, osobito kad se radi o težim prekršajima čije otkrivanje može imati ozbiljne posljedice za zaposlenika. Međutim, ovaj nerazmjer u priznanjima između anonimne i neanonimne situacije mogao bi dovesti ne samo do promjene univarijatnih karakteristika već i dimenzionalnosti upitnika odnosno njegove faktorske strukture. Ako stvarno dolazi do promjene strukture upitnika, to znači i da je generalizacija nalaza iz jedne u drugu situaciju problematična. Dodatni je problem s anonimnim uzorcima zaposlenika to što je neke korelate nepoželjnog organizacijskog ponašanja otežano ili nemoguće ispitati, bilo zbog toga što bi anonimnost zaposlenika mogla biti ugrožena (npr. ako se traže neki osobni podaci) bilo zato što je relevantne podatke (npr. procjene nadređenih, objektivni kriterijski podaci) nemoguće prikupiti bez poznavanja identiteta pojedinca.

Studentski uzorci u tom pogledu imaju svojih prednosti. Osim što su lakše dostupni, studenti za razliku od zaposlenika nisu toliko opterećeni faktorima koji bi utjecali na priznanja nepoželjnih ponašanja (npr. strahom od smanjenja plaće ili otkaza) pa stoga predstavljaju atraktivnu alternativu uzorku zaposlenika. Ipak, postavlja se pitanje koliko je opravdano zaključke dobivene na studentskom uzorku generalizirati na zaposlenike. Naime, brojna ponašanja koja su karakteristična za radni kontekst nisu primjenjiva na akademski. Primjerice, čestica iz originalnog upitnika Bennett i Robinson (2000) glasi: *“Jeste li ikad raspravljali o povjerljivim poslovnim informacijama s neovlaštenom osobom?”* U radnom kontekstu ovakvo ponašanje može dovesti do ozbiljnih posljedica za organizaciju, dok studenti uopće nisu u prilici odavati ovakve informacije u akademskom kontekstu jer im nemaju

pristup. Zbog ovih razlika istraživači prilagođavaju mjere nepoželjnog ponašanja studentskom uzorku i iz postojećih upitnika izostavljaju čestice neprimjerene akademskom kontekstu (npr. Hakstian, Farrell i Tweed, 2002). Međutim, izostavljanje pojedinih čestica može narušiti metrijske karakteristike upitnika pa postaje upitno koliko je dobro s takvim reduciranim upitnicima zahvaćen konstrukt nepoželjnog organizacijskog ponašanja. Umjesto reduciranih upitnika s nereprezentativnim česticama, opravdanije bi bilo razviti i koristiti upitnike nepoželjnog organizacijskog ponašanja konstruirane upravo za studentsku populaciju.

Konstrukcijom upitnika koji su sadržajno prilagođeni studentima mogli bi se dobiti ne samo metrijski kvalitetniji upitnici za ciljanu populaciju, već i vjerodostojnije ispitati istraživački problemi povezani s nepoželjnim organizacijskim ponašanjem u akademskom i organizacijskom kontekstu. To osobito vrijedi za situacije u kojima je ugrožena anonimnost sudionika istraživanja ili kad je nužno poznavati njihov identitet. Osim toga, upitnik bi se mogao koristiti i za različite praktične svrhe: npr. u selekciji za stipendije, privremene studentske poslove i stalna zaposlenja ili pak za različite vrste intervencija u organizacijama (npr. za sprječavanje učestalih oblika nepoželjnog organizacijskog ponašanja).

Budući da se nepoželjno organizacijsko ponašanje često ispituje na studentima, a da su upitnici koji bi bili primjereni tom uzorku u svijetu rijetkost, te da ih u našem jezičnom području uopće nema, prvi cilj ovog istraživanja bio je konstruirati upitnik nepoželjnog organizacijskog ponašanja za studente koji bi u istraživanjima predstavljao alternativu upitnicima nepoželjnog organizacijskog ponašanja za zaposlenike. Polazeći od modela Robinson i Bennett (1995) nastojali smo razviti upitnik kojim bi bile zahvaćene organizacijska i interpersonalna devijantnost i koji bi bio dobra mjera općeg nepoželjnog organizacijskog ponašanja. Drugi se cilj istraživanja odnosio na pitanje faktorske strukture upitnika nepoželjnog organizacijskog ponašanja u različitim uvjetima primjene. S obzirom na to da se prema našim saznanjima dosadašnja istraživanja nisu bavila usporedbom struktura nepoželjnog organizacijskog ponašanja u različitim uvjetima primjene, željeli smo provjeriti invarijantnost strukture novokonstruiranog upitnika na anonimnom i nenanonimnom uzorku studenata.

## METODA

### Sudionici istraživanja i postupak

U istraživanju su sudjelovale dvije skupine studenata, polaznika različitih studija Sveučilišta u Zagrebu. Skupine su bile komparabilne po broju, spolu, dobi, upisanom studiju i načinu regrutacije za istraživanje. Jedna skupina imala je 184 sudionika (50,6% studentica) prosječne dobi 20,2 godine ( $SD = 1,04$ ). Druga skupina imala je 183 sudionika (57,4% studentica) prosječne dobi 20,0 godina ( $SD = 1,07$ ).

Obje skupine sudionika su u sklopu redovne nastave i u manjim grupama ispunjavale upitnik s preliminarnim skupom čestica koje su se odnosile na priznanja različitih nepoželjnih ponašanja. Prva skupina sudionika upitnik je ispunjavala neanonimno, a druga anonimno. U obje skupine, zajedno s istraživačem, za vrijeme testiranja u prostoriji je cijelo vrijeme bio prisutan i predmetni nastavnik/nastavnica. Sudionici koji su upitnik ispunjavali u neanonimnim uvjetima uz potpis na pristanak na sudjelovanje u istraživanju morali su napisati i svoje ime i prezime. Za razliku od uobičajenog načina prikupljanja podataka pri kojem se pristanak na sudjelovanje odvaja od kompleta upitnika, u ovim istraživačkim uvjetima je pristanak bio sastavni dio kompleta i predavao se zajedno s upitnikom kako bi se naglasila neanonimnost. Sudionici koji su upitnik ispunjavali u anonimnim uvjetima potpisani pristanak na sudjelovanje morali su otrgnuti iz sveska upitnika kako njihov identitet ne bi bio povezan s rezultatima na upitnicima. Pristanak na sudjelovanje predavao se nezavisno od upitnika.

#### Preliminarni skup čestica: Skala priznanja HTI-a

Početni skup čestica za razvoj upitnika nepoželjnog organizacijskog ponašanja preuzet je iz skale priznanja koja je sastavni dio Hrvatskog testa integriteta (HTI, Tonković i Jerneić, 2012). Skala priznanja HTI-a prilagođena je studentskoj populaciji tako da obuhvaća neetička, socijalno neprihvatljiva, ili ukratko nepoželjna ponašanja iz svakodnevnog života (npr. *“Jeste li se ikad ikome izrugivali?”*), te iz radnog/organizacijskog (npr. *“Jeste li se ikad prepirali s nadređenima?”*) i akademskog (npr. *“Jeste li ikad kasnili pri predaji seminara ili neke druge zadaće na fakultetu?”*) konteksta. U izvornom obliku skala sadrži 78 čestica, a sudionici su trebali procijeniti koliko su se često ponašali na način opisan u pojedinim česticama, koristeći ljestvicu s pet stupnjeva (1 – *Nikad*, 2 – *Jednom ili dvaput u životu*, 3 – *Jednom ili dvaput godišnje*, 4 – *Jednom ili dvaput mjesečno*, 5 – *Svaki tjedan*).

## REZULTATI

*Konstrukcija upitnika.* Polazeći od preliminarnog skupa čestica skale priznanja iz HTI-a, konstrukcija upitnika nepoželjnog organizacijskog ponašanja je provedena u nekoliko koraka.

U prvom koraku je provedena sadržajna analiza čestica skale priznanja HTI-a. Nezavisno jedan od drugoga, autori rada su analizirali čestice kako bi izdvojili one koje se prema modelu Robinson i Bennett (1995) mogu klasificirati u kategorije organizacijske (OD) i interpersonalne (ID) devijantnosti. Od izvornih 78 čestica slaganje u klasifikaciji čestica među troje procjenjivača postignuto je za 29 čestica. Odabrane čestice zatim su dodatno evaluirane unutar svake kategorije kako bi se

provjerilo postoji li sadržajno preklapanje čestica i/ili prezastupljenost neke specifične potkategorije nepoželjnog organizacijskog ponašanja (NOP). Na temelju utvrđenog preklapanja iz daljnjeg postupka izostavljene su dvije redundantne čestice, tako da je nakon sadržajne analize zadržano 16 čestica iz domene organizacijske devijantnosti i 11 čestica iz domene interpersonalne devijantnosti.

U drugom koraku izračunati su deskriptivni pokazatelji za pojedine čestice: njihove distribucije, središnje vrijednosti, standardne devijacije i postotak sudionika koji su barem jednom manifestirali određeno ponašanje. Na temelju tih pokazatelja eliminirane su još dvije čestice – jedna iz kategorije organizacijske devijantnosti (“*Jeste li ikad konzumirali marihuanu ili neke druge opijate na fakultetu/poslu?*”) i jedna iz domene interpersonalne devijantnosti (“*Jeste li ikad fizički napali nekoga tko vam je nadređen?*”). Obje čestice imale su izrazito asimetrične distribucije, vrlo mali varijabilitet ( $SD < 0,5$ ) i opisivale su ponašanja koja se rijetko priznaju, a vjerojatno i manifestiraju ( $M = 1,13$ ; 91% studenata je odgovorilo da se nikad nije ponašalo na takav način).

S preostalih 25 čestica u trećem su koraku provedene eksploratorne faktorske analize na podacima prikupljenima u situaciji neanonimne primjene upitnika. Čestice su analizirane pod modelom zajedničkih faktora, a ekstrahirani faktori rotirani u oblimin poziciju. U analizama su unaprijed bila zadana dva faktora, od kojih je jedan trebao reflektirati organizacijsku, a drugi interpersonalnu devijantnost. Cilj serije faktorskih analiza bio je identificirati one čestice koje najbolje mjere hipotetičke konstrukte i čija je faktorska kompleksnost najmanja. U prvoj su iteraciji izbačene tri čestice koje su mimo očekivanja bile zasićene faktorom koji je reflektirao latentnu dimenziju iz suprotne sadržajne domene. U drugoj iteraciji izbačena je jedna čestica koja nije imala značajnija opterećenja ( $< 0,30$ ) ni na jednom izoliranom faktoru, a u trećoj iteraciji eliminirane su još tri čestice koje su imale podjednake parcijalne regresijske koeficijente na oba zadana faktora. Preostalih 18 čestica tvorilo je konačnu formu upitnika. Zadržane čestice i faktorska struktura upitnika prikazani su u Tablici 1.

Prije konačnog izračuna provjerili smo jesu li zadovoljeni preduvjeti za računanje faktorske analize. Oba indikatora pokazuju da je na našim podacima opravdano provesti faktorsku analizu: KMO indeks iznosi 0,87, a Bartlettov test sferičnosti je značajan na razini od 1% ( $\chi = 976,66$ ;  $df = 153$ ). Iz matrice faktorskog sklopa i sadržaja čestica vidljivo je da je postignuta jednostavna struktura upitnika i da se dva izolirana faktora, koja su definirana isključivo sa po devet sadržajno korespondentnih čestica, mogu identificirati kao organizacijska i interpersonalna devijantnost. Ovako formirani faktori zajedno objašnjavaju 35,3% varijance, a njihova korelacija iznosi  $r = 0,57$ . Dobivena korelacija na razini je povezanosti koje su utvrđene i u ranijim istraživanjima (prosječni  $r = 0,52$ ; Dalal, 2005; Berry, Ones i Sackett, 2007), te upućuje na hijerarhijske odnose i postojanje jednog općeg faktora nepoželjnog organizacijskog ponašanja koji se nalazi u podlozi organizacijske i interpersonalne devijantnosti.

Tablica 1. Faktorska struktura i deskriptivni pokazatelji 18 čestica, skalnih rezultata i ukupnog rezultata na upitniku nepoželjnog organizacijskog ponašanja za studente ( $N = 184$ , *neanonimni* uzorak)

|  | Faktorska zasićenja |             | M   | SD   | % priznanja |
|--|---------------------|-------------|-----|------|-------------|
|  | ID                  | OD          |     |      |             |
| Čestice i skale upitnika nepoželjnog organizacijskog ponašanja za studente   |                     |             |     |      |             |
| <i>Organizacijska devijantnost</i>   |                     |             |     |      |             |
| 1. ... kasnili pri predaji seminara ili neke druge zadatke na fakultetu?   | -0,02               | <b>0,69</b> | 2,1 | 0,62 |             |
| 2. ... došli na nastavu/posao pod utjecajem alkohola/marihuane ili nekih drugih opijata?                               | 0,01                | <b>0,55</b> | 2,2 | 1,14 | 62,0        |
| 3. ... namjerno zakasnili na sastanak/nastavu/posao?   | 0,07                | <b>0,56</b> | 1,5 | 0,75 | 33,3        |
| 4. ... radili sporije kada je posao trebalo brzo završiti?   | 0,06                | <b>0,52</b> | 2,1 | 1,07 | 64,6        |
| 5. ... konzumirali alkohol na fakultetu/poslu?   | -0,13               | <b>0,72</b> | 2,0 | 1,01 | 63,6        |
| 6. ... bili odsutni s nastave/posla bez opravdanog razloga?  | 0,17                | <b>0,34</b> | 1,3 | 0,65 | 20,2        |
| 7. ... bez dopuštenja ranije otišli s nastave/posla?   | 0,16                | <b>0,58</b> | 2,8 | 1,13 | 85,2        |
| 8. ... nekom drugom dizali novce preko svog studentskog ugovora ili dizali sebi novce preko tuđeg studentskog ugovora? | 0,01                | <b>0,47</b> | 1,9 | 1,01 | 51,9        |
| 9. ... na nastavi na listu za evidenciju dolazaka potpisali kolegu koji nije bio prisutan?                             | -0,01               | <b>0,40</b> | 1,6 | 0,93 | 31,1        |
| <i>Interpersonalna devijantnost</i>  |                     |             |     |      |             |
| 1. ... uništiti stvari koje pripadaju nekome drugome?  | <b>0,37</b>         | 0,18        | 3,2 | 1,37 | 84,2        |
| 2. ... fizički napali (npr. gurnuli, udarili) kolegu?  | <b>0,60</b>         | 0,03        | 1,8 | 0,56 |             |
| 3. ... verbalno napali kolegu?   | <b>0,72</b>         | -0,08       | 1,9 | 0,72 | 71,2        |
| 4. ... uvrijedili kolegu vezano uz njegovu neuspješnost na studiju/poslu?  | <b>0,62</b>         | 0,04        | 1,6 | 0,68 | 54,1        |
| 5. ... zbijali šale o privatnom životu kolega?   | <b>0,44</b>         | 0,05        | 1,9 | 0,89 | 55,2        |
| 6. ... ikome od kolega odbili pomoći?  | <b>0,57</b>         | -0,09       | 1,4 | 0,70 | 30,9        |
| 7. ... kolegi(ce) uputili neprimjerene komentare sa seksualnim aluzijama?  | <b>0,60</b>         | -0,01       | 2,6 | 1,20 | 81,0        |
| 8. ... vikali ili derali se na nekoga na fakultetu/poslu?  | <b>0,75</b>         | 0,08        | 1,6 | 0,68 | 46,2        |
| 9. ... ikoga ignorirali na poslu/fakultetu?  | <b>0,55</b>         | 0,17        | 1,4 | 0,76 | 27,7        |
| <i>Nepoželjno organizacijsko ponašanje</i>   |                     |             |     |      |             |
|  |                     |             | 1,6 | 0,89 | 39,7        |
|  |                     |             | 2,0 | 1,03 | 62,5        |
|  |                     |             | 2,0 | 0,52 |             |

Napomena: Vrijednosti skale za odgovor na čestice bile su: 1 – *Nikad*, 2 – *Jednom ili dvaput u životu*, 3 – *Jednom ili dvaput godišnje*, 4 – *Jednom ili dvaput mjesečno*, 5 – *Svaki tjedan*; OD – organizacijska devijantnost; ID – interpersonalna devijantnost; % priznanja – postotak sudionika koji su odgovorili da su barem jednom iskazali određeno ponašanje

Tablica 2. Rezultati konfirmatornih faktorskih analiza za tri pretpostavljena modela nepoželjnog organizacijskog ponašanja ( $N = 184$ , neanonimni uzorak).

| Testirani model      | $\chi^2$ (df)      | $\chi^2/df$ | TLI   | CFI   | RMSEA |
|----------------------|--------------------|-------------|-------|-------|-------|
| Hijerarhijski model  | 200,995**<br>(133) | 1,511       | 0,916 | 0,927 | 0,053 |
| Jednofaktorski model | 295,541**<br>(134) | 2,206       | 0,802 | 0,826 | 0,081 |
| Dvofaktorski model   | 296,792**<br>(134) | 2,013       | 0,833 | 0,854 | 0,074 |

*Napomena:* U modelima je dopušten jedan par koreliranih pogrešaka ( $e_2$  i  $e_5$  – dvije čestice koje se odnose na konzumaciju alkohola i opijata).

Zato smo u posljednjem koraku konfirmatornom faktorskom analizom provjerali koliko dobro hijerarhijska struktura upitnika pristaje dobivenim podacima. Uz hijerarhijski model s generalnim faktorom na vrhu i koreliranim faktorima organizacijske i interpersonalne devijantnosti na nižoj razini, testirali smo još dva modela: jednofaktorski model s generalnim faktorom nepoželjnog organizacijskog ponašanja i dvofaktorski model s ortogonalnim faktorima organizacijske i interpersonalne devijantnosti. Dva dodatna modela testirana su zbog specifičnosti provedenih eksploratornih analiza i mogućnosti da teorijski relevantni, a faktorski jednostavniji modeli bolje reflektiraju strukturu novokonstruiranog upitnika. Dobiveni rezultati prikazani su u Tablici 2. Kao što možemo vidjeti, hijerarhijski model najbolje pristaje podacima. Prema opće prihvaćenim kriterijima (Brown, 2006) svi indeksi pristajanja za hijerarhijski model su zadovoljavajući:  $\chi^2/df$  je manji od 3, *TLI* (Tucker-Lewis index) i *CFI* (comparative fit index) prelaze vrijednost 0,90, a *RMSEA* vrijednost (root mean square error of approximation) se kreće oko 0,05. S druge pak strane, preostala dva testirana modela ne pristaju dobro podacima: kod oba modela samo je  $\chi^2/df$  je manji od 3, dok ostali indeksi ne dosežu prihvatljive granice pristajanja. Prema tome, opravdano možemo ustvrditi da smo u skladu s postavljenim ciljem istraživanja uspjeli konstruirati upitnik namijenjen studentskoj populaciji pomoću kojeg možemo mjeriti organizacijsku i interpersonalnu devijantnost te opće nepoželjno organizacijsko ponašanje.

*Metrijske karakteristike upitnika.* Nakon što smo odredili faktorsku strukturu konačne forme upitnika i utvrdili da je ona sukladna postavljenom cilju, izračunali smo osnovne deskriptivne pokazatelje čestica, skalnih rezultata i čitavog upitnika. Ti su podaci zajedno s postotkom ispitanika koji su se barem jednom upustili u pojedino nepoželjno ponašanje prikazani u Tablici 1. Za većinu čestica prosječne vrijednosti su niske i pokazuju da se većina studenata rijetko odlučuje na nepoželjna ponašanja. Pritom, za neka određena ponašanja poput neopravdanog izostajanja s nastave/posla postotak onih koji su se bar jednom upustili u takvo ponašanje je relativno visok, dok je za druga nepoželjna ponašanja poput konzumiranja alkohola



na fakultetu/poslu taj postotak relativno nizak. Ovakve razlike u učestalosti ponašanja u skladu su s nalazima prijašnjih istraživanja (Stewart i sur., 2009; Bennett i Robinson, 2000). Primjerice, Bennett i Robinson (2000) su u svom istraživanju također dobile da više od 50% zaposlenika godišnje neopravdano kasni ili izostaje s posla, a samo njih 25% konzumira alkohol ili druge nedopuštene supstance na poslu. Iako se njihovom skalom ispituje učestalost ponašanja unutar godine dana, a našom je skalom obuhvaćeno cjeloživotno razdoblje, razlike u učestalosti se kreću u istom smjeru.

Niske prosječne vrijednosti na česticama reflektiraju se i na prosječne vrijednosti na skalama organizacijske i interpersonalne devijantnosti kao i na cijelom upitniku. U prosjeku, studenti su se u nepoželjna organizacijska ponašanja upustili tek jednom do dvaput u životu, bez obzira na to prema kome su ta ponašanja bila usmjerena – prema radnoj organizaciji/fakultetu ili prema osobama iz njihova akademskog odnosno radnog okruženja. Međutim, pozitivno asimetrične distribucije ukupnog rezultata i skalnih rezultata te njihovo odstupanje od normalne distribucije koje je testirano uz pomoć Kolmogorov-Smirnovljeva testa ( $Z_{NOP} = 1,38, p < 0,05$ ;  $Z_{OD} = 1,41, p < 0,05$ ;  $Z_{ID} = 1,51, p < 0,05$ ) upućuju na to da se manji broj pojedinaca znatno češće upušta u takva nepoželjna ponašanja za razliku od velike većine ostalih studenata. U prosjeku, tek 7,6% studenata iskazuje nepoželjno ponašanje prema organizaciji, a 3,3% studenata se neprihvatljivo ponaša prema svojim kolegama češće od jednom ili dvaput godišnje. Zajedno, ovi podaci potvrđuju osjetljivost upitnika na jednom kraju distribucije rezultata i to upravo na onom kraju koji nam je interesantan, jer jedna od primarnih namjena upitnika je identificirati pojedince koji se češće upuštaju u takva ponašanja i koji bi mogli predstavljati prijetnju organizaciji ili osobama povezanim s organizacijom.

Kakva je pouzdanost upitnika nepoželjnog organizacijskog ponašanja i dviju skala odredili smo retest postupkom i računanjem koeficijenta unutarnje konzistencije. Koeficijent pouzdanosti izražen preko Cronbachova alfa koeficijenta iznosi 0,86 za čitav upitnik, 0,79 za skalu organizacijske devijantnosti te 0,83 za skalu interpersonalne devijantnosti. Također, na jednom manjem uzorku studenata ( $N = 67$ ) test-retest pouzdanost iznosila je 0,80 za čitav upitnik, 0,77 za skalu organizacijske devijantnosti te 0,77 za skalu interpersonalne devijantnosti. Oba indikatora pouzdanosti za čitav upitnik i dvije skale premašuju vrijednost od 0,70 koja je postavljena kao donja prihvatljiva granica pouzdanosti za instrumente u razvoju (Nunnally i Bernstein, 1994). Ako u obzir uzmemo i činjenicu da se radi o kratkom testu, možemo reći da su dobivene vrijednosti zadovoljavajuće.

*Invarijantnost strukture upitnika.* Drugi cilj istraživanja bio je provjeriti invarijantnost novokonstruiranog upitnika u dvije situacije primjene: neanonimnoj i anonimnoj situaciji. Uz to, testirali smo i razlike u aritmetičkim sredinama između situacija. Suprotno očekivanjima, izračunati t-testovi pokazuju da između anonimne i neanonimne primjene nema razlike u prosječnim vrijednostima ni na cijelom upitniku ( $t_{NOP} = 1,59; df = 365; p > 0,05$ ) ni na skalama organizacijske

( $t_{od} = 1,64$ ;  $df = 365$ ;  $p > 0,05$ ) i interpersonalne ( $t_{id} = 1,21$ ;  $df = 365$ ;  $p > 0,05$ ) devijantnosti.

Invarijantnost faktorske strukture novokonstruiranog upitnika provjerili smo multigrupnom konfirmatornom faktorskom analizom. Testiran je hijerarhijski model koji je najbolje pristajao podacima dobivenima na neanonimnom uzorku studenata. U multigrupnoj analizi invarijantnost hipotetičkog modela provjerava se u dva susljedna koraka (Byrne, 2009). Najprije se izračuna koliko dobro osnovni model (engl. *baseline model*) koji nema nikakvih ograničenja pristaje podacima u novoj situaciji, a zatim se s njim uspoređuje hipotetički model. Točnije, izračunava se razlika između njihovih  $\chi^2$  vrijednosti te se provjerava značajnost te razlike. Značajna razlika upućuje na to da testirani model nije invarijantan preko različitih situacija. Uspoređujući na taj način hijerarhijski model utvrđen u neanonimnoj situaciji s modelom bez ograničenja utvrđenim u anonimnoj situaciji, dobili smo da se ta dva modela ne razlikuju. Dobivena razlika u  $\chi^2$  vrijednostima ( $\Delta\chi^2 = 14,6$ ) između one utvrđene za hijerarhijski model ( $\chi^2 (282 df) = 459,2$ ) i one dobivene za model bez ograničenja ( $\chi^2 (266) = 434,6$ ) nije dosegla graničnu vrijednost  $\chi^2 (26,30)$  za statističku značajnost razlike na razini rizika  $p < 0,05$ . Prema tome, multigrupnom konfirmatornom faktorskom analizom pokazali smo da je hijerarhijski model s jednim općim faktorom i s faktorima organizacijske i interpersonalne devijantnosti na nižoj razini invarijantan s obzirom na anonimnu/neanonimnu situaciju primjene upitnika.

## RASPRAVA

Cilj našeg rada bio je razvoj jednog novog, teorijski utemeljenog, upitnika nepoželjnog organizacijskog ponašanja koji je za razliku od drugih upitnika konstruiranih u novije vrijeme (npr. Bennett i Robinson, 2000; Marcus, Schuler, Quell i Hümpfner, 2002; Spector i sur., 2006; Stewart i sur., 2009) sadržajno prilagođen studentskoj populaciji. Izneseni rezultati pokazuju da smo zadani cilj uspjeli ostvariti te razviti upitnik stabilne faktorske strukture koji uz opće nepoželjno organizacijsko ponašanje mjeri još i organizacijsku i interpersonalnu devijantnost. U provedenim analizama faktori organizacijske i interpersonalne devijantnosti međusobno su umjereno visoko korelirali što je u skladu s nalazima meta-analiza (Dalal, 2005; Berry i sur., 2007) i općenito nalazom da su različite šire ili uže kategorije nepoželjnog organizacijskog ponašanja međusobno povezane (npr. Gruys i Sackett, 2003; Spector i sur., 2006; Stewart i sur. 2009) te da se u osnovi njih nalazi jedan zajednički generator varijabiliteta višeg reda (Marcus i sur., 2002; Gruys i Sackett, 2003) kao što to predviđaju neki suvremeni modeli nepoželjnog organizacijskog ponašanja (npr. Sackett i DeVore, 2001).

U praktičnom smislu to znači da je individualne bruto rezultate na upitniku opravdano izraziti i kao pojedinačne rezultate na skalama organizacijske i interpersonalne devijantnosti i kao njihov zbroj, tj. ukupan rezultat koji onda predstavlja

opću mjeru nepoželjnog organizacijskog ponašanja. Formiranje zasebnih rezultata na skalama organizacijske i interpersonalne devijantnosti dodatno podupiru rezultati istraživanja koja su provjeravala njihovu povezanost s drugim teorijski relevantnim konstruktima (npr. Bennett i Robinson, 2000; Berry i sur., 2007; Sackett, Berry, Wiemann i Laczo, 2006; Spector i sur., 2006). Tako su, na primjer, Berry i sur. (2007) u svojoj meta-analizi utvrdili da te dvije dimenzije, usprkos relativno visokoj međusobnoj korelaciji, imaju različite veze s odgovornim organizacijskim ponašanjem, savjesnosti i ugodnosti, dok su Bennett i Robinson (2000) isto to utvrdile za frustriranost, ljubaznost i makijavelizam.

Nalazi o hijerarhijskoj strukturiranosti nepoželjnog organizacijskog ponašanja i diskriminativnoj valjanosti organizacijske i interpersonalne devijantnosti relevantni su i za uporabnu vrijednost našeg upitnika. Oni sugeriraju da se upitnik može uspješno koristiti za ispitivanje različitih razina nepoželjnog organizacijskog ponašanja. Ovisno o istraživačkom ili praktičnom problemu, to će u jednom slučaju biti usmjerenost na najvišu hijerarhijsku razinu i korištenje ukupnog rezultata kao opće mjere nepoželjnog organizacijskog ponašanja, dok će u drugom slučaju to biti usmjerenost na skalne rezultate i na organizacijsku i/ili interpersonalnu devijantnost. Na primjer, skalni rezultati će nas više zanimati kad planiramo oblikovati programe prevencije ili intervencije koji bi bili efikasni ne samo za neko specifično nepoželjno ponašanje već za čitav skup srodnih ponašanja unutar pojedine dimenzije. S druge strane, ukupan rezultat na upitniku više će nas zanimati u situaciji kad nam za vrednovanje radne uspješnosti treba sažet indikator koji reflektira opći negativni doprinos pojedinaca organizaciji ili ako ćemo upitnik koristiti za različite selekcijske svrhe rukovodeći se spoznajom da su prošla ponašanja dobar prediktor budućih ponašanja (Oullette i Wood, 1998).

Potencijalno važne implikacije za korištenje upitnika u ispitivanju nepoželjnog organizacijskog ponašanja imaju i rezultati dobiveni usporedbom primjene upitnika u anonimnoj i neanonimnoj situaciji. Premda smo očekivali da će zbog tendencije davanja socijalno poželjnih odgovora u javnim samoprezentacijama (npr. Paulhus, Bruce i Trapnell, 1995) i činjenici da su ljudi skloni racionalizirati svoje neprihvatljivo ponašanje (Stewart i sur., 2009) postojati razlike u stupnju priznanja nepoželjnih organizacijskih ponašanja između dviju situacija, te se razlike nisu manifestirale, a nije se manifestirala ni razlika u faktorskoj strukturi upitnika. Ekvivalentna faktorska struktura upitnika dobivena je u obje situacije. Ovakvi rezultati pokazuju da se nepoželjno organizacijsko ponašanje studenata može valjano mjeriti ne samo u uvjetima kad je zajamčena anonimnost sudionika i povjerljivost podataka već i u uvjetima kad te anonimnosti nema. U širem kontekstu, to otvara mogućnost da se nalazi istraživanja o nepoželjnom organizacijskom ponašanju dobiveni u jednoj situaciji primjene upitnika mogu generalizirati na drugu situaciju primjene, barem kad je riječ o onima dobivenima na studentskoj populaciji. S obzirom na to da se dosadašnja istraživanja nisu bavila usporedbom i pitanjem valjanosti mjerenja nepoželjnog organizacijskog ponašanja u anonimnoj i neanonimnoj situaciji, u bu-

dućim bi istraživanjima trebalo provjeriti dobivene rezultate i ispitati mogućnost generalizacije nalaza iz jedne u drugu situaciju. Poželjno bi pritom bilo, umjesto dihotomne podjele na anonimnu i neanonimnu situaciju, varirati stupanj anonimnosti i ispitati kako se ona reflektira na percepciju studenata o tome je li i koliko je u takvim uvjetima iskrenim odgovaranjem i priznanjem pojedinih neprihvatljivih ponašanja ugrožena njihova dobrobit.

Pitanje iskrenosti u izvještavanju o vlastitim nepoželjnim organizacijskim ponašanjima često se navodi kao jedno od bitnih ograničenja istraživanja koja se temelje na upitnicima i samoprocjenama (Oh, Wang i Mount, 2011; Vazire i Carlson, 2011). Zbog toga su mnogi predlagali alternativne načine njegova mjerenja koristeći objektivne mjere i/ili procjene drugih osoba (nadređenih, kolega). Međutim, iako otklanjaju probleme povezane s iskrenosti u odgovaranju, one i same imaju manjkavosti koje ih u mnogim situacijama čine neprikladnima za istraživanje nepoželjnog organizacijskog ponašanja. K tome, provedene meta-analize pokazuju (1) da samoprocjene točno odražavaju aktualna nepoželjna ponašanja (Ones, Viswesvaran i Schmidt, 1993) i (2) da alternativne mjere, poput procjena drugih osoba, nemaju dodanu valjanost mimo one koje imaju samoprocjene (Berry, Carpenter i Barratt, 2012). Čini se stoga da je sama osoba najbolji izvor informacija o nepoželjnom organizacijskom ponašanju (Berry i sur., 2012) i da je skepticizam nekih istraživača o valjanosti samoprocjena vjerojatno neutemeljen.

Druga dva međusobno povezana ograničenja našeg istraživanja odnose se na činjenicu da konstruirani upitnik nije pogodan za mjerenje pojedinačnih nepoželjnih organizacijskih ponašanja i da nisu sve uže potkategorije organizacijske i interpersonalne devijantnosti zastupljene u upitniku (vidi npr. Spector i sur., 2006; Gruys i Sacket, 2003). Prvo ograničenje proizašlo je iz racionalne odluke da nam je cilj konstruirati jedan kraći i široko primjenjivi upitnik koji će mjeriti više hijerarhijske razine nepoželjnog organizacijskog ponašanja, a ne upitnik koji će sadržavati iscrpnu listu svih mogućih specifičnih manifestacija organizacijske i interpersonalne devijantnosti. Prednost je orijentacije na više hijerarhijske razine ta što šire dimenzije daju pouzdanije i valjanije mjere teorijskog konstrukta na kojem se temelje i što istraživanja na razini konstrukta “...*pružaju jasniju sliku što uzrokuje različite vrste devijantnih ponašanja na radnom mjestu kao i kada i pod kojim uvjetima su ta ponašanja zamjenjiva*” (Bennett i Robinson, 2000; str. 357). Drugo ograničenje djelomično je uvjetovano prvim i posljedica je pristupa koji smo koristili u konstrukciji upitnika. Naime, ako su srodna devijantna ponašanja, tj. ona unutar jedne dimenzije ili klastera, ekvivalentna i međusobno funkcionalno zamjenjiva (Robinson i Bennett, 1995), nije nužno da sve vrlo uske vrste ili specifične manifestacije nepoželjnog ponašanja budu obuhvaćene skalom organizacijske ili interpersonalne devijantnosti. Stoga smo u postupku konstrukcije skala eliminirali sve one čestice koje su bile sadržajno redundantne, koje su se odnosile na vrlo rijetka neprihvatljiva ponašanja i koje nisu bile saturirane teorijskim konstruktima u značajnijoj mjeri. Na taj smo način dobili homogenije i pouzdanije skale organizacijske i interpersonalne

devijantnosti, skale koje su primjerene studentskoj populaciji i koje predstavljaju dobru mjeru općeg nepoželjnog organizacijskog ponašanja.

Konačno, jedno od ograničenja rada jest i to što nismo detaljnije ispitali konstrukt valjanost upitnika dovodeći u vezu rezultate na upitniku s drugim mjerama nepoželjnog organizacijskog ponašanja (npr. procjene nadređenih/kolega, objektivni kriterijski podaci). Na taj način mogli bismo preciznije odrediti je li naš upitnik namijenjen studentima po predmetu mjerenja ekvivalentan onima namijenjenima zaposlenicima. Međutim, u sklopu jednog istraživanja nemoguće je provesti kompletnu evaluaciju nekog upitnika, jer validacija je proces koji traje, a ne jednokratna provjera instrumenta. Iscrpnija ispitivanja valjanosti planirali smo provesti tek ako provjere u ranoj fazi konstrukcije pokažu zadovoljavajuće rezultate. Težište u ovoj fazi razvoja upitnika bilo je na provjeri njegove pouzdanosti i faktorske strukture na nezavisnim uzorcima studenata i u različitim uvjetima primjene. U budućim bi istraživanjima trebalo ispitati ne samo njegovu konvergentnu valjanost korelirajući rezultate u upitniku s drugim mjerama nepoželjnog organizacijskog ponašanja, već i diskriminativnu valjanost korelirajući rezultate s konstruktima koji s nepoželjnim organizacijskim ponašanjem ne bi trebali biti povezani. Nadamo se da će i te provjere pokazati da se radi o upitniku koji ima zadovoljavajuće metrijske karakteristike i koji je prikladan za ispitivanje nepoželjnog organizacijskog ponašanja na studentskoj populaciji.

## LITERATURA

- American management association (1977). *American management association's crimes against business project - background, findings and recommendations*. Rockville, MD: National Institute of Justice.
- Bennett, R.J., Robinson, S.L. (2000). Development of a measure of workplace deviance. *Journal of Applied Psychology*, 85, 349-360.
- Bergman, S.M., McIntyre, M.D., James, L.R. (2004). Identifying the aggressive personality. *Journal of Emotional Abuse*, 4, 81-93.
- Berry, C.M., Ones, D.S., Sackett, P.R. (2007). Interpersonal deviance, organizational deviance, and their common correlates: A review and meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 92, 410-424.
- Berry, C.M., Carpenter, N.C., Barratt, C.L. (2012). Do other-reports of counterproductive work behavior provide an incremental contribution over self-reports? A meta-analytic comparison. *Journal of Applied Psychology*, 97, 613-636.
- Bing, M.N., Stewart, S.M., Davison, H.K., Green, P.D., McIntyre, M.D., James, L.R. (2007). An integrative typology of personality assessment for aggression: Implications for predicting counterproductive workplace behavior. *Journal of Applied Psychology*, 92, 722-744.
- Brown, T.A. (2006). *Confirmatory factor analysis for applied research*. New York: Guilford Press.

- Byrne, B.M. (2009). *Structural equation modeling with AMOS: Basic concepts, applications, and programming*. Boca Raton, FL: CRC Press.
- Dalal, R.S. (2005). A meta-analysis of the relationship between organizational citizenship behavior and counterproductive work behavior. *Journal of Applied Psychology, 90*, 1241-1255.
- Fox, S., Spector, P.E., Goh, A., Bruursema, K. (2007). Does your coworker know what you're doing? Convergence of self- and peer-reports of counterproductive work behavior. *International Journal of Stress Management, 14*, 41-60.
- Greenberg, J. (1997). The steal motive: Management the social determinants of employee theft. U R.A. Giacalone, J. Greenberg (Ur.), *Antisocial behavior in organizations* (str. 85-107). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Greenberg, J. (2002). Who stole the money, and when? Individual and situational determinants of employee theft. *Organizational Behavior and Human Decision Processes, 89*, 985-1003.
- Gruys, M.L., Sackett, P.R. (2003). The dimensionality of counterproductivity: Are all counterproductive behaviors created equal? *International Journal of Selection and Assessment, 2*, 30-42.
- Hakstian, A.R., Farrell, S., Tweed, R.G. (2002). The assessment of counterproductive tendencies by means of the California Psychological Inventory. *International Journal of Selection and Assessment, 10*, 58-86.
- Hollinger, R.C., Clark, J.P. (1982). Formal and informal social controls of employee deviance. *The Sociological Quarterly, 23*, 333-343.
- Joinson, A. (1999). Social desirability, anonymity, and Internet-based questionnaires. *Behavior Research Methods, Instruments, & Computers, 31*, 433-438.
- Marcus, B., Schuler, H., Quell, P., Hümpfner, G. (2002). Measuring counterproductivity: Development and initial validation of a German self-report questionnaire. *International Journal of Selection and Assessment, 10*, 18-35.
- Niehoff, B.P., Paul, R.J. (2000). Causes of employee theft and strategies that HR managers can use for prevention. *Human Resource Management, 39*, 51-64.
- Nunnally, J.C., Bernstein, I.H. (1994). *Psychometric theory* (3rd Ed.). New York: McGraw-Hill.
- Oh, I.-S., Wang, G., Mount, M.K. (2011). Validity of observer ratings of the five-factor model of personality traits: A Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology, 96*, 762-773.
- Ones, D.S., Viswesvaran, C., Schmidt, F.L. (1993). Comprehensive meta-analysis of integrity test validities: Findings from implications for personnel selection and theories of job performance. *Journal of Applied Psychology, 78*, 679-703.
- Oullette, J.A., Wood, W. (1998). Habit and intention in everyday life: The multiple processes by which past behavior predicts future behavior. *Psychological Bulletin, 124*, 54-74.
- Paulhus, D.L. (1984). Two-component models of social desirable responding. *Journal of Personality and Social Psychology, 46*, 598-609.
- Paulhus, D.L., Bruce, M.N., Trapnell, P.D. (1995). Effects of self-presentation strategies on personality profiles and their structure. *Personality and Social Psychology Bulletin, 21*, 100-108.

- Robinson, S.L., Bennett, R.J. (1995). A typology of deviant workplace behaviors: A multi-dimensional scaling study. *Academy of management journal*, 38, 555-572.
- Sackett, P.R., Berry, C.M., Wiemann, S.A., Laczko, R.M. (2006). Citizenship and counterproductive work behavior: Clarifying relationships between the two domains. *Human Performance*, 19, 441-464.
- Sackett, P.R., DeVore, C.J. (2001). Counterproductive behaviors at work. U N. Anderson, D.S. Ones, H.K. Sinangil, C. Viswesvaran (Ur.), *Handbook of industrial, work, and organizational psychology*, Vol. 1 (str. 145-164). London: Sage.
- Shephard, I.M., Duston, R. (1988). *Thieves at work: An employer's guide to combating workplace dishonesty*. Washington, DC: Bureau of National Affairs.
- Spector, P.E., Fox, S., Penney, L.M., Bruursema, K., Goh, A., Kessler, S. (2006). The dimensionality of counterproductivity: Are all counterproductive behaviors created equal? *Journal of Vocational Behavior*, 68, 446-460.
- Stewart, S.M., Bing, M.N., Davison, H.K., Woehr, D.J., McIntyre, M.D. (2009). In the eyes of the beholder: A non-self report measure of workplace deviance. *Journal of Applied Psychology*, 94, 207-215.
- Tonković, M., Jernei, Ž. (2012). *Hrvatski test integriteta*. Zagreb: Odsjek za psihologiju.
- Vardi, Y., Weitz, E. (2004). *Misbehavior in organizations*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Vazire, S., Carlson, E.N. (2011). Others sometimes know us better than we know ourselves. *Current Directions in Psychological Science*, 20, 104-108.

## DEVELOPMENT OF A COUNTERPRODUCTIVE WORK BEHAVIOR QUESTIONNAIRE FOR STUDENT POPULATION

### Abstract

The aim of this study was to develop a counterproductive work behavior questionnaire that measures organizational and interpersonal deviance and that is adjusted for content to the student population. Two comparable groups of students filled in a questionnaire with a preliminary set of items that referred to confessions of various counterproductive behaviors in everyday life, in work and the academic context. One group of students (N = 184) filled in the questionnaire non-anonymously, while the other group of students (N = 183) completed it anonymously. Based on preliminary application on the non-anonymous sample, using content and psychometric analysis, counterproductive work behavior questionnaire with organizational (k = 9) and interpersonal (k = 9) deviance scales was constructed. Exploratory and confirmatory factor analyses confirmed the construct validity of the questionnaire and multigroup confirmatory factor analysis confirmed the invariance of questionnaire structure in anonymous and non-anonymous application settings. These results lead to the conclusion that newly constructed scales of organizational and interpersonal deviance allow

the measurement of counterproductive work behavior on the student sample, in both anonymous and non-anonymous application settings.

**Key words:** counterproductive work behavior, organizational deviance, interpersonal deviance, student population, anonymous/non-anonymous application

Primljeno: 12. 12. 2013.