

Ivana Strizović¹

Odsek za psihologiju,
Filozofski fakultet,
Univerzitet u Novom
Sadu

**POVEZANOST PERCEPCIJE SIGURNOSTI
POSLA I ZADOVOLJSTVA ASPEKTIMA
POSLA SA KONTRAPRODUKTIVNIM
RADNIM PONAŠANJIMA**

Istraživanje je sprovedeno sa ciljem utvrđivanja organizacijskih faktora koji doprinose razvoju kontraproaktivnih radnih ponašanja. U skladu sa postavkama Teorije samodeterminacije, kao i na osnovu rezultata prethodnih istraživanja, pretpostavljeno je da će percepcija veće nesigurnosti posla biti u pozitivnoj vezi sa kontraproaktivnim radnim ponašanjima. Takođe, ovim istraživanjem pretpostavljeno je da će zadovoljstvo poslom biti u negativnoj vezi sa kontraproaktivnim radnim ponašanjima, pri čemu će nezadovoljstvo kolegama i nadređenima biti najznačajnije determinante. U istraživanju je učestvovalo 233 zaposlenih, koji su se razlikovali u odnosu na sociodemografske varijable i tip zaposlenja. Rezultati su ukazali na to da postoji statistički značajna povezanost između zadovoljstva poslom i kontraproaktivnih radnih ponašanja, dok pretpostavka o postojanju značajne povezanosti između učestalosti ispoljavanja kontraproaktivnih radnih ponašanja i percepcije sigurnosti posla nije potvrđena. Iako dobijeni rezultati potvrđuju značaj organizacijskih činilaca u objašnjenju kontraproaktivnih radnih ponašanja, ti činoci objašnjavaju samo mali deo njihove varijanse, te bi buduća istraživanja trebala da koriste interakcionistički pristup prema kojem se ispoljavanje kontraproaktivnih radnih ponašanja može najbolje predvideti ukoliko su nam poznate osobine ličnosti zaposlenih, kao i karakteristike organizacije.

¹ Adresa autora:
ivana.strizovic@gmail.com

Cljučne reči: kontraproaktivna radna ponašanja, organizacijski pristup, sigurnost posla, Teorija samodeterminacije, zadovoljstvo poslom

Primljeno: 24. 12. 2018.

Primljena korekcija:

08. 02. 2019.

Prihvaćeno za štampu:

15. 02. 2019.

Uvod

Tokom poslednjih decenija prošlog veka fokus istraživanja organizacijskog ponašanja preusmeren je sa procene radne uspešnosti, koja se definiše kao stepen u kom pojedinac efektivno obavlja osnovne radne zadatke, na ispitivanje odgovornih, ali i kontraproduktivnih radnih ponašanja (Borman & Motowidlo 1993; Williams & Anderson 1991).

Odgovorna organizacijska ponašanja zaposlenih (Organizational Citizenship Behaviors, OCBs, Organ 1988; Smith, Organ, & Near, 1983) definišu se kao sponatane i dobrovoljne aktivnosti koje nisu obuhvaćene osnovnim radnim zadacima i koje pozitivno utiču na organizacijsko, socijalno i psihološko okruženje (Organ, 1997). Odgovorna organizacijska ponašanja povezana su sa produktivnošću i funkcionisanjem celokupne organizacije. Prethodna istraživanja su pokazala da su odgovorna ponašanja zaposlenih u pozitivnoj vezi sa zadovoljstvom poslom, posvećenošću organizaciji, statusom posla i mnogim drugim činiocima (Feather & Rauter, 2004).

Sa druge strane, kontraproduktivna radna ponašanja (Counterproductive Work Behaviors, CWBs; Chen & Spector 1992; Vardi & Weitz, 2003) mogu se definisati kao bilo koji vid namernog ponašanja članova organizacije koji je u suprotnosti sa organizacijskim ciljevima i koji potencijalno ugrožava njene interese (Sackett & DeVore, 2001). Ova ponašanja štete performansama na poslu i ukupnoj radnoj uspešnosti i za cilj imaju nanošenje štete organizaciji i/ili njenim članovima (Robinson & Bennett, 1995). Kontraproduktivna radna ponašanja podrazumevaju različite negativne postupke kao što su, na primer, odbijanje izvršenja radnih zadataka, neopravdana bolovanja, pa sve do destruktivnijih akcija kao što je agresivno ponašanje, uništavanje imovine organizacije ili krađa (Bennett & Robinson, 2003).

Jedan od najprihvaćenijih modela kontraproduktivnog radnog ponašanja je model Spektora i saradnika (Spector et al., 2006), prema kome se kontraproduktivno ponašanje sastoji iz sledećih dimenzija:

1. Zloupotreba drugih

Zloupotreba drugih podrazumeva štetna ponašanja usmerena prema saradnicima, kojima se nanosi fizička ili psihička šteta putem pretnji, ignorisanja, neumesnih komentara itd. Međutim, važno je napomenuti da ovakva ponašanja predstavljaju direktne oblike agresije koji su slabo zastupljeni na radnom mestu, tako da većina studija uglavnom procenjuje nefizičke forme zloupotrebe drugih. Berkovitz (1998) navodi da stresori i druge neprijatne situacije mogu biti povezane sa zloupotrebom drugih, pri čemu društvene norme i organizaciona kultura mogu ili podržati ili inhibirati takva ponašanja.

2. Proizvodna devijantnost i sabotaža

Proizvodna devijantnost predstavlja namerno neizvršavanje radnih zadataka na propisan način, dok sabotaža podrazumeva namerno uništavanje fizičke imovine koja pripada poslodavcu (Chen & Spector, 1992). Iako se ova dva ponašanja razlikuju, u smislu da je proizvodna devijantnost pasivnija, određeni istraživači (npr. Neuman & Baron, 1997) smatraju da su i proizvodna devijantnost i sabotaža oblici agresije usmereni ka organizacionim ciljevima. Važno je napomenuti da je proizvodna devijantnost sigurnije ponašanje od sabotaže. Drugim rečima, postoji veća verovatnoća da će namerno uništavanje imovine biti sankcionisano od strane organizacije i, u zavisnosti od težine dela, takvo ponašanje može imati i zakonske posledice, što kod proizvodne devijantnosti nije slučaj. Određeni istraživači su ukazali da sabotaža može predstavljati rezultat besa i neprijateljskih osećanja koje zaposleni ima prema organizaciji (Ambrose, Seabright, & Schminke, 2002; Crino, 1994).

3. Povlačenje

Povlačenje podrazumeva samoinicijativno smanjenje radnih sati. Ovakvo ponašanje može biti manifestovano kroz apsentizam, kašnjenje, uzimanje dužih pauza nego što je to dozvoljeno i sl. Od navedenih oblika povlačenja najveća pažnja posvećena je ispitivanju apsentizma. Ranija istraživanja navodila su da je apsentizam povezan sa nezadovoljstvom na poslu, dok novija istraživanja navode i druge faktore kao što su zdravstveni i psihološki poremećaji ili stress (Johns, 1997).

4. Krađa

Krađa od strane zaposlenih predstavlja jedan od najvećih problema organizacija, stvarajući materijalnu štetu. Kao i u slučaju sabotaže, određeni istraživači (npr. Neuman & Baron, 1997) navode da krađa može biti oblik agresije prema organizaciji, preduzete u pokušaju nanošenja štete. Payne i Gainey (2004) su naveli niz potencijalnih uzroka krađe od strane zaposlenih, uključujući percepciju da je krađa bila prikladna datom momentu, nisku samokontrolu, percepciju nepravde na radnom mestu, osobine ličnosti, radno okruženje, demografske karakteristike i stres na poslu i van njega.

Koristeći model Spektora i saradnika, istraživanja su pokazala da se većina zaposlenih tokom radnog veka bar jednom upustila u neki od oblika kontraproduktivnog radnog ponašanja (Stewart, Bing, Davison, Woehr, & McIntyre, 2009), pri čemu su izostanci, sabotaža, neosnovana bolovanja i druge vrste apsentizma na radnom mestu ponašanja koja nanose velike materijalne štete organizacijama (Vardi & Weitz, 2004). Benettova i Robinsonova (Bennett & Robinson, 2003) procenjuju da organizacije trpe najveće materijalne štete zbog nasilja i krađe na radnom mestu, pri čemu je, u njihovom istraživanju, 15% ispitanika izjavilo da su bar jednom u toku poslednjih godinu dana ispoljili neko od ovih ponašanja.

Upravo se zbog materijalnih i nematerijalnih posledica po organizaciju većina istraživača fokusirala na identifikaciju potencijalnih uzroka kontraproduktivnih radnih ponašanja (Bowling, 2010). U literaturi je moguće pronaći tri dominantna pravca u proučavanju prediktora kontraproduktivnog radnog ponašanja: intrapersonalni, organizacijski i interakcionistički. Intrapersonalni pravac ističe da su osobine ličnosti zaposlenih ključni činilac nastanka kontraproduktivnih radnih ponašanja. Pokušavajući da preciznije objasne mehanizme povezanosti ličnosti i kontraproduktivnih radnih ponašanja, neki autori (npr. Henle, 2005) ukazali su da neke specifične osobine, kao što su traženje senzacija, sklonost rizičnim ponašanjima, ličnost tipa A i negativan afektivitet, povećavaju verovatnoću javljanja kontraproduktivnog ponašanja. Takođe, istraživanja koja su kao polaznu osnovu koristila petofaktorske modele ličnosti ukazala su na to da su Savesnost, Prijatnost i Emocionalna stabilnost ključne dimenzije na koje treba obratiti pažnju prilikom profesionalne selekcije, imajući u vidu njihovu negativnu korelaciju sa kontraproduktivnim ponašanjem (Ones, Viswesvaran, & Schmidt, 1993).

Sa druge strane, autori koji zagovaraju organizacijski pristup smatraju da ne postoje jasni empirijski dokazi o devijantnom tipu ličnosti i tvrde da individualne razlike predstavljaju neznatan deo ukupne varijanse kontraproduktivnih radnih ponašanja u organizacijama (Robinson & Greenberg, 1998). Ovi autori naglašavaju da kontraproduktivno radno ponašanje u najvećoj meri zavisi od percepcije organizacijskih činilaca, odnosno percepcije distributivne i proceduralne pravednosti (O'Leary-Kelly, Griffin, & Glew, 1996). Važno je napomenuti da organizacijski činioци podrazumevaju sve karakteristike organizacionog konteksta koje mogu uzrokovati kontraproduktivna radna ponašanja, kao što su norme ponašanja, organizacijska klima, vrednosti, politika nagrađivanja ili tip liderstva (Vardi, 2001).

Zagovornici interakcionističkog pristupa smatraju da se ispoljavanje kontraproduktivnih radnih ponašanja može najbolje predvideti ukoliko su nam poznate osobine ličnosti zaposlenih, kao i karakteristike organizacije. Prema interakcionističkom pristupu, osobine ličnosti mogu predisponirati pojedinca da se ponaša na način suprotan interesima kolega i organizacije u celini, ali da će aktivacija ovih tendencija zavisiti od kombinacije sa faktorima iz radnog okruženja (Robinson & Greenberg, 1998; Robinson & O'Leary-Kelly, 1998).

Zastupajući organizacijski pristup, Marcus i Schuler (2004) ukazali su na značaj situacionih činilaca u ponašanju zaposlenih. Ova tvrdnja potkrepljena je rezultatima ranijih istraživanja koji su pokazali kako je, na primer, smanjenje plate u pozitivnoj vezi sa brojem krađa, ali i kako komunikacija sa zaposlenima o nužnosti smanjenja plate usled troškova proizvodnje umanjuje nepoželjna ponašanja zaposlenih (Greenberg, 1993). Rezultati njihovog istraživanja ukazuju na to da percepcija događaja može biti jednako snažan okidač kontraproduktivnih radnih ponašanja kao i sam događaj. Takođe, ranija istraživanja su ukazala na to da kontraproduktivno radno ponašanje može biti reakcija na nepravednost koju zaposleni percipira (Aquino, Tripp, & Bies, 2006; Bies & Tripp, 1996; Greenberg, 1993; Skarlicki & Folger, 1997; Wenzel & Okimoto, 2010). Nezadovoljstvo poslom

(Dalal, 2005) i neizvesnost povodom budućnosti na ranom mestu (Reisel, Probst, Chia, Maloles, & König, 2010) neki su od najvažnijih činilaca koji mogu dovesti do osećanja besa i želje za osvetom (Bies & Tripp, 1996; Greenberg, 1993). Pod određenim okolnostima ova osećanja mogu se manifestovati kroz kontraproduktivno radno ponašanje (Robinson & Bennett, 1995).

Pri objašnjenju načina na koji se nezadovoljstvo poslom i neizvesnost povodom budućnosti na radnom mestu mogu manifestovati kroz kontraproduktivna radna ponašanja u literaturi se najčešće koristi Teorija samodeterminacije (Deci & Ryan, 2000). Prema ovoj teoriji, okruženja koja zadovoljavaju osnovne psihološke potrebe pojedinca doprinose optimalnom funkcionisanju u pogledu blagostanja i adaptivnog ponašanja. Sa druge strane, okruženja koja osujećuju ove osnovne potrebe će verovatnije izazvati neželjene ishode. U postavkama ove teorije se potreba za autonomijom, kompetencijom i pripadnošću smatraju osnovnim i suštinskim psihološkim potrebama (Van den Broeck, Vansteenkiste, De Witte, Soenens, & Lens, 2010). Potreba za autonomijom se definiše kao inherentna želja pojedinca da se oseća slobodno i da je nezavisan u pogledu svojih postupaka, potreba za kompetencijom uključuje želju pojedinca da utiče na životnu sredinu i da stvori željene ishode, dok se potreba za pripadnošću ili povezanošću odnosi na želju pojedinca da se oseća voljenim i da tu ljubav pruža drugima. Svaka od navedenih potreba može biti osujećena zahtevima radnog okruženja. Potreba za autonomijom može biti osujećena kada zaposleni moraju da rade pod kontrolnim ili pretećim okolnostima, potreba za kompetencijom može biti osujećena kada zaposleni ne znaju kako da promene određenu situaciju, ili se osećaju nesposobnim za to, dok potreba za pripadnošću može biti osujećena u situacijama kada se zaposleni osećaju „isključenim” od strane svojih kolega i/ili nadređenih. Navedeni zahtevi poslovnog okruženja povezani su sa procesom socijalne promene (Pinquart & Silbereisen, 2004), pri čemu je važno uzeti u obzir strategije suočavanja zaposlenih sa nastalim situacijama. Ukoliko zaposleni, i pored osujećenja osnovnih potreba, imaju adaptivne strategije suočavanja sa stresnim situacijama, oni će verovatnije biti zadovoljni poslom i imati percepciju veće sigurnosti posla (Pinquart, Silbereisen, & Korner, 2009). Sa druge strane, osujećenje ovih potreba uz neadaptivne strategije suočavanja dovodi do nezadovoljstva, kako aspektima posla, tako i poslom u celini, kao i do percepcije veće nesigurnosti posla (Van den Broeck et al., 2010), što može proizvesti kontraproduktivna radna ponašanja (Lian, Ferris, & Brown, 2012).

Istraživanja koja su kao teorijsku osnovu koristila postavke teorije samodeterminacije su pokazala da zaposleni koji su nezadovoljni poslom češće pribegavaju kontraproduktivnim radnim ponašanjima, „kažnjavajući” poslodavce zbog neprijatnog radnog okruženja. Nasuprot njima, osobe koje su zadovoljne poslom i koje percipiraju da su njihove osnovne psihološke potrebe zadovoljene u radnom okruženju, ređe će pribegavati kontraproduktivnim radnim ponašanjima, usled želje da ostanu deo organizacije (Bowling, 2010). Sa druge strane, neka istraživanja ukazuju na to da zaposleni koji percipiraju svoj posao sigurnim ređe pribega-

vaju kontraproductivnim ponašanjima (Probst, Stewart, Gruys, & Tierney, 2007). Prema tome, može se zaključiti da su kontraproductivna radna ponašanja delom determinisana i stepenom zabrinutosti zbog gubitka posla (Bowling, 2010).

Na osnovu svega navedenog, problem ovog istraživanja mogao bi se formulirati pitanjem: na koji način su organizacijski prediktori povezani sa ispoljavanjem kontraproductivnih radnih ponašanja? Ranije je navedeno da kontraproductivna radna ponašanja imaju ozbiljne ekonomske posledice po organizaciju, te je osnovni cilj ovog istraživanja utvrđivanje organizacijskih faktora koji doprinose razvoju ove vrste radnog ponašanja. Iako manje obuhvatan, u ovom radu biće korišćen organizacijski pristup proučavanju kontraproductivnih radnih ponašanja, s obzirom na činjenicu da su ranija istraživanja ukazala na to da individualne razlike predstavljaju neznatan deo ukupne varijanse kontraproductivnih radnih ponašanja u organizacijama (Robinson & Greenberg, 1998). Zagovornici interakcionističkog pristupa takođe navode da osobine ličnosti mogu predisponirati pojedinca da se ponaša na način suprotan interesima kolega i organizacije u celini, ali da aktivacija ovih tendencija zavisi od kombinacije sa faktorima iz radnog okruženja (Robinson & Greenberg, 1998; Robinson & O'Leary-Kelly, 1998).

Teorijski značaj ovog rada ogleda se u primeni teorije samodeterminacije u objašnjenju nastanka kontraproductivnih radnih ponašanja, dok identifikacija faktora koji doprinose ispoljavanju kontraproductivnih radnih ponašanja u perspektivi omogućava kreiranje programa prevencije za javljanje ovih vrsta ponašanja. Pregledom literature ustanovljeno je da se istraživanja ove teme do sada nisu sprovodila u Srbiji.

Na osnovu rezultata prethodnih istraživanja (Probst et al., 2007; Bowling, 2010) pretpostavlja se da će percepcija veće nesigurnosti posla biti u pozitivnoj vezi sa kontraproductivnim radnim ponašanjima. Takođe, istraživanja su pokazala da je ispoljavanje kontraproductivnih radnih ponašanja povezano sa nižim stepenom zadovoljstva poslom (Anjum & Parvez, 2013) i većim brojem interpersonalnih konflikata u radnom okruženju (Bowling & Eschleman, 2010, prema Czarnota-Bojarska, 2015), te se pretpostavlja da će zadovoljstvo poslom biti u negativnoj vezi sa kontraproductivnim radnim ponašanjima, pri čemu će nezadovoljstvo kolegama i nadređenima biti najznačajniji prediktori.

Metod

Uzorak i procedura

Uzorak u istraživanju bio je prigodan, a podaci su prikupljeni primenom CAWI (Computer-Assisted Web Interviewing) tehnike. Ispitivanje je bilo anonimno i dobrovoljno. Uzorak je činilo 233 ispitanika, od kojih je 39.1% bilo muškog pola. Prosečna starost ispitanika iznosila je 35.94 godine ($SD = 7.91$), pri čemu nisu postojale statistički značajne polne razlike u starosti ($t(231) = -0.98, p > .05$).

U okviru sociodemografskih varijabli, ispitanici su pružili informacije o polu, starosti, stepenu stručne spreme, tipu zaposlenja (na određeno/na neodređeno), trajanju zaposlenja i percepciji materijalne situacije (Tabela 1). Od ukupnog broja ispitanika njih 56.7% bilo je zaposleno na neodređeno. Postojale su statistički značajne razlike u dužini zaposlenja prema tipu zaposlenja ($t(231) = 5.81, p < .01$), pri čemu je prosečna dužina zaposlenja na neodređeno iznosila 10.58 ($SD = 7.82$), a na određeno 4.78 ($SD = 6.12$) godina. Postojale su i statistički značajne razlike između u proceni sigurnosti posla prema tipu zaposlenja ($t(231) = 5.77, p < .01$), pri čemu su zaposleni na neodređeno procenjivali svoj posao sigurnijim. Nisu pronađene statistički značajne razlike u percepciji zadovoljstva poslom ($t(231) = -0.75, p > .05$), niti u ispoljavanju kontraproduktivnih radnih ponašanja ($t(231) = -0.19, p > .05$) prema tipu zaposlenja.

Tabela 1

Osnovne demografske karakteristike ispitanika

Demografska karakteristika	% ispitanika u uzorku	
Stepen stručne spreme	Osnovna škola	9.4
	Srednja škola	18.1
	Fakultet	47.6
	Magistratura/doktorat	24.9
Bračno stanje	Neoženjen/neudata	34.3
	Oženjen/udata	57.5
	Razveden/a	7.7
	Udovac/udovica	0.5
Procena mesečnih prihoda	Nešto ispod prosečnih	13.3
	Nešto iznad prosečnih	34.3
	Prosečni	39.5
	Znatno ispod prosečnih	6.9
	Znatno iznad prosečnih	6.0

Instrumenti

Indeks posla (Job Descriptive Index – JDI: Smith, Kendall, & Hulin, 1969, srpska adaptacija: Radan, 2014). Upitnik se sastoji od 6 skala koje mere zadovoljstvo kolegama, nadređenima, platom, radom, mogućnostima za napredovanje, kao i globalno zadovoljstvo poslom. Mogući odgovori na stavke su “*da*”, “*ne*” i “*nisam siguran*”. Stepenu zadovoljstva svakim aspektom posla dobija se na način da se pozitivni odgovori na pozitivne stavke, kao i negativni odgovori na negativne

stavke, skoruju sa 3 boda, odgovori "ne znam" na bilo koju stavku sa 2 boda, dok se pozitivni odgovori na negativne stavke, kao i negativni odgovori na pozitivne stavke, skoruju sa nulom, nakon čega se sumiraju bodovi za svaku skalu. Viši skorovi na svakoj skali označavaju viši stepen zadovoljstva određenim aspektom posla i obrnuto. Osim navedenog upitnika uključena je i globalna procena zadovoljstva poslom, pri čemu je zadatak ispitanika bio da na Likertovoj skali petostepenog tipa navede u kojoj meri je zadovoljan svojim poslom. U prethodnim istraživanjima koeficijent pouzdanosti za skalu ukupnog zadovoljstva poslom iznosio je .90, dok se pouzdanost za subskale kretala između .76 i .88 (Radan, 2014).

Nesigurnost posla (Job Insecurity: Francis & Barling, 2005). Ova skala se sastoji od tri stavke, petostepenog Likertovog tipa odgovora, kojima se procenjuje stepen zabrinutosti ispitanika u pogledu gubitka posla. Viši skorovi na skali nesigurnosti označavaju viši stepen zabrinutosti zbog gubitka posla i obrnuto. Kao i kod zadovoljstva poslom, uključena je globalna procena sigurnosti posla, pri čemu je zadatak ispitanika bio da na Likertovoj skali petostepenog tipa navedu u kojoj meri je njihov posao siguran. Instrument je preveden na srpski jezik metodom povratnog prevoda od strane dva nezavisna dvojezična prevodioca, koji su uporedili svoje prevode da bi identifikovali odstupanja u prevodu i kako bi se postigla ekvivalentnost prevoda.

Lista kontraproduktivnog radnog ponašanja (Counterproductive Work Behavior Checklist - CWB-C: Spector et al., 2006). Lista se sastoji od 45 stavki koje predstavljaju sva kontraproduktivna radna ponašanja, ali je moguće koristiti i verziju od 43 stavke koja formira 2 subskale: kontraproduktivna radna ponašanja usmerena ka organizaciji i kontraproduktivna radna ponašanja usmerena ka ljudima. U ovom istraživanju korišćen je ukupan skor na skali kontraproduktivnih radnih ponašanja koji uključuje svih 45 stavki, i 32 stavke namenjene merenju pet osnovnih dimenzija kontraproduktivnog radnog ponašanja: Zloupotreba, Sabotaža, Proizvodna devijantnost, Krađa i Povlačenje. Zadatak učesnika je da procene učestalost kontraproduktivnih radnih ponašanja, na skali do 1 do 5 (1 - *nikad*, 2 - *jednom ili dva puta*, 3 - *jednom ili dva puta mesečno*, 4 - *jednom ili dva puta nedeljno*, 5 - *svakodnevno*). Nakon dozvole autora za korišćenje instrumenta, instrument je preveden na srpski jezik metodom povratnog prevoda od strane dva nezavisna prevodioca koji su uporedili svoje prevode da bi identifikovali bilo kakva odstupanja u prevodu. U sprovedenom istraživanju pouzdanost celokupne skale iznosila je .94.

Rezultati

Vrednosti aritmetičkih sredina, standardnih devijacija, skewnessa, kurtosisa, kao i pouzdanost subskala upitnika JDI, CWB-C i Nesigurnosti posla su predstavljani u Tabeli 1. Na osnovu blažeg kriterijuma (vrednosti između -2 i 2, Finney & DiStefano, 2006), vrednosti skewnessa i kurtosisa smatraju se prihvatljivim za sve

subskale svih upitnika, što ukazuje na to da distribucija podataka ne odstupa značajno od normalne. Takođe, na osnovu vrednosti Cronbachovog alfa koeficijenta može se zaključiti da je pouzdanost subskala svih upitnika prihvatljiva.

Tabela 1

Deskriptivni pokazatelji upitnika JDI, CWB-C i Nesigurnosti posla (N = 233)

	<i>Min</i>	<i>Max</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>Sk</i>	<i>Ku</i>	α
Zloupotreba	17	74	19.23	5.13	-0.41	-0.38	.88
Sabotaža	3	15	3.46	1.40	0.45	0.45	.71
Proizvodna devijantnost	3	15	3.43	1.48	-0.12	-0.57	.76
Krađa	5	20	5.31	1.54	0.21	-0.80	.75
Povlačenje	4	20	5.57	2.56	-0.22	-0.48	.78
Zadovoljstvo kolegama	0	54	27.82	14.36	0.10	-1.05	.91
Zadovoljstvo nadređenima	0	54	29.32	14.88	-0.16	-1.22	.91
Zadovoljstvo platom	0	27	9.89	9.26	0.58	-1.09	.92
Zadovoljstvo sopstvenim radom	0	54	29.88	15.57	-0.16	-1.26	.93
Zadovoljstvo mogućnostima za napredovanje	0	27	8.29	8.67	-0.83	0.93	.92
Globalno zadovoljstvo poslom	0	54	30.84	16.59	0.24	1.05	.95
Nesigurnost posla	3	15	7.16	3.03	0.53	-0.05	.82

Napomena. *Min* – minimalni skor, *Max* – maksimalni skor, *M* – aritmetička sredina, *SD* – standardna devijacija, *Sk* – mera zakošenosti, *Ku* – mera spljoštenosti, α – Cronbachov koeficijent pouzdanosti.

Kao što je ranije navedeno, na osnovu rezultata prethodnih istraživanja (Bowling, 2010; Probst et al., 2007) prva pretpostavka ovog istraživanja bila je da će percepcija veće nesigurnosti posla biti u pozitivnoj vezi sa kontraproduktivnim radnim ponašanjima. Rezultati višestruke regresione analize su pokazali da model nije statistički značajan ($F(5, 226) = 0.48; p > .05$), kao i da kontraproduktivna radna ponašanja objašnjavaju samo 1% varijanse nesigurnosti posla. Drugim rečima, percepcija sigurnosti posla nije bila povezana sa ispoljavanjem sabotaže ($\beta = -.002, t = -0.02, p > .05$), povlačenja ($\beta = -.02, t = -0.48, p > .05$), devijantnosti ($\beta = -.14, t = -1.33, p > .05$), krađe ($\beta = -.10, t = -1.06, p > .05$), ni zlostavljanja ($\beta = -.002, t = -0.06, p > .05$).

Druga pretpostavka ovog istraživanja bila je da će zadovoljstvo poslom biti u negativnoj vezi sa ispoljavanjem kontraproduktivnih radnih ponašanja, pri čemu će nezadovoljstvo kolegama i nadređenima biti najznačajniji prediktori kontraproduktivnih radnih ponašanja. Pri ispitivanju ove pretpostavke korišćena je višestruka regresiona analiza, pri čemu je kao kriterijumska varijabla korišćen uku-

pan skor na skali kontraproaktivnih radnih ponašanja. Zadovoljstvo aspektima posla u značajnoj meri predviđa učestalost kontraproaktivnih radnih ponašanja, pri čemu je zadovoljstvo kolegama najznačajniji prediktor (Tabela 2). Važno je napomenuti da je model objasnio samo 10% varijanse kontraproaktivnih radnih ponašanja.

Tabela 2

Predikcija generalnog ispoljavanja kontraproaktivnih radnih ponašanja na osnovu zadovoljstva aspektima posla

	$R = .31, R^2 = .10, F(6, 226) = 3.66^{**}$	
	β	t
Zadovoljstvo kolegama	-.19	-2.32*
Zadovoljstvo nadređenima	.02	0.18
Zadovoljstvo platom	-.05	-0.58
Zadovoljstvo sopstvenim radom	-.02	-0.25
Zadovoljstvo mogućnostima za napredovanje	.03	0.41
Globalno zadovoljstvo poslom	-.11	-1.21

Napomena. * $p < .05$. ** $p < .01$.

Ranije je navedeno da su zaposleni koji češće pribegavaju kontraproaktivnim radnim ponašanjima nezadovoljni poslom, te da na taj način „kažnjavaju” poslodavce zbog neprijatnog radnog okruženja. Iz navedenog razloga poslednja hipoteza ovog istraživanja bila je da će postojati značajna povezanost između tipova kontraproaktivnog radnog ponašanja i globalnog zadovoljstva poslom. Preciznije, očekivano je da će proizvodna devijantnost, krađa i zlostavljanje biti najznačajniji prediktori zadovoljstva poslom, s obzirom na to da ova ponašanja nanose najveću štetu organizacijama. Rezultati su pokazali da su proizvodna devijantnost i zlostavljanje najznačajniji prediktori globalnog zadovoljstva poslom (Tabela 3). Međutim, važno je napomenuti da je model objasnio tek oko 8% varijanse kontraproaktivnih radnih ponašanja.

Tabela 3

Predikcija globalnog zadovoljstva poslom na osnovu ispoljavanja određenih kontraproductivnih radnih ponašanja

	$R = .26, R^2 = .08, F(5, 227) = 3.53^{**}$	
	β	t
Sabotaža	.02	0.19
Povlačenje	.10	1.27
Proizvodna devijantnost	-.22	-1.97*
Krađa	.04	0.42
Zloupotreba	-.17	-1.99*

Napomena. * $p < .05$. ** $p < .01$.

Diskusija

Istraživanje je sprovedeno sa ciljem ispitivanja na koji način su organizacijski prediktori povezani sa ispoljavanjem kontraproductivnih radnih ponašanja i ciljem utvrđivanja faktora koji doprinose razvoju ove vrste radnog ponašanja. Na osnovu rezultata prethodnih istraživanja (Bowling, 2010; Probst et al., 2007) ovim istraživanjem pretpostavljeno je da će percepcija veće nesigurnosti posla biti u pozitivnoj, a da će zadovoljstvo poslom biti u negativnoj vezi sa kontraproductivnim radnim ponašanjima, pri čemu će nezadovoljstvo kolegama i nadređenima biti najznačajniji prediktori.

Rezultati su potvrdili pretpostavku ovog istraživanja da će zadovoljstvo poslom biti u negativnoj vezi sa kontraproductivnim radnim ponašanjima, pri čemu je nezadovoljstvo kolegama bio jedini značajan prediktor. Dobijeni nalazi u skladu su sa rezultatima istraživanja koja su kao teorijsku osnovu koristila postavke teorije samodeterminacije i pokazala da zaposleni koji su nezadovoljni poslom češće pribegavaju kontraproductivnim radnim ponašanjima, „kažnjavajući” poslodavce zbog neprijatnog radnog okruženja. Nasuprot njima, osobe koje su zadovoljne poslom i koje percipiraju da su njihovne osnovne psihološke potrebe zadovoljene u radnom okruženju, ređe pribegavaju kontraproductivnim radnim ponašanjima, usled želje da ostanu deo organizacije (Bowling, 2010). Prema teoriji samodeterminacije, moguće je da nezadovoljstvo kolegama smanjuje potrebu za pripadnošću, što povećava učestalost kontraproductivnih radnih ponašanja.

Pretpostavka o postojanju statistički značajne povezanosti između učestalosti ispoljavanja kontraproductivnih radnih ponašanja i percepcije sigurnosti posla nije potvrđena, što je u suprotnosti sa rezultatima ranijih istraživanja (Probst et al., 2007). Ovakvi rezultati mogli bi se objasniti činjenicom da u sprovedenom istraživanju nije jasno definisan koncept sigurnosti posla. Drugim rečima, gotovo polovina ispitanika je bila zaposlena na određeno, te je za njih nesigurnost posla

možda označavala istek ugovora o radu, dok je kod zaposlenih na neodređeno nesigurnost možda označavala zabrinutost zbog gubitka posla. Buduća istraživanja trebalo bi jasnije da definišu koncept nesigurnosti posla, kako bi se obezbedila veća pouzdanost dobijenih rezultata.

Kao što je ranije navedeno, poslednja hipoteza ovog istraživanja bila je da će postojati značajna povezanost između tipova kontraproduktivnog radnog ponašanja i globalnog zadovoljstva poslom. Preciznije, očekivano je da će proizvodna devijantnost, krađa i zlostavljanje biti najznačajniji prediktori zadovoljstva poslom, s obzirom na to da ova ponašanja nanose najveću štetu organizacijama. Rezultati su ukazali na to da ispoljavanje određenih kontraproduktivnih radnih ponašanja u značajnoj meri predviđa stepen globalnog zadovoljstva poslom, pri čemu su proizvodna devijantnost i zlostavljanje najznačajniji prediktori zadovoljstva. Dobijeni rezultati mogli bi se objasniti činjenicom da su i proizvodna devijantnost i zlostavljanje oblici agresije, pri čemu je proizvodna devijantnost usmerena ka organizaciji, dok je zlostavljanje usmereno prema njenim članovima. Nepostojanje povezanosti krađe i kontraproduktivnih radnih ponašanja moglo bi se objasniti činjenicom da postoji veća verovatnoća da će krađa biti sankcionisana od strane organizacije i, u zavisnosti od težine dela, može imati i zakonske posledice, te da zaposleni verovatno češće pribegavaju ispoljavanju proizvodne devijantnosti, koja je pasivnija i čije su posledice blaže po zaposlenog.

Važno je napomenuti da sprovedeno istraživanje ima i određene metodološke nedostatke. Jedan od metodoloških nedostataka je prigodan uzorak, čime se postavlja pitanje mogućnosti generalizacije nalaza na populaciju zaposlenih u našoj zemlji. Ispitanici su bili relativno kratko zaposleni, te bi buduća istraživanja trebalo da uključe i zaposlene koji su, na primer, bliži penziji, kako bi se ispitalo da li se slični nalazi dobijaju i u tom slučaju. Poželjno bi bilo organizovati i longitudinalno istraživanje, kako bi se pratila učestalost kontraproduktivnog radnog ponašanja tokom dužeg vremenskog perioda. Još jedan od nedostataka predstavlja i sam upitnik kontraproduktivnih radnih ponašanja, a koji je baziran na samoproceni ispitanika. Postavlja se pitanje u kojoj meri su ispitanici bili spremni da priznaju ispoljavanje kontraproduktivnih radnih ponašanja na radnom mestu, čak i u situacijama kada je istraživanje potpuno anonimno. Takođe, iako su hipoteze ovog istraživanja delimično potvrđene, dobijene rezultate trebalo bi uzeti sa rezervom, s obzirom na činjenicu da su zadovoljstvo poslom i percepcija sigurnosti posla objasnili samo mali deo varijanse kontraproduktivnih radnih ponašanja. Moguće je da organizacioni činioci nisu dovoljni za objašnjenje stepena ispoljavanja kontraproduktivnih radnih ponašanja. Buduća istraživanja trebalo bi da koriste interakcionistički pristup prema kojem se ispoljavanje kontraproduktivnih radnih ponašanja može najbolje predvideti ukoliko su nam poznate osobine ličnosti zaposlenih, kao i karakteristike organizacije (Robinson & Greenberg, 1998; Robinson & O'Leary-Kelly, 1998).

Uprkos navedenim metodološkim nedostacima, ovo istraživanje jedno je od prvih istraživanja u Srbiji koje nudi uvid u povezanost sigurnosti i zadovoljstva

poslom sa kontraproduktivnim radnim ponašanjima. Korišćenjem rezultata ove studije organizacije bi mogle smanjiti stepen kontraproduktivnih radnih ponašanja poboljšavajući zadovoljstvo zaposlenih određenim aspektima posla.

Literatura

- Ambrose, M. L., Seabright, M. A., & Schminke, M. (2002). Sabotage in the workplace: The role of organizational injustice. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 89(1), 947–965. doi:10.1016/s0749-5978(02)00037-7
- Anjum, M. A., & Parvez, A. (2013). Counterproductive behavior at work: A comparison of blue collar and white-collar workers. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*, 7(3), 417–434.
- Aquino, K., Tripp, T. M., & Bies, R. J. (2006). Getting even or moving on? Power, procedural justice, and types of offense as predictors of revenge, forgiveness, reconciliation, and avoidance in organizations. *Journal of Applied Psychology*, 91(3), 653–668. doi:10.1037/0021-9010.91.3.653
- Bennett, R. J., & Robinson, S. L. (2003). The Past, Present, and Future of Workplace Deviance Research. In J. Greenberg (Ed.), *Organizational Behavior: The State of the Science* (pp. 247–281). Mahwah, NJ, US: Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Berkowitz, L. (1998). Affective aggression. In R. Geen & E. Donnerstein (Eds.), *Human Aggression* (pp. 49–72). doi:10.1016/b978-012278805-5/50004-3
- Bies, R. J., & Tripp, T. M. (1996). Beyond Distrust. Getting Even and the “Need for Revenge”. *Trust in Organizations: Frontiers of Theory and Research*, 246–260. doi:10.4135/9781452243610.n12
- Borman, W. C., & Motowidlo, S. J. (1993). Expanding the Criterion Domain to Include Elements of Contextual Performance. In N. Schmitt & W. C. Borman (Eds.), *Personnel Selection in Organizations* (pp. 71–98). San Francisco: Jossey-Bass.
- Bowling, N. A. (2010). Effects of Job Satisfaction and Conscientiousness on Extra-Role Behaviors. *Journal of Business and Psychology*, 25(1), 119–130. doi:10.1007/s10869-009-9134-0
- Chen, P. Y., & Spector, P. E. (1992). Relationships of Work Stressors with Aggression, Withdrawal, Theft and Substance Use: An Exploratory Study. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 65(3), 177–184. doi:10.1111/j.2044-8325.1992.tb00495.x
- Crino, M. D. (1994). Employee Sabotage: A Random or Preventable Phenomenon? *Journal of Managerial Issues*, 6(3), 311–330.
- Czarnota-Bojarska, J. (2015). Counterproductive work behavior and job satisfaction: A surprisingly rocky relationship. *Journal of Management & Organization*, 21(4), 460–470. doi:10.1017/jmo.2015.15

- 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. doi:10.1037/0021-9010.90.6.1241
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The “What” and “Why” of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior. *Psychological Inquiry, 11*(4), 227–268. doi:10.1207/s15327965pli1104_01
- Feather, N. T., & Rauter, K. A. (2004). Organizational citizenship behaviors in relation to job status, job insecurity, organizational commitment and identification, job satisfaction and work values. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 77*(1), 81–94. doi:10.1348/096317904322915928
- Finney, S. J., & DiStefano, C. (2006). Non-normal and categorical data in structural equation modeling. *Structural Equation Modeling: A Second Course, 10*(6), 269–314.
- Francis, L., & Barling, J. (2005). Organizational Injustice and Psychological Strain. *Canadian Journal of Behavioural Science/Revue Canadienne Des Sciences Du Comportement, 37*(4), 250–261. doi:10.1037/h0087260
- Greenberg, J. (1993). Stealing in the name of justice: Informational and interpersonal moderators of theft reactions to underpayment inequity. *Organizational Behavior and Human Decision Processes, 54*(1), 81–103. doi:10.1006/obhd.1993.1004
- Henle, C. (2005). Predicting Workplace Deviance from the Interaction between Organizational Justice and Personality. *Journal of Managerial Issues, 17*(2), 247–263.
- Johns, G. (1997). Contemporary research on absence from work: Correlates, causes and consequences. *International Review of Industrial and Organizational Psychology, 12*, 115–174.
- Lian, H., Ferris, D. L., & Brown, D. J. (2012). Does taking the good with the bad make things worse? How abusive supervision and leader–member exchange interact to impact need satisfaction and organizational deviance. *Organizational Behavior and Human Decision Processes, 117*(1), 41–52. doi:10.1016/j.obhdp.2011.10.003
- Marcus, B., & Schuler, H. (2004). Antecedents of Counterproductive Behavior at Work: A General Perspective. *Journal of Applied Psychology, 89*(4), 647–660. doi:10.1037/0021-9010.89.4.647
- Neuman, J. H., & Baron, R. A. (1997). Aggression in the workplace. In R. A. Giacalone & J. Greenberg (Eds.), *Antisocial behavior in organizations* (pp. 37–67). Thousand Oaks, CA, US: Sage Publications, Inc.
- O’Leary-Kelly, A. M., Griffin, R. W., & Glew, D. J. (1996). Organization-motivated aggression: A research framework. *Academy of Management Review, 21*(1), 225–253. doi:10.5465/amr.1996.9602161571
- Ones, D. S., Viswesvaran, C., & 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. doi:10.1037//0021-9010.78.4.679
- Organ, D. W. (1988). A Restatement of the Satisfaction-Performance Hypothesis. *Journal of Management*, 14(4), 547–557. doi:10.1177/014920638801400405
- Organ, D. W. (1997). Organizational Citizenship Behavior: It's Construct Clean-Up Time. *Human Performance*, 10(2), 85–97. doi:10.1207/s15327043hup1002_2
- Payne, B. K., & Gainey, R. R. (2004). Ancillary Consequences of Employee Theft. *Journal of Criminal Justice*, 32(1), 63–73. doi:10.1016/j.jcrimjus.2003.10.005
- Pinquart, M., & Silbereisen, R. K. (2004). Human development in times of social change: Theoretical considerations and research needs. *International Journal of Behavioral Development*, 28(4), 289–298. doi:10.1080/01650250344000406
- Pinquart, M., Silbereisen, R. K., & Korner, A. (2009). Perceived Work-Related Demands Associated with Social Change, Control Strategies and Psychological Well-Being. *European Psychologist*, 14(3), 207–219. doi:10.1027/1016-9040.14.3.207
- Probst, T. M., Stewart, S. M., Gruys, M. L., & Tierney, B. W. (2007). Productivity, Counterproductivity and Creativity: The Ups and Downs of Job Insecurity. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 80(3), 479–497. doi:10.1348/096317906x159103
- Radan, B. (2014). *Psihološko osnaživanje i zadovoljstvo poslom*. Filozofski fakultet, Sveučilište J. J. Strossmayera u Osijeku (Diplomski rad). Preuzeto sa: <https://urn.nsk.hr/urn:nbn:hr:142:151563>
- Reisel, W. D., Probst, T. M., Chia, S. L., Maloles, C. M., & König, C. J. (2010). The Effects of Job Insecurity on Job Satisfaction, Organizational Citizenship Behavior, Deviant Behavior, and Negative Emotions of Employees. *International Studies of Management & Organization*, 40(1), 74–91. doi:10.2753/imo0020-8825400105
- Robinson, S. L., & Bennett, R. J. (1995). A typology of deviant workplace behaviors: A multidimensional scaling study. *Academy of Management Journal*, 38(2), 555–572. doi:10.2307/256693
- Robinson, S. L., & Greenberg, J. (1998). Employees behaving badly: Dimensions, determinants and dilemmas in the study of workplace deviance. In C. L. Cooper & D. M. Rousseau (Eds.), *Trends in organizational behavior*, Vol. 5 (pp. 1–30). New York, NY, US: John Wiley & Sons Ltd.
- Robinson, S. L., & O'Leary-Kelly, A. M. (1998). Monkey See, Monkey Do: The Influence of Work Groups on the Antisocial Behavior of Employees. *Academy of Management Journal*, 41(6), 658–672. doi:10.5465/256963
- Sackett, P. R., & DeVore, C. J. (2001). Counterproductive behaviors at work. In N. Anderson, D. Ones, H. Sinangil, & C. Viswesvaran (Eds.), *Handbook of Industrial, Work, and Organizational Psychology*, Vol. 1 (pp. 145–164). London: Sage. doi:10.4135/9781848608320.n9

- Skarlicki, D. P., & Folger, R. (1997). Retaliation in the workplace: The roles of distributive, procedural, and interactional justice. *Journal of Applied Psychology, 82*(3), 434–443. doi:10.1037/0021-9010.82.3.434
- Smith, C. A., Organ, D. W., & Near, J. P. (1983). Organizational citizenship behavior: Its nature and antecedents. *Journal of Applied Psychology, 68*(4), 653–663. doi:10.1037//0021-9010.68.4.653
- Smith, P. C., Kendall, L. M., & Hulin, C. L. (1969). *The measurement of satisfaction in work and retirement*. Chicago: Rand McNally.
- 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*(3), 446–460. doi:10.1016/j.jvb.2005.10.005
- 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*(1), 207–215. doi:10.1037/a0012605
- Van den Broeck, A., Vansteenkiste, M., De Witte, H., Soenens, B., & Lens, W. (2010). Capturing autonomy, competence, and relatedness at work: Construction and initial validation of the Work-related Basic Need Satisfaction scale. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 83*(4), 981–1002. doi:10.1348/096317909x481382
- Vardi, Y. (2001). The effects of organizational and ethical climates on misconduct at work. *Journal of Business Ethics, 29*(4), 325–337. doi:10.1023/a:1010710022834
- Vardi, Y., & Weitz, E. (2003). *Misbehavior in organizations: Theory, research, and management*. New York: Psychology Press. doi:10.4324/9781410609052
- Wenzel, M., & Okimoto, T. G. (2010). How acts of forgiveness restore a sense of justice: Addressing status/power and value concerns raised by transgressions. *European Journal of Social Psychology, 40*(3), 401–417. doi:10.1002/ejsp.629
- Williams, L. J., & Anderson, S. E. (1991). Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors. *Journal of Management, 17*(3), 601–617. doi:10.1177/014920639101700305

Ivana Strizović

Department of
Psychology, Faculty
of Philosophy,
University of Novi
Sad

**RELATIONSHIP BETWEEN THE
PERCEPTION OF JOB SECURITY,
SATISFACTION WITH ASPECTS OF WORK
AND COUNTERPRODUCTIVE WORK
BEHAVIORS**

The research was conducted in order to determinate organizational factors that contribute to the development of counterproductive working behaviors. In accordance with the Self-determination Theory, as well as on the basis of previous research results, it was assumed that the perception of greater job uncertainty will be in a positive relation with counterproductive work behaviors. Also, this research assumed that job satisfaction will be in a negative relationship with counterproductive work behaviors, with satisfaction with colleagues and superiors being the most important predictors of counterproductive working behaviors. The survey involved 233 employees, who differed in socio-demographic variables, as well as in type of employment. The results showed that there is a statistically significant correlation between job satisfaction and counterproductive work behaviors, while the assumption of the existence of statistically significant correlation between the frequency of the manifestation of counterproductive work behavior and the perception of job security has not been confirmed. Although the obtained results confirm the importance of organizational factors in explaining counterproductive working behaviors, these factors explain only a small part of the variance of these behaviors. Future research should use the interactionist approach according to which the expression of counterproductive working behaviors can best be predicted if personality traits of employees and characteristics of the organization are known.

Key words: counterproductive work behaviors, job satisfaction, job security, organizational approach, Self-determination Theory

