

**UNIVERZITET ZA POSLOVNI INŽENJERING I MENADŽMENT
BANJA LUKA**

**ODJELJENJE UNIVERZITETA ZA POSLOVNI INŽENJERING I MENADŽMENT
BANJA LUKA U BRČKO DISTRIKTU BIH
Filozofski fakultet**

**RELACIJA IZMEĐU PERSONALNIH FAKTORA I ODGOVORNOG
ORGANIZACIJSKOG PONAŠANJA**

Doktorska disertacija

Mentor:
Prof. dr Nermin Mulaosmanović

Kandidat:
mr Danijela Jokanović

Brčko, decembar 2023.

SAŽETAK

Odgovorno organizacijsko ponašanje obuhvata ponašanje zaposlenih koje nije strogo definisano ili propisano radnim ugovorom, a koje doprinosi produktivnosti zaposlenih, racionalnijem korištenju raspoloživih resursa, unapređenju komunikacije i saradnje među zaposlenima, utiče na fleksibilnije ponašanje i brže odgovore organizacije na spoljašnje okruženje, dakle doprinosi ukupnoj efikasnosti organizacije.

Polazeći od pretpostavke da su personalni faktori u značajnoj korelaciji sa odgovornim organizacijskim ponašanjem, te da je njihova prediktorska uloga u ispoljavanju ovakvog ponašanja kod pojedinca značajna, cilj ovog istraživanja je bio ispitati korelacijsku i prediktivnu ulogu sljedećih personalnih faktora: osobina ličnosti iz domena Velikih pet plus 2, „mračnih“ crta ličnosti kao i pet dimenzija emocionalne inteligencije. Rad je usmjeren i na utvrđivanje razlika u pogledu socio – demografskih faktora u manifestovanju odgovornog organizacijskog ponašanja, pri čemu su uključene polne, dobne i varijable koje se odnose na radni staž, te na ispitivanje relacije između stava ispitanika prema uvođenju nadzornih kamera u prostorije radne organizacije i odgovornog organizacijskog ponašanja.

Isaživanje je sprovedeno na prigodnom uzorku kojim je obuhvaćeno 512 ispitanika, 237 muških (46,3%), i 275 ispitanika ženskog pola (53,7%) zaposlenih u radnim organizacijama na teritoriji Bosne i Hercegovine. Rezultati su pokazali da su sve tri pomenute varijable statistički značajni prediktori odgovornog organizacijskog ponašanja. U pogledu socio – demografskih faktora, značajne razlike u ispoljavanju odgovornog organizacijskog ponašanja su vezane za starosnu dob ispitanika kao i izvjesne razlike s obzirom na pol i godine radnog satža. Postoji razlika između ispitanika različitog pola, starosti i godina radnog staža u pogledu osobina Velikih pet plus 2, emocionalne inteligencije i osobina „mračne trijade“. Ispitanici sa različitim stavom prema postavljanju nadzornih kamera u radne prostorije organizacije ne pokazuju razlike u ispoljavanju odgovornog organizacijskog ponašanja, iako su u pogledu ovog stava utvrđene polne razlike. Nalazi ovog istraživanja ukazuju na sveobuhvatnost, širinu i značaj personalnih faktora kao prediktora odgovornog organizacijskog ponašanja.

Ključne riječi: *odgovorno organizacijsko ponašanje, dimenzije ličnosti, „mračna trijada“, emocionalna inteligencija, zaposleni*

ABSTRACT

Responsible organisational behaviour includes employee behaviour that is not strictly defined or prescribed by the employment contract, and which contributes to employee productivity, more rational use of available resources, improvement of communication and cooperation among employees. It affects more flexible behaviour and faster responses of the organisation to the external environment; therefore, contributing to the overall efficiency of the organisation.

Starting from the assumption that personal factors are significantly correlated with responsible organisational behaviour and that their predictive role in exhibiting such behaviour in an individual is significant, the aim of this research was to examine the correlational and predictive role of the following personal factors: personality traits from the domain of the Big Five plus 2 “dark” personality traits as well as five dimensions of emotional intelligence. The work is also aimed at establishing differences in terms of socio-demographic factors in the manifestation of responsible organisational behaviour, including gender, age and variables related to seniority and examining the relationship between the respondents’ attitude towards the introduction of surveillance cameras in the premises of the work organisation and responsible organisational behaviour. The survey was conducted on a convenient sample of 512 respondents: 237 male (46,3 %) and 275 female respondents (53,7 %) employed in labour organisations on the territory of BiH. The results showed that all three mentioned variables were statistically significant predictors of responsible organisational behaviour. In terms of socio-demographic factors, the significant differences in the manifestation of responsible organisational behaviour are related to the age of the respondents, as well as the certain differences with regard to gender and years of employment. There is a difference between respondents of different gender, age and years of work experience in terms of the Big Five plus 2 personality traits, emotional intelligence and “dark triad” traits. The respondents with different attitudes towards the installation of surveillance cameras in the organisation’s workplaces do not show differences in exhibiting responsible organisational behaviour, although gender differences have been found with regard to this attitude. The findings of this research point to the comprehensiveness, breadth and importance of personal factors as predictors of responsible organisational behaviour.

Key words: *responsible organisational behaviour, personality dimensions, “dark triad”, emotional, intelligence, employees*

SADRŽAJ

I TEORIJSKI DIO	1
1. Organizacija.....	1
2. Organacijsko ponašanje	2
2.1. Koncept odgovornog organizacijskog ponašanja.....	4
2.2. Koncepti srođni pojmu odgovorno organizacijsko ponašanje	6
2.3. Dimenziije odgovornog organizacijskog ponašanja.....	7
2.4. Model odgovornog organizacijskog ponašanja Kolemanove i Bormana.....	10
2.5. Teorijski pristup razumijevanju odgovornog organizacijskog ponašanja zaposlenih....	12
2.6. Determinante odgovornog organizacijskog ponašanja	13
2.6.1. Individualne karakteristike zaposlenih	13
2.6.2. Ponašanje lidera	18
2.6.3. Karakteristike zadatka.....	21
2.6.4. Karakteristike organizacije	23
2.7. Istraživanja i značaj odgovornog organizacijskog ponašanja	24
3. Ličnost	27
3.1. Olportova teorija ličnosti.....	30
3.2. Ajzenkova teorija ličnosti.....	35
3.3. Katelova faktorsko – analitička teorija ličnosti.....	36
3.4. Mjerenje osobina ličnosti	39
3.5. Model Velikih pet dimenzija ličnosti	40
3.6. Nastanak upitnika Velikih pet plus dva.....	42
3.6.1. Neuroticizam.....	44
3.6.2. Ekstroverzija	45
3.6.3. Savjesnost	46
3.6.4. Agresivnost	47
3.6.5. Otvorenost prema iskustvu	48
3.6.6. Pozitivna i negativna valenca.....	48
3.6.7. Ličnost i organizaciono ponašanje.....	49
3.7. Osobine „mračne trijade“	51
3.7.1. Makijavelizam.....	53

3.7.2.	Narcizam	54
3.7.3.	Psihopatija.....	56
3.7.4.	Osobine „mračne trijade“ i radno ponašanje	57
4.	Emocionalna inteligencija	59
4.1.	Samosvijest.....	62
4.2.	Upravljanje emocijama	64
4.3.	Samomotivacija	66
4.4.	Empatija	67
4.5.	Socijalne vještine.....	48
4.6.	Značaj misionalne inteligencije u radnom ponašanju	70
5.	Ranija istraživanja o individualnim karakteristikama i odgovornom organizacijskom ponašanju.....	73
6.	Značaj problema istraživanja.....	76
II METODOLOŠKI DIO RADA.....		79
6.1.	Problem istraživanja.....	79
6.2.	Ciljevi istraživanja.....	80
6.3.	Hipoteze istraživanja.....	82
6.4.	Metod istraživanja	83
6.5.	Uzorak ispitanika.....	83
6.6.	Varijable	85
6.6.1.	Zavisne varijable.....	85
6.6.2.	Nezavisne varijable/Prediktorske varijable	86
6.7.	Mjerni instrumenti.....	88
6.8.	Procedura sprovđenja istraživanja i uzorak ispitanika	92
6.9.	Statistička obrada podataka	93
III NALAZI ISTRAŽIVANJA		95
Diskusija		164
IV ZAKLJUČCI.....		181
V LITERATURA.....		187
VI PRILOZI.....		201

UVOD

Uloga ljudskih potencijala u savremenom poslovanju je ključna, te u tom smislu zaposleni i njihove personalne karakteristike mogu biti veliku snagu, ali i slabost svake organizacije. Stoga je krajnji uspjeh savremene organizacije u načinu na koji bira i organizuje svoje zaposlene. Organizacije koje će se zaista isticati u budućnosti će biti one koje ulažu napore u prepoznavanje poželjnih karakteristika budućih zaposlenika, te pdsticanje i razvijanje predanosti ljudi organizaciji i spremnosti za učenje i razvoj na svim nivoima.

Neosporan je značaj odgovornog organizacijskog ponašanja, ispitivanog konstrukta ovog istraživanja, na području psihologije rada i organizacijske psihologije, a istovremeno i činjenica da je u istraživačkom smislu, na geografskom području na kojem je sprovedeno istraživanje, do izvjesne mjere zanemaren.

Inspiracija za odabir ove teme proistekla je upravo iz aktuelnosti oblasti koja se istražuje, kao i opaženog deficita saznanja i rezultata postojećih istraživanja na temu odgovornog organizacijskog ponašanja, te šanse da dobijeni rezultati pruže izvestan naučni doprinos ispitivanom konstruktu kao i značajne implikacije za praktičanu primjenu novih saznanja.

Značaj istraživanja uticaja personalnih faktora na odgovorno organizacijsko ponašanje temelji se na saznanju da su karakteristike ličnosti značajan prediktor svih oblika organizacijskog ponašanja, te da je ljudski potencijal jedan od ključnih faktora koji doprinosi uspješnosti organizacije. Ranija istraživanja koja su se bavila uticajem personalnih faktora na odgovorno organizacijsko ponašanje su uglavnom razmatrala uticaj dimenzija iz modela Velikih pet i socio – demografskih faktora.

Emocionalna inteligencija, kao sposobnost ličnosti da prepozna, shvati i upravlja svojim emocijama i razumije emocije drugih ljudi je značjna za sve sfere ljudskog života, te je svoju praktičnu primjenu našla i u poslovanju preduzeća. U novije vrijeme značaj emocionalne inteligencije u organizacijama se prepoznaje kao ključni faktor uspješnog rada organizacije u smislu da utiče na to da se pojedinac pokrene i nastavi sa aktivnostima uprkos preprekama, da se uspješno nosi sa nezadovoljstvom, upravlja svojim načinom razmišljanja, saosjeća sa drugima, te doprinosi smanjenju dvosmislenosti socijalne interakcije. Uprkos tome, karakteristike emocionalne inteligencije, prema dostupnim nalazima, nisu istraživane kao mogući značajan prediktor odgovornog organizacijskog ponašanja zaposlenih.

Osobine „mračne trijade“ koje se uglavnom pominju u sferi kontraproduktivnih organizacijskih ponašanja, predstavljaju interesantno polje za analizu i mogućih produktivnih organizacijskih ponašanja što je bio motiv za uključenje dimenzija „mračne trijade“ u ovaj istraživački rad.

U tom smislu nalazi ovog istraživanja upotpunjuju prethodna znanja o značaju i uticaju kategorije osobina ličnosti i socio – demografskih faktora na odgovorno organizacijsko ponašanje, te, po prvi put, prema dostupnim nalazima, na ispitivanom geografskom području, pružaju saznanja o značaju emocionalne inteligencije kao karakteristike ličnosti i osobina „mračne trijade“ na odgovorno organizacijsko ponašane.

Osim teorijskog, nalazi ovog istraživanja sugerisu i praktični značaj za postupke selekcije kadrova i praksi upravljanja ljudskim potencijalima organizacije. Takođe, usljud sve veće globalizacije poslovnog okruženja, u cilju unapređenja odgovornog organizacionog ponašanja zaposlenih, važano je utvrditi da li je moguće oblikovati univerzalni obrazac promocije odgovornog organizacionog ponašanja zaposlenih za sve organizacije, baziran na značaju personalnih faktora.

I TEORIJSKI DIO

1. Organizacija

O porijeklu riječi „organizacija“ postoje različita i neusaglašena stanovišta i tumačenja. Većina autora smatra da ta riječ ima korijen u grčkoj riječi „orgganon“ što znači „oruđe“. Iz nje je izvedena riječ organ koja predstavlja dio nekog organizma. Analogno čovjekovom organizmu, koji je jedan od najuzornijih sistema organizacije, na simboličan način, organizaciju primarno karakteriše potreba za usklađenošću njenih dijelova u jednu efikasnu cjelinu (Gutić i Matković, 2013).

Organizacija se najopštije definiše kao skup ljudi koji zajedno rade na ostvarivanju različitih ciljeva (Robbins, 1992). Organizaciju karakteriše formalna struktura u okviru koje se aktivnosti ljudi odvijaju planirano radi postizanja zajedničkog cilja.

Tokom istorijskog razvoja organizacije, razvijale su se i brojne teorije organizacije, te možemo govoriti o klasičnim teorijama, neoklasičnim teorijama i savremenim teorijama organizacije (Gutić i Matković, 2013). Osnovne postavke klasičnih teoretičara su da ljudi nemaju smisla za racionalnost i da im treba dati detaljna uputstva za rad kako bi se postigli organizacijski ciljevi. Radi toga su se klasične teorije organizacije isključivo bavile tehničkom i tehnološkom stranom organizacije u postizanju veće proizvodnje, ljudski faktor nije bio uključen. Klasični teoretičari su smatrali da su ključne ekonomске potrebe i da je za postizanje organizacijske efikasnosti radnike moguće motivisati samo kroz novac. Neoklasična teorija organizacije je nastavak klasične teorije u njenom dopunjrenom i izmijenjenom obliku. Uz tehnološke aspekte rada, sada se uključuju i aspekti ponašanja zaposlenih. Treću grupu čine savremene teorije organizacije koje, kao zajedničku postavku, naglašavaju potrebe decentralizacije odlučivanja i upravljanja kao i potreba većeg učestvovanja i participiranja zaposlenih u poslovnom upravljanju i odlučivanju.

Organizacija je grupa ljudi okupljenih na organizovan način koji su usmjereni na ostvarenje postavljenog cilja. Posmatrano na ovakav način, organizacija predstavlja socijalno grupisanje. Sa druge strane, organizovanje shvatamo i objašnjavamo kao proces usmjeren na cilj.

Organizaciju poslovnog sistema treba da posmatramo kao otvoreni sistem koji je spremam brzo i efikasno da odgovori na sve izazove iz okruženja kako bi se ostvario postavljeni cilj.

Uspješne organizacije su samo one koje su shvatile da njihova efikasnost zavisi od njihove fleksibilnosti i dinamičnosti odgovora na izazove okruženja.

Piter Draker, jedan od najpoznatijih teoretičara menadžmenta i upravljanja organizacijom, isticao je da je primarni zadatak upravljačke strukture organizacije učiniti ljude svjesnim zajedničkog djelovanja dajući im zajedničke ciljeve, sistem vrijednosti, adekvatnu organizacionu strukturu i priliku za lični razvoj. Na taj način stvaraju se preduslovi za dostizanje postavljenog cilja. Kroz svoj naučni rad naglašavao je da čovjeka treba usmjeriti na davanje doprinosa organizaciji, jer će na taj način dati najveći doprinos i sebi lično.

2. Organizacijsko ponašanje

Organizacijsko ponašanje predstavlja složeni konstrukt unutar kojeg se proučava ponašanje pojedinaca u organizacijskom kontekstu što nam pomaže da predvidimo i razumijemo ponašanja koja se događaju unutar organizacije ili među pojedinim organizacijama.

Organizacijsko ponašanje je, u teorijskom smislu, oblast koja izučava ponašanje ljudi u organizacijskoj sredini, odnosno u poslovnim organizacijama. U praktičnom smislu, to je upravljačka aktivnost koja se sastoji u oblikovanju ponašanja ljudi u organizacijama (Petković i Jovanović, 2002).

Janićijević (2008) navodi da je organizaciono ponašanje naučna disciplina koja se bavi istraživanjem ponašanja ljudi u organizacijama da bi se, njegovim razumijevanjem, predviđanjem i usmjeravanjem, poboljšale organizacione performanse i povećalo zadovoljstvo članova organizacije.

Prema Robinsu (1992), disciplina organizacijsko ponašanje je sistemsко izučavanje ponašanja i stavova individua i grupe unutar organizacije pri čemu su proizvodnost, fluktoacija i apsentizam tri tipa ponašanja koja predstavljaju značajne determinante učinka zaposlenih. Organizaciono ponašanje se dakle bavi proučavanjem šta ljudi u organizacijama rade i kako njihova ponašanja utiču na performansu organizacije. U najširem smislu, moglo bi se reći, da je organizacijsko ponašanje naučna disciplina koja proučava ponašanje ljudi kao pojedinaca i grupe unutar organizacije radi primjene stečenih saznanja za usmjeravanje ponašanja članova organizacije u pravcu postizanje željenih rezultata i organizacijskih ciljeva.

U okviru organizacijske psihologije ličnost zauzima jedno od središnjih mesta jer istraživanja pokazuju da su osobine ličnosti značajan prediktor svih oblika organizacijskog

ponašanja (Sokić i sar., 2019). Svakom poslodavcu je važno da ima zaposlenike koji svojim profesionalnim vještinama i kompetencijama zadovoljavaju potrebe određenog radnog mesta. Sa druge strane, izuzetno je važno da su zaposlenici savjesni, odgovorni, pošteni, prijatni u komunikaciji, prilagodljivi, otvoreni za sticanje novih znanja i vještina i sl. Dakle, pored akademskih i stručnih znanja i kompetencija, poslodavci od zaposlenika očekuju i lične kompetencije. Pored osobina ličnosti, važni faktori uticaja na organizacijsko ponašanje su motivacija, emocije, stavovi, vrijednosti i slično.

Činjenica je da se ljudi u organizaciji, iako su okupljeni oko istog organizacijskog cilja, ponašaju veoma različito i ta različitost u ponašanju nije slučajna pojava. Iako se radi o složenim bićima, ipak se ponašanje ljudi u organizaciji može predvidjeti i objasniti sa prihvatljivim stepenom tačnosti (Robinson, 1992). Ako organizacija želi da opstane i da efikasno funkcioniše, potrebno joj je nekoliko različitih tipova ponašanja koje treba da manifestuje većina njenih članova. Osim ovog značaja pojedinačnih osobina i kompetencija svakog pojedinca za organizaciju, organizacija je i svojevrsna grupa. Ponašanje ljudi u grupama više je od zbiraličnog ponašanja svih pojedinaca. Ljudi se u grupama ponašaju različito u odnosu na njihovo ponašanje kada su sami, što treba imati u vidu. Kao što su grupe više od zbira njihovih individualnih članova, tako je i organizacija više od zbira njenih grupa članica.

Shodno navedenom, razlikujemo tri aspekta organizacijskog ponašanja: mikro organizacijsko ponašanje – ponašanje pojedinca u organizaciji, mezo organizacijsko ponašanje – ponašanje grupa i ljudi u timovima, makro organizacijsko ponašanje – ponašanje organizacije kao entiteta (Sokić i sar., 2019.; prema Cummings, 1978).

Mikro organizacijsko ponašanje ima svoje izvore u eksperimentalnoj, kliničkoj i organizacijskoj psihologiji. U okviru eksperimentalne psihologije razvijene su teorije učenja, motivacije, percepcije i stresa. Klinička psihologija je ponudila modele ličnosti i ljudskog razvoja, a industrijska psihologija razvila je modele izbora i selekcije kadrova, procjene radne uspješnosti zaposlenih i stavova prema radu. Shodno svojim izvorima mikroorganizacijsko ponašanje je prvenstveno psihološki orijentisano (Wagner & Hollenbeck, 2010, str. 5).

S obzirom na činjenicu da je u današnjem kompetitivnom radnom okruženju izuzetno zahtjevno ostvariti konkurenčku prednost isključivo proizvodima, organizacije pribjegavaju modernim metodama u okviru kojih je zaposlenik jedan od ključnih potencijala organizacije. Stoga su organizacije sve više usmjerene na ulaganje u ljudski potencijal u cilju podizanja efikasnosti

zaposlenika. Kako bi se taj cilj ostvario, važno je razumjeti ponašanje zaposlenih. Samo ponašanje zaposlenih unutar organizacije se može podijeliti u dvije grupe: ponašanje unutar radne uloge i ponašanje van radne uloge. Ponašanje unutar radne uloge obuhvata svako ponašanje koje je vrednovano i mjereno iznosom plate ili nivoom, procentom ostvarenih organizacijskih ciljeva. Takvo ponašanje je standardno uslijed prethodno jasno definisanog opisa posla koji pred zaposlenika stavlja određene uloge i odgovornosti (MacKenzie et al., 1998). Ponašanje van radne uloge podrazumijeva ponašanja koja izlaze iz opisa posla i onih ponašanja koje zaposlenici izvode spontano i dobrovoljno.

2.1. Koncept odgovornog organizacijskog ponašanja

Odgovorno organizacijsko ponašanje (eng. *Organizational Citizenship Behavior*, skr. *OCB*) je pojam koji su koncipirali Bateman & Organ (1993). Organ navodi da je dgovorno organizacijsko ponašanje „diskrecijsko individualno ponašanje koje nije direktno ili eksplicitno priznato od formalnog sistema nagrađivanja, a koje u najužem smislu potpomaže efikasno i efektivno funkcionisanje organizacije“ (Organ, 2006, str.3). Pod diskpcionim se podrazumijeva da je odgovorno organizacijsko ponašanje specifično ponašanje u određenom kontekstu koje nije doslovno i jasno propisano opisom posla.

MacKenzi definiše odgovorno organizaciono ponašanje kao diskpciono ponašanje zaposlenog koje direktno promoviše efikasno funkcionisanje organizacije, nezavisno od objektivne produktivnosti zapslenog (MacKenzie et al., 1998).

Istražujući literaturu, primjećuje se da su se u ranijem periodu koristili različiti termini koji su opisivali poželjno ponašanje zaposlenog pojedinca kao što su preuzimanje dodatnih poslova i uloga, podrška kolektivnom iznad ličnog interesa, organizaciona spontanost, prije nego što se u literaturi počeo upotrebljavati opšte prihvaćen termin odgovorno organizaciono ponašanje.

Odgovorno organizaciono ponašanje možemo posmatrati kao neformalni oblik saradnje u kojem zaposleni dprinose dodatnom unapređenju radne organizacije. Predstavlja koncept ponašanja za koji su istraživanja pokazala da utiče na povećanje efikasnosti timova unutar organizacije i organizacije kao cjeline. Odgovorno organizacijsko ponašanje se odnosi na sva ona dodatna ponašanja u vezi sa poslom koja prevazilaze rutinske dužnosti propisane opisom posla ili aktivnosti za koje se formalno mjeri učinak, a koje će, sa druge strane, povećati organizacijske

performanse (Pascal, 2009; Hassanreza, 2010). Dakle, riječ je o prosocijalnim ponašanjima koja nisu striktno definisana radnim ugovorima, koja nisu prepoznata u formalnim sistemima nagrađivanja od strane organizacije, ali koja značajno unapređuju efektivno funkcionisanje organizacije. Ove radnje i ponašanja su zaposleni spremni da manifestuju dobrovoljno, nezavisno od zahtjeva koji im propisuje radna uloga koju imaju u organizaciji pri čemu neće biti kažnjeni ukoliko odluče da ne manifestuju takvo ponašanje.

Za razliku od ekonomskih resursa koji se jasno definišu formalnim ugovorima o radu, odnosi socijalne razmjene odnosno mnoga ponašanja koja predstavljaju razmjenu socijalnih resursa se uglavnom podrazumijevaju i zasnivaju se na obavezama koje nisu eksplicitno određene (Blau, 1964).

Može se reći da odgovorno organizacijsko ponašanje povećava sklonost zaposlenih ka pomaganju drugima, dijeljenju informacija, promoviše osjećaj odgovornosti, motivacije i zadovoljstva unutar organizacije. Iskusni radnici, na primjer, mogu, pomažući svojim novozaposlenim kolegama u savladavanju radnih zadataka i prilagođavanju uslovima i načinu rada organizacije, omogućiti brži rast produktivnosti pojedinaca, samim tim i timova u koje su uključeni, pa i organizacije u cjelini. Čestim konfliktima u organizacijama se može upravljati sa mnogo manje napora kada se članovi timova ponašaju na učitiv način prema kolegama. Takođe, ukoliko zaposleni u organizaciji nastoje da sa rukovodicima diskutuju o mogućnostima poboljšanja efikasnosti tima, ponašaju se učitivo i trude se da ne budu oni koji stvaraju probleme kolegama ili se ne žale na manje probleme u vezi sa obavljanjem posla, dakle ukoliko imaju fer odnos, oni omogućavaju svojim nadređenima da više vremena koriste za strateško planiranje a manje za rješavanje gorućih problema. Redovno prisustvo i aktivno učešće na sastancima, takođe, omogućava lakšu kasniju komunikaciju u vezi sa radnim zadacima i ciljevima koje je potrebno ostvariti kao i olakšanu koordinaciju među članovima tima. Primjenom ovakvih ponašanja koja nisu jasno ugovorom definisana, zaposleni omogućavaju da se određeni i materijalni i nematerijalni resursi u organizaciji racionalnije upotrebljavaju kako bi se zadovoljili postavljeni ciljevi i realizovale organizacijske strategije.

Dakle, odgovorno organizacijsko ponašaje podrazumijeva dobrovoljno ponašanje koje nije dio formalnih zahtjeva zaposlenikovog posla, ali ipak vrši određeni uticaj na funkcionisanje organizacije. Istraživanja pokazuju da organizacije u kojima zaposlenici rade više nego što je to

definisano formalnim radnim ugovorom, posljuju bolje od onih u kojima zaposlenici rade isključivo ono što je propisano za njihove radne pozicije (Judge & Robbins, 2013).

Organizacijama su potrebni zaposlenici koji će činiti više od svojih uobičajenih, radnim ugovorom definisanih radnih dužnosti – koji će djelovati iznad očekivanja. Ovo naročito koristi organizacijama koje tek startuju sa radom i koje nemaju još uvijek jasno definisane radne uloge i od zaposlenika se očekuje da preuzmu nove uloge i obaveze shodno njihovom javljanju tokom razvoja organizacije. Takođe, u savremenim organizacijama sve su prisutnija “dinamična radna mjesta”, gdje se zadaci sve više obavljaju u timovima i gdje je fleksibilnost ključna, te shodno tome organizacije trebaju zaposlenike koji će, na primjer, pomoći drugima u svojim timovima, dobrovoljno se javiti za dodatni rad, izbjegavati nepotrebne sukobe, ljubazno tolerisati povremene smetnje vezane za posao, a sve navedeno se ne nalazi ni u jednom opisu posla.

2.2. Koncepti srodnji pojmu odgovorno organizacijsko ponašanje

Analiza literature ukazuje na nekoliko pojmoveva koji su srodnji pojmu odgovorno organizacijsko ponašanje: prosocijalno organizacijsko ponašanje, ponašanje van okvira radne uloge i konceptualno radno ponašanje.

Prosocijalno organizacijsko ponašanje je ono ponašanje pojedinca prema drugim pojedincima, grupama ili organizaciji pomoću kojeg pojedinac stupa u interakciju, tokom obavljanja posla u radnoj ulozi, s namjerom da poboljša opšte dobro organizacije (Brief et al., 1986). Za ovaj konstrukt se vezuju dvije vrste problema. Prvi se odnosi na funkcionalnost, pa shodno tome posljedice prosocijalnog organizacijskog ponašanja mogu biti funkcionalne i disfunkcionalne. Na primjer, u slučaju neetičkog ponašanja radnog kolege, sa aspekta organizacije, prijavljivanje takvog slučaja je funkcionalno, ali istovremeno zapolenik koji je prijavio ovakvo ponašanje može izgubiti povjerenje svojih kolega što predstavlja disfunkcionalnu stranu ovog konstrukta. Drugi problem se odnosi na količinu ponašanja koja su važna za efikasno funkcionisanje organizacije, a koja spadaju u prosocijalna ponašanja.

Ponašanje van okvira radne uloge se može definisati kao ponašanje zaposlenika koje koristi organizaciju, a diskrecijsko je i izvan je okvira radne uloge zaposlenika (Van Dyne et al., 1995) pri čemu autori naglašavaju tri karakteristike ponašanja van radne uloge: ponašanje mora biti namjerno, namjera ponašanja mora biti pozitivna i zaposleni ne smije ostvariti lični interes od

takvog ponašanja u smislu formalnih nagrada ili kazni. Zbog nejasne prirode koncepta radne uloge, iako su evidentne određene sličnosti ponašanja van radne uloge sa odgovornim organizacijskim ponašanjem, ono se ne smatra istim kao ponašanje van radne uloge (Organ, 1997).

Treći pojam sličan pojmu odgovorno organizacijsko ponašanje je pojam *konceptualno radno ponašanje* (Borman & Motowildo, 1997; prema Mirković 2016). Konceptualno radno ponašanje je skup aktivnosti koje doprinose socijalnom i psihološkom razvoju organizacije (Borman & Motowildo, 1997; prema Mirković 2016). Te aktivnosti su: dobrovoljno obavljanje radnji koje nisu formalni dio posla, pomaganje drugima, poštovanje pravila, otvoreno promovisanje organizacijskih ciljeva. Postoji značajna razlika između odgovornog organizacijskog ponašanja i konceptualnog radnog ponašanja koja se odnosi na činjenicu da odgovorno organizacijsko ponašanje podrazumijeva ponašanje koje je isključivo van okvira radne uloge i nije priznato od strane formalnog sistema nagrađivanja, dok kod kontekstualnog radnog ponašanja ovi zahtjevi ne postoje (Organ et al., 2006).

2.3. Dimenziye odgovornog organizacijskog ponašanja

Odgovorno organizaciono ponašanje zaposlenih je multidimenzionalan konstrukt oko čijeg broja i sadržaja dimenziya se autori uglavnom ne slažu.

Prvu skalu za mjerjenje Odgovornog organizacijskog ponašanja konstruisali su Smith, Organ & Near (1983). Skala je nastala tako što je traženo od velikog broja rukovodilaca različitih organizacija da opišu primjere ponašanja na poslu koja nisu nužna, ali pomažu. Na osnovu analize dobijenih čestica utvrđena su dva faktora: altruizam i generalizovano ponašanje. Altruizam je uključivao direktna ponašanja kojima je cilj pomaganje specifičnoj drugoj osobi kao što je, na primjer, usmjeravanje novih zaposlenika ili pružanje pomoći kolegama koje imaju mnogo posla. Generalizovana ponašanja su ona ponašanja koja ne pružaju trenutnu pomoć određenoj osobi, nego indirektno pomažu svima koji su uključeni u sistem organizacije. To obuhvata: tačan dolazak na posao, neupotrebu radnog vremena u nevažne svrhe, obavljanje privatnih telefonskih razgovora na poslu i slično.

Vremenom, konstrukt odgovornog organizacijskog ponašanja je rekonstruisan (Organ, 1988), te je predstavljeno pet dimenziya odgovornog organizacijskog ponašanja: altruizam, uljudnost, savjesnost, građanske vrline i fer ponašanje.

Tabela 1

Pet dimenzija Odgovornog organizacijskog ponašanja prema Organu, 1988

Redni broj	Dimenzija	Značenje
1.	Altruizam	Pružanje pomoći drugima u organizaciji.
2.	Uljudnost	Tretiranje drugih sa poštovanjem, sprječavanje nastanka problema.
3.	Savjesnost	Ponašanja zaposlenika koja prevazilaze dodijeljenu ulogu u organizaciji.
4.	Gradanske vrline	Odgovorno učešće zaposlenih u politikama organizacije.
5.	Fer ponašanje	Pozitivan stav, tolerisanje neizbjegnih nezgoda i neprijatnosti, bez žaljenja na druge.

Dimenzija altruizam je definisana kao skup ponašanja usmjerenih ka pomoći specifičnom kolegi u obavljanju radnog zadatka ili rješavanju problema vezanih za radnu organizaciju. Dimenzija uljudnost (eng. Courtesy) podrazumijeva tretiranje kolega sa poštovanjem i sadrži ona ponašanja koja su usmjerena na sprječavanje nastanka problema sa kolegama kao što su, na primjer, dogovor sa kolegama prije poduzimanja postupka koji bi mogao djelovati na njih, pravovremeno obavještavanje kolega i nadređenog o vlastitom izostanku sa posla i slično. Savjesnost (eng. Conscientiousness) je dimenzija odgovornog organizacijskog ponašanja koja podrazumijeva prihvatanje i pridržavanje pravila, propisa i procedura radne organizacije. Dimenzija građanske vrline (eng. Civic Virtue) podrazumijeva odgovorno učestvovanje u upravljanju organizacijom, a uključuje učestvovanje u aktivnostima koje su zaposleniku dostupne, kao što su, odlasci na sastanke, glasanje i sl. Posljednja dimenzija je fer ponašanje (eng. Sportsmanship). Fer ponašanje se odnosi na ponašanja tolerisanja neizbjegnih nezgoda i neprijatnosti na poslu bez prevelikog žaljenja.

Spitzmuller et al. (2008), radi jasnoće u ovom istraživačkom području, predlažu jednostavniju podjelu odgovornog organizacijskog ponašanja na dvije kategorije: OOP usmjereni na pojedinca i OOP usmjereni na organizaciju. Ova podjela zapravo slijedi prvobitni Organov model, a autori naglašavaju da se uzroci i posljedice pojedinih dimenzija odgovornog organizacijskog ponašanja razlikuju jedino zavisno od toga da li je riječ o odgovornom organizacijskom ponašanju usmjerrenom prema pojedincu (interpersonalne dimenzije, kao što je npr. altruizam) ili prema organizaciji.

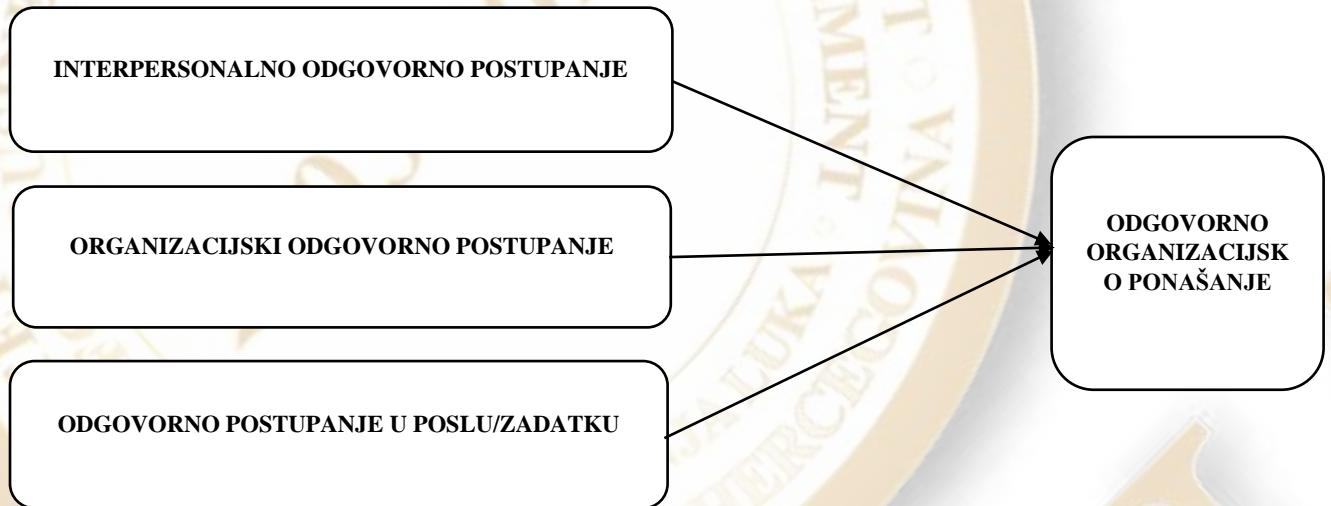
Podsakoff et al. (2000), nakon što su identifikovali skoro 30 potencijalno različitim formi odgovornog organizacionog ponašanja, utvrdili su da među njima postoji veliko

konceptualno preklapanje. Organizovali su ih u sedam zajedničkih tema ili dimenzija: pomažuće ponašanje (eng. *Helping behavior*), srčanost (eng. *Sportsmanship*), lojalnost organizaciji (eng. *Organizational loyalty*), povinovanje organizaciji (eng. *Organizational compliance*), individualna inicijativa (eng. *Individual initiative*), građanska vrlina (eng. *Civic virtue*) i lični razvoj (eng. *Self development*). *Pomažuće ponašanje* podrazumjeva dobrovoljno pomaganje drugima u rješavanju problema vezanih za posao i sprečavanje nastanka istih problema. *Srčanost* podrazumijeva spremnost da se žrtvuje lični interes zarad dobrobiti grupe, održi pozitivan stav čak i kada nešto ne ide kako treba i podnese neprijatnost bez izražavanja žalbi i prigovora, kako bi se očuvali resursi organizacije. *Lojalnost organizaciji* podrazumjeva posvećenost promovisanju, štićenju i branjenju organizacije čak i pod nepovoljnim uslovima. *Povinovanje organizaciji* uključuje internalizaciju i prihvatanje organizacijskih pravila i procedura i njihovo savjesno poštovanje čak i kada to niko ne nadzire. *Individualna inicijativa* podrazumjeva ispoljavanje inovativnosti i entuzijazma prilikom obavljanja posla i dobrovoljno preuzimanje odgovornosti koje prevazilaze zahtjeve radne uloge. *Građanska vrlina* uključuje posvećenost organizaciji kroz aktivno učestvovanje u upravljanju organizacijom (npr. prisustvovanje sastancima, uključivanje u debate, izražavanje mišljenja o strategiji organizacije) i praćenje spoljašnjih prijetnji i šansi za organizaciju. *Lični razvoj* obuhvata unapređivanje vlastitih znanja, vještina i sposobnosti (Podsakoff et al., 2000).

Coleman & Borman (2000) supostavili trodimenzionalni model odgovornog organizacionog ponašanja poslovnih. Model Coleman & Borman obuhvatava veliki broj različitih dimenzija odgovornog organizacionog ponašanja opisanih u ranijim višedimenzionalnim modelima.

Slika 1

Shematski prikaz modela odgovornog organizacijskog ponašanja Coleman & Borman, 2000



2.4. Model odgovornog organizacijskog ponašanja Kolemanove i Bormana

Model odgovornog organizacijskog ponašanja Coleman & Borman (2000) obuhvata 27 dimenzija odgovornog organizacijskog ponašanja zaposlenih. Na osnovu pažljive analize sadržaja tih dimenzija, autori su postavili integrisani model odgovornog organizacionog ponašanja hijerarhijske prirode koji obuhvata tri široke dimenzije: interpersonalno odgovorno postupanje (eng. *Interpersonal citizenship performance*), organizacijski odgovorno postupanje (eng. *Organizational citizenship performance*) i odgovorno postupanje u poslu/zadataku (eng. *Job/task citizenship performance*).

Dimenzije se razlikuju prema tome ko ostvaruje korist od odgovornog organizacijskog ponašanja, da li je to pojedinac, organizacija ili sam posao, zadatak.

Dimenzija *interpersonalno odgovorno postupanje* obuhvata osam stavki koje se odnose na ponašanja zaposlenika koja su usmjereni na pomaganje drugim članovima organizacije kroz davanje sugestija, poučavanje, direktno izvršavanje njihovih zadataka i pružanje emocionalne podrške za lične probleme, saradnju sa drugima prihvatanjem njihovih sugestija, informisanje drugih o važnim događajima u organizaciji kao i postavljanje ciljeva tima ispred ličnih interesa. Možemo reći da dimenzija interpersonalno odgovorno postupanje obuhvata koncepte

interpersonalni altruizam i interpersonalna savjesnost kroz pomaganje i saradnju sa drugim članovima organizacije (Coleman & Borman, 2000).

Dimenzija *organizacijski odgovorno postupanje* obuhvata dvanaest stavki koje uključuju štićenje i promovisanje organizacije kroz izražavanje zadovoljstva organizacijom i lojalnost organizaciji, bez obzira na povremene teškoće, zatim podržavanje organizacionih ciljeva kroz povinovanje organizacionim pravilima i procedurama kao i predlaganje mjera za unapređenje poslovanja. Dakle, dimenzija organizacijski odgovorno postupanje obuhvata koncepte lojalnost organizaciji i povinovanje organizaciji kroz prihvatanje, podržavanje i štićenje ciljeva organizacije i slijedenje organizacionih pravila i procedura (Coleman & Borman, 2000).

Dimenzija *odgovorno postupanje u poslu/zadataku* obuhvata sedam stavki i uključuje ulaganje dodatnih napora kako bi se radni zadaci što uspješnije izvršili i lična radna efikasnost podigla do maksimuma, zatim razvoj ličnih znanja i vještina u cilju povećanja lične produktivnosti, te istrajnost u poslu i predanost poslu. Dakle, dimenzija odgovorno postupanje u poslu/zadataku obuhvata koncepte ulaganje dodatnog napora i predanost poslu kroz istrajnost (Coleman & Borman, 2000).

Analiza modela odgovornog organizacijskog ponašanja ukazuje na to da ne postoji jedan najbolji način da se definiše i obuhvati domen odgovornog organizacionog ponašanja zaposlenih. Sličnosti između postojećih modela su veće nego razlike (Coleman & Borman, 2000). Najveću razliku između modela odgovornog organizacijskog ponašanja Coleman & Borman i ostalih modela čini dimenzija odgovorno postupanje u poslu/zadatku. Autori modela navode dva razloga zbog kojih ova dimenzija nije ukomponovana u ostale modele. Naime, prvi razlog je taj što nije prepoznat doprinos ove dimenzije, budući da je jasno da zaposleni koji su predani poslu i ulažu dodatni napor u posao i karijeru, indirektno unaprjeđuju organizaciju (Borman et al., 1993), a drugi je taj što je dimenziju teško razlikovati od ponašanja u radnoj ulozi (Coleman & Borman, 2000).

Sličnosti sa ostalim modelima su očigledne. Dimenzija interpersonalno odgovorno postupanje sadrži dimenziju altruizam iz prethodno spomenutih modela, dok je organizacijski odgovorno postupanje slično dimenziji savjesnost, iako obe dimenzije integriranog modela obuhvataju veći broj koncepata (Smith et al., 1983). Model Coleman & Borman (2000) predstavlja sveobuhvatan opis domena odgovornog ponašanja u organizaciji (Borman et al., 2001; Mirković 2016).

U skladu sa navedenim, predstavljeni model Odgovornog organizacijskog ponašanja Coleman & Borman korišten je u našem istraživanju.

2.5. Teorijski pristup razumijevanju odgovornog organizacijskog ponašanja zaposlenih

Teorija socijalne razmjene koja se često koristi za objašnjenje veze između odgovornog i nepoželjnog organizacijskog ponašanja, se vezuje za ime Peter Blau (Peter Blau, 1964). Blau je pretpostavljao da je veliki broj socijalnih ponašanja dio razmjene. Društvenu razmjenu je posmatrao kao proces od centralnog značaja u društvenom životu.

Razmjena, prema Blumu, može biti ekonomske isocijalne prirode. Ekonomska razmjena ima tržišni karakter pri čemu svaki učesnik ili strana urazmjeni unaprijed određuje šta će biti razmjenjeno i kada će doći do razmjene. U razmjeni roba ili usluga, u okviru ekonomske razmjene, iste imaju vrijednost koja je nazavisna od samog učesnika u razmjeni. Odnos razmjene ima ograničeno trajanje. Povjerenje između učesnika u ekonomskoj razmjeni nije važno, jer ukoliko se bilo koja strana ne pridržava ugovorenih obaveza, druga strana problem može riješiti obraćajući se višoj instanci kao što je sud (Blau, 1964).

Socijalnoj razmjeni Blau daje drugačije karakteristike. Kod ove vrste razmjene nije precizno određeno što će biti razmijenjeno. Jedna strana spontano pokreće razmjenu dajući drugoj strani nešto vrijedno kao što je naklonost, gest poštovanja ili podrške, pohvalu. Vrijednost onoga što je dato je subjektivna i zavisi od identiteta davaoca. Pohvala od osobe visokog društvenog statusa je, na primjer, vrijednija od pohvale osobe niskog društvenog statusa ili podrška od politički moćnih ljudi se više cijeni od podrške ljudi sa manje političke moći. Osoba koja dobije takav poklon najčešće, prema ovoj teoriji, osjeća obavezu da uzvrati ili „*otplati dug*“. O vraćanju duga ni jedna od strana u razmjeni ne razmišљa niti ga pominje u momentu prijema poklona. Ukoliko uzvraćanje slijedi i ukoliko obe strane pridaju vrijednost onome što su razmijenile, to će vjerovatno povećati međusobnu socijalnu razmjenu. U jednom trenutku će oba učesnika socijalne razmjene imati utisak da im taj odnos oboma koristi, te će on postati otvoren u pogledu trajanja i obe strane će očekivati da će nastaviti da daju i primaju jedni od drugih elemente od društvene vrijednosti (Blau, 1964).

Preneseno na nivo organizacije, prema teoriji socijalne razmjene, radnom mjestu se događa određena razmjena između zaposlenika i organizacije. Razmjena između zaposlenih i organizacije

je prvenstveno ekonomske prirode. Organizacija sa zapolenima potpisuje poslovne ugovore za obavljanje određenih poslova, za vremenski period koji je definisan ugovorom, za dogovoren iznos novčane naknade ili plate kao i beneficije i privilegije. Međutim, specifično je to da kada učesnici u razmjeni, zaposlenik i organizacija ili njeni predstavnici, započnu interakciju jedni sa drugima, razvija se jedan odnos koji veoma često postaje kombinacija ekonomske i socijalne razmjene. Tako, na primjer, ukoliko zaposleni percipira da neke beneficije ili podsticaji prevazilaze ono što je definisano radnim ugovorom, po teoriji socijalne razmjene, on može osjetiti potrebu da uzvrati nekim oblikom doprinosa radu organizacije, a koji nije definisan radnim ugovorom.

Zaključujemo da centralno mjesto u teoriji socijalne razmjene zauzima normareciprociteta, koja obavezuje učesnike razmjeneda pozitivno odgovore na pozitivni tretman od strane drugog aktera. Dakle, kada jedna strana (organizacija) tretira na dobar način drugu stranu (zaposlenika), norma reciprociteta obvezuje tu osobu na uzvraćanje dobrog tretmana (Gouldner, 1960). Inicijativa za socijalnu razmjenu može doći iz oba pravca, i od strane menadžmenta organizacije i od strane zaposlenih i nastaviti se sve dok obe strane tu razmjene procjenju vrijednom (Organ et al., 2006).

Ukoliko zaposlenici percipiraju da se organizacija prema njima odnosi korektno, prema teoriji socijalne razmjene, oni mogu uzvratiti organizaciji upravo odgovornim organizacijskim ponašanjem.

2.6. Determinante odgovornog organizacijskog ponašanja

U literaturi se navode četiri kategorije determinanti odgovornog organizacijskog ponašanja: individualne karakteristike zaposlenih, karakteristike zadatka, organizacijske karakteristike i ponašanje lidera.

2.6.1. Individualne karakteristike zaposlenih

Individualne karakteristike mogu se podeliti u dvije podkategorije: karakteristike ličnosti i stavovi prema radu i organizaciji.

2.6.1.1. Karakteristike ličnosti

Ljudi se u radnoj organizaciji različito ponašaju zato što su različite ličnosti. (Franceško i Mirković, 2008). Neki su mirni i staloženi dok drugi naglo i brzo reaguju. Neki su odlučni i spremni da rizikuju, dok drugi reaguju neodlučno i bojažljivo. Neki su društveni, brzo i lako stupaju u komunikaciju sa drugima, dok su drugi zatvoreni, teško komuniciraju sa drugima. Te karakteristike ličnosti mogu biti značajne za njihovo ukupno organizacijsko ponašanje, ono unutar radne uloge, ali i odgovorno organizacijsko ponašanje kao dio organizacijskog ponašanja koji nije strogo definisan radnim ugovorom.

Jedna od Organovih (1988) bazičnih pretpostavki je bila da bi aktivnost zaposlenika unutar i van radne uloge trebale biti više pod uticajem dispozicijskih varijabli nego motivacijskih faktora i nagrada.

Neka istraživanja potvrđuju vezu osobina ličnosti, posebno iz petofaktorskog modela ličnosti i odgovornog organizacijskog ponašanja (npr. Kamdar et al., 2006; Ilies et al., 2009; Krapić i sar., 2011). Chiaburu je sa saradnicima (2011) sproveo meta-analizu koja je pokazala da postoji povezanost između osobina ličnosti i odgovornog organizacijskog ponašanja, te da svih pet osobina ličnosti predviđaju odgovorno organizacijsko ponašanje. Utvrđene su pozitivne korelacije između odgovornog organizacijskog ponašanja i svih osobina ličnosti: savjesnost ($r=.18$), ugodnost ($r=.14$), emocionalna stabilnost ($r=.12$), ekstraverzija ($r=.09$), otvorenost ($r=.14$).

Razmatrajući korelacije između dimenzija ličnosti modela Velikih pet i odgovornog organizacionog ponašanja, Mirković i saradnici (2017) u svom istraživanju uočavaju da su ekstraverzija, prijatnost, savjesnost i otvorenost u značajnoj pozitivnoj, a neuroticizam u negativnoj vezi sa odgovornim organizacionim ponašanjem i njegovim subskalama, te da dimenzije ličnosti modela Velikih pet objašnjavaju 13.7% varijanse odgovornog organizacionog ponašanja (Mirković i sar., 2017). Rezultati metaanalize (Organ & Ryan, 1995), u koju su bile uključene četiri dimenzije ličnosti: savjesnost, prijatnost, pozitivna i negativna afektivnost i dvije dimenzije odgovornog organizacionog ponašanja: altruizam (ponašanje koje koristi drugim pojedincima u organizaciji) i generalizovano povinovanje (savjesno ponašanje od kojeg koristi ima organizacija) su pokazali da je samo savjesnost snažnije povezana sa odgovornim organizacionim ponašanjem zaposlenih (korelacija altruizam i savjesnosti $r=.22$, korelacija generalizovano povinovanje i savjesnost $r=.30$). Snažnija korelacija je, kako navode autori,

utvrđena između stavova prema radu i odgovornog organizacijskog ponašanja. Autori, shodno tome, navode da osobine ličnosti utiču na zadovoljstvo poslom, a da zadovoljstvo poslom direktno utiče na odgovorno organizacijsko ponašanje zaposlenih, te je osobine ličnosti najbolje posmatrati kao indirektne faktore odgovornog organizacijskog ponašanja. Povezanost između zadovoljstva poslom odgovornog organizacijskog ponašanja pronašli su u svom istraživanju Penezić i saradnici (Penezić i sar., 2013). Isti autori navode značaj intrinzičnih radnih vrijednosti, intrinzične motivacije kaoprediktora odgovornog organizacijskog ponašanja. Koliko će na primjer zaposlenici pomagati svojim kolegama, te koliko će odgovorno i aktivno učestvovati u aktivnostima vezanima za upravljanje radnom organizacijom, zavisi od toga ostvaruju li u svojim radnim organizacijama svoje intrinzične radne vrijednosti.

2.6.1.2. Demografske karakteristike zaposlenih

Kidder (2002) npr. ističe da dimenzija altruizam uključuje ponašanja koja se očekuju od žena i od zanimanja koja su stereotipno ženska, dok, npr. dimenzija građanske vrline uključuje ponašanja koja su povezana sa stereotipima o ulozi muškarca, pa se stoga mogu više očekivati od muškaraca i muških zanimanja.

Istraživanje koje su u Hrvatskoj sproveli Penezić i saradnici (2013) je pokazalo značajan uticaj nekih sociodemografskih faktora na odgovorno organizacijsko ponašanje zaposlenih. Tako žene, prema nalazima ovih autora, manifestuju više ponašanja na dimenzijsama altruizam i savjesnost u odnosu na muške kolege što autori objašnjavaju činjenicom da je za žensku polnu ulogu karakterističnije ponašanje usmijereno na pomaganje i brigu o interpersonalnim odnosima. Značajne razlike su dobijene i za dimenziju savjesnost što bi, navode autori, mogao biti odraz veće internalizacije pravila radne organizacije kod žena u odnosu na muškarce. Razlike su, navedeni autori, uočili i između samih zaposlenica ženskog pola u zavisnosti od toga da li imaju nadređen položaj u organizaciji ili ne. Zaposlenice sa višim nadređenim položajem ispoljavaju više odgovornog organizacijskog ponašanja, naročito u dimenzijsama altruizam i građanske vrline u odnosu na ostale zaposlenice.

Rezultati nekih istraživanja ukazuju na značajan uticaj godina starosti ispitanika na dimenzijske OOP-a (Li & Wan, 2007; Penezić i sar., 2013; Iranzadeh & Asadi, 2009).

Istraživanja o povezanosti starosne dobi ispitanika i odgovornog organizacijskog ponašanja sprovodili su Li & Wan (2007), pri čemu su došli do zaključaka da stariji zaposlenici češće percipiraju odgovorno organizacijsko ponašanje kao ponašanje unutar radne uloge. S druge strane, istraživanje Iranzadeh & Asadi (2009) nije potvrdilo postojanje značajne korelacije između starosne dobi ispitanika i odgovornog organizacijskog ponašanja. Još neka istraživanja su pokazala da demografski faktori: pol, bračni status i nivo obrazovanja nisu determinirajući faktori za ispoljavanje organizacijski odgovornog ponašanja (Uzonwanne, 2014).

Istraživanja su potvrdila da postoji izvjesna nekonzistentnost u nalazima o povezanosti obrazovnog statusa zaposlenih i odgovornog organizacijskog ponašanja. Dok neka istraživanja ukazuju na to da ne postoji statistički značajna razlika između zaposlenih različitog stepena obrazovanja u pogledu odgovornog organizacijskog ponašanja (Amin et al., 2013, Iaghoubi et al., 2010; prema Uzonwanne, 2014), neki autori su pronašli značajnu vezu između obrazovnog statusa i odgovornog organizacijskog ponašanja (Dolan et al., 2013; Nadiri et al., 2010; prema Uzonwanne, 2014).

Povećanjem godina radnog staža u organizaciji, zaposlenici imaju tendenciju da pojedinačne radne zadatke doživljavaju kao međusobno povezane, te da ih kognitivno organizuju u šire kategorije, pa će shodno tome i svoju radnu ulogu šire definisati (Morrison, 1994). Radne organizacije uglavnom percipiraju zaposlene sa dužim radnim stažom kao iskusnije i socio-emocionalno zrelije, te se radni staž obično i nagrađuje u organizacijama. Zaposlenici sa dužim radnim stažom su privrženiji i odaniji organizaciji, što utiče na povećanje produktivnosti i olakšava sam tok radnog procesa (Fisher & Smith, 2004). Logična je pretpostavka da zaposlenici sa dužim radnim stažom izvode i više odgovornog organizacijskog ponašanja.

Pozitivnu korelaciju između odgovornog organizacijskog ponašanja i radnog staža utvrdio je u svom israživanju Hant (2002). Da radni staž značajno doprinosi odgovornom organizacijskom ponašanju, utvrdili su i Ehigi & Otukoya (2005).

2.6.1.3. Stavovi prema radu i organizaciji

U praksi radnih organizacija postoji veliko zanimanje za stavove zaposlenih jer njihovi stavovi upozoravaju na probleme i bitno utiču na organizacijsko ponašanje. Zadovoljni i

zaposlenici predani organizaciji ne napuštaju organizaciju, ne izostaju sa posla i ne upuštaju se u devijantna ponašanja koja štete organizaciji (Jurina, 2011).

Najjednostavnije određenje stava jeste da je on tendencija da se bilo pozitivno ili negativno reaguje prema određenim osobinama, objektima, situacijama ili institucijama (Rot, 2010). Karakteristike stavova su njihov dispozicioni karakter, stečenost, djelovanje na ponašanje i dosljednost ponašanja, te složenost stava koja se ogleda u tome da svaki stav sadrži tri komponente: kognitivnu, emocionalnu i konativnu.

Neka istraživanja pokazuju da je i odgovorno organizaciono ponašanje zaposlenih moguće predvidjeti na osnovu stavova zaposlenih prema radu i organizaciji. Organ i saradnici (2006) navode da su zadovoljstvo poslom, percepcija organizacione pravde i odanost organizaciji najčešće ispitivani stavovi u smislu njihove uloge u ispoljavanju odgovornog organizacijskog ponašanja.

Zadovoljstvo poslom se može definisati kao potzitivan stav o poslu koji osoba obavlja, kojim je zadovoljna i prema kojem gaji pozitivna osjećanja (Jurina, 2011, str. 44). Dakle možemo reći da je zadovoljstvo poslom nekog zaposlenika rezultat vrednovanja njegovog posla. Pretpostavka o značaju zadovoljstva posla za odgovorno organizacijsko ponašanje temelji se na teoriji socijalne razmjene (Blau, 1964) I potekla je prvo od Organa (Organ, 1988). Vilijams & Anderson (1991) su u svojoj studiji potvrdili da su zaposleni koji su zadovoljni svojim poslom skloniji odgovornom organizacijskom ponašanju. Još neka istraživanja ukazuju na pozitivnu korelaciju između zadovoljstva poslom i dimenzija odgovornog organizacijskog ponašanja (Tansky, 1993; Yoon & Suh, 2003; Mirković 2016).

Metaanaliza Organa & Lingla (1955; prema Mirković, 2016) je potvrdila značajnu pozitivnu korelaciju između zadovoljstva poslom i dimenzija odgovornog organizacijskog ponašanja zaposlenih.

Odanost organizaciji je stav koji se definiše kao stanje poistovjećivanja zaposlenog sa određenom organizacijom i njenim ciljevima, te njegovom željom da ostane član te organizacije (Jurina, 2011). Odanost organizaciji uključuje tri komponente: afektivnu (emocionalnu) komponentu koja odražava emocionalnu privrženost i vjerovanje u vrijednosti koje promoviše organizacija, normativnu komponentu koja predstavlja osjećaj obaveze ostajanja u organizaciji iz moralnih razloga i instrumentalnu komponentu koja se odnosi na težnju zaposlenog da ostane u organizaciji zasnovanu na cijeni napuštanja organizacije, dakle percipiranu ekonomsku vrijednost

ostanka u organizaciji u odnosu na odlazak iz nje. Rezultati meta-analize Organ & Ryan (1995) pokazali da je odanost organizaciji značajan pozitivni prediktor oblika odgovornog organizacionog ponašanja. U meta-analizi Podsakow et al. (1996), odanost organizaciji se pokazala takođe značajnim pozitivnim prediktorom oblika odgovornog organizacionog ponašanja.

Organizaciona pravda se odnosi na zaposlenikovu percepciju o tome u kojoj mjeri je pravično tretiran od strane organizacije. Rezultati brojnih istraživanja su potvrdili da je organizacijska pravda povezana sa odgovornim organizacijskim ponašanjem (Konovsky & Folger, 1991; Moorman, 1991; Karriker & Williams, 2009). Još neke meta – analize su takođe potvrdile da je organizacijska pravda u značajnoj korelaciji sa odgovornim organizacijskim ponašanjem (LePineet al., 2002; Ilies et al., 2007; prema Mirković, 2016).

2.6.2. Ponašanje lidera

Istražujući teorijske radove o liderstvu, uočljivo je postojanje velikog broja definicija liderstva. O različitom shvatanju i definisanju liderstva najbolje svjedoče riječi Stogdila iz daleke 1974.godine koji je još tada istakao u istraživanju o liderstvu da postoji gotovo isto toliko različitih definicija liderstva koliko ima ljudi koji su pokušali da ga definišu (Stogdill, 1974).

Detaljnijom analizom dostupnih definicija liderstva, možemo reći da sve postojeće definicije sadrže ključne komponente:

- liderstvo je proces,
- liderstvo je mehanizam uticaja na druge,
- liderstvo je vidljivo u grupi i grupnom radu.

Liderstvo je proces u kome pojedinac ostvaruje uticaj na grupu radi ostvarenja zajedničkog cilja. Kod ovakvog shvatanja liderstva, riječ je o procesu razmjene koji se uspostavlja između lidera i njegovih sljedbenika. Proces je dvosmjeran, interaktivan i podrazumijeva uticaj lidera na sljedbenike, ali i uticaj sljedbenika na lidera.

Liderstvo posmatrano kao mehanizam uticaja na druge, posmatra način na koji lider utiče na svoje sljedbenike.

Liderstvo nastavlje i vidljivo je u grupi i grupnom radu. Na ovakav način, liderstvo se shvata kao ostvarenje uticaja na grupu pojedinaca koji imaju zajednički cilj. Grupa može biti mala radna grupa ili grupa koja obuhvata cjelokupnu organizaciju.

Liderstvo možemo posmatrati kao formalno ili kao neformalno liderstvo. Formalni lideri su osobe koje imaju formalnu poziciju unutar organizacije. Neformalni lideri su osobe koje svojim osobinama, stavovima i ponašanjem mogu da utiču na grupu ljudi.

Naučna istraživanja o liderstvu iz 20 vijeka pristupala su liderstvu kao skupu osobina, što je bio jedan od prvih sistematičnih izučavanja liderstva. Na početku 20. vijeka, izučavano je koje su to osobine koje neke ljudi čine velikim liderima. Razvijene su teorije o „velikom čoveku“ koje su tako nazvane jer su nastojale da utvrde urođene kvalitete i karakteristike velikih društvenih, političkih i vojnih lidera. Vjerovalo se da su te osobine urođene i da ih posjeduju samo ti „veliki“ ljudi. Sredinom 20. vijeka, pristup liderstvu kao skupu osobina doveden je u pitanje u istraživanjima o univerzalnim ljudskim osobinama. U istraživanju iz 1984. godine, Stogdill je ukazao na to da postoji konzistentan skup osobina na osnovu kojih bi se, u nizu različitih situacija, razlikovali lideri od nelidera. Pojedinac koji posjeduje liderske osobine i koji je u određenom trenutku bio lider, možda neće biti izabran za lidera u nekim drugim okolnostima (Northouse, 2008, str.11).

Tabela 2

Pregled studija o liderskim osobinama i karakteristika iz 20.vijeka, Northouse, 2008

Stogdill (1948)	Mann (1959)	Stogdill (1974)	Lord, Devader i Alliger (1986)	Kirkpatrick i Locke (1991)
Inteligencija	Inteligencija	Postignuće	Inteligencija	Energičnost
Budnost	Muževnost	Istrajnost	Muževnost	Motivisanost
Pronicljivost	Prilagodljivost	Pronicljivost	Dominantnost	Integritet
Odgovornost	Dominantnost	Inicijativa		Pouzdanost
Inicijativa	Ekstrovertnost	Samopouzdanje		
Samopouzdanje	Konzervativnost	Odgovornost		Kognitivna sposobnost
Društvenost		Kooperativnost		
		Tolerantnost		
		Uticajnost		
		Društvenost		Poznavanje zadataka

U Tabeli 2 dat je pregled osobina i karakteristika do kojih su došli istraživači koji zastupaju pristup liderstvu kao skupu osobina. U njoj je jasno ilustrovana brojnost osobina vezanih za liderstvo. Iako podacima u tabeli nedostaje preciznost, ona predstavlja opštu konvergenciju istraživanja osobina koje se ubrajaju u liderske.

Na osnovu analize dostupnih istraživanja, možemo zaključiti da se kao glavne osobine lidera nameću: inteligencija, samopouzdanje, odlučnost, integritet i društvenost.

Izvori moći lidera su:

- legitimna moć,
- moć prinude,
- moć nagrađivanja,
- stručna moć,
- referentna moć.

Lideri imaju veću moć od svojih sljedbenika. Takođe, pored veće moći, imaju i veću odgovornost, jer njihovo ponašanje unutar grupe direktno utiče na njihove sljedbenike. Liderstvo sa sobom nosi i etičku odgovornost.

Lideri angažuju sljedbenike koji ulažu svoj napor, znanje i vrijeme da bi postigli zajedničke ciljeve. U takvim situacijama, lideri moraju etički da se ponašaju prema svojim sljedbenicima, sa poštovanjem, uvažavanjem interesa, potreba i savjesti sljedbenika.

Liderstvo je proces uticaja na druge da postignu zadati zajednički cilj. Uticaj je mehanizam koji podrazumijeva da lider ostvaruje uticaj na one koje vodi. Izazivanje promjena kod drugih podrazumijeva i prihvatanje tereta etičke odgovornosti.

Principi etičkog ponašanja su poštovanje i uvažavanje drugih, pravedno i nepristrasno postupanje, pokazivanje iskrenosti i brige i izgradnja zajednice. Principi etičkog liderstva su: poštovanje drugih, služenje drugima, pravično postupanje, pokazivanje iskrenosti, izgradnja zajednice (Northouse, 2008).

Slika 2

Principi etičkog ponašanja lidera prema svojim sljedbenicima, Northouse, 2008



2.6.3. Karakteristike zadatka

Svaka organizacija koja želi ostvariti svoje ciljeve definisane strateškim poslovnim politikama i dokumentima organizacije mora znati kako ukupan, zajednički zadatak posmatran kao cjelina, podijeliti na manje zadatke i uvezati ih. Zadaci se dodjeljuju ljudima, zaposlenima u organizaciji koji ih trebaju izvršiti. Na taj način se stvaraju radna područja organizacije.

Radno mjesto je najmanji organizacijski entitet organizacije. Predstavlja prvi, najniži nivo grupisanja pojedinačnih zadataka, i početnu kariku u stvaranju organizacijske strukture. Broj radnih mesta organizacije zavisi od njene veličine, broja poslovnih procesa koji se obavljaju, proizvodnog/uslužnog assortimenta i složenosti organizacije.

U literaturi postoji mnogo definicija radnog mesta. Prema Martinu (2001) radno mjesto je skup zadataka uskladištenih zajedno kao praktičan skup aktivnosti koje ljudi moraju obaviti. Novak radno mjesto definiše kao „prostorno ograničen dio organizacije na kojem se nalaze sva potrebna oprema i materijalni inputi i gdje jedan ili više radnika, obavljajući posao, obavljaju pojedinačan zadatak“ (Novak, 1984, str. 355).

Kod većine definicija, radno mjesto se vezuje za riječi aktivnost, zadatak i posao. Posao svake organizacije mora biti podijeljen na zadatke koje je potrebno obaviti, a zadaci se grupišu zajedno i dodjeljuju zaposlenom osoblju kao skup postupaka koji su definisani za radno mjesto. Iz

tog proizilazi da je radno mjesto najmanja organizacijska jedinica unutar organizacije na kojem se realizuju poslovi i zadaci. Poslovi su aktivnosti na realizaciji zadataka, a zadatak je ono što treba da se ostvari.

Sa oblikovanjem radnog mjesta počinje proces grupisanja zadataka u organizaciji. U cilju dostizanja veće efikasnosti radne organizacije, prije oblikovanja i definisanja radnog mjesta, potrebno je provesti analizu radnog mjesta. Analizom radnog mjesta se detaljno proučava radno mjesto, radni zadatak i povezanost radnog mjesta sa drugim radnim mjestima unutar organizacije.

Neke od nazajznačajnijih karakteristika posla su:

- autonomija posla – stepen slobode i samostalnosti koju pojedinac ima prilikom obavljanja svojih poslova;
- cjelovitost posla – predstavlja obim posla kojeg pojedinac obavlja unutar organizacije;
- raznolikost posla – predstavlja stepen raspona poslova koje obavlja pojedinac unutar radne organizacije;
- značaj posla – predstavlja stepen uticaja posla kojeg pojedinac obavlja unutar radne organizacije na druge ljude;
- povratna veza sa poslom – predstavlja nivo do kojeg se objektivno pruža zaposlenom pojedinu unutar organizacije direktna i jasna informacija o njegovom rezultatu rada.

Prethodno navedene karakteristike posla utiču na primarna psihološka stanja. Autonomija posla, cjelovitost posla i raznolikost posla utiču na doživljaj smislenosti posla kojeg pojedinac obavlja unutar radne organizacije. Značaj posla utiče na osjećaj odgovornosti za rezultate posla. Povratna veza sa poslom utiče na osjećaj uspješnosti svojim poslom.

Dio individualnih razlika u procjeni OOP-a vezan je uz položaj osobe u organizaciji. Rezultati pokazuju da nadređeni imaju šire definicije radnih uloga od zaposlenika (Lamet al., 1999), što Wanxian & Weiwu (2007) objašnjavaju pretpostavkom da što veću poziciju u organizaciji pojedinac zauzima, ima i više odgovornosti, šire percipira radnu ulogu i vjerojatnije je da OOP smatra ponašanjem unutar radne uloge.

2.6.4. Karakteristike organizacije

Rijetko koja oblast menadžmenta je doživjela toliko promjena u prethodnom vremenu kao organizovanje i organizaciona struktura. Odgovorni za vođenje organizacije neprestano pokušavaju pronaći nove forme organizovanja sa ciljem povećanja organizacione efikasnosti, efektivnosti i unapređenja radnih uslova organizacije.

Svijet u kojem živimo je svijet organizacije. Tokom svog života, čovjek je uvjek uključen u neku vrstu organizacije u kojoj provodi dio svog vremena (porodica, predškolska ustanova, škola, fakultet, sportski tim, radna organizacija, razna udruženja, politička aktivnost itd.). Organizacija je svojstvo složenog sistema čiji su dijelovi međusobno povezani i usklađeno funkcionišu, tako da djeluju kao cjelina. Dobra usklađenost uspostavljenog sistema je veoma važna za radnu organizaciju, jer radna organizacija funkcioniše da bi se ostvarili zajednički ciljevi svih članova. Projektovanje radne organizacije je projektovanje sistema u kojem se nalaze ljudi, tehnologije, procesi, predmeti rada, sirovine, proizvodi.

Organizovanje predstavlja proces usklađivanja organizacione strukture sa ciljevima, resursima i okruženjem organizacije. Ernest Dale opisuje organizovanje kao multifazni proces koji se sastoji od sledećih faza: utvrditi zadatke organizacije u cjelini (svaka organizacija je kreirana sa posebnom namjenom), podjelu aktivnosti, odeljenizaciju, utvrđivanje mehanizama za koordinaciju rada članova organizacije u jedinstvenu harmoničnu cjelinu i kontrolu prethodnih faza. Organizovanje kao funkcija menadžmenta bazira se na devet principa:

- princip specijalizacije koji podrazumijeva da aktivnosti svakog člana organizacije treba da budu izražene kroz rad u oblasti jedne funkcije;
- princip koordinacije podrazumijeva proces integrisanja smjernica i aktivnosti odjeljenja radi efikasnog ostvarivanja ciljeva organizacije;
- princip autoriteta se odnosi na uspostavljanje linije autoriteta prema svakom zaposlenom pojedincu;
- princip odgovornosti podrazumijeva preuzimanje odgovornosti menadžera za rad koji obavljaju njihovi podređeni saradnici;
- princip definisanja podrazumijeva da svaka pozicija, dužnost, autoritet i odgovornost mora biti jasno definisana;

- princip korespondencije podrazumijeva da u svakoj hijerarhijskoj poziciji autoritet i odgovornost treba da budu usklađeni;
- princip kontrole odnosi se na činjenicu da različite cjeline organizacije treba držati u ravnoteži;
- princip stalnosti se odnosi na činjenicu da je reorganizacija stalni posao (Lakovic, 2021, str. 18).

Karakteristike organizacije utiču na ponašanje zaposlenih, kreirajući njihova osjećanja, stav prema poslu, odnos prema rukovodicima, prema kolegama i organizaciji u cjelini. Struktura organizacije odražava osobine internih odnosa u preduzeću, kao što su: stavovi i osjećanja zaposlenih, njihova uloga u procesu upravljanja, sistem raspodjele i politike plata, personalna politika i sl.

Osjećaj i doživljaj zaposlenih da su sastavni dio organizacije i da su joj potrebni utiče na njihovo ponašanje i stavove. Uprava organizacije treba da stvori takvu atmosferu da svaki pojedinac osjeća da pripada organizaciji, da je dobrodošao, da je potreban i koristan. Taj osjećaj treba da prožima cijelu organizaciju, od najvišeg do najnižeg nivoa. On motiviše zaposlene na visok učinak, pojačava sigurnost, vjernost i odanost preduzeću.

2.7. Istraživanja i značaj odgovornog organizacijskog ponašanja

Brojna istraživanja su potvrdila značaj odgovornog organizacijskog ponašanja prvenstveno na performanse i uspjeh organizacije kao i na performanse i ocjenu uspješnosti zaposlenih. Već u samom određenju pojma odgovorno organizacijsko ponašanje, Organ (1988) navodi da odgovorno organizacijsko ponašanje povećava efikasnost organizacije. Istraživanja ukazuju na značajnu povezanost odgovornog organizacijskog ponašanja i radne efikasnosti zaposlenih kako na individualnom, tako i na grupnom i organizacijskom nivou (Nielsen et al., 2009; Mackenzie et al., 2011; Ozer, 2011). Spitzmuller et al. (2008) navode da interpersonalni oblici odgovornog organizacijskog ponašanja imaju i druge značajne efekte na dobrobit, psihičko i fizičko zdravlje kao i socijalnu integraciju zaposleni. Organizacije u kojima zaposlenici rade više nego što se od njih očekuje na temelju opisa posla, posluju bolje od onih u kojima zaposlenici rade samo što je propisano za njihove pozicije (Judge & Robins, 2013). Svaka organizacija ima koristi od zaposlenika koji su voljni uložiti dodatan trud, a to je posebno značajno u start-up organizaciji u

kojoj radna mjesta još uvijek nisu jasno definisana i od zaposlenika se često očekuje da preuzmu na sebe nove obaveze i zadatke u momentu kada se za njima javi potreba.

Istraživanja koja su se bavila ispitivanjem odnosa pojedinih oblika organizacijske pravednosti i odgovornog organizacijskog ponašanja, izdvajaju proceduralnu pravednost kao značajnu za manifestovanje odgovornog organizacijskog ponašanja (Moorman, 1991; Bies et al., 1993). Pri tome neka istraživanja naglašavaju i značaj percepcije konstrukta odgovornog organizacijskog ponašanja od strane zaposlenih. Dok Kamdar et al. (2006) navode da zaposleni koji percipiraju odgovorno organizacijsko ponašanje kao ponašanja unutar radne uloge manifestuju ta ponašanja bez obzira na to jesu li pravedno tretirani ili ne, rezultati koje daje Pond et al. (1997) pokazuju da će zaposleni manifestovati više odgovornog organizacijskog ponašanja kada percipiraju pravedan tretman nadređenog, ali samo ukoliko takva ponašanja opažaju kao ponašanja unutar radne uloge. Zaposleni koji doživljavaju odgovorno organizacijsko ponašanje kao ponašanja izvan radne uloge, manifestuju takva ponašanja samo u slučaju proceduralne pravednosti, a u slučaju da opaze proceduralnu nepravednost, prestaju izvoditi takvo ponašanje. Mirković (2016) u svom istraživanju navodi da percepcija interpersonalne pravednosti i direktivno ponašanje lidera doprinose ispoljavanju interpersonalnog odgovornog postupanja, organizacijski odgovornog postupanja i odgovornog postupanja u poslu/zadatku.

Penezić i saradnici (2013) su u utvrdili, ispitujući odgovorno organizacijsko ponašanje prema Organovom modelu, da zaposleni manifestuju više odgovornog organizacijskog ponašanja ako smatraju da je takvo ponašanje propisano radnim ugovorom, ali još više ako smatraju da će za to biti nagrađene. Iako najveći broj ispitanika smatra kako se većina ponašanja koja pripadaju kategoriji odgovorno organizacijsko ponašanje ne evaluira od strane nadređenog, dobijeni rezultati pokazuju da zaposleni koji vjeruju da se takva ponašanja procjenjuju od strane nadređenog, manifestuju značajno više takvih ponašanja.

Nalazi nekih istraživanja upućuju na značajan doprinos odgovornog organizacijskog ponašanja, u smislu etičkog obavljanja svih potrebnih organizacijskih zadataka pri čemu se pomaže i ne nanosi šteta drugima, povećanju produktivnosti i učinka zaposlenih (Khuzaini et al., 2019). Da odgovorno organizacijsko ponašanje zaposlenih može pozitivno uticati i povećati produktivnost zaposlenih i menadžera na više načina, slažu se još neki istraživači (MacKenzie et al., 1991; Organ, 1988; Podsakoff & MacKenzie, 1994). Iskusniji zaposlenici pomažući novim kolegama doprinose tome da novi zaposlenici prije postaju produktivniji što utiče i na efikasnost

radnih grupa. Zaposlenici koji su opredijeljeni za lični razvoj, postaju efikasniji u obavljanju poslova. Ukoliko rukovodilac od zaposlenih dobija konstruktivne prijedloge ili povratne informacije koje utiču na poboljšanje efikasnosti radnih grupa, ne troše njegovo vrijeme žaleći se na sitne poteškoće i izbjegavaju stvaranje problema u organizaciji, oni utiču na povećanje produktivnosti samog rukovodioca (Organ et al. 2006; prema Mirković, 2016).

Hussain (2020) u svom istraživanju ukazuje na značaj razvoja odgovornog organizacijskog ponašanja i zaključuje da je odgovorno organizacijsko ponašanje u pozitivnoj korelaciji sa organizacijskom posvećenošću, koja generalno utiče na smanjenu fluktoaciju, stopu izostanaka i povećava produktivnost, te je samim tim veoma korisna za samu organizaciju. Zaposlenici će se u većoj mjeri uključivati u odgovorna organizacijska ponašanja iz osjećaja obveze prema pravednom ponašanju organizacije i njenih članova kako bi im „uzvratili“ za sve dobivene socijalne i materijalne benefite (Organ et al., 2006; prema Mirković, 2016).

Organ (1988; prema Tasić et al., 2022) navodi da odgovorno organizaciono ponašanje poboljšava performanse organizacije, te sugerše da organizaciono odgovorno ponašanje povećava produktivnost zaposlenih, smanjuje zauzetost određenih resursa organizacije koji se mogu upotrijebiti u druge svrhe, poboljšava koordinaciju među radnicima, utiče na zadržavanje najboljih radnika, pomaže da performanse organizacije budu stabilnije, poboljšava fleksibilnost organizacije u prilagođavanju promjenama i utiče na uvećanje društvenog kapitala.

Iako se češće govori o pozitivnim efektima odgovornog organizacijskog ponašanja, u dostupnim istraživanjima se mogu pronaći i nalazi koji ukazuju naneke manje željene efekte koje daje odgovorno organizacijsko ponašanje zaposlenika.

Razmatra se npr. o pitanju da li vreme i angažovanje koje zaposlenik uloži u odgovorno organizaciono ponašanje mogu u određenom trenutku da utiču na smanjenje performansi i slabiji razvoj iskustva i vještina u okviru osnovnog posla i zadatka za koji je zaposleni zadužen na radnom mjestu (Bergeron, 2007). Dugotrajno nastojanje pojedinca da npr. održi željene performanse u osnovnim radnim zadacima, dok istovremeno nastoji da bude najbolji kolega na poslu, može prouzrokovati stres na radnom mjestu koji se dalje može odraziti na smanjenje zadovoljstva poslom, porodične odnose zaposlenih i slično. Takođe, bez obzira da li je uzrokovano osobinama ličnosti ili time što je jedan dio odgovornog organizacionog ponašanja koji je usmeren ka kolegama možda interesantniji od redovnih poslovnih zadatka, to može dovesti do smanjenja produktivnosti ili zanemarivanja redovnih propisanih aktivnosti zadatka zaposlenika (Organ,

2018; prema Tasić et al., 2022). Neke longitudinalne studije govore da nivo odgovornog organizacijskog ponašanja kod zaposlenika tokom vremena može da varira. Naime, uzrok može biti zamor ili potreba da se postignu zadaci u okviruredovnih radnih obaveza za kojima zaposleni zaostaje uslijed angažovanja na polju odgovornog organizacijskog ponašanja. Takođe, neke longitudinalne studije (Dalal et al., 2009) su u skladu sa prethodnim navodima, te pokazuju da postoji variranje nivoa odgovornog organizacionog ponašanja tokom vremena kod zaposlenih, a koje je posljedica zamora, odnosno potrebe da se postignu svi zadaci u okviru redovnih dužnosti na poslu za kojima zaposleni zaostaje usled odgovornog organizacionog ponašanja.

U literaturi se navodi i zanimljiv feonomen da zaposleni odgovorno organizaciono ponašanje, u određenim situacijama, mogu koristiti i kao sredstvo za integraciju u organizaciju, ponašajući se pri tome kao „dobri glumci“ umesto kao „dobri vojnici“. To podrazumeva da praktikovanje odgovornog organizacijskog ponašanja zaposleni mogu koristiti sa osnovnim ciljem za stvaranje dobre slike o sebi među kolegama i nadređenima, odnosno sa namjerom da izazovu pozitivan stav drugih. Možda i najmanje željeni efekat koji može nastati praktikovanjem odgovornog organizacionog ponašanja sa prikrivenim motivima, jeste taj kada zaposleni takvim ponašanjem pokušavaju da prikriju svoje nedostatke u obavljanju osnovnih zadataka u okviru posla koji im je povjeren u organizaciji, odnosno da skrenu pažnju sa svojih nedostataka koji se mogu oslikati kroz smanjeni nivo učinka i ostvarenih performansi.

3. Ličnost

Interes za ljudsku ličnost je star koliko i sam čovjek, odnosno toliko koliko je star interes za ljudsku prirodu. Riječ ličnost ili osobnost potiče od latinske riječi *persona* i označava masku koju su nosili glumci u starogrčkoj drami za vrijeme predstava kako bi naglasili određene osobine ličnosti koje su prikazivali. Postavljanje jedinstvene i sveobuhvatne definicije za nešto tako složeno i sveobuhvatno kao što je ljudska ličnost nije lako.

Američki psiholog G. Olport (Allport, 1937; prema Rot, 1994) je pokušao da prikupi i sredi mnoge definicije ličnosti i dobio je 50 grupa različitih određenja ličnosti. Neke od tih definicija ističu jedne od mogućih osobina kao bitne za pojam ličnosti, druge ističu samo motive ili potrebe kao bitne za objašnjenje pojma ličnost želeći time da naglase dinamički karakter samog pojma ličnost. Neke od definicija ističu navike kako bi se naglasilo da je za poznavanje ličnosti bitno upoznati kako osoba reaguje na situacije koje se ponavljaju. Postoje i one koje naglašavaju

motivacione osobine i osobine temperamenta isključujući sposobnosti u određenju ličnosti. Neke od definicija naglašavaju biološke osnove ličnosti (urođene dispozicije i instinkte), dok druge ukazuju na značaj sredine, posebno ulogu socijalnih faktora kao ključnog momenta u formiranju ličnosti.

Iako govori o 50 različitim definicijama ličnosti, Olport (1969) daje svoju definiciju ličnosti po kojoj je ličnost dinamička organizacija onih psihofizičkih sistema unutar individue, koji određuju njeno karakteristično ponašanje i njen karakterističan način mišljenja.

Prema američkom psihologu Katelu (1950; prema Sanford, 1963), ličnost je ono što omogućava predviđanje šta će osoba uraditi u datim okolnostima, to je složen i diferenciran sklop crta sa motivacijom koja zavisi od podskupine dinamičkih crta.

Ajzenk opisuje ličnost kao više ili manje stabilnu i trajnu organizaciju karaktera, temperamenta, intelekta i fizičke konstitucije neke osobe koja određuje njegovu ličnu prilagođenost svojoj okolini (Sanford, 1963).

Prema definiciji koju su postavili Laresn & Buss (2008), ličnost predstavlja skup psihičkih osobina i mehanizama unutar pojedinca koji su organizovani i relativno trajni, te utiču na interakcije i adaptacije pojedinca na intrapsihičku, fizičku i socijalnu okolinu.

Brojne definicije ličnosti koje postoje u naučnoj psihologiji, proističu iz različitih teorija ličnosti kao što su: klasične psihodinamske, biheviorističke teorije, individualistička psihologija, analitička psihologija, humanistička psihologija teorija crta ili osobina. Među novijim teorijskim prvcima psihologije ličnosti, značajne su kognitivna psihologija ličnosti, psihologija individualnih razlika (u okviru teorija crta) i druge teorije.

Podstaknuta potrebama za rješavanje mnogobrojnih praktičnih problema, psihologija ličnosti je tokom 20. vijeka, u okviru teorija crta ili osobina, razvila psihologiju individualnih razlika ili teoriju bazičnih crta ličnosti.

S obzirom na to da cilj ovog rada nije razmatranje svih teorija i pristupa upravljanju ličnosti, izdvojićemo samo teoriju crta ili osobina kao model za ispitivanje osobina ličnosti u ovom istraživanju.

Teorije crta ličnosti nastoje da otkriju koje crte ličnosti važe za sve ljude, a razliku čini stepen izraženosti pojedinih crta kod različitih pojedinaca. Ove teorije su dale dvostruki značajan doprinos psihologiji ličnosti. Prvi značajan doprinos su dale razumijevanju strukture ličnosti identifikovanjem bazičnih osobina ličnosti kao univerzalnih, a po čijem stepenu izraženosti se

osobe međusobno razlikuju. Drugi doprinos se odnosi na razumijevanje različitih oblika ljudskog ponašanja.

Moderni modeli i teorije ličnosti rezultat su tri pristupa klasifikaciji crta ličnosti: leksičkog, statističkog i teorijskog (Larsen & Buss, 2008).

Leksički pristup se temelji na pretpostavci da su sve relevantne razlike među pojedincima kodirane u jeziku. Pretpostavlja se, takođe, da su sve važne osobine opisane većim brojem sinonima (što je atribut važniji, biće više riječi koje će ga opisivati), te da su prisutne u raznim kulturama i jezicima (ako je atribut važan, većina kultura će imati riječ za njega – kulturna univerzalnost). Teškoće leksičkog pristupa se ogledaju u tome što su mnogi termini dvosmisleni, izrečeni u metaforičkom smislu, pa ih mnogoljudi ne razumije, ali i da za opisivanje ličnosti ljudi ne korste samo pridjeve već i imenice i priloge. Kritičari obično navode da je leksički pristup dobra polazišna tačka analize, ali da se analiza ne bi smjela temeljiti isključivo na njemu.

Statistički pristup se nadovezuje na leksički što znači da, kada se leksičkim pristupom prikupe svi pojmovi, korištenjem statističkih metoda se pokuša odrediti manji broj faktora ili dimenzija ličnosti, odnosno model koji će obuhvatiti sve relevantne razlike. Faktorskom analizom se izvrši identifikovanje čestica koje međusobno koreliraju, odnosno koje imaju značajna svojstva, a ovim postupkom se dobije i koeficijent koji pokazuje u kolikoj mjeri neki faktor učestvuje u varijaciji određene varijable ili u kolikoj je korelaciji neka varijabla sa faktorom. Prednost ovako obrađenih rezultata je redukcija broja kategorija uz naglasak da se posebna pažnja treba posvetiti početnoj selekciji čestica koje će biti uključene u analizu.

Teorijski pristup polazi od teorije i određuje koje su osobine bitne, te dovodi do klasifikacije ličnosti. Za razliku od statističkog pristupa, teorijskim pristupom se unaprijed biraju osnovne crte ličnosti. Njegova snaga, a i slabost se podudara sa snagom i slabošću teorije od koje polazi. U svim teorijama o osobinama ili crtama ističe se da su osobine bitan segment strukture ličnosti. Jedna crta je određujuća tendencija ili predispozicija da se odgovori na određen način (Hall & Lindzy, 1983).

Olport (1969) je definisao osobine kao glavne determinante ljudskog ponašanja. To su stabilne unutrašnje karakteristike koje uzrokuju karakteristično ponašanje ili reagovanje na poticaje spoljašnjeg okruženja.

3.1. Olportova teorija ličnosti

Olportova teorija se smatra jednom od prvih teorija crta ili osobina ličnosti. U okviru ove teorije crte odnosno osobine ličnosti zauzimaju položaj glavnog motivacijskog konstrukta. Takođe, umjesto nesvjesnog u čovjeku, ova teorija kao osnovne determinante ponašanja ličnosti navodi osobine. Olport smatra da osobine ličnosti predstavljaju osnovne jedinice za analizu ličnosti, te da su one ujedno osnovne dinamičke ili motivacione jedinice. Na taj način osobinama Olport objašnjava i strukturu i dinamiku ličnosti.

Osobine Olport definiše kao neuropsihološku strukturu koja posjeduje mogućnost da mnoge podražaje učini funkcionalno ekvivalentnim i da podstakne i vodi ekvivalentne (smisleno konzistentne) oblike adaptivnog i ekspresivnog ponašanja (Olport, 1969; prema Fulgosi, 1987). Dakle, prema Olportu, osobine ličnosti predstavljaju predispoziciju da se na različite podražaje i situacije odgovara ili reaguje na sličan ili ekvivalentan način ili drugim riječima, osobine ličnosti predstavljaju unutrašnje dispozicije i tendencije da se ponašamo, mislimo i osjećamo na određen način. Osobine ličnosti utiču na konstantnost ponašanja. Monogi podražaji acociraju iste ili slične reakcije kao što su percepcije, shvatanja, tumačenja, emocije, ponašanja i postupci. Olport takođe navodi da su osobine vezane za veliki broj podražaja i reakcijaili odgovora, te su one stoga generalizovana i trajna obilježja pojedinca. Zbog toga i ponašanje pojedinca ima obilježe konzistencije i nevezanosti za situaciju. Neke osobine mogu pak biti uske ili fokalne, što znači da se javljuju samo u vezi sa malim brojem specifičnih situacija. Npr., pojedinac može biti agresivan samo u odnosu na slabije od sebe, a neagresivan u društvu jačih što znači da osobine mogu biti determinisane situacijama i izmjenom tih situacija.

Olport smatra da osobine tjeraju pojedinca na aktivnost, dakle one nisu pasivne u smislu da miruju u organizmu dok ih neki vanjski podražaj ne pobudi. Osobine tjeraju pojedinca na takvu aktivnost u kojoj će se moći ispoljiti. Pojedinac je aktivan tragač za takvim situacijama i mogućnostima za ispoljavanje njegovih osobina. Osobine i situacije u kojima se pojedinac nalazi su u međusobnoj interakciji koja ustvari dovodi do ponašanja.

Kako bi razjasnio značaj i ulogu osobina, Olport je naveo osam kriterijuma za definisanje neke osobine ličnosti (Olport, 1961; prema Fulgosi, 1987):

1. Neka osobina mora imati više od nominalne egzistencije. Osobine nisu samo imena ili nazivi, konstrukti ili funkcije, već vitalni dijelovi organizma i iskustva odnosno doživljavanja. Osobine su akcione tendencije unutar čovjeka , realne su i stvarno postoje.
2. Osobine se razlikuju od navika, uopštenije su od navika, imaju veću generalnost od navika. Osobine se pojavljuju ne samo u vezi sa nekom specifičnom situacijom, što je stvar sa navikom, već u nizu različitih situacija. Dakle, o osobinama govorimo kada je ponašanje konzistentno, bez obzira na situaciju. Ono što je specifično za osobine je da one mogu nastati kombinacijom navika, tj.više navika stvara jedan sistem koji postaje osobina pojedinca. Prema tome, osobine su, na neki način, integrisane specifične navike i služe adaptaciji pojedinca kao i same navike.
3. Osobine su dinamičke determinante ponašanja. One uzrokuju ponašanje, po Olportu, dakle djeluju motivaciono, upravljaju i usmjeravaju ponašanje pojedinca.
4. Postojanje neke osobine se može empirijski utvrditi. Osobine kao takve se ne mogu nikada direktno vidjeti ili posmatrati. Međutim, s obzirom na to da imaju realnu, a ne samo nominalnu egzistenciju, mogu se empirijskim putem dokazati i mogu se naučno istraživati.
5. Svaka je osobina samo relativno nezavisna od ostalih osobina, što znači da među različitim osobinama na postoje čvrste, nepremostive granice i da se osobine međusobno preklapaju. Osobine su organizovane u jednu mrežu osobina u kojoj je svaka samo relativno nezavisna. To se može ustanoviti na osnovu izračunavanja korelacija između različitih osobina.
6. Osobina nije sinonim za neki moralni ili socijalni sud o pojedincu. Ipak, većina osobina ima određeno socijalno značenje i ljudi tim osobinama daju određene socijalne ili moralne konvencionalne oznake ili sudove. Svaka osobina, bez obzira na njeno moralno ili socijalno značenje predstavlja stvarnu osobinu ličnosti pojedinca.
7. Pojedina osobina se može posmatrati u odnosu prema pojedincu, u odnosu na populaciju.
8. Postupci ili čak i navike koje su nekonzistentne s nekom osobinom, koji se javljaju u ponašanju pojedinca, nisu dokaz da takva osobina ne postoji.

Prema Olportu svaka osobina ličnosti ili dispozicija za određeni način ponašanja nije jednako važna za proučavanje ličnosti i ne djeluje jednako na njeno ponašanje. Radi toga je nužno međusobno razlikovati pojedine osobine ličnosti. Osnovicu za takvo razlikovanje Olport nalazi u

činjenici da se osobine ne pojavljuju kod pojedinca sa jednakom generalnošću. Upravo zbog tako različite generalnosti osobina ili dispozicija, Olport razlikuje tri klase dispozicija:

Kardinalne osobine ili dispozicije. Ako je neka osobina pojedinca tako zastupljena u njegovom ponašanju da se pojavljuje u svim ili gotovo svim aktivnostima ili se o njenom djelovanju može na osnovu tih aktivnosti zaključiti, govorimo o kardinalnoj osobini koju taj pojedinac posjeduje. Kardinalne osobine se najlakše utvrđuju ili otkrivaju jer su zastupljene u najrazličitijim postupcima pojedinca.

Centralne osobine ili dispozicije u mnogo manjoj mjeri od kardinalnih osobina utiču na ponašanje i postupke pojedinca, mada su široko zastupljene u ponašanju pojedinca i zato ih možemo smatrati središnjim tačkama oko kojih se formira ličnost pojedinca. Ove osobine se veoma lako prepoznaju u ponašanju i na osnovu njih drugi ljudi karakterišu pojedinca, pa se za nekog kaže da je lijep, pošten i sl. Broj centralnih osobina može kod pojedinca biti različit. Olport navodi da taj broj centralnih osobina kod pojedinca ne prelazi 10.

Sekundarne osobine ili dispozicije su osobine koje su manje izražene u ponašanju i postupcima pojedinca zato što su manje uopštene, generalne. Iz tog razloga one manje doprinose konzistentnosti ili dosljednosti ponašanja pojedinca. Stoga su one manje značajne za opisivanje ličnosti pojedinca. Svi oni postupci ili vrste ponašanja koje su više pod uticajem socijalnih faktora, mogu se svrstati u tu kategoriju kao i sve oni oblici ponašanja koji nisu toliko važni za odnos pojedinca prema drugim ljudima, npr. stavovi pojedinca o nevažnim stvarima koje su situaciono determinisani pripadaju ovoj kategoriji. Sekundarne osobine pojedinca su najmnogobrojnije u strukturi ličnosti. Da bi se one otkrile i utvrdile, potrebno je dobro ili intimno poznavanje pojedinca.

Osobine predstavljaju najvažnije determinante ponašanja određenog pojedinca i one predstavljaju osnov za razumijevanje ponašanja i osnovu Olportove teorije ličnosti. Pored osobina, ponašanje pojedinca određuju i navike i stavovi.

Navike su veoma specifične i vezane su samo za uzak dijapazon situacija i vladaju ponašanjem u okviru tog dijapazona.

Stavovi su vezani za određene objekte ili klase objekata. Ukoliko broj objekata na koje se neki stav odnosi naraste, stav postaje sve sličniji osobini. Stavovi mogu biti specifični i generalni, a osobine su samo generalne. Ključna razlika između stavova i osobina je u tome što stav

podrazumijeva vrednovanje ili evaluaciju, stav uvijek znači prihvatanje ili odbacivanje nekog objekta ili situacije, a osobine ne.

Olport pravi razliku između osobina ličnosti i tipova ličnosti. On navodi nekoliko razlika između osobina i tipova ličnosti. Osobine su dispozicione tendencije i postoje realno u pojedincu, tip ličnosti predstavlja opis ličnosti koji daju posmatrači. Drugim riječima, osoba može imati određenu osobinu, ali ne može imati određni tip jer su tipovi konstruktii kojima se služe posmatrači. Nadalje, osobine predstavljaju jedinstvena obilježja pojedinca dok se kod svrstavanja u tipove gubi individualnost ili neki njen dio, pa su tipovi zbog toga nužno artificijelni i nerealni. Ipak, tipovi, kao i osobine ličnosti mogu biti korisni za proučavanje psihologije ličnosti.

Pored osobina i determinirajućih tendencija, prema Olportu, za razumijevanje ponašanja i postupanje pojedinca, važne su i namjere ili intencije pojedinca. Ovo shvavtanje je u skladu sa njegovom uvjerenju da je ličnost osobe lakše razumjeti u u odnosu prema njenoj budućnosti, nego u odnosu prema njenoj prošlosti. Planovi koje pojedinac ima i želi ostvariti u budućnosti, njegove želje, namjere, aspiracije i ambicije predstavljaju ključ za razumijevanje ponašanja osobe i njenog postupanja u sadašnjosti.

U svoju teoriju Olport uvodi pojam *proprium*. Naime, prema Olportu, pojedinac nije samo skup osobina, već njegovu ličnost karakteriše jedinstvo, osobenost, integracija i konzistencija. Osobine, namjere, stavovi, navike, motivi, vrijednosti, interesi i iskustva pojedinca su, prema Olportu, organizovani i postoje poseban sklop ili obrazac tako organizovanih komponenti. Upravo taj konstrukt u Olportovoj teoriji je *proprium*. Dakle, prema Olportu, *proprium* je pozitivna, kreativna, rastu usmjerena i pokretačka snaga u ljudskoj prirodi koja obuhvata sve komponente ličnosti i ne može se odvojiti od osobe kao cjeline. *Proprium* se izražava preko tzv. funkcija *propriuma* koje nisu urođene i razvijaju se postepeno. U toku razvoja pojedinca funkcije *propriuma* se javljaju određenim redoslijedom i to: osjet tjelesnog ja, osjećaj vlastitog identiteta, osjećaj povećavanja ili ekstenzije, predstava o sebi, doživljavanje sebe kao racionalnog bića, usvajanje određenih ciljeva kojima pojedinac teži i koje usmjeravaju njegov dalji tok života je posljednji stepen u razvoju *propriuma* koji se vezuje za period adolescencije. Upravo u ovom razdoblju usvajanja određenih ciljeva, osoba postaje svjesna da se njen budući razvoj mora odvijati po određenom planu i njegov *proprium* poprima jednu dimenziju koju ranije nije imao. Njen ponašanje i postupanje determinišu težnje ka dalekim ciljevima i nastojanje da se oni ostvare

(završetak školovanja, zanimanje, brak, djeca i sl.). Upravo ciljevi i težnje daju konzistenciju, intenciju i usmjerenošću ponašanju pojedinca kao i osjećaj svršishodnosti.

Sve navedeno govori da je za razumijevanje ličnosti pojedinca potrebno biti upoznat sa ciljevima i nastojanjima pojedinca.

Govoreći o dinamici ličnosti, Olport je posebnu pažnju posvetio motivaciji. Po Olportu bi svaka teorija ličnosti morala da daje i objašnjenje motivacije. Pri tome, da bi neka teorija motivacije bila adekvatna, ona mora zadovoljiti određene kriterijume. Proučavanje motiva kod pojedinca treba biti usmjereno na to kako da omogući uvid u konkretnu posebnost motiva nekog pojedinca, odnosno na to kako motivi funkcionišu i kako organizuju njegovu specifičnu ličnu motivacijsku osnovu. Ovu specifičnu strukturu i organizaciju motivacije svakog pojedinca, Olport objašnjava svojom teorijom o funkcionalnoj autonomiji motiva.

Prema principu *funkcionalne autonomije motiva* određena aktivnost pojedinca koja je prvo bitno bila u funkciji zadovoljenja nekog motiva, može postati cilj sama sebi. U tom slučaju aktivnost postaje autonomna u odnosu na izvorni motiv kojem je služila. Ona više ne služi tom motivu, već služi sama sebi i sama kao takva postaje motiv (Fulgosi, 1987). Olport naglašava da je motivacija pojedinca nezavisna od prošlosti.

Olport govori o dvije vrste funkcionalne autonomije motiva, perseverativnoj ili trajnoj i proprijatnoj funkcionalnoj autonomiji. Perseverativna funkcionalna autonomija se odnosi na održavajuće mehanizme i na mehanizme povratne sprege koji su prisutni u funkcionisanju nervnog sistema (npr. Rutinski oblicinezadovoljenja motiva u svakodnevnom životu kao što su uzimanje hrane, odlazak na spavanje u isto vrijeme). Proprijatna funkcionalna autonomija se odnosi na ponašanja koja su karakteristična za ličnost. Objasnjava se sticanjem interesa, vrijednosti, stavova, namjera. Ova autonomija je nužna za integraciju ličnosti odraslih i stvaranje određenog stila života, te da se uspješno nosi sa različitim životnim izazovima. Proprijatna ili svojstvena funkcionalna autonomija motiva pored uzroka ponašanja objašnjava i težnju pojedinca ka određenim ciljevima, njegovo percipiranje i shvatanje svijeta na osnovu tih ciljeva. (Fulgosi, 1987).

Govoreći o zrelosti ličnosti, Olport naglašava da je neka ličnost upravo onoliko zrela koliko je njen ponašanje funkcionalno autonomno, odnosno ličnost je zrelija što je njen ponašanje manje u službi izvornih motiva.

3.2. Ajzenkova teorija ličnosti

Ajzenkova teorija ličnosti je faktorska teorija ličnosti. Model je proizašao iz teorijskih radova Junga, Krečmera, Olporta itd, ali u kontekstu empirijske i psihometrijske evaluacije (Eysenck, 1953; prema Smederevac i Mitrović, 2006, str.199.).

Ajzenkov model se zasniva na teoriji faktorske analize koja razlikuje četiri vrste faktora: faktori greške, koji se pojavljuju samo u jednom slučaju, specifični faktori, koji se često pojavljuju na jednom testu ili osobini, grupni ili primarni faktori, zajednički za jednu vrstu testova ili osobina, generalni ili faktori drugog reda, zajednički za sve testove ili osobine primijenjene u istraživanju. Njegova empirijska proučavanja ličnosti, veliki broj ispitivanja i primjena različitih testova kao i primjena faktorske analize, pokazala su da je ličnost hijerarhijski organizovana. On predlaže četiri nivoa u opisu organizacije osobina ličnosti.

Na najnižem nivou, po Ajzenku, su specifične reakcije, pojedinačna ponašanja kao što su reakcije pojedinca u svakodnevnim situacijama, koje mogu ali i ne moraju biti karakteristične za osobu. Zatim slijedi nivo na kojem su navike kao specifična ponašanja koja se ponavljaju u sličnim okolnostima. Navike predstavljaju najniži nivo organizacije ličnosti, te kao takvi mogu biti procjenjivani. Na trećem nivou se nalaze organizacije navika u pojedine osobine. Osobine predstavljaju teorijske konstrukte koji se zasnivaju na opaženim interkorelacionama velikog broja različitih navika. One predstavljaju grupne faktore gledano iz perspektive faktorske analize. Zatim slijedi četvrti nivo, nivo tipova, kao što su npr. introverzija ili ekstraverzija. Tipovi predstavljaju organizaciju osobina i ta organizacija se zasniva na opaženim korelacionama, tj. na korelacionama između pojedinih osobina koje omogućavaju uvid u egzistenciju konstrukta višeg reda ili tipa (Smederevac i Mitrović, 2006).

Četiri nivoa organizacije ličnosti korespondiraju sa četiri vrste pomenutih faktora. Navike se zasnivaju na specifičnim reakcijama i sadrže faktor greške i svrstavaju se u specifične faktore. Osobina je sistem navika koji sadrži grešku i korespondira sa grupnim ili primarnim faktorima, a tip je sistem ponašanja koji korespondira sa generalnim faktorima.

Iz navedenog se vidi da je po Ajzenku ličnost determinisana ponašanjem i da se proučavanje ličnosti temelji na proučavanju ponašanja. Hijerarhijska organizacija ličnosti omogućava da se istraživanje ličnosti odvija na različitim nivoima generalnosti. Ono što Ajzenka najviše zanima od svih aspekata ličnosti su osobine ličnosti.

Na deskriptivnom planu, individualne razlike u ličnosti ili temperamentu analizirane su putem osobina, koje mogu biti definisane kao teorijski konstrukt zasnovani na kovarijaciji mnogih oblika ponašanja. Ajzenk vjeruje da su osobine u međusobnoj korelaciji i da oblikuju faktore višeg reda ili superfaktore koje naziva tipovi (Smederevac i Mitrović, 2006).

Ajzenk smatra da postoje tri takva superfaktora: ekstraverzija (E), neuroticizam (N) i psihoticizam (P) koji su ortogonalni, što znači da ne koreliraju jedan sa drugim (Eysenck & Eysenck, 1991; prema Smederevac i Mitrović, 2006).

3.3. Katelova faktorsko – analitička teorija ličnosti

Katelova teorija ličnosti takođe spada u „teoriju“ crata i zasniva se na faktorskoj analizi. Po Katelu je ličnost ono što omogućuje predviđanje šta će neka osoba učiniti u određenoj situaciji, a sam cilj psiholoških istraživanja je da utvrde zakone o tome šta će različiti pojedinci činiti u svim vrstama različitih situacija. Katel posmatra ličnost kao strukturu koja je složena i izdiferencirana u kojoj razlikuje nekoliko osnovnih vrsta komponenti pri čemu su najvažnije strukturne komponente osobine ili crte ličnosti. Te osobine se dijele u različite klase i kategorije. Unutar svake klase postoji više vrsta osobina.

Osobina ili crta ličnosti kao najznačajniji pojam u Katelovoj teoriji ličnosti je „mentalna struktura“ koja predstavlja samo zaključak izведен na osnovu opaženog ponašanja, odnosno pravilnosti i konzistencije ponašanja i postupanja.

Katel razlikuje dvije osnovne vrste osobina u strukturi ličnosti, površinske i izvorne osobine. Površinske osobine koje su rezultat klaster analize manifestuju se u ponašanju u različitim situacijama i vezane su za takve situacije, te je njihovo značenje više situacijsko i manje generalno.

Činjenica da se pojedinac u određenim situacijama ponaša na isti ili sličan način ukazuje na to da njegovo ponašanje nije determinisno tim situacijama, koje su različite, već izvornim osobinama koje su stalne (Fulgosi, 1987).

Izvorne osobine ličnosti se mogu utvrditi faktorskom analizom, odnosno na osnovu korelacija između mjerjenja ponašanja pojedinca u većem broju različitih situacija. One predstavljaju klastere ili grupe manifestnih oblika ponašanja i njima su određene. Neke grupe se javljaju ujedno, pa ih pripisujemo jednom faktoru ili nekoj izvornoj osobini ličnosti. Katel

je smatrao da samo izvorne crte mogu imati stvarni naučni značaj, dok površinske mogu imati samo aplikativni značaj.

Uz pomoć faktorske analize kao osnovnog postupka za utvrđivanje izvornih osobina ličnosti, Katel i njegovi saradnici su izvršili veliki broj istraživanja uz korištenje različitih metoda i postupaka na različitim populacijama. Istraživanja faktorske strukture ličnosti su postavila osnov za razvoj i konstruisanje objektivnih testova ličnosti i za utvrđivanje faktorske strukture ličnosti na osnovu takvih podataka. Jedan od najpoznatijih i često primjenjivanih testova za ispitivanje ličnosti je upitnik 16 faktora ličnosti, 16 PF.

Tabela 3

16 faktora po Katelu, preuzeto iz Conn & Rieke, 1994

Nizak rang faktora	Skala	Visok rang faktora
suzdržani, distancirani, hladni, formalni	Toplina (A)	topli, otvoreni, ljubazni, pažljivi prema drugima
konkretno razmišljaju, niži opšti mentalni kapacitet, nesposobni da rješavaju apstraktne probleme	Rasudivanje (B)	apstraktno razmišljaju, viši opšti mentalni kapacitet, oštromni, brzo uče
emotivno reaguju, promjenjivi, pod uticajem osjećanja, manje emocionalno stabilni, lako se uznemire	Emocionalna stabilnost (C)	emocionalno stabilni, prilagodljivi, zreli, mirno prihvataju realnost
snishodljivi, kooperativni, izbjegavaju konflikte, poslušni, pokorni, lako vođeni, pitomi, daju prostor drugima	Dominacija (E)	dominantni, snažni, uporni, agresivni, takmičari, tvrdoglavci, šefovski nastrojeni
ozbiljni, suzdržani, oprezni, povučeni, tih, preispituju sami sebe, čutljivi	Živahnost (F)	živahni, nadahnuti, spontani
ekspeditivni, ne poštuju pravila, samopovladljivi	Svijest o postojanju pravila (G)	svjesni pravila, prilagodljivi, moralni, staloženi, ograničeni pravilima
stidljivi, osjetljivi na opasnost, bojažljivi, neodlučni, uplašeni	Društvena upadljivost (H)	društveno upadljivi, preduzimljivi, nesputani
traže korist, objektivni, nesentimentalni, vođeni razmišljanjem, oslanjaju se na sebe, grubi	Osjetljivost (I)	osjetljivi, estetični, sentimentalni, nježni, intuitivni, prefinjeni
povjerljivi, prihvatajući, bezuslovni, jednostavnici	Opreznost (L)	oprezni, sumnjičavi, skeptični, nepovjerljivi, protive se
prizemljeni, praktični, traže rješenje, stabilni, konvencionalni	Apstraktnost (M)	apstraktni, maštoviti, rasijani, nepraktični, upijaju ideje
otvoreni, iskreni, naivni, prostodušni, bezazleni, nepretenciozni, spetljani	Privatnost (N)	tajnoviti, diskretni, ne odaju se, lukavi, uglađeni, poznaju svijet, mudri diplomatice
Sigurni u sebe, bezbrižni, oslobođeni grijehova, raspoloženi, zadovoljni sobom	Strahovanje (O)	Proničljivi, sumnjuju u sebe, zabrinuti, skloni grijehu, nesigurni, krive sami sebe
Tradicionalisti, privrženi porodici, konzervativni, poštuju tradicionalne vrijednosti	Otvorenost za promjene (Q1)	Otvoreni za promjene, iskustveni, liberalni, analitični, kritični, slobodoumni, fleksibilni
Grupno usmjereni, ujedinjeni, nastupaju kao sljedbenici	Samodovoljnost (Q2)	Oslanjaju se na sebe, osamljeni, samodovoljni, snalažljivi, individualisti
Toleriju nered, neodređeni, fleksibilni, nedisciplinovani, ne interesuju ih društvene norme, nekontrolisani	Perfekcionizam (Q3)	Perfekcionisti, organizovani, samodisciplinovani, društveno savjesni, kontrolisani
Opušteni, blagi, spokojni, tromi, strpljivi, staloženi	Napetost (Q4)	Napeti, veoma energični, nestrpljivi, pokretni, frustrirani, razdražljivi, vremenski tempirani

Katel u svojoj teoriji ličnosti razlikuje nekoliko vrsta dinamičkih komponenti i komponenti motivacije: ergovi, stavovi, sentimenti i komponente motiva. Ergovi su biološki nagoni, stavovi

predstavljaju manifestne dinamičke varijable u osnovi kojih se nalaze ergovi, a sentimenti su stečene strukture stavova.

Postoji međusobna povezanost različitih osobina i dinamičkih uticaja, tako npr. stavovi mogu biti dopunski elementi za sentimente, sentimenti za ergove i sl. Prema Katelu određeno ponašanje pojedinca može biti izraz različitih nagona i dinamičkih poticaja, različitih stavova, ergova, sentimenata, te može zadovoljiti brojne i različite nagone.

3.4. Mjerenje osobina ličnosti

Konstruisanje i primjena mjernih instrumenata je značajan aspekt psihologije kao nauke. Osnovna svrha primjene mjernih instrumenata u psihologiji je proučavanje razlike među ljudima. Još početkom 20. vijeka je započela prva primjena testova u psihologiji, a do danas je razvijen značajan broj mjernih instrumenata u okviru različitih područja psihologije, pa i unutar same psihologije ličnosti.

Kroz istoriju proučavanja psihologije ličnosti nije se došlo do jedinstvenog, sveobuhvatnog i opšte prihvaćenog pristupa fenomenu ličnosti. I dalje su prisutni pokušaji dolaska do konačnog broja osobina ličnosti pomoću kojih se može opisati svaka ličnost. To je svakako dovelo do nastanka velikog broja testova ličnosti što istraživačima i praktičarima stvara problem jer su suočeni sa mnoštvom skala od kojih je trebalo da izaberu neku, a da pri tome nemaju ni smjernice ni reference. Psihologija je ustvari trebala deskriptivni model ili taksonomiju crta kako bi se istraživačima omogućilo da proučavaju specifične domene povezanih karakteristika ličnosti umjesto da odvojeno ispituju hiljade karakteristika. Decenije istraživanja su dovele do konsenzusa oko osnovne taksonomije crta ličnosti, a to je model Velikih pet dimenzija ličnosti.

Pri ispitivanju ličnosti danas se koristi više postupaka kako bi se dobijeni rezultati na pojedinim testovima mogli dopunjavati rezultatima dobijenim na drugim mjernim instrumentima sa ciljem dobijanja što tačnije slike ličnosti koja se ispituje. Testove za procjenu ličnosti dijelimo na objektivne testove i projektivne testove ličnosti. Kod objektivnih testova se polazi od toga da je ličnost moguće procijeniti na osnovu njenog svjesnog nivoa. Takve mjere su obično zasnovane na samoprocjenjivanju niza stavki odnosno pitanja ili tvrdnji. Ovakvi testovi sadrže pitanja ili tvrdnje na primjer o osjećajima, doživljajima, ponašanju u pojedinim situacijama, a sam ispitanik

se opredjeljuje za jedan od odgovora koji njega najbolje opisuje. U objektivne testove spadaju npr. Katelov PF test, BIG Five test, NEO PI-R i drugi testovi ličnosti.

Projektivni testovi ličnosti se zasnivaju na pretpostavci da je ispoljavanje ličnih osobina nesvjesno, te se ovim testovima na posredan, zaobilazan način vrši procjena dubinskih osobina ličnosti. Karakteristika projektivnih testova ili projektivnih tehniki je da je materijal koji se izlaže ispitaniku nestrukturisan, nedovršen, neoblikovan i višezačan. To mogu biti nedovršene rečenice, crteži, mrlje od mastila, projektivne priče i slično. Od svakog ispitanika se očekuje da ponudi svoje vlastito rješenje kao svoj način osmišljavanja i organizovanja tog materijala.

U ovom istraživanju se oslanjamo na rezultate objektivnih testova, te samoprocjenu ispitanika o zastupljanosti odgovarajućeg ponašanja, doživljavanja ili osjećanja u pojedinim situacijama.

3.5. Model Velikih pet dimenzija ličnosti

Najznačajnija klasifikacija osobina, karakteristika ili crta ličnosti rezultirala je u modelu pet velikih dimenzija ličnosti (Big Five Model). Model velikih pet dimenzija ličnosti rezultat je velikog broja istraživanja u kojima se koristila kombinacija leksičkog i statističkog pristupa. Još 1963. godine Olport i Odberg su postavili prvu leksičku hipotezu da one individualne razlike koje su najistrajnije i najrelevantnije u životima ljudi, vremenom su postale kodirane, te bile izražene kao jedna riječ. Detaljnim pretraživanjem su sastavili listu od 1.800 riječi za koje su smatrali da opisuju ličnost, a zatim iz ove liste izdvojili 4.500 riječi za koje su smatrali opažljive i relativno stabilne osobine ličnosti. Katel je reorganizovao ovu listu u 181 grupu i od ispitanika tražio da ocijene ljude koje su poznavali uz pomoć pridjeva iz liste. Iz ovih podataka, uz pomoć faktorske analize, izdvojio je 12 faktora i pridružio im još četiri za koje je smatrao da treba da budu dijelovi tog skupa. Hipoteza je bila da ljudi ocjenjuju sebe i druge pomoću 16 različitih, nezavisnih faktora na osnovu čega je konstruisan 16PF inventar ličnosti. Kasnija istraživanja pokazivala su da je Katel zadržao previše faktora. 1981. godine, četiri istaknuta istraživača Luis Goldberg, Naumi Takamoto-Čok, Andru Kompej i Džon M.Digman pregledom postojećih testova su zaključili da većina testova koji mjere neku vrijednost mjere podskup od pet faktora ličnosti. Ovaj skup od pet faktora nazvan je Big Five odnosno Velikih pet (Hedrih, 2008).

Dalja istraživanja bazirana na principu samoizvještaja i upitnika takođe potvrđuju model Big Five. Veliki je doprinos i Luisa Goldberga, koji je konstruisao upitničke ajteme na osnovu opisa ličnosti koje je predložio Norman, primijenio ih i potvrdio adekvatnost petofaktorskog rješenja. Smatrao je da više-manje svi poznatai inventari ličnosti reflektuju neki od aspekata ovog modela (Knežević et al., 1997).

Taksonomija Velikih pet je, uz određene varijacije u opisima dimenzija i upitnicima kojima se proučava, najkorišteniji model u modernim istraživanjima ličnost. Ukoliko govorimo o praktičnoj koristi mjera zasnovanih na modelu Velikih pet, veliki broj istraživača je dokazao povezanost pet faktora iz modela Velikih pet sa raznim pojavama, karakteristikama i oblicima ponašanja. Pregled psiholeksičkih studija sa brojem i nazivom dobijenih faktora, u različitim jezicima prikazan je u Tabeli 4. (Čolović et al. 2014).

Tabela 4
Pregled rezultata najvažnijih psiholoekskičkih studija

Studija	Jezik	Broj faktora	Naziv faktora
Angleitner & Ostendorf (1989)	Njemački	5	Ekstraverzija, prijatnost, savjesnost, emocionalna stabilnost i otvorenost.
Tellege, Growe & Waller (1991)	Engleski	5+2	Negativna emocionalnost, pozitivna emocionalnost, prijatnost, savjesnost, konvencionalnost, pozitivna valanca i negativna valanca.
De Read, Hendriks & Hofste (1992)	Holandski	4+1	Ekstraverzija, prijatnost, savjesnost, emocionalna stabilnost i autonomija
Caprara & Perugini (1994)	Italijanski	4+1	Savjesnost, ekstraverzija/energija, smirenost-iritabilnost, sebičnost-altruizam i konvencionalnost.
Szirmak & De Read (1994)	Mađarski	4+1	Ekstraverzija, prijatnost, savjesnost, emocionalna stabilnost i integritet.
Hrebickova, Ostendorf & Angleitner (1995)	Češki	5	Ekstraverzija, prijatnost, savjesnost, emocionalna stabilnost i otvorenost.
Sauicer & Goldberg (1996)	Engleski	5	Ekstraverzija, prijatnost, savjesnost, emocionalna stabilnost i intelekt.
Sauicer (1997)	Engleski	5+2	Ekstraverzija, prijatnost, savjesnost, emocionalna stabilnost, intelekt/otvorenost, negativna valanca i atraktivnost.
Goldberg & Somer (2000)	Turski	5+2	Ekstraverzija, prijatnost, savjesnost, emocionalna stabilnost, intelekt/otvorenost, negativna valanca i atraktivnost.
Ashton & Lee	Engleski	5+1	Ekstraverzija, prijatnost, savjesnost, emocionalna stabilnost, intelekt i poštenje.

Istraživanja prikazana u Tabeli 4. pokazuju da u svim leksičkim studijama u različitim kulturama nije dobijena jasna petofaktorska struktura (sadržaj petog faktora nije uvijek isti), a da se i u pojedinim studijama javlja veći broj faktora od predloženih pet. Stoga sve veći broj istraživača ukazuje na važnost primjene manje restriktivnih mjera prilikom izvođenja psiholeksičkih studija. To za posljedicu ima modele koji obuhvataju veći broj dimenzija od predloženih pet.

Jedan od modela je mjerni instrument na kojem se bazira procjena osobina ličnosti u ovom istraživanju. To je model Velikih pet plus dva.

3.6. Nastanak upitnika Velikih pet plus dva

Istraživanja Telegena i Volera su, uz primjenu nerestriktivnih kriterijuma i uključivanje evaluativnih termina, dovela do sedmofaktorskog modela. Pored pet dimenzija koje su u velikoj mjeri korespondirale sa dimenzijama petofaktorskog modela, pojavile su se i dvije evaluativne dimenzije: Pozitivna valanca i Negativna valanca.

Prvu psiholeksičku studiju u srpskom jeziku, u cilju istraživanja faktorske strukture ličnosti, a na osnovu leksičkih opisa na srpskom jeziku, provela je Snežana Smederevac, koristeći metodologiju Telegena i Volera (Smederevac, 2000), te je dobijeno sedmofaktorsko rješenje kao najoptimalnije. Sadržaj sedmofaktorskog modela je pokazao izvjesne razlike u odnosu na sedmogfaktorski model Telegena i Volera, ali i na dotadašnje psiholeksičke studije.

Smederevac i saradnici (2007) su sproveli drugu psiholeksičku studiju u srpskom jeziku. Provedena je sa ciljem provjere stabilnosti ovakve strukture leksičkih deskriptora ličnosti. Metodologija je bila slična prethodnoj studiji, te je dobijena lista od 348 deskriptora. Iz ove liste su formirane grupe sinonima, a zatim je izabran najbolji predstavnik svake grupe, te tako formirana lista od 264 opisa koja su činila osnovu za stavke upitnika sa radnim nazivom LEXI.

Dalja istraživanja koja su uslijedila sa upitnikom LEXI, bila su sa ciljem utvrđivanja faktorske strukture i sadržaja svake od sedam dimenzija. Na taj način je kreiran upitnik Velikih pet plus 2 (Smederevac i sar., 2010). Nazivi dimenzija sa subskalama prikazani su u Tabeli 5.

Tabela 5*Prikaz dimenzija upitnika Velikih pet plus 2*

Dimenzija	n	a	Skale	n	a
Neuroticizam	35	.92	Anksioznost	13	.84
			Depresivnost	10	.81
			Negativni efekti	12	.85
			Srdačnost	8	.72
Ekstrverzija	24	.87	Pozotovni efekti	8	.75
			Društvenost	8	.76
			Istrajnost	8	.82
			Samodisciplina	11	.80
Savjesnost	28	.89	Promišljenost	9	.70
			Bijes	9	.80
			Nepopustljivost	11	.75
			Teška narav	10	.73
Otvorenost	20	.81	Intelekt	13	.78
			Traženje novina	7	.68
			Superiornost	14	.80
			Pozitivna slika o sebi	11	.80
Pozitivna valanca	25	.89	Manipulativnost	12	.80
			Negativna slika o sebi	10	.69
Negativna valanca	22	.83			

Preuzeto iz Smederevac, Mitrović i Čolović, 2010

Istraživanja koja su uslijedila su pokazala da je upitnik Velikih pet plus dva adekvatan instrument za predikciju različitih psiholoških fenomena.

Činjenica da se istraživači često suočavaju sa velikim brojem varijabli i kratkim vremenom za ispitivanje, a da upitnik Velikih pet plus dva sadrži 184 stavke, te potrebe za rješevanjem ovog problema, nastala je skraćena verzija instrumenta Velikih pet plus dva. Primarni kriterijum pri selekciji stavki za skraćenu verziju upitnika Velikih pet plus dva je bio povezanost stavke sa prvim glavnim predmetom mjerne skale, odnosno prvom glavnom komponentom upitnika Velikih pet plus dva. Na taj način su ekstrahovane prve glavne komponente svih skala višeg reda upitnika Velikih pet plus dva, a zatim je odabранo po 10 stavki sa najvišim opterećenjima na prvim glavnim komponentama. Na taj način je nastala skraćena verzija upitnika Velikih pet plus dva sa 70 stavki.

S obzirom na to da je ovo instrument koji je korišten u ovom istraživanju, njegov detaljan opis biće predstavljen u dijelu koji se odnosi na metodologiju istraživanja, tj. opis instrumenata istraživanja.

3.6.1. Neuroticizam

Neuroticizam je dimenzija individualnih razlika u učestalosti i intenzitetu reaktivnosti na potencijalno ugrožavajuće stimuluse. Razlike kod pojedinaca na ovoj osobini mogu se kretati od pretjerane reaktivnosti, čak i na one stimuluse koje prosječna osoba smatra bezazlenim, do izrazite nereaktivnosti koju karakteriše hladnokrvnost i stabilnost čak i u situacijama na koje bi prosječna osoba odreagovala uz nemirenošću. Može se reći da je to dimenzija ličnosti koja predstavlja stepen do kojeg osoba doživljava svijet kao uz nemirajući, neprijateljski i nesiguran. Pojedinci koji imaju izrazito visoke rezultate na skalamama neuroticizma, imaju tendenciju da doživljavaju tjeskobu, tugu, promjene raspoloženja, emocionalno su labilne, anksiozne, povučene, dok su osobe koje imaju nizak neuroticizam obično zadovoljne, stabilne, sigurne, pokazuju sklonost da ostanu mirne i otporne su, čak i u teškim okolnostima (Soto, 2018). Osim toga, neuroticizam je negativno povezan sa subjektivnim blagostanjem i psihološkim zdravljem. Na primjer, osobe s visokim rezultatima na skalamama neuroticizma imaju niže rezultate na skalamama opštег zadovoljstva životom, kao i skalamama nekih drugih životnih područja, npr. zadovoljstva poslom i odnosima. Ove osobe su obično emocionalno labilne, napete, povučene. Takođe, imaju i povećan rizik za razne oblike psihopatije uključujući aksiozne poremećaje, poremećaje raspoloženja, voljne poremećaje, depresivnost, hostilnost i slično.

Ljudi sa izraženim neuroticizmom su skloniji poremećajima raspoloženja, usamljenosti i hipohondriji. Visok neuroticizam ukazuje na emocionalnu nestabilnost, neprilagođenost, visoku osjetljivost na stres i slabu kontrolu impulsa, tako da su ove osobe sklone bijesnim reakcijama na provokaciju (Pease & Lewis, 2015), iracionalnim mislima u stresnim situacijama, razdražljivosti i snažnim emocionalnim doživljajima (Bettencourt et al., 2006). Nasuprot tome, osobe sa niskim skorovima na skali neuroticizma su emocionalno stabilnije i mirnije i dobro se prilagođavaju stresnim situacijama. Ekstremno niski skorovi na skali neuroticizma ukazuju na izrazitu hladnokrvnost zbog čega osoba može ostavljati na druge utisak pretjerane neemocionalnosti, nedostatak funkcionalne brige, izostank osjećaja krivice ili brige o tuđem mišljenju.

Prilikom reakcije na stimuluse koje individua procijeni kao potencijalno ugrožavajuće, dolazi do čitavog niza promjena na neurofiziološkom planu. Ove promjene se obično manifestuju kao: širenje zjenica, ubrzani rad srca, usporen rad gastrointestinalnog trakta itd., što ukazuje na vjerovatnoću da je ova dimenzija ličnosti povezana sa funkcionisanjem autonomnog nervnog

sistema. Način na koji će individua opaziti određeni stimulus u velikoj mjeri zavisi od njenog iskustva. Naime, ukoliko je odrasla u okruženju u kojem nije imala mogućnost da razvije adekvatne strategije za suočavanje sa zahtjevima okruženja, vrlo je vjerovatno da će sve nove situacije doživljavati kao potencijalno prijeteće. Takođe, odrastanje u prezaštićenom okruženju, bez mogućnosti da se dijete suoči sa velikim brojem izazova, da razvije neophodne vještine koje će mu u odrasлом dobu biti više nego potrebne, mogu dovesti do problema pri suočavanju sa novim situacijama uslijed nedostatka emocionalnog, kognitivnog i bihevioralnog repertoara neophodnog za suočavanje sa njima (Smederevac i sar., 2010).

3.6.2. Ekstroverzija

Ekstraverzija je dimenzija individualnih razlika u stepenu reaktivnosti na spoljašnje okruženje. Te razlike se mogu manifestovati u vidu visoke reaktivnosti karakteristične za introvertne osobe do niske reaktivnosti karakteristične za ekstroverte. Tako se percepcija i obrada informacija odvija brže i snažnijeg je intenziteta kod introverta nego kod ekstrovertnih osoba. To je razlog zašto introverti vremenom mogu postati preplavljeni stimulusima i izbjegavati situacije sa velikim brojem informacija kao što su npr. socijalne situacije, te introverti često ostavljaju utisak nedruželjubivih i distanciranih osoba. Ekstraverzija odražava količinu i intenzitet socijalnih odnosa pojedinca, interakcije s drugim ljudima, potrebe za stimulacijom i kapacitet doživljavanja zadovoljstva, ali ne određuje kvalitet odnosa sa bliskim osobama. Introvertni pojedinci su rezervisани, mirniji, zatvoreniji, nezavisniji i umjereniji u ponašanju. Sa druge strane, ekstraverzija uključuje druželjubivost, energičnost, pričljivost, traženje novih iskustava i društvenih veza koje omogućuju interakciju s drugim ljudima koliko god je to moguće. Tipičnoj ekstrovertnoj osobi je potreban veliki broj stimulusa jačeg intenziteta kako bi postigla zadovoljavajući nivo kognitivne aktivacije, te u potrazi za stimulacijom češće traži društvo drugih njihovo ponašanje se doživjava kao druželjubivost i spontanost. Ekstraverti ispoljavaju tendenciju da budu vođe, fizički iverbalno su aktivni, prijateljski nastrojen i okruženi drugim ljudima. Introverti pokazuju tendenciju da budu nezavisni, rezervisani i nepokolebljivi.

Ekstraverzija je dimenzija koja se u velikoj mjeri dovodi u vezu sa kulturom, te i poželjnost njene izraženosti zavisi od kulture u kojoj se ispoljava. Dok je u zapadnoj kulturi uglavnom

poželjna njena visoka izraženost, u istočnjačkim kulturama izraženost ove osobine nije u tolikoj mjeri socijalno poželjna.

Izrazito visoki skorovi na skali ekstoverzije mogu da proizvedu takva ponašanja da se osoba doživi kao izvještačena i površna, a njeni postupci neprikladni ili pretjerani. Sa druge strane, ekstremno niski skorovi mogu ukazati na distanciranost u socijalnim kontaktima ili društvenu izolaciju što na druge može ostaviti utisak da je osoba nezainteresovana, pa čak i neprijateljski nastrojena. Ovakve osobe mogu ispoljavati nedostatak životne radosti i uživanja u životu.

3.6.3. Savjesnost

Savjesnost je dimenzija individualnih razlika koja se odnosi na stav prema obavezama. Razlike na ovoj skali se mogu manifestovati u vidu pretjerane aktivnosti, posvećenosti obavezama do izrazite neaktivnosti. Za savjesnost je karakteristična voljna komponenta i može se posmatrati kao snaga nečije volje.

Savjesnost odražava tendenciju da se bude odgovoran, organizovan, marljiv, usmijeren prema cilju uz pridržavanje normi i pravila. Kao i druge osnovne osobine ličnosti, i savjesnot ima višestruke aspekte, uključuje samodisciplinu, istrajnost i promišljenost. Savjesnost je predikotor uspjeha kako privatnog tako i poslovnog, te glavni prediktor zdravlja, blagostanja i dugovječnosti. Ova dimenzija je u velikoj mjeri oblikovana vaspitanjem i stepenom u kojem je osoba na različitim uzrastima bila u stanju da uspostavi kontrolu nad svojim ponašanjem, odlaganje trenutnog zadovoljstva radi ostvarenja dugoročnih ciljeva.

Ekstremno izraženi skorovi mogu ukazivati na radaoholizam, nesposobnost osobe da se opusti i preda uživanjima, zanemarivanje svega sem obaveza, te osoba može ostaviti utisak da je poput robota ili uslijed vlastitog perfekcionizma imati otežane odnose sa drugima. Sa druge strane, ekstremno niski skorovi ukazuju na nedovoljno postignuće, te takve osobe ne uspijevaju da ostvare svoje potencijale, mnoge poslove ostavljaju nedovršene, mnoge ciljeve neostvarene. Drugi ljudi obično ove osobe procjenjuju kao neodgovorne i nepouzdane, kao osobe na koje se ne mogu osloniti.

3.6.4. Agresivnost

Agresivnost je dimenzija koja podrazumijeva individualne razlike u učestalosti i intenzitetu agresivnih impulsa, te individualne razlike u kontroli same impulsivnosti. Bijes ili agresivna reakcija je uobičajeni odgovor na doživljaj ugrožavanja najčešće psihološkog prostora ili fizičkog integriteta pojedinca.

Velike razlike među individuama kada je u pitanju agresivnost kao dimenzija su prisutne u pogledu dva aspekta. Prvi se ogleda u tome šta se procjenjuje kao ugrožavajući stimulus. Hipersenzitivne osobe veliki broj stimulusa doživljavaju kao prijeteće dok opuštenije osobe manji broj stimulusa doživljavaju kao prijetnju. Drugi aspekt reagovanja je ispoljavanje agresivnog ponašanja i intenzitet reakcije. Osobe koje nisu sklone emocionalnoj ekspresiji će se, iako se osjećaju agresiju, ustručavati od ispoljavanja agresivnosti, dok će osobe koje generalno lakše ispoljavaju emocije to raditi i sa agresivnim impulsima. Pored ovog, agresija se uvijek lakše ispoljava u situacijama u kojima se meta procjenjuje kao slabija, što zavisi od kognitivnog funkcionisanja koje doprinose u procjeni drugih kao slabijih ili jačih u odnosu na sebe.

Različiti su oblici ispoljavanja agresivnosti: pretjerano nastojanje neke osobe da dominira u konverzaciji, prekidanje sagovornika, verbalne uvrede, ogovaranje, ignoriranje, različiti oblici neverbalnog reagovanja, pasivni oblici agreeije kao što su namjerno neizvršavanje zadatka, tvrdoglavost i sl. i naravno fizički napad.

Visoka izraženost agresivnosti je svakako nepoželjna, ali umjeren stepen agresivnosti koja je u funkciji zalaganja osobe za sopstvene potrebe, ostvarenje ličnih, a ponekad i društvenih ciljeva je poželjna. Osobe sa izrazito visokim skorovima na skali agresivnosti veliki broj ponašanja drugih ljudi opažaju kao napad na sopstveni integritet i u stalnom su sukobu sa drugima, nestrpljive su i sklone da se suprotstavljaju, te ih okolina procjenjuje kao teške i nesaradljive. Sa druge strane, osobe sa izrazito niskim skorovima na skali agresivnosti su sklone da po svaku cijenu izbjegavaju sukobe, inhibiraju svoj bijes, te iako su za druge prijatne i saradljive, ovakve osobe na ličnom planu mogu da budu veoma nezadovoljne. Najpoželjniji je prosječno izražen ili blago snižen stepen agresivnosti koji osobu čini dovoljno smirenom i saradljivom, ali i dovoljno spremnom da se upusti u sukob kada su u pitanju za nju važni ciljevi.

3.6.5. Otvorenost prema iskustvu

Otvorenost prema iskustvu je osobina koja predstavlja težnju ka napretku usavršavanju i u najvećoj mjeri je određena kulturološkim faktorima. Dakle, ova osobina obuhvata intelektualnu radoznaost, širok krug različitih interesovanja i otvorenost za promjene, prijemčivost za nove ideje i nova iskustva, intelektualnu radoznaost, preferenciju različitosti, potrebu za promjenom i nezavisnost mišljenja. Osobe koje su otvorene prema iskustvu su maštovite, otvorene prema unutrašnjim doživljajima, sklone eksperimentisanju i nekonvencionalne. Sa druge strane, osobe koje imaju slabije izraženu otvorenost su konvencionalnije, sklonije preferiranju poznatog u odnosu na novo, konzervativnog su duha, manje su radozna, umjerene u emocionalnim odgovorima i teško se prilagođavaju na bilo kakve promjene.

Ljudi s visokim skorovima na skali otvorenost prema iskustvu vjerovatnije će tražiti različita iskustva, prihvati novi i nepoznati i obraćati pažnju na svoja unutrašnja stanja. Ove osobe su znatiželjne i često uživaju u iznenađenjima. Otvorenost je pozitivno povezana s kreativnošću. Pokazalo se da oni koji su posebno otvoreni prema iskustvu imaju aktivniju maštu i više cijene estetiku i ljepotu, blagostanje i sreću. Za osobe sa ekstremno izraženom osobinom otvorenost, funkcionisanje u stereotipnim uslovima može biti otežano, te ukoliko su joj takvi uslovi nametnuti, osoba može biti jako nesrećna, te može imati probleme sa adaptacijom. Kod osoba sa ekstremno niskim skorovima na osobini otvorenost, može se ispoljiti potpuna preplavljenost strahom pri suočavanju sa promjenjivim okolnostima, a stabilno funkcioniše samo u uslovima ustaljenosti i sigurnosti uz strukturisane zahtjeve u okviru kojih se od nje neće tražiti fleksibilnost mišljenja i djelovanja.

3.6.6. Pozitivna i negativna valanca

Pozitivna i negativna valanca kao dimenzije samoevaluacije su se počele pojavljivati nakon istraživanja Tellegen & Waller (1999; prema Smederevac et al. 2010), koji su utvrdili da visoko vrijedni pridjevi pružaju značajne informacije o ličnosti i da ih ne treba isključiti iz taksonomske studije osobina. Najvažniji rezultat njihove studije je kreiranje dva velika evaluativna faktora: pozitivna i negativna valanca. Prema tradicionalnom shvatanju, tačna samoprocjena predstavlja jedan od osnovnih preduslova mentalnog zdravlja (Maslow, 1943; Rogers, 198; prema Smederevac et al., 2010).

Pozitivan pol pozitivne valence obuhvata indikatore izrazito visokog samovrednovanja, dok negativan pol obuhvata indikatore skromnosti i nedostatka potrebe da osoba sebi pridaje veliki značaj.

Ekstremno visok skor na dimenziji pozitivna valenca govori o izrazito naglašenom doživljaju superiornosti, egocentričnosti i narcizma. Iz ovog proizilazi dominantno i arogantno ponašanje, te potreba za divljenjem od strane drugih osoba, pa ovakvi pojedinci ostavljaju neprijatan utisak na svoju okolinu. Ukoliko izostane divljenje od strane okoline, osobe sa izrazito visokim skorovima na skali pozitivna valenca će to pripisati nesposobnosti drugih da shvate njenu posebnost, pa će to mišljenje ocijeniti kao nevažno. Negativna posljedica ovakvog ponašanja može biti socijalna neprilagođenost, odbačenost od drugih. Lična neprilagođenost se javlja ukoliko je ovakav stav osobe ishod latentne nesigurnosti u sopstvenu vrijednost.

Pozitivan pol negativne valence obuhvata negativno samovrednovanje, dok suprotan pol obuhvata indikatore obične, ni po čemu upadljive osobe. Ekstremno visok skor na negativnoj valenci su karakteristični za neke poremećaje ličnosti i obično se ogleda u povećanoj poddimenziji manipulativnost. Sa druge strane, niske skorove na poddimenziji negativna slika o sebi će postizati osobe koje su naivne i lakovjerne ili površne i nekritične prema sebi. Prosječni skorovi ukazuju na spremnost osobe da se posveti svojim nepoželjnim karakteristikama, ali i dovoljnu dozu vještine u interpersonalnim oodnosima koji oomogućuju postizanje određenih ciljeva.

3.6.7. Ličnost i organizaciono ponašanje

U savremenim organizacijama akcenat se sve više stavlja na važnost osobina ličnosti za radni uspjeh zaposlenika, a samim tim i za uspjeh cijele organizacije. Brojna istraživanja pokazuju da su osobine ličnosti značajan prediktor svih oblika organizacijskog ponašanja, stoga u okviru organizacijske psihologije ličnost zauzima jedno od centralnih mjesto.

Istraživanja su pokazala da su visoka savjesnost i prijatnost u negativnoj korelaciji sa negativnim organizacijskim ponašanjem, te da su negativni prediktori ovakvog ponašanja, dok je povezanost negativnog organizacijskog ponašanja sa ekstraverzijom i otvorenosti prema iskustvu niska (Sokić i sar., 2019). Jedno od istraživanja, koje je sprovedeno u velikim, srednjim i malim preduzećima u državnom i privatnom sektoru, je pokazalo da je niska prijatnost najsnažniji prediktor svih oblika nepoželjnog organizacijskog ponašanja (Ferrira i do Nascimento, 2016; prema Sokić i sar., 2019).

Emocionalna stabilnost je važan prediktor svih oblika organizacijskog ponašanja. Emocionalno nestabilni pojedinci najčešće su neodlučni po pitanju svoje karijere i biraju manje složene poslove. Kada se zaposle, emocionalno nestabilni pojedinci pokazuju manju radnu motivaciju. Emocionalna stabilnost je povezana sa boljim individualnim radnim učinkom, manjom količinom kontraproduktivnih radnih ponašanja i kvalitetnijom reakcijom na programe stručnog ospozobljavanja, zatim bolji timski rad (Krapić, 2005). Emocionalna stabilnost se pokazala pozitivnim prediktorom odgovornog organizacijskog ponašanja (Chiaburu et al., 2011).

Grupa istraživača (Barrick et al., 2001) je sprovodeći meta – analizu istraživale odnos između osobina ličnosti modela pet faktora i radnog učinka. Savjesnost se pokazala kao validan prediktor radne efikasnosti u svim zanimanjima. Utvrđeno je i da je emocionalna stabilnost prediktor kada je ukupna radna efikasnost bila kriterij, ali je njegov odnos prema specifičnim kriterijima efikasnosti i prema zanimanjima bio manje konzistentan od savjesnosti. Ostale dimenzije iz modela Velikih pet (ekstraverzija, otvorenost i prijatnost) se nisu pokazale kao značajan prediktor ukupne radne efikasnosti, ali su predviđale uspjeh u određenim zanimanjima ili specifičnim oblicima radne efikasnosti. Savjesniji pojedinci pokazuju veću motivaciju za stručno usavršavanje kao i dobru saradnju sa radnim kolegama (Krapić, 2005). Visoko savjesne osobe su manje sklone kontraproduktivnom ponašanju. Niska savjesnost doprinosi sklonosti ka kontraproduktivnom ponašanju što uključuje krađu, disciplinske probleme, korištenje nedozvoljenih supstanci, oštećivanje imovine organizacije kao i kršenje pravila organizacije (Salgado, 2002). U literaturi se savjesnost takođe navodi kao značajan prediktor altruizma i interpersonalne facilitacije, pa se, u skladu sa tim može povezati sa odgovornim organizacijskim ponašanjem (Krapić i sar., 2011). Negativna strana ove osobine ličnosti može biti pretjerana fokusiranost na detalje, te u skladu sa tim nemogućnost viđenja šire slike (Carpenter et al., 2009; prema Sokić i sar., 2019). Otvorenost prema novom iskustvu je u nekim istraživanjima povezana sa proaktivnošću pojedinca, sklonosću ka ličnom rastu, samoaktualizaciji, željom za moći, traženjem statusa. Ovim zaposlenicima rutina vrlo brzo može postati dosadna (Chiaburu et al., 2011).

Ekstraverzija se pokazala kao značajan prediktor uspješnog timskog rada kao i sručnog usavršavanja i treninga (Barrick et al., 2021). Nedostatak socijalnih kontakata na poslu kod ekstravertnih osoba može dovesti do povećanog apsentizma, te do smanjenja radne efikasnosti (Carpenter et al., 2009; prema Sokić i sar., 2019). Ekstrovertne osobe i osobe otvorene prema

novom iskustvu će češće nalaziti načine kako nešto u organizaciji i radu promijeniti na bolje (Chiabur et al., 2011), što je poželjno za poslove koji zahtijevaju kreativnost.

3.7. Osobine „mračne trijade“

Mračna trijada obuhvata tri toksične i zlonamjerne osobine: narcizam, psihopatiju i makijavelizam.

Mračna trijada je termin koji su razvili i predstavili Paulhus & Williams (2002) koji su opisali mračnu trijadu kao skup tri preklapajuće, ali jasne osobine: makijavelizam, psihopatija i narcizam. Ovi autori su primijetili da su zajedničke crte mračne trijade neugodnost, bezosjećajnost, egocentrizam, sklonost prevarama, nedostatak poniznosti, sklonost međuljudskoj manipulaciji i eksploataciji. Neka drugi autori takođe navode da kolektivno, osobine mračne trijade karakteriše ograničena empatija (Paulhus & Jones, 2015), posebno afektivni aspekti empatije (Wai & Tiliopoulos, 2012) i neslaganja, nepoštenje i ograničena poniznost (Book et al., 2015; Lee et al., 2013; Međedović, 2012; Dinića i sar., 2018).

Makijavelizam, narcizam i psihopatija su tri zasebna pojma, no s istraživačkog gledišta tri osobine koji se preklapaju. Istražujući ove osobine istraživači su pokušali razumjeti averzivnu, odnosno tamnu stranu ljudskog funkcioniranja koja postoji i dalje u prostoru „normalnog“, te se odnosi na socijalnu strategiju koja omogućava iskorištavanje drugih (Bučić, 2018). Za sve tri osobine mračne trijade zajednička je, u različitoj mjeri, zlonamjernost i dvoličnost, samoživost i agresija kao i emocionalna hladnoća (Goleman, 2020). Većina ljudi koji spadaju u mračnu trijадu ne kvalificuju se za psihijatrijsku dijagnozu, iako u krajnjem slučajevima klize u mentalnu bolest ili apsolutno ne poštuju zakon što je posebno slučaj sa psihopatama. Subklinički slučajevi osoba iz mračne trijade funkcionišu, rade i možemo ih sresti svuda, u radnim organizacijama, školama i svim ostalim mjestima na kojima se krećemo (Goleman, 2020).

Empatija je centralna sposobnost za prosocijalne interakcije, razumijevanje patnje drugih i ublažavanje sklonosti neprilagođenom agresivnom ponašanju (Preckel et al., 2018). U literaturi se najčešće navodi da upravo nedostatak empatije predstavlja zajedničko „jezgro“ osobinamračne trijade: makijavelizam, narcizam, psihopatija (Paulhus et al., 2002; Jones & Figueiredo, 2013) kao i njihova povezanost sa agresijom (Jones & Paulhus ,2010). Međutim, prema modelu mehanizma inhibicije nasilja, kako navodi Blair (1995), selektivno oštećenje emocionalnog prepoznavanja i

odgovora na znakove uz nemirenosti, kao što su uplašen i tužan izraz pogoršavaju agresiju kod psihopata (Blair et al., 2004). Manje se istraživo i manje se zna o vezi empatija – agresija u okviru druge dvije osobine mračne trijade. Heym et al. (2019) u svom istraživanju nalaze da je, pojedinačno, psihopatija najteža osobina u smislu njenih globalnih deficitova empatije i povezanost sa reaktivnom agresijom, makijavelizam proizvodi manje izražene, ali specifičnije deficite, dok je narcizam pošteđen ove povezanosti. Sve tri osobine mračne trijade dijele deficit afektivne empatije, sebičnost i tvrdoglavost, te manju brigu o drugima. Međutim, ovaj zajednički deficit u perifernom odgovoru ne pokreće indirektnu agresiju u odnosima. Ovi nalazi sugerisu da je osobine mračne trijade najbolje posmatrati kao tri nezavisne osobine ličnosti, a ne kao zajedničko (latentno) jezgro dijade ili trijade, barem u predviđanju ovih specifičnih empatičkih deficitova i indirektne relacijske agresije.

Pojedinci koji imaju visoke rezultate na upitnicima „mračne trijade“, smatraju se nepovjerljivim i neromantičnim kao partneri u vezi (Johason et al., 2013), te kao hladni roditelji, opsjednuti kontrolom i često skloni da izdaju svoje kolege. Mračna trijada ima toksične posljedice za one koji su u kontaktu sa osobama sa mračnim crtama ličnosti. S druge strane, mračna trijada ima i pozitivne dijelove: posebno u takmičarskim situacijama. Pojedinci sa obilježjima „mračne trijade“ mogu biti lojalni prijatelji, efektivni lideri i herojski spasioci (Lyons, 2019).

Osobine mračna trijada su bile predmet brojnih studija unutar organizacijskog okruženja (npr. Nübold et al., 2017; Palmer et al., 2017; Prusik & Szulawski, 2019; Wu et al., 2019). Palmer et al. (2017) su proučavali uticaj osobina mračne trijade na organizaciono ponašanje i moderirajuću ulogu percipirane organizacijske podrške. Njihovi rezultati sugerisu da zaposlenici s povišenim nivoom narcizma ili psihopatije imaju tendenciju da ispoljavaju različita kontraproduktivna organizaciona ponašanja (npr. sabotaža, zlostavljanje, krađa, smanjena proizvodnja). Kada je u pitanju makijavelizam, iako su korelacije između makijavelizma i kontraproduktivnog ponašanja bile pozitivne, nije se mogla utvrditi uzročna veza između njih.

3.7.1. Makijavelizam

Makijavelizam se definiše kao manipulativna osobina ličnosti ili kao nivo do kojeg osoba misli da su ljudi manipulativni (Douglas et al., 2012). Termin makijavelistički dolazi od talijanskog diplome Niccola Machiavellia koji je 1513. godine napisao studiju „*Vladar*“ (Machiavelli, 1966/ 1513; prema Larsen & Buss, 2008). Machiavelli je tvrdio da vladar koji ima jasno postavljen cilj mora biti spreman preuzeti različite poteze i koristiti manipulativne strategije poput laganja ili laskanja kako bi došao do ostvarenja svojih ciljeva.

Makijavelizam predstavlja krajnje sebičnu orijentaciju koju karakteriše sklonost ka manipulativnom ponašanju, zloupotrebi drugih ljudi što je često praćeno nedostatkom empatije, proračunatim stavom prema ljudskim odnosima, fokusu na ostvarivanje svog vlastitog cilja često na račun drugih uz uvjerenje da cilj opravdava sredstva bez obzira koliko nemilosrdno ponašanje bilo. Cinizam, naročito u vezi sa moralnošću i etikom, i obmane, naročito u partnerskim vezama su takođe karakteristične za makijavelizam. Makijavelisti imaju sposobnost da svaku situaciju preokrenu u svoju korist na veoma jednostavan i lak način. Ljude posmatraju kao objekte kojima će manipulisati kako bi dostigli svoje ciljeve. Imaju tendenciju da voljno manipulišu drugima i uživaju u tome da ih uspješno prevare (Jones & Paulhus, 2014.).

Neki istraživači navode da je makijavelizam osobina ličnosti koju karakteriše manipulativni interpersonalni stil i spremnost da se iskoriste drugi (Brewer & Abell, 2017), te da su makijavelistički pojedinci obično cinični, manipulativni, tajnoviti i sumnjičavi, izbjegavaju norme i nemaju empatiju, koji obično slijede utilitarne modele (Jaffé et al., 2019; Ináncsi et al., 2016).

Makijavelista dijeli mnogo crta sa druge dvije crte mračne trijade, kao što su neprijatna narav i sebičnost. Ali makijavelista, navodi Goleman (2022), mnogo više nego narcis i psihopata, ostaje raealističan u pogledu sebe i drugih, ne iznosi naduvene zahtjeve, niti teži da ostavi utisak. Makijavelista teži da stvari vidi jasno, kako bi ih što bolje iskoristio.

Empatija makijaveliste je po pravilu usmjerenja samo ka jednom cilju, mogu se usredsrediti na nečije emocije uglavnom onda kad tu osobu žele da iskoriste za sopstvene ciljeve. Makijavelisti su hladni i oskudni u emocionalnom izražavanju. Njihova hladnoća je, kako navodi Goleman (2022), posljedica izostanka obrade emocija kako onih u sebi, tako i tuđih. U organizacionom okruženju, makijavelisti obično zauzimaju vodeće pozicije, sa kojih uspijevaju manipulisati i

kontrolisati druge. Manje su spremni da se pridržavaju pravila i procedura, fokusirajući se na svoju moć nad onima oko sebe (D'Souza, 2015). Makijavelisti su obično osjetljivi na društveni i organizacijski kontekst i mogu mijenjati svoje taktike, od saradnje do takmičenja, kada je to potrebno (Czibor, 2012). Ponekad se angažuju u emocionalnoj manipulaciji između zaposlenih, te mogu usmjeriti ljude da djeluju jedni protiv drugih (Austinet al., 2007). Makijavelisti takođe mogu širiti glasine o svojim kolegama, sakriti važne informacije o poslu. Rezultati nekih istraživanja (Maftei et al., 2021) potvrđuju značajnu vezu između neetičkog ponašanja i povezanih ponašanja koje izražavaju pojedinci visokog makijavelizma, kao što je širenje glasina o svojim saradnicima, skrivanje važnih informacija o poslu ili ocrnjivanje drugih saradnika. Ovakvi nalazi su u skladu sa nalazima ranijih istraživanja (Levashina & Campion, 2006; Czibor, 2012; Roulin & Bourtage, 2017). U poređenju sa psihopatama i narcisima, veća je vjerovatnoća da će osobe sa naglašenim makijavelizmom lagati tokom intervjua za zapošljavanje kako bi dobili posao i rijetko pokazuju poniznost (Levashina & Campion, 2006; Roulin & Bourdage, 2017).

3.7.2. Narcizam

Konstrukt narcizam je dobio ime po karakteru „Narcis“ iz grčke mitologije, koji se utopio nakon što se zaljubio u svoj vlastiti odraz u vodi.

Zdravi narcizam nastaje iz shvatanja dojenčeta da je ono centar svijeta, te da su njegove potrebe prioritet u odnosu na sve drugo. Tokom odrastanja taj stav sazrijeva u pozitivnu sliku o sebi i daje osobi neophodno samopouzdanje koje odgovara njenim sposobnostima što predstavlja bitnu komponentu uspjeha. Kada nemaju dovoljno razvijeno samopouzdanje, osobe odustaju od sposobnosti ili snaga koje posjeduju, ne koriste ih dovoljno i na pravi način.

Međutim, nezdravi, naglašeni narcizam karakteriše duboka potreba za pretjeranom pažnjom i divljenjem, pohvalama i priznanjem od strane drugih kao i „grandiozna“ slika o sebi koja često proizilazi iz toga što narcisi ne uspijevaju prihvati vlastita ograničenja. Karakteriše ih izražena egocentričnost, razmišljaju samo o sebi, svojim željama i potrebama dok su drugi ljudi tu samo da zadovolje njihove potrebe. Moto narcisa bi mogao da glasi: „Drugi postoje da bi mene obožavali.“ Nedostaje im empatija i ravnodušni su prema tuđim emocijama. Upravo sposobnost empatije pravi razliku između zdravih i nezdravih narcisa (Goleman, 2000). Visoko narcistične osobe misle da su posebne i jedinstvene u smislu da su uspješnije, pametnije i da izgledaju bolje

od drugih. Misle da društvena pravila i norme ne važe za njih. Ovo se može odnositi na bilo koju društvenu normu, pa i odgovornosti na poslu. Uložiće napor da budu pristojni i ljubazni, međutim, ukoliko ih neko ili nešto isprovocira, automatski će prestati sa ljubaznim ponašanjem. Usljed nepoštovanja društvenih pravila, vrlo su nepredvidivi. Njihovi odnosi sa drugima su veoma površni, čega ni sami često nisu svjesni. Skloni su da kritikuju i omalovažavaju druge i misle da im to pravo pripada, pnašaju se vrlo arogantno i oholo, dok su, sa druge strane, sami veoma osjetljivi na kritiku i svaku kritiku upućenu njima će protumačiti kao znak da ljudi nisu svjesni njihove genijalnosti, te su skloni burnom reagovanju sa ispoljavanjem bijesa i težnjom za osvetom.

Narcisi smatraju da zaslužuju samo najbolje i kada nešto žele, uvjereni su da na to imaju pravo i drugi argumenti im ne trebaju. Ovo je za narcise sasvim racionalno koliko god nelogično zvučalo. Narcisi čine ono što u tom momentu žele i čine to čak i ako znaju da će drugi biti povrijeđeni ili na bilo koji način pogodjeni njihovim postupkom. Ne brinu zbog toga jer smatraju da na nemoralno ponašanje imaju puno pravo. Imaju naglašenu sposobnost otkrivanja tuđih slabosti, te su spremni vrlo manipulativno iskoristiti te slabosti da bi zavarali i prevarili svoje žrtve. Od drugih očekuju potpunu odanost i pokornost bez opiranja. Ukoliko ne dobiju onoliko pažnje koliko žele i očekuju, mogli bi pokazivati znakove depresije. Uopšteno gledano, ove osobine i ponašanja se pretvaraju u veoma neugodne međuljudske interakcije.

Narcističnim osobama je rutina dosadna, oni uživaju u teškim izazovima, stoga dobro funkcionišu u sredinama sa evidentnim stresom. Privlače ih teški, odgovorni poslovi izloženi očima javnosti, poslovi na kojima mogu dobro da ispolje svoje talente i na kojima mogu da osjete divljenje drugih. Najviše napora narcisi ulažu i najbolje rezultate postižu, navodi Goleman (2020), kada ih očekuje velika nagrada.

U poslovnom svijetu narcistične osobe vrlo često mogu biti izuzetno uspješni lideri. Psihoanalitičar koji je proučavao i liječio narcistične lidere, Majkl Makobi, kako navodi Goleman (2020), navodi da narcistični lideri mogu biti izuzetno efikasni u savremenom poslovnom svijetu, te da ih je sve više među liderima. Zdravi narcistički lideri su sposobni za preispitivanje sebe, imaju osjećaj za budućnost, otvoreni su za nove informacije, aktivni, vjerovatnoće donositi dobre odluke i mala je vjerovatnoća da će ih dešavanja zateći nespremne. Za razliku od njih, nezdravi narcisiteže za divljenjem više nego za ljubavlju. Oni su sposobni da uvjerljivo iznose svoje vizije i veoma su sposobni da privuku sljedbenike. Često su inovatori u poslu jer imaju naglašenu potrebu da postignu nešto više. Razlog ovakvog njihovog djelovanja nisu visoka

unutrašnja mjerila uspješnosti, nego želja za povoljnostima koje idu uz posao i slavu koju postignuće donosi. Visoko narcistične osobe slobodno i agresivno ostvaruju svoje ciljeve jer nisu zainteresovane niti zabrinute da li njihovi postupci nanose štetu ili povređuju druge ljudе. Prema Makobiju, navodi Goleman (2020), ovakvi lideri se mogu učiniti privlačnim u vrijeme velikih komešanja i promjena, bar zbog smjelosti da promovišu program koji donosi radikalne promjene. Empatija nezdravih narcisa je selektivna. Oni neće da vide one koji ne pothranjuju njihovu težnju ka slavi, a u odsustvu empatije oni ne žale nikoga i ravnodušni su prema potrebama i osjećanjima zaposlenih. Zdravi narcisi, za razliku od nezdravih, imaju osjećaj sopstvene vrijednosti. Nezdravim narcisima nedostaje osjećaj sopstvene vrijednosti, te je za njih karakteristična unutrašnja nesigurnost. To je razlog za neprihvatanje fidbeka koji vide kao napad na sebe i ranjivi su na svaku kritiku. Oni ne slušaju, ne prikupljaju informacije iz različitih izvora, već selektivno prihvataju podatke koji podržavaju njihove stavove, a suprotne činjenice odbacuju.

Iako selektivno mogu biti veoma šarmantni, narcisi isto tako mogu biti veoma neprijatni. Njih ne privlači emocionalna bliskost, veoma su takmičarski orijentisani, cinični i nepovjerljivi prema drugima. Veoma rado iskorištavaju ljudе sa kojima žive, veličaju sebe čak i po cijenu vrijeđanja ljudi koji su im bliski. Za sebe, po pravilu, misle da su dopadljivi.

Goleman (2020) navodi da se nerealistično naduvavanje sebe, koje je karakteristično za narcise, češće sreće u kulturama u kojima se više podstiču ambicije pojedinca nego zajednički uspjeh koji se podržava u tzv. kolektivnim kulturama kakve preovlađuju u istočnoj Aziji i Sjevernoj Evropi.

3.7.3. Psihopatija

Psihopatiju karakteriše psihološka sebičnost, sklonost kršenja zakona, pravila i normi, odsustvo kajanja, nedostatak odgovornosti, bezosjećajnost, agresivnost i hladnoćа, eksploracija i obmanjivanje drugih kao i bezobzirno zanemarivanje sigurnosti sebe i druge.

Za psihopate drugi su uvijek meta koju treba prevariti, upotrijebiti i odbaciti. Iako postoje određene sličnosti sa makijavelistima i narcisima, specifično za psihopate je da ne osjećaju nikakvu anksioznost. Oni su imuni na stres i ostaju mirni i u situacijama u kojima bi se mnogi drugi uspaničili i potpuno su ravnodušni na posljedice zbog kojih drugi poštuju zakon. Ta hladnokrvnost znači da psihopate mogu biti opasni na način koji se rijetko sreće kod makijavelista

i narcisa. Psihopate nemaju empatiju, teško im je da razlikuju čak i strah od tuge na licima ili u glasu drugih ljudi. Osobe koje imaju psihopatske osobine traže trenutno zadovoljenje svojih potreba, nemaju osjećaj krivice i savjesti, manje su skloni doživljavanju neugodnosti i ne uspijevaju naučiti iz kazne za nedjela (Hare, 1985).

Istraživanja sa snimanjem mozga grupe kriminalnih psihopata ukazuju na pomanjkanje sistema kola koji se stiče u amigdali kao i na nedostatak u prefrontalnoj oblasti koja inhibira impulse (Goleman, 2020). Okrutnost psihopate je „bezosjećajna“ jer su oni doslovno utrnuti pred ljudskom patnjom i nesrećoom.

Psihopate mogu biti veoma spretni u socijalnoj kogniciji, mogu da naslute misli duge osobe i osjećanja i da djeluju u pravcu u kojem žele. Vrlo su manipulativni, patološki lažu, te umiju da budu društveno uglađeni i šarmantni.

Mnoge psihopate su već kao djeca ispoljavali bezosjećajnost, izostajanje emocionalne brige i nježnosti, nisu opažali emocionalnu bol drugih kao ni kočnice za sopstvenu zlobu ili okrutnost. Siledžijstvo, zastrašivanje, započinjanje tuča, prisiljavanje na seks, podmetanje požara i ostali zločini protiv imovine i ljudi su rani znakovi psihopatije (Goleman, 2020).

3.7.4. Osobine „mračne trijade“ i radno ponašanje

Iako su istraživanja pokazala da su neke osobine ličnosti u okviru koncepta Velikih pet korisne za uopšteno objašnjenje karakteristika koje utiču na ponašanje u organizaciji, naučnici posebno ističu da se specifičnim negativnim osobinama iz okvira „mračne trijade“ mogu objasniti disfunkcionalna ponašanja na radnom mjestu (Judge et al., 2016; Dostanić i Gojković, 2019). Makijavelisti su skloni iskorištavanju i nepoštovanju saradnika, nisu spremni da sarađuju sa drugima ako u tome ne vide vlastitu korist, a ponekad njihov pesimističan pogled na svijet umanjuje motivaciju saradnika. S obzirom na to da je za uspješnost u radu potrebna saradnja sa drugima, makijavelisti mogu pokazati radnu neefikasnost (O'Boyle et al., 2012).

Narcisoidne osobe imaju tendenciju da se loše ponašaju prema podređenima, a velika samopromocija potkopava njihovu ukupnu efikasnost. Ove osobe su sklone da preuzimaju i zasluge za posao koji je obavio neko drugi, a ako ostvare neuspjeh pripisuju ga drugima. Osobe sa naglašenim osobinom psihopatije ne iskazuju poštovanje prema saradnicima, ali ni prema klijentima, veoma često ne poštuju rokove, te tako mogu dovesti saradnike u neugodne situacije.

Psihopate ne osjećaju krivicu ukoliko nešto loše urade. Socijalne norme im nisu važne. Sve navedeno dovodi do toga da njihovi saradnici, a i klijenti nemaju povjerenja u njih. Zaključno, u većini slučajeva, psihopatija i radna uspješnost su slabo povezane.

Osobe sa izraženim osobinama „mračne trijade“, makijavelisti, narcisi i psihopate ne posmatraju radne odnose kao većina ljudi. U radnim odnosima oni nisu očigledno neprijatni niti ometajući, ali njihova spremnost da previde obaveze i reciprocitet, nedostatak empatije i emocionalne posvećenosti drugima, vrednovanje nagrada i troškova, otežavaju međuljudske odnose. Karakteriše ih sklonost ka socijalno averzivnom ponašanju što u polovnom kontekstu podrazumijeva niz ponašanja koja neposredno ili odloženo štete ostvarivanju postavljenih organizacijskih ciljeva kao što su društvena zlonamjernost, samopromocija, nedostatak empatije i agresivnost (Paulhus & Williams, 2002; Zeigler-Hill & Marcus, 2016).

Prethodno rađena istraživanja pokazuju da osobine „mračne trijade“ obuhvataju široku paletu ponašanja koji mogu doprinijeti lošim društvenim odnosima. Autori pomenutih istraživanja navode da su osobine „mračne trijade“ povezane s ponašanjima kao što su gresivne tendencije (Jones & Paulhus, 2010), ograničene empatičke sposobnosti (Jonason & Krause, 2013; Jonason et al., 2013), međuljudski odnosi koji odražavaju kombinaciju težnje ka dominaciji i neprijateljstvu (Jonason & Webster, 2012; Jones & Paulhus, 2010), spremnost da se koriste strategije prisile za ostvarivanje ciljeva, malo brige za druge (Zuroff et al., 2010), slabija samokontrola i manipulativno ponašanje u radnom okruženju i sklonost korištenju obmana (Baughman et al., 2014; Book et al., 2015). Paulhus & Williams (2002) nalaze da neklinički uzorak ispitanika koji ispoljavaju osobine „mračne trijade“ pokazuju korelaciju sa osobinom neugodnost iz konteksta Velikih pet, stoga je njihova destruktivnost uz nemirujuća. Niski skorovi na skali neuroticizma, te minimalna anksioznost psihopata u kombinaciji sa neugodnosću čini ih najpodmuklijim, najopasnijim u međuljudskim odnosima. Niska savjesnost je takođe uočena kod psihopata i makijavelista od strane istih autora (Paulhus & Williams 2002). Istraživanja pokazuju da ljudi koji imaju visoke skorove na ovim osobinama imaju veću vjerovatnoću da će uzrokovati socijalne nevolje i stvarati ozbiljne probleme za organizaciju, pogotovo ako su na rukovodećim pozicijama. Oni su obično manje saosjećajni, susretljivi, empatični, zadovoljni svojim životima i manje vjeruju da su oni i drugi ljudi dobri (Tsukayama et al., 2019).

Neka istraživanja sugeriraju da osobine poznate kao „mračna ličnost“ značajno mogu uticati na organizacijske ishode (Furnham et al., 2014; Muris et al. 2017; Španija et al., 2014).

Prema navodima Mathisen et al. (2011), negativne crte ličnosti, uključujući i osobine „mračne trijade“ su glavni prediktori neprijateljskih i kontraproduktivnih ponašanja u radnom okruženju, niskog nivoa prijatnosti i savjesnosti, visokog nivoa neuroticizma kao i doživljenog stresa. DeShong et al. (2015) su utvrdili da su za predviđanje kontraproduktivnih ponašanja najučinkovitije osobine „mračne trijade“ jer su sve tri dimenzije (makijavelizam, narcizam i psihopatija) uspjele objasniti to ponašanje.

Kontraproduktivno ili nepoželjno radno ponašanje podrazumijeva voljno, namjerno, ne slučajno ponašanje zaposlenog koje je u suprotnosti sa interesima organizacije, te može dovesti u pitanje ciljeve organizacije, nanjeti štetu samoj organizaciji ili ljudima u organizaciji. Neka od tih ponašanja mogu biti: zloupotreba informacija, zloupotreba vremena i resursa organizacije, ponašanja koja narušavaju sigurnost, izostajanje sa posla, smanjen kvalitet rada, neadekvatna verbalna i fizička postupanja, izbjegavanje radnih obaveza, zloupotreba drugih, zlostavljanje drugih na radu, krađe, sabotaže, korištenje alkohola, korištenje droga, uništavanje organizacijske imovine i slično. Dostanić i Gojković (2019) se takođe slažu da su makijavelizam i psihopatija nedvosmisленo kontraproduktivne osobine, te da čak i ukoliko su ispodprosječno i prosječno izražene djeluju maligno na međuljudske odnose i organizaciju u cjelini nezavisno od hijerarhijskog položaja zaposlenih ili vlasničke strukture organizacije. Isti autori nalaze da narcizam može uslovno biti poželjna osobina predanosti organizaciji ukoliko se lična ambicija i cilj podudaraju sa organizacijskim, posebno kod zaposlenih u organizacijama s državnom vlasničkom strukturu (Dostanić i Gojković, 2019). Korist za organizaciju će potrajati, kada je u pitanju narcizam, onoliko dugo koliko traje lična korist. Negativne posljedice nesklada između lične koristi narcisoidne ličnosti i interesa organizacije mogu biti veoma velike Još neka istraživači nalaze da su kontraproduktivna (nepoželjna) radna ponašanja pozitivno povezana sa sve tri komponente mračne trijade dok su viši skorovi na skali makijavelizma i psihopatije povezani sa smanjenjem kvaliteta obavljanja poslova (O' Boyle et al., 2012).

4. Emocionalna inteligencija

Termin „emocionalna inteligencija“ je nastao na temelju radova Pitera Saloveja & Džona Majera (1990), a za njegovu popularizaciju je zaslužan Danijel Goleman koji je 1995. godine objavio knjigu „Emocionalna inteligencija“.

Zapažanja istraživača, pema Robbins & Judge (2010), su da se inteligencija bolje može shvatiti ukoliko se raščlani na sljedeće poddijelove: kognitivna, društvena, emocionalna i kulturnalna. Razumijevanje koncepcije emocionalne inteligencije temelji se na razumijevanju njena dva sastavna dijela: inteligencija i emocije. Psiholozi inteligenciju objašnjavaju kao sposobnost objedinjavanja i odvajanja pojmove, procjenjivanja i logičkogzaključivanja, te apstraktnog mišljenja. Emocije spadaju u afektivnu sferu mentalnihfunkcija. Ona obuhvataju raspoloženja, emocije, sudove, ostala osjećajna stanja,umor i energiju (Salovey & Sluyter, 1999).

Emocionalna inteligencija je skup sposobnosti koje uključuju uočavanje, razumijevanje, regulaciju, izražavanje i upravljanje svojim emocijama i emocijama drugih ljudi (Takšić i sar., 2006).

Emocionalna inteligencija je sposobnost osobe da prepozna i upravlja emocionalnim znakovima i informacijama (Robbins& Judge, 2010, str. 278).

Emocionalna inteligencija obuhvata bolje razumijevanje sebe, hrabrost da se zauzme za svoje ciljeve, da se grade odnosi sa drugima i uspješno prevazilaze životni izazovi.

U literaturi se pominje da je osnova za pojavu konstrukta „emocionalna inteligencija“ u Gardnerovo teoriji višestrukih inteligencija i Sternbergovo teoriji inteligencije. Prema višestrukoj teoriji Gardnera, socijalna inteligencija se dijeli na interpersonalnu i intrapersonalnu (Gardner, 1983). Interpersonalnu inteligenciju Gardner definiše kao znanje o unutrašnjim aspektima osobe, tj. pristup svojim osjećajima, rasponu emocija, mogućnost razlikovanja tih osjećaja i imenovanje osjećanja, traženje značenja u njima i razumijevanje uzroka vlastitog ponašanja.

Sternberg je u svojim istraživanjima utvrdio da snalaženje u svakodnevnim situacijama zahtijeva drugačije sposobnosti od onih koje mjere klasični testovi inteligencije, pa je uz analittičku i kreativnu, uvrstio i praktičnu inteligenciju. Oslanjajući se na ovu osnovu, Salovej & Majer (1990) su postavili teorijske odrednice konstrukta emocionalne inteligencije.

U pogledu razvoja konstrukta emocionalne inteligencije moglo bi se govoriti o dva razdoblja. U prvom razdoblju publikovano je desetak članaka u naučnoj psihološkoj literaturi koji su se odnosili na sam konstrukt. Drugo razdoblje počinje objavljinjem Golemanove knjige „Emocionalna inteligencija“ nakon čega počinje ekspanzija istraživanja i radova koji se bave oovim konstruktom.

Opisujući emocionalnu inteligenciju kao sposobnost praćenja svojih i tuđih osjećanja i emocija i upotrebe tih informacija u razmišljanju i ponašanju, Salovey & Mayer (1990) su dali

prvu definiciju emocionalne inteligencije. 1997. godine, smatrajući da ova definicija nije dovoljno sveobuhvatna, nastaje od strane istih autora, nova, proširena definicija emocionalne inteligencije. Emocionalna inteligencija, po novoj definiciji, uključuje sposobnost tačnog zapažanja, procjene i izražavanja emocija; sposobnost uviđanja i generisanja osjećanja koja olakšavaju mišljenje; sposobnosti razumijevanja emocija i znanja o emocijama i sposobnost regulisanja emocija u svrhu promocije emocionalnog i intelektualnog razvoja. Onaj ko posjeduje navedene sposobnosti se smatra dobro prilagođenim emocionalno vještim pojedincem, dok onaj ko ih ne posjeduje u dovoljnoj mjeri može biti oštećen u emocionalnom i socijalnom funkcionisanju.

Golemanova definicija emocionalne inteligencije govori da se ona sastoji od sposobnosti kao što su mogućnost motiviranja samoga sebe i ustrajavanje unatoč poteškoćama i frustracijama; obuzdavanje impulzivnosti i odgađanje trenutka primanja nagrade; reguliranje svojih raspoloženja i onemogućavanje uzrujanosti da zaguši sposobnost razmišljanja; saosjećanje i nadanje (Goleman, 1997). Danijel Goleman je tvrdio da je prognoza budućeg ponašanja na temelju elemenata emocionalne inteligencije moguća jer se dio životne uspješnosti koji se ne može pripisati kognitivnoj, može pripisati emocionalnoj inteligenciji (oko 80% životnih ishoda). Istraživanja su, takođe pokazala, kako navodi Goleman, nezavisnost emocionalne inteligencije u odnosu na akademsku, da uopšte ne postoji veza između ocjene na IQ testovima i emocionalnog zdravlja ili da akademska inteligencijaima vrlo malo veze s emocionalnim životom te da i najpametniji među nama mogu pokleknuti strasti i samovoljnim impulsima, odnosno osobe s visokim koeficijentom inteligencije mogu nevjerljivo loše upravljati svojim životom (Goleman, 1997). IQ čini tek oko dvadeset posto faktora koji određuju životni uspjeh, što znači da je 80 posto faktora ostavljeno ostalim uticajima.

Od svog uvođenja u psihologiju, pojam emocionalna inteligencija je korišten na različite načine. Emocionalna inteligencija se određuje, prema jednoj grupi teorijskih razmatranja, kao kognitivna sposobnost, te se pažnja istraživača usmjerava na izučavanje specifičnih sposobnosti unutar ovog domena. Prema drugoj grupi teorijskih razmatranja, emocionalna inteligencija svojim obimom izlazi iz okvira sposobnosti i zadire u domen ličnosti (Mayer et al., 2008), tese na osnovu ovakvih polazišta pravi jasna razlika između modela emocionalne inteligencije kao sposobnosti i tzv. mješovitih modela emocionalne inteligencije.

Goleman je proširio značenje termina emocionalna inteligencija izvan njegovog originalnog značenja i definisao emocionalnu inteligenciju kao poznavanje vlastitih emocija,

upravljanje emocijama, samomotivacija, prepoznavanje emocija u drugima, snalaženje u vezama. Na taj način su u Golemanov model emocionalne inteligencije uključeni konstrukt poput optimizma, savjesnosti, motivacije, inteligencije kao i specifične socijalne i komunikacijske vještine.

Danijel Goleman je dao najdetaljniju podjelu emocionalne inteligencije. Emocionalnu inteligenciju dijeli na društvenu i ličnu.

Ličnu emocionalnu inteligenciju čine:

1. Samosvijest (emocionalna svijest, samoprocjena, samopouzdanje);
2. Samoregulacija (samokontrola, samosvjesnost, inovativnost);
3. Motivacija (postizanje uspjeha, opredjeljenje, inicijativa, optimizam).

Društvena emocionalna inteligencija se sastoji od:

1. Socijalnih znanja (razumijevanja drugih, razvijanja drugih, orijentacija na pomoć drugima, uticaj na raznolikost, politička svijest);
2. Socijalnih vještina (uticaj na druge, komunikacijske vještine, upravljanje konfliktima, vođenje, moć izgradnje odnosa, moć katalizacije, sposobnost saradnje, timski rad).

4.1. Samosvijest

Prva komponenta emocionalne inteligencije je **svjesnost o sebi - samosvijest**. Samosvijest podrazumijeva prepoznavanje vlastitih unutrašnjih stanja, osjećaja i njihovog uticja na nas i druge, duboko razumijevanje vlastitih emocija, prepoznavanje snaga, slabosti, potreba i nagona, uvjerenost u vlastite vrijednosti i sposobnosti. Osobe sa visokim nivoom samosvijesti su veoma iskrene u odnosu na sebe i na druge, nisu pretjerano kritične ni samokritične, niti imaju nerealna očekivanja. Ove osobe prepoznaju kako njihova osjećanja utiču na njih, na druge ljude, ali i na njihov radni učinak. Odluke ljudi sa visokim nivoom samosvijesti su u skladu sa njihovim suštinskim vrijednostima. Goleman (1998) navodi da su osobe sa visokim nivoom samosvijesti veoma uspješne u radu sa zahtjevnim klijentima. Oni razumiju uticaj ovakvih klijenta na njih i njihovo raspoloženje. Ovo su osobe koje imaju visoko samopouzdanje, svjesne su svojih sposobnosti, ali i ograničenja. U radu se oslanjaju na svoje snage. Ipaak ove osobe tačno znaju kada treba da potraže pomoć drugih. Samosvijest je bitna temeljna vještina za tri emocionalne kompetencije:

- *Emocionalna svjesnost:* shvatanje načina kako naše emocije utiču na naš rad i sposobnost da naše vrijednosti usmjeravaju naše odluke;
- *Tačna samoprocjena:* iskren osjećaj svoje lične snage i ograničenja, jasna vizija onoga što želimo da poboljšamo i sposobnost da učimo iz iskustva;
- *Samopouzdanje:* hrabrost koja potiče iz sigurnosti u svoje sposobnosti, vrijednosti i ciljeve.

Osobe sa izraženom emocionalnom svjesnošću znaju koje emocije osjećaju i zašto, uviđaju vezu između svojih osjećanja i onog što misle, kažu, rade, shvataju kako njihova osjećanja utiču na njihov rad, imaju svjesnost o svojim vrijednostima, ciljevima koja ih vodi. Svjesnost o tome kako naše emocije utiču na ono što radimo, bazična je emocionalna sposobnost. Takva svjesnost je naš vodič za fino podešavanje svakog rada na poslu, upravljanje svojim neposlušnim osjećajima, usklađivanje sa osjećajima ljudi oko nas, održavanje motivacije i razvoj dobrih društvenih vješina u radu uključujući i vještine rada u timu i one koje su bitne za rukovođenje (Goleman 2022, str.58). Osoba koja ima visok nivo emocionalne svjesnosti u svakom trenutku je svjesna svojih osjećaja i često prepoznaje kako se ti osjećaji manifestuju u tijelu. Ona te osjećaje može iskazati na društveno prihvatljiv način.

Osobe sa izraženom sposobnosti precizne samoprocjene su svjesni svojih snaga i slabosti, uče iz iskustva, otvoreni su za iskrene reakcije, nove perspektive, neprekidno učenje i razvoj samih sebe, pokazuju smisao za humor. Istraživanja među nekoliko stotina menadžera iz dvanaest različitih organizacija su pokazala da poredeći menadžere koji su posustali u svom radu sa onima koji su dobro radili, obe grupe su imale slabosti, ali je ključna razlika bila u tome što neuspješni menadžeri nisu uspjeli učiti na svojim greškama i nedostacima, bili su mnogo manje otvoreni prema vlastitim manama i često su bili drski prema ljudima koji su ih upozoravali na njih. Dakle, nisu činili ništa da bi se promijenili. Istraživanje je pokazalo da je preciznost samoprocjene bila znak vrhunskog rada, a slabijim radnicima je upravo ova procjena nedostajala. Nije riječ o tome da uspješni radnici imaju neograničene mogućnosti, nego da su svjesni svojih ograničenja i shodno tome znaju šta treba poboljšati ili znaju kako treba raditi sa drugima koji imaju sposobnost koja njima nedostaje (Goleman, 2022). Goleman navodi da najbolji radnici namjerno traže reakcije okruženja: oni namjerno žele čuti kako ih drugi vide, shvatajući da je to važna informacija. To je jedan od razloga zašto samosvjesni ljudi bolje rade. Njihova samosvijest im pomaže u stalnom procesu samousavršavanja. Prema rezultatima studije o nekoliko stotina radnika iz oblasti

informatičara, revizora i sličnih zanimanja koje je obavljeno u kompanijama AT&T i 3M, Robert Kelley sa univerziteta Carnegie – Mellon (prema Goleman, 2022) poznavanje svojih snaga i slabosti, te pristupanje radu u skladu sa tim sposobnošću je gotovo svih uspješnih radnika.

Osobe sa visokim samopouzdanjem imaju jak osjećaj za svoje vrijednosti isposobnosti, samouvjereno predstavljaju sebe, imaju „prisutnost“, mogu zastupati i nepopularne stavove, odlučni su i sposobni donositi čvrste odluke bez obzira na pritiske. Samopouzdanje daje osobi potrebnu sigurnost u sebe da se upusti u nešto ili istupi kao vođa. Za one kojima nedostaje samopouzdanje, svaki neuspjeh potvrđuje osjećaj nesposobnosti. Nedostajanje samopouzdanja može se ispoljiti u vidu osjećaja bespomoćnosti, nemoći i sumnje u sebe. Sa druge strane, krajnje samopouzdanje može izgledati kao arogancija, posebno ako osobi nedostaju društvene vještine. Studija rađena na uzorku od 209 medicinskih sestara, navodi Goleman (Goleman, 2022) je pokazala da su se one sa visokim samopouzdanjem sukobile sa ljekarima ili, ako tako ne bi uspjele ispraviti stvari, obratile bi se nadređenom. Samopouzdane sestre su smatrali da se iskazivanjem njihovog neslaganja problem kojinastaje vezano za pacijente može uspješno riješiti. Sestre sa nedostatkom samopouzdanja, umjesto da se suprotstave, su davale iskaze o potencijalnom otkazu. Goleman navodi da, bez obzira na vrstu posla ili organizacije, osobe koje imaju visoko samopouzdanje biće najspremniji preuzeti rizik da istupe i upozore na probleme ili nepravdu u radnoj organizaciji, ostali ili samo nejasno to iskazuju ili daju otkaz.

4.2. Upravljanje emocijama

Druga komponenta emocionalne inteligencije je samoregulacija (upravljanje emocijama). Prema Golemanu (1998) naše emocije su biološki impulsi koje mi ne možemo ukinuti ali možemo uspješno upravljati njima. Ova komponenta emocionalne inteligencije podrazumijeva upravljanje emocijama u smislu da one budu tačno prepoznate, osviješćene, odabране, da vladamo njima. Svaka emocija ima posebnu vrijednost i značaj za čovjeka, te cilj nije potisnuti osjećanja većpostići ravnotežu. Potiskivanje emocija dovodi do jednoličnosti i izolovanosti, ako su neobuzdane, ekstremne i dugotrajne, tada postaju patološke. Suština je mjera između pozitivnih i negativnih osjećanja koja dovodi do osjećaja blagostanja. Goleman navodi da su istraživanja pokazala da ljudi ne treba da izbjegavaju neprijatna osjećanja da bi bili zadovoljni, već bi trebalo da drže pod kontrolom burna osjećanja koja su prepreka svakom prijatnom raspoloženju. I oni koji imaju

napade gnjeva ili depresije, mogu dobro da se osjećaju ako nađu protivtežu u nizu radosnih i srećnih trenutaka (Goleman, 1998). Ljudi kojima nedostaje ova vještina moraju stalno da se bore sa osjećanjima ogorčenosti i mučnine.

Samoregulacija – vladanje impulsima i neprijatnim emocijama je baza za sledeće emocionalne kompetencije:

- *Samosavladavanje*: efikasno vladanje osjećajima i impulsima koji ometaju;
- *Vjerodostojnost i savjesnost*: iskazivanje iskrenosti i poštenja;
- *Prilagodljivost*: fleksibilnost u reakcijama na promjene i izazove;
- *Inovativnost*: otvorenost prema novim zamislima, pristupima i informacijama.

Osobe koje imaju izraženo samosavladavanje, samokontrolu dobro upravljaju svojim impulsivnim i nemirnim osjećajima, ostaju sabrani, pozitivni i hladnokrvni u svakoj situaciji, jasno misle i ne gube koncentraciju ni pod pritiskom.

Osobe sa izraženim karakteristikama vjerodostojnjost i savjesnost postupaju etično i ništa im se ne može zamjeriti, grade povjerenje svojom pouzdanošću, priznaju vlastite greške i suprotstavljaju se nemoralnim djelima drugih, zauzimaju čvrst, principijelan stav čak i kada je to nepopularno. Ove osobe izvršavaju obaveze i ispunjavaju obećanja, smatraju da su odgovorne za postizanje vlastitih ciljeva, u radu su organizovane i brižne. Savjesnost je baza uspjeha na svim poljima, od poslova polukvalifikovanih radnika do menadžmenta i prodaje. Ona je posebno važna za efikasan rad na poslovima na nižim nivoima organizacije: službenik u pošti, poslovni sekretar, vozač i sl. Međutim, Goleman navodi da savjesnost u nedostatku empatije i društvenih vještina može stvoriti probleme. S obzirom na to da su savjesni ljudi skloni mnogo očekivati od sebe, oni mogu to isto činiti i u odnosu na druge. Kada se svede na bezosjećajna očekivanja, savjesnost može ometati efikasno funkcionisanje zaposlenika u radu gdje je kreativnost neophodna.

Osobe sa naglašenim karakteristikama inovativnosti i prilagodljivosti su skloni traženju novina, inovativnih rješenja, razmišljaju oodvažno, snalaze se u brzim promjenama, bez teškoća zadovoljavaju višestruke zahtjeve, prilagođavaju svoje reakcije i taktiku kako bi se prilagodili promjenjivim okolnostima, fleksibilni su.

4.3. Samomotivacija

Izuzetno dobre radnike odlikuju tri motivacijske komponente:

- *Težnja za postignućem*: težnja za napredovanjem.
- *Predanost*: prihvatanje vizije i ciljeva grupe i organizacije.
- *Inicijativa i optimizam*: srodne sposobnostikoje motivišu ljudi da traže mogućnosti i omogućuju im da podnesu usputne neuspjehi i prepreke.

Osobe sa izraženom težnjom za postignućem su usmjerene prema rezultatima, trude se ostvariti svoje ciljeve i zadovoljiti svoje kriterijume, postavljaju izazovne ciljeve i ulaze u proračunat rizik, prikupljaju informacije kako bi smanjili nesigurnost i pronalaze načine da bolje obave posao, uče kako poboljšati svoj rad. Istraživanja u kojima su podređeni izuzetno uspješni, menadžeri sa prosječnim menadžerima, kako navodi Goleman, pokazala su da uspješni menadžeri iskazuju sljedeće znakove sposobnosti i postignuća:govore o proračunatom riziku i ulaze u njega, podstiču preduzetničke inovacije, postavljaju izazovne ciljeve svojim zaposlenicima i stoje iza tuđih preduzetničkih ideja.

Osobe sa naglašenom karakteristikom predanosti spremno podnose žrtve kako bi ostvarili važne ciljeve organizacije, pronalaze osjećaj smisla, primjenjuju osnovna pravila grupe pri donošenju odluka i objašnjavanju svog izbora, aktivno traže mogućnosti da se ostvari zadatak grupe. Zaposleni koji osjećaju jaku predanost organizaciji podnosiće vrlo stresne radne uslove kao što su dugotrajno radno vrijeme, pritisak rokova i slično zbog posvećenosti kolektivnim ciljevima. Visok nivo predanosti omogućava zaposlenima da napreduju u uslovima izazova i pritiska.

Osobe sa izraženom inicijativom i optimizmom su spremni iskoristiti priliku, zalažu se za ciljeve koji su iznad onog što se očekuje ili zahtijeva od njih, ne drže se strogo pravila, već ih krše kada je potrebno ostvariti organizacijske ciljeve, svojim neobičnim naporima podstiću i druge i dobar su primjer, istrajavaju u ostvarenju ciljeva i pored prepreka i neuspjeha, rade u nadi da će i uspjeti i ne boje se neuspjeha. Ove osobe neuspjehi vide kao posljedicu okolnosti koje mogu promijeniti, a ne kao posljedicu lične mane.

4.4. Empatija

Empatija nastaje kao oblik samosvijesti, što bolje poznajemo sopstvene emocije, vještije ćemo prepoznavati tuđa osjećanja. Aleksitimični pojedinci koji nemaju predstavu šta sami osjećaju, potpuno su izgubljeni kada treba da prepozna tuđe emocije. Nesposobnost da se prepozna tuđe emocije predstavlja osnovni nedostatak emocionalne inteligencije. Empatija nam omogućuje prepoznavanje tuđih osjećanja i prisutna je u skoro svim područjima naših života kao što su rukovođenje, partnerske veze, vaspitanje djece, prijateljski odnosi, poslovni odnosi i dr. Ekstremni nedostatak empatije vidljiv je u ponašanju i postupcima psihopata, silovatelja izlostavljača.

Ljudske emocije češće se izražavaju neverbalnim sredstvima nego riječima. U neverbalna sredstva ubrajaju se ton, geste, mimika, govor tijela itd. Ključna stvar za sposobnost empatije je raspoznavanje navedenih neverbalnih signala. Goleman navodi da su istraživanja pokazala da su žene u odnosu na muškarce vještije u tumačenju tuđih emocija na osnovu neverbalnih znakova. Bolje rezultate takođe postižu emocionalno stabilnije, u društvu popularnije i preduzimljivije osobe (Goleman, 1998). Istraživanja su takođe pokazala da empatija ne zavisi od akademske inteligencije.

U literaturi se navode razlike između kognitivne i emocionalne empatije, dok Goleman govori o empatičnoj trijadi: kognitivna empatija, emocionalna empatija, empatična briga. Na najnižem nivou empatija je čitanje tuđih osjećanja, na višem nivou ona podrazumijeva razumijevanje tuđih neizrečenih briga i osjećanja, te reagovanje na njih. Na najvišem nivou, empatija je razumijevanje pitanja ili briga koje leže iza nečijih osjećanja (Goleman, 2022).

Kako navodi Goleman, *kognitivna empatija* omogućava osobi da sagleda stvari iz tuđe perspektive, da shvati njihovo mentalno stanje i istovremeno upravlja svojim emocijama dok razmatra tuđe. Nasuprot tome kod *emocionalne empatije* pridružujemo se drugoj osobi i imamo ista osjećanja kao i ona: na naše tijelo se odražava bilo kakav vid radosti, tuge ili nekog drugog osjećanja kroz koji ta osoba prolazi. Takva usklađenost najčešće se odvija preko automatskih, spontanih moždanih struktura. Treća vrsta, *empatična briga*, navodi osobu da brine o drugima i pokreće je da pomaže drugima ukoliko je to potrebno. (Goleman, 2021, str.89).

Kognitivna empatija daje osobama sposobnost da razumije poglede i razmišljanja druge osobe što joj pomaže da izabere jezik koji će se uklopiti u tuđe načine razumijevanja. Mračna

strana kognitivne empatije se pokazuje kada je neko upotrijebi da uoči slabosti kod drugih i onda ih i iskoristi. Ova strategija je karakteristična za psihopate, ali i narcistične ličnosti.

Empatija je bazična vještina za sve društvene sposobnosti koje su važne za rad. Te vještine su:

- *Razumijevanje drugih:* otvorenost prema tuđim osjećanjima i gledištima, te aktivno zanimanje za njihove brige;
- *Usmjerenošć prema klijentu:* predviđanje, prepoznavanje, zadovoljavanje klijentove potrebe;
- *Potpomaganje drugih:* osjećaj za tuđe razvojne potrebe i poticanje njivih sposobnosti.
- *Oslonac na raznolikostima:* njegovanje mogućnosti različitih ljudi.

Osobe sa izraženom sposobnošću razumijevanja drugih paze na emocionalne signale i dobro slušaju, iskazuju osjetljivost i razumiju tuđa gledišta, pomažu drugima na osnovi razumijevanja njihovih potreba i osjećanja.

Osobe sa izraženom sposobnošću pomaganja drugima priznaju i nagrađuju tuđe sposobnosti i postignuća, pružaju korisne povratne informacije i vide tuđe potrebe za daljim razvojem i podržavaju ih.

Osobe sa izraženom sposobnošću njegovanja različitosti, poštaju i razumiju ljudsku različitost, različitost vide kaomogućnost i podstiču stvaranje okruženja u kojem mogu raditi različiti ljudi, suprotstavljaju se predrasudama i netoleranciji.

4.5. Socijalne vještine

Posljednja komponenta emocionalne inteligencije je socijalne vještine. Prve tri komponente emocionalne inteligencije su vještine upravljanja sobom. Empatija i socijalne vještine se odnose na sposobnost osobe da upravlja odnosima sa drugima. Uticaj na emocionalno stanje druge osobe, u pozitivnom i negativnom smislu je prirodan i svi to činimo neprekidno, preuzimamo emocije jedni od drugih. Ta emocionalna razmjena je dio svake ljudske interakcije. Osobe sa visokim nivoom socijalnih vještina imaju širok krug poznanika, imaju sposobnost za pronalaženje zajedničkog jezika sa svim ljudima, visoko razvijenu vještinu za izgradnju odnosa.

To, prema Golemanu (1998), ne znači da se stalno druže već da funkcionišu prema prepostavci da pojedinac ništa što je važno ne može uraditi sam. Socijalne vještine su nužne za uspješno međuljudsko funkcionisanje u svakom okruženju, pa i u radnim organizacijama, na radnim mjestima gdje su ljudi okruženi kolegama koji čine organizaciju. Socijalno vješti pojedinci znaju kako se nositi sa situacijama u kojima treba koristiti kompromis, uvjeravati ostale, raspravljati sa njima i sl. Ove osobe su uticajnije na druge u smislu prenošenja raspoloženja i emocija na njih. Sa druge strane, osobe koje nemaju razvijene socijalne vještine, imaju ograničene izvore prilikom suočavanja sa teškim situacijama, te mogu agresivno reagovati na nezadovoljavajuće rezultate ili pobjeći od problema.

Socijalne vještine, u osnovnom smislu upravljanje tuđim emocijama, baza su nekoliko sposobnosti, navodi Goleman:

- Uticaj: vješta taktika uvjeravanja,
- Komunikacija: slanje jasnih i uvjerljivih poruka,
- Vođstvo: poticanje i vođenje,
- Pokretanje promjena: uvođenje promjena, zalaganje za promjene, upravljanje promjenama.

Osobe sa naglašenom sposobnošću uvjeravanja vješto pridobijaju ljude, podešavaju svoj nastup kako bi doprli do slušalaca, služe se složenim strategijama poput indirektnog uticaja kako bi stvorili podršku, režiraju dramatične događaje kako bi izrekli svoju poruku. Ove osobe su sposobne osjetiti ili čak predvidjeti reakciju svoje publike za poruku koju upućuju i uspijevaju je uspješno voditi prema željenom cilju. Suštinski oni se oslanjaju na pobuđivanje određenih osjećanja u drugoj osobi, bilo da se radi o poštovanju prema nečijoj moći, entuzijazmu za projekat, želji da se nadmaši konkurenca ili pravednoj ljutnji zbog neke nepravde. Preduslov uvjeravanja je empatija, što je razumljivo, jer je teško ostaviti pozitivan utisak na druge ukoliko prethodno nismo osjetili kako se ta osoba osjeća i kako shvata svoj položaj. Prvi korak u uticaju na druge jeste uspostavljanje odnosa sa njim.

Osobe sa izraženim komunikativnim sposobnostima efikasno održavaju ravnotežu prilagođavaju svoju poruku prema emocionalnim signalima koje primaju, pažljivo slušaju, traže uzajamno razumijevanje, ohrabruju potpunu razmjenu informacija, njeguju otvorenu komunikaciju i ostaju osjetljivii za loše vijesti kao i za dobre.

Osobe sa izraženom sposobnošću vođstva izražavaju i potiču entuzijazam za zajedničke ciljeve i zadatke, ukoliko je potrebno prvi kreću i preuzimaju vođstvo, bez obzira na svoj položaj, vode druge u radu, ali ih smatraju sposobnim i odgovornim, predvode svojim primjerom. Naglašena sposobnost za poticanje promjena je vidljiva kod osoba koje uviđaju potrebu za promjenom i uklanjaju prepreke, predvode promjene i pridobijaju druge za njih i primjer su promjena koje se očekuju od drugih.

4.6. Značaj emocionalne inteligencije u radnom ponašanju

Emocionalna inteligencija je značjna za sve sfere ljudskog života, te je svoju praktičnu primjenu našla i u poslovanju preduzeća. U novije vrijeme značaj emocionalne inteligencije u organizacijama se prepoznaje kao ključni faktor uspješnog rada organizacije.

Danijel Goleman navodi da više od polovine zaposlenih, prema istraživanju o američkim poslodavcima, nemaju dovoljno motivacije da i dalje uče i usavršavaju se u svom poslu, četrdeset posto zaposlenih nije sposobno da sarađuje sa kolegama na poslu, a samo devetnaest posto onih koji se prijavljuju za prvo radno mjesto imaju jaku samodisciplinu i razvijene radne navike (Goleman, 2021). Ono što danas poslodavci traže od radnika koji se prvi put zapošljavaju nisu više samo tehničke vještine. One su manje važne od sposobnosti da se uči na poslu, zatim vještine komunikacije, prilagodljivosti i kreativne reakcije na neuspjeh i preporuku kao i lična kontrola, samopouzdanje, motivacija za rad, spremnost na timski rad, vješto rješavanje nesuglasica, želja da se lično doprinese organizacijskom rezultatu i sl.

Prema Golemanu, emocionalna inteligencija više nego IQ i stručnost određuju koj će biti uspješan na bilo kojem poslu, naročito kada je u pitanju rukovođenje gdje je njen značaj dominantan (Goleman, 2021).

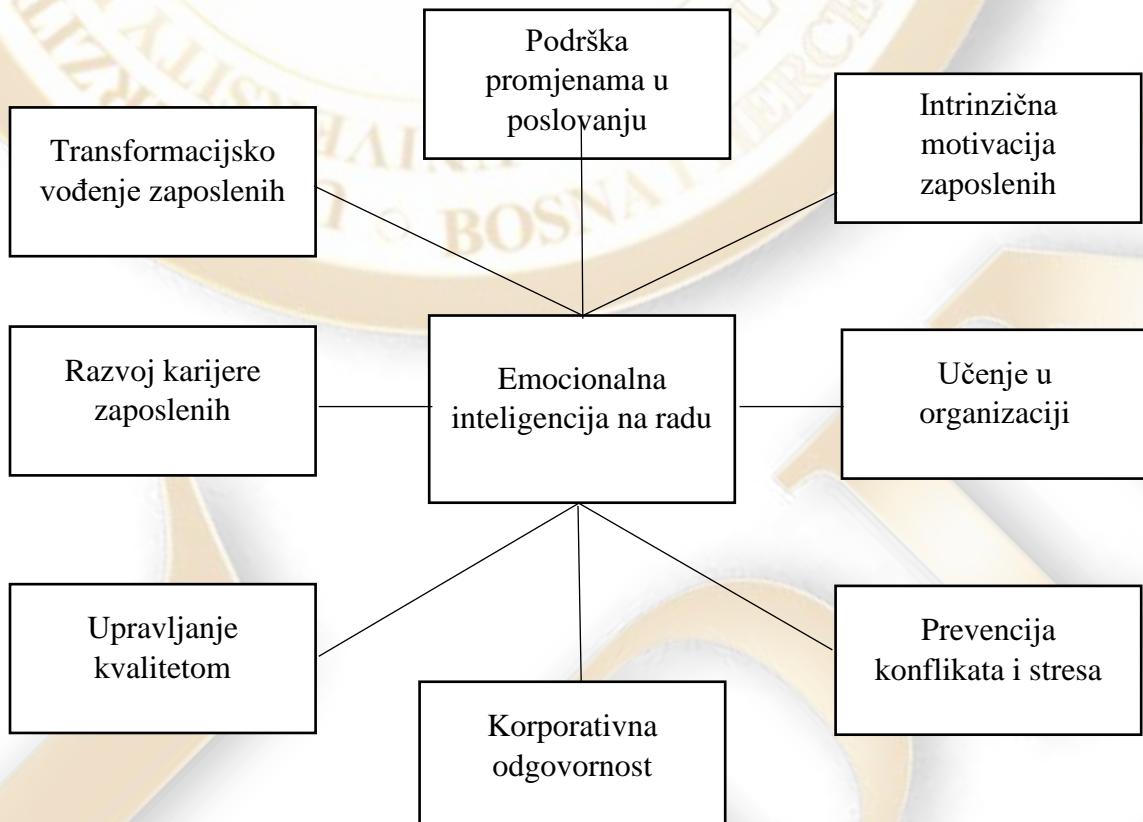
Emocionalana inteligencija se u užem smislu, na nivou poslovne organizacije, može tumačiti kao „sposobnost prenosa (transfera) emocija najboljih poslovnih odluka između ljudi članova organizacije” (Gutić i Peterschihik, 2018, str.11). Isti autori navode da su tri osnovna cilja emocionalne inteligencije:

1. Povećati svijest o vlastitim emocijama i postupcima koje tae emocije podstiću;
2. Povezati svoj rad i radne uloge sa svojim mislima i osjećanjima;
3. Raditi svrhovitije, tj. usmjeriti svoj rad prema pravom cilju i razlogu.

Proces upravljanja emocijama u organizaciji ustvari podrazumijeva njihov prenos s individualnog nivoa na nivo grupe kako bi se na nivou grupe postigao određeni stepen homogenosti pri čemu treba imati na umu da će uvijek postojati pojedinci koji će imati ili pozitivne ili negativne emocije nasuprot emocijama grupe. Terminom emocionalna zaraza opisuje se podsvjesni proces u kojem pojedinac prihvata emocije drugih ljudi iz svog okruženja, prema kojima ima odgovarajuće povjerenje, i doživljava ih kao svoje.

Slika 3

Segmenti implementacije emocionalne inteligencije u preduzećima



Gutić & Peterschik, 2018.

Prema Gutić i Peterschihik (2018) implementacija emocionalne inteligencije u preduzećima se najčešće koristi kod vođenja, motivisanja zaposlenih i upravljanja kvalitetom dok se najsporije implementira u segmentu razvoja karijere zaposlenih, te u sferi jačanja korporativne odgovornosti.

Empatija je u sferi rada visoko prodrla i u područje istraživanja i razvoja novih proizvoda. Istraživači proučavaju kako se kupci služe njihovim proizvodima i taj uvid u potrošačev svijet im nudi potpunije razumijevanje potreba potrošača što je snažan pokretač inovativnosti. U nekim strukturama u organizacijskom radu osobe pribjegavaju izbjegavanju empatije kako bi zadržale čvrstoću, npr. menadžeri, advokati, ljekari i slično. Ukoliko je dobro odmjereno, takvo postupanje, prema Golemanu, ne mora biti nužno loše. Primjer su menadžeri koji pretjeruju brinući se o odnosima ili koji zadovoljavajući sve emocionalne potrebe saradnika imaju loše rezultate, te empatija u ovim strukturama zahtijeva optimalnu odmjerenuost. Takođe, ukoliko se npr. u organizaciji radi o situaciji raspodjele ograničenih sredstava, umjerena empatija je nužna.

Goleman navodi da su istraživanja sprovedena u SAD nad ljekarima i pacijentima potvrdila da ljekari rijetko slušaju pacijente, te da pacijenti od četiri pitanja koja u prosjeku žele postaviti svom ljekaru, postave jedno ili dva, kao i da su oni ljekari koji nikada nisu bili na sudu zbog lošeg liječenja mnogo bolji komunikatori i da pažljivije slušaju pacijente, traže povratnu informaciju, traže pacijentovo mišljenje i slično što govori o njihovom visokom nivou empatije (Goleman, 2022).

Otvoreni odnosi puni povjerenja baza su uspjeha pri poučavanju, mentorstvu i uvođenju novih radnika u posao. Najbolji mentori iskazuju istinsko zanimanje za one koje vode, imaju naglašenu empatiju i razumijevanje za zaposlene, iskazuju poštovanje i vjerodostojnost (Golema, 2022). U samom procesu rada empatija podrazumijeva i prihvatanje različitosti i odsutnost predrasuda u pogledu različitosti i mogućnosti za postignuće. Studije o ženama na određenim menadžerskim funkcijama i njihovim direktorima su otkrile, navodi Goleman, da direktori vjeruju da ženama nedostaje mensdžersko iskustvo i istrajnost, te da ih to spreječava u napredovanju na vodeće položaje u kompanijama. Same žene su kao dva glavna razloga navele predrasude i isključivanje iz neformalnih mreža kao razloge navedenom.

Osobe koje imaju visoku emocionalnu inteligenciju brzo primjećuju stvari, kontrolišu svoje nagone, koriste svoju volju, sklone su timskom radu, pristupaju rješavanju problema kombinovanjem svoje kognitivne i emocionalne moći, ne poriču ljubav i poštovanje prema ljudima, vide svoje greške, usvajaju ih i ispravljaju. Sa druge strane, osobe sa niskom emocionalnom inteligencijom teško kontrolišu svoje nagone, na loš način upravljaju svojim životom, mogu ispoljavati društveno neprihvatljiva i neprikladna ponašanja (Basaran, 2000; prema Kose& Eriguc, 2013).

Novija istraživanja pokazuju da za visoku uspješnost i lično zadovoljstvo pojedinca nije dovoljno posjedovati visok IQ koeficijent. Za potpuno ostvarenje sopstvene ličnosti potrebna je i emocionalna inteligencija (EQ) koja ima značajnu ulogu u svim aspektima poslovnog života. Emocionalna inteligencija može značajno povećati učinak zaposlenih na radnom mjestu, poboljšati međuljudske odnose, ona utiče na razvoj karijere i na ukupno mentalno zdravlje zaposlenih. Uz pomoć emocionalne inteligencije osobe se bolje snalaze u novim situacijama, ali im ona pomaže i da lakše prebrode neka teška razdoblja. Visoki rezultati na testovima emocionalne inteligencije, navodi Goleman, se uvijek pojavljuju kod najboljih radnika, posebno među rukovodicima, menadžerima, direktorima.

Emocionalna inteligencija je značajna pri timskom radu. Govoreći o značaju emocionalne inteligencije projekt menadžera i njihovog profesionalnog uspjeha Obradović i saradnici nalaze da upravo emocionalna inteligencija pruža članovima tima osjećaj sigurnosti i mogućnost uticaja na međuljudske odnose i komunikaciju (Obradović, i sar., 2013).

Studija rađen u nigerijskoj bankarskoj industriji pokazuje statistički značajnu povezanost između samokontrole i učinka zaposlenih, društvenih kompetencija i učinka zaposlenih kao i upravljanja emocijama lidera i učinka zaposlenih (Valentine, 2018).

5. Ranija istraživanja o individualnim karakteristikama i odgovornom organizacijskom ponašanju

Ranije rađena istraživanja individualnih karakteristika kao determinanti odgovornog organizacijskog ponašanja se odnose na ispitivanje osobina ličnosti iz modela Velikih 5, socio – demografskih faktora i stavova prema radu i organizaciji.

Razmatrajući korelaciju između osobina ličnosti iz modela Velikih pet, veliki broj istraživanja ukazuje na značajnu povezanost između osobina iz modela Velikih pet i odgovornog organizacijskog ponašanja (Kamdar et al., 2006; Ilies et al., 2009.; Krapić i sar., 2001; Chiaburu et al., 2011). Nalazi istraživanja najčešće ukazuju na značajne korelacije između ekstraverzije, prijatnosti, savjesnosti, otvorenosti i emocionalne stabilnosti i komponenti odgovornog organizacijskog ponašanja (Akinbode, 2011; Azimzade et al. 2010; Elanain, 2007; Organ & Rajan, 1995; Van Emmerik & Euwema; prema Mirković i sar., 2017).

Često isticana osobina koja je povezana sa odgovornim organizacijskim ponašanjem je savjesnost. Da je savjesnost u najsnažnijoj pozitivnoj korelaciji sa oblicima odgovornog organizacijskog ponašanja pokazuju u svojoj meta – analizi Organ & Ryan (1995). Rezultati još nekih studija govore u prilog ovakvoj tvrdnji (Konovsky & Organ, 1996; Singh & Singh, 2009: prema Mirković, 2017).

Neka istraživanja rađena u regionu takođe potvrđuju značaj osobina Velikih 5 za odgovorno organizacijsko ponašanje. Krapić i saradnici (2011) su, sprovodeći istraživanje na zaposlenicima u Hrvatskoj utvrdili da crte ličnosti, kao što su otvorenost i ekstraverzija, predviđaju interpersonalne oblike OOP-a. Treba naglasiti da su uzorak u ovom istraživanju činili zaposlenici jedne hotelsko-ugostiteljske organizacije, te se dobijeni rezultati ne mogu generalizovati za druge djelatnosti. Da su osobine Velikih pet statistički značajni prediktori odgovornog organizacijskog ponašanja i svih njegovih oblika nalaze u svom istraživanju Mirković i saradnici (2017), te da dimenzije iz modela Velikih pet objašnjavaju 13,6 % varijanse ukupnog odgovornog organizacijskog ponašanja. Oni navode da su ekstraverzija, prijatnost, savjesnost i otvorenost u značajnoj pozitivnoj, a neuroticizam u negativnoj vezi sa odgovornim organizacionim ponašanjem i njegovim subskalama. Kao značajni prediktori komponente interpersonalno odgovorno postupanje značajne su osobina prijatnost i otvorenost. Značajnim prediktorima komponente organizacijski odgovorno postupanje pokazale su se dimenzije ličnosti prijatnost i savjesnost, a dimenziju savjesnost navode i kao značajnu osobinu za komponentu odgovorno postupanje u poslu/zadatku. Statistički značajnu povezanost između osobina ličnosti intelekt, prijatnost i ekstraverzija i odgovornog organizacijskog ponašanja u svom istraživanju navodi i Martinez (2019).

U pogledu socio – demografskih faktora u prethodnim istraživanjima se uočavaju nekonzistentni nalazi. Statistički značajne razlike između muškaraca i žena u odgovornom organizacijskom ponašanju su uočena u nekoliko istraživanja (Penezić i sar., 2013; Mirković i sar., 2017). Mirković i sar. (2017) navode i statistički značajne razlike u godinama starosti ispitanika u ispoljavanju odgovornog organizacijskog ponašanja pri čemu su stariji zaposlenici skloniji odgovornom organizacijskom ponašanju kao i da su interpersonalnom odgovornom ponašanju najmanje skloni zaposleni sa završenom osnovnom školom. Još neki autori su utvrdili pozitivnu korelaciju između nivoa obrazovanja i odgovornog organizacionog ponašanja (Dolan et al., 2013; Nadiri & Tanova, 2010; prema Uzonwanne, 2014). Radni staž se u istraživanjima dovodi u vezu

sa odgovornim organizacijskim ponašanjem jer su zaposlenici sa dužim radnim stažom lojalniji i privrženiji organizaciji i olakšavaju radni proces (Penezić i sar., 2013; Fisher & Smith, 2004).

S druge strane, postoje i neke prepostavke da su u osnovi odgovornog organizacijskog ponašanja motivacijske varijable. Iako su prosocijalni motivi i motivi pomaganja proglašeni glavnim motivima odgovornog organizacijskog ponašanja mogući su i drugi motivi (Pond et al., 1997).

Neki autori govore o značaju osobina ličnosti u kontekstu da osobine ličnosti utiču na zadovoljstvo poslom, a da zadovoljstvo poslom direktno utiče na odgovorno organizacijsko ponašanje, te je osobine ličnosti najbolje posmatrati kao indirektne faktore odgovornog organizacijskog ponašanja (Organ & Rajan, 1995). Drugi autori su takođe ukazali na značaj zadovoljstva poslom kao stava zaposlenika o radu u odgovornom organizacijskom ponašanju (Penezić, 2013; Tansky, 1993; Yoon & Suh, 2003).

Istraživanja koja nalaze značajnu povezanost između zadovoljstva poslom kao individualnog stava pojedinc i odgovornog organizacijskog ponašanja, pokrenula su ispitivanja odnosa drugih stavova prema poslu i manifestovanja odgovornog organizacijskog ponašanja (Moorman & Byrne, 2005; prema Penezić i sar., 2013). Jedan od takvih stavova jeste percepcija organizacijske pravednosti koji se može odrediti kao zaposlenikova procjenu o tome tretira li ga organizacija pravedno. Teorijska osnova ovoga konstrukta počiva na Adamsovoj teoriji jednakosti (Adams, 1963; prema Penezić i sar. 2017), prema kojoj individualne procjene jednakosti između davanja i primanja utiče na ponašanje zaposlenika. Percepcija organizacijske pravednosti se često povezuje sa odgovornim organizacijskim ponašanjem (Karriker & Williams, 2009; Moorman, 1991).

Odanost organizaciji je stav zaposlenika je značajan prediktor odgovornog organizacijskog ponašanja (Organ & Rajan, 1995; Podsakoff et al., 1996).

Prema dostupnim nalazima, nisu pronađena istraživanja koja se bave isključivo povezanošću osobina „mračne trijade” i odgovornog organizacijskog ponašanja, ali se ove osobine često pominju u kontekstu kontraproduktivnog ponašanja ili neproduktivnog ponašanja.

Karakteristična nepoželjna ponašanja svojstvena osobama iz „mračne trijade” kao što su zloupotreba vremena i resursa, zloupotreba informacija, izostajanje sa posla, neadekvatna verbalna i fizička postupanja prema kolegama, zlostavljanje kolega, sabotaža kolega i slično su upravo ponašanja suprotna odgovornom organizacijskom ponašanju.

Boddy et al. (2010) navode da, zbog psihopatskih karakteristika kao što su impulsivnost, plitkost i nedostatak kajanja, psihopati imaju umanjen nivo organizacijske odgovornosti, te ona može negativno uticati na produktivnost. Smith & Lilienfeld (2013) navode da je psihopatija pozitivno povezana s teškim oblicima kontraproduktivnog radnog ponašanja i najjači je negativni prediktor efikasnosti u radu među osobinama mračne trijade. Osobe sa izraženom psihopatijom nerijetko primjenjuju i agresivne taktike manipulacije kao što su prijetnja žalbom i prijetnja kaznom što ukazuje da se suočavaju s jakim profesionalnim problemima socijalizacije (Rauthmann et al., 2012).

Osobine „mračna trijada” su bile predmet brojnih studija unutar organizacijskog okruženja (npr. Nübold et al., 2017; Palmer, 2017; Prusik & Szulawski, 2019; Wu et al., 2019.). Palmer (2017), proučavajući uticaj osobina „mračne trijade” na organizaciono ponašanje i moderirajuću ulogu percipirane organizacijske podrške, dolazi do rezultata koji sugerisu da zaposlenici s povišenim nivoom narcizma ili psihopatije imaju tendenciju da ispoljavaju različita kontraproduktivna organizaciona ponašanja (npr. sabotaža, zlostavljanje, krađa, smanjena proizvodnja) ali i da sagledavanje organizacije na pozitivniji način može inhibirati prirodne sklonosti zaposlenika iz mračne trijade ka kontraproduktivnom ponašanju. Ukoliko uoče stratešku prednost u održavanju dobrog statusa angažovanjem u manjem broju kontraproduktivnih ponašanja, čime im se omogućava da ojačaju buduće mogućnosti za eksploataciju organizacije, koristiće relativno manje kontraproduktivnog ponašanja. Kada je u pitanju makijavelizam, iako su korelacije između makijavelizma i kontraproduktivnog ponašanja bile pozitivne, nije se mogla utvrditi uzročna veza između njih.

6. Značaj problema istraživanja

Svaki ekonomski sistem, a posebno ekonomski sistem države koja se suočava sa izrazito niskim stepenom tehnološke opremljenosti i nedostatkom tržišne konkurentske sposobnosti, a što je rezultat niskog nivoa produktivnosti, teži za svakodnevnim unapređenjem produktivnosti i efikasnosti rada pojedinca, a time i organizacije kao cjeline.

Kao najznačajniji faktori ekonomskog razvoja prepoznati su: ljudski faktor, prirodni resursi, akumulacija kapitala i tehnologija.

Država koje želi ubrzati svoj ekonomski razvoj, ali i organizacija posmatrana kao individua ekonomskog sistema, ljudski faktor mora izdvojiti kao najznačajniji faktor ekonomskog razvoja.

Zašto? Ljudski faktor sa svim svojim znanjem, motivacijom, odnosom prema poslu i radnoj organizaciji iskorištava i usmjerava upotrebu prirodnog resursa stvarajući dobro. Svojim znanjem stvara i upravlja tehnološkim dostignućima i na taj način svojim djelovanjem utiče na stvaranje krajnjeg poslovnog rezultata radne organizacije, odnosno društva u cjelini od kojeg zavisi krajnja akumulacija kapitala.

Kakva je uloga odgovornog organizacionog ponašanja u procesu ekonomskog razvoja države? Odgovorno organizaciono ponašanje je višedimenzionalno ponašanje koje, prema modelu prihvaćenom u ovom istraživanju, obuhvata tri dimenzije, a koje se razlikuju po tome ko ostvaruje korist od takvog ponašanja zaposlenog pojedinca: zaposleni pojedinac, organizacija ili zadana aktivnost. Posmatramo ga kao neformalni oblik saradnje u kojem zaposleni doprinose dodatnom unapređenju radne organizacije. Predstavlja koncept ponašanja za kojeg su provedena istraživanja pokazala da utiče na povećanje efikasnosti timova organizacije i organizacije kao cjeline.

Odgovorno organizaciono ponašanje unapređuje efikasnost rada organizacije, povećava produktivnost rada, racionalnije se koriste raspoloživi resursi, unapređuje komunikaciju i saradnju među zaposlenima, motiviše najbolje radnike da ostanu u radnoj organizaciji, utiče na fleksibilnije ponašanje i brže odgovore organizacije na spoljne okruženje. Efekti organizacione posvećenosti se uočavaju kroz veću motivisanost zaposlenih, veću produktivnost, manje odsustva sa posla, manje fluktuacije zaposlenih u organizaciji. Posvećeni zaposleni su zadovoljniji svojim poslom, što može da se prelije i na njihov privatni život.

Kao što vidimo, koncept odgovornog organizacionog ponašanja unapređuje rad jedne organizacije, njenu produktivnost, racionalnije trošenje resursa i povećava krajnji poslovni rezultat. Na taj način, zaposleni u jednoj organizaciji svojim ponašanjem i odnosom prema poslu na indirektni način daju svoj doprinos i utiču na unapređenje ekonomskog sistema države u kojoj žive. Krajnji ciljevi razvoja i primjene modela odgovornog organizacionog ponašanja su možemo reći u korelaciji sa ciljevima ekonomskog razvoja države.

Teorijski značaj ovog istraživanja ogleda se u utvrđivanju značaja i uloge personalnih faktora na komponente odgovornog organizacijskog ponašanja prema modelu Coleman & Borman (2000) na uzorku ispitanika iz Bosne i Hercegovine. S obzirom na značaj ispitivanoga konstruktta na području psihologije rada i organizacijske psihologije, te činjenicu da je ovaj istraživačkom smislu u Bosni i Hercegovini do izvjesne mјere zanemaren, značaj sprovedenog istraživanja ogleda se u ispitivanju povezanosti i prediktivne vrijednosti personalnih karakteristika na odgovorno

organizacionjsko ponašanje kod zaposlenika u B i H u odnosu na uzorak ispitanika u dostupnim istraživanjima kao i moguće razlike između ispitanika sa različitim stavom prema uvođenju nadzornih kamera u radne prostorije u ispoljavanju odgovornog organizacijskog ponašanja. U tom smislu nalazi ovog istraživanja će upotpuniti prethodna znanja o značaju i uticaju kategorije dimenzija ličnosti na odgovorno organizacijsko ponašanje, a po prvi put, po nalazima istraživača, na ispitivanom geografskom području, pružiti saznanja o značaju emocionalne inteligencije kao karakteristike ličnosti kao i osobina „mračne trijade“ na determinante odgovornog organizacijskog ponašanja po modelu Coleman & Borman (2000).

Osim teorijskog, nalazi ovog istraživanja daju i praktični značaj. Nalazi oprediktivnosti personalnih faktora za odgovorno organizaciono ponašanje zaposlenih, značajni su za postupke selekcije kadrova i praksi upravljanja ljudskim potencijalima organizacije. Takođe, usljud sve veće globalizacije poslovnog okruženja, u cilju unapređenja odgovornog organizacionog ponašanja zaposlenih, važano je utvrditi da li je moguće oblikovati univerzali obrazac promocije odgovornog organizacionog ponašanja zaposlenih za sve organizacije, baziran na dimenzijama ličnosti zaposlenih.

U narednom periodu, posmatrajući značaj i aktuelnost modela odgovornog organizacionog ponašanja za opšti društveno-ekonomski razvoj sa jedne strane, i dostignuti stepen ekonomskog razvoja države u kojoj živimo sa druge strane, država posredstvom svojih institucija i komorskog sistema mora prepoznati, i u značajnoj mjeri finansijski podržati učenje i razvoj svijesti menadžmenta i upravnih organa radnih organizacija o značaju i važnosti modela odgovornog organizacionog ponašanja i njegove primjene u svakoj radnoj organizaciji.

II METODOLOŠKI DIO RADA

6.1. Problem istraživanja

Imajući u vidu da su savremenoj organizaciji potrebni zaposlenici koji će činiti više za organizaciju od svojih uobičajenih, radnim ugovorom definisanih dužnosti, koji će djelovati iznad očekivanja, zaključujemo da akademska znanja i tehničke vještine nisu dovoljni organizaacijama da bi postigle efikasnost i održale konkurenčiju prednost u savremenim uslovima poslovanja. Ono što danas poslodavci traže od radnika je spremnost da uče na poslu, zatim vještine komunikacije, prilagodljivosti i kreativne reakcije na neuspjeh i preporuku kao i ličnu kontrolu, samopouzdanje, motivaciju za rad, spremnost na timski rad, vješto rješavanje nesuglasica, želju da se lično doprinese organizacijskom rezultatu, promovisanje organizacije, saradnja i timski rad, spremnost da se preuzmu dodatni zadaci, pomoći i susretljivost u odnosu sa kolegama i sl.

Odgovorno organizacijsko ponašanje obuhvata svako ponašanje zaposlenih unutar organizacije koje nije strogo definisano radnom ulogom ili propisanim radnim ugovorom ali doprinosi efikasnosti organizacije. Značaj odgovornog organizacijskog ponašanja koje, pored toga što povećava produktivnost i radni učinak zaposlenih, olakšava koordinaciju aktivnosti, poboljšava komunikaciju, ali ima i druge značajne efekte na dobrobit, psihičko i fizičko zdravlje kao i socijalnu integraciju zaposlenih (Spitzmuller et al., 2008), upućuje na potrebu identifikovanja prediktorskih faktora odgovornog organizacijskog ponašanja.

U literaturi je poznato da na odgovorno organizacijsko ponašanje utiče nekoliko determinanti kao što su individualne karakteristike zaposlenih, karakteristike zadatka, organizacijske karakteristike, ponašanje lidera. Posljednjih godina različite studije su nastojale identifikovati značaj faktora odgovornog organizacijskog ponašanja. Prema dostupnoj literaturi, u okviru individualnih determinanti, najčešće su ispitivane osobine iz modela Velikih 5 i socio – demografski faktori: pol, starost, dužina radnog staža i nivo obrazovanja. Iako brojna istraživanja, u okviru organizacijske psihologije, pokazuju da su karakteristike ličnosti zaposlenih značajan prediktor svih oblika organizacijskog ponašanja, empirijski nalazi sugeriraju da dimenzije ličnosti nisu u toliko snažnoj korelaciji sa odgovornim organizacijskim ponašanjem kao što su to druge determinante, te da rezultati u pogledu povezanosti socio – demografskih faktora i odgovornog organizacijskog ponašanja nisu konzistentni (Organ et al., 2006).

Osnovni problem ovog istraživanja je ispitivanje relacije (korelacijske i prediktivne uloge) osobina ličnosti iz domena Velikih pet plus 2 (*Neuroticizam, Ekstraverzija, Agresivnost, Savjesnost, Otvorenost prema iskustvu, Pozitivna valenca, Negativna valenca*), „mračnih” crta ličnosti (*Makijavelizam, Narcizam i Psihopatija*) kao i pet dimenzija emocionalne inteligencije (*Samosvijest, Upravljanja emocijama, Samomotivacija, Empatija, Socijalne vještine*) u ispoljavanju odgovornog organizacijskog ponašanja. Konkretnija pitanja su predstavljena kroz navođenje ciljeva istraživanja.

6.2. Ciljevi istraživanja

Ciljevi ovog istraživanja su:

1. Utvrditi da li postoji statistički značajna povezanost između varijabli: dimenzije modela ličnosti Velikih pet plus dva (*Neuroticizam, Ekstraverzija, Otvorenost prema novom iskustvu, Savjesnost, Agresivnost, Pozitivna valenca, Negativna valenca*), osobina „mračne trijade” (*Makijavelizam, Narcizam, Psihopatija*) i emocionalne inteligencije *Samosvijest, Upravljanje emocijama, Samomotivacija, Empatija, Socijalne vještine*) sa odgovornim organizacijskim ponašanjem zaposlenih kao zavisnom varijablom.
2. Utvrditi da li i u kojoj mjeri dimenzije modela ličnosti Velikih pet plus 2 (*Neuroticizam, Ekstraverzija, Otvorenost prema iskustvu, Savjesnost, Agresivnost, Pozitivna valenca, Negativna valenca*) statistički značajno predviđaju odgovorno organizaciono ponašanje zaposlenih (*interpersonalno odgovorno postupanje, organizacijski odgovorno postupanje i odgovorno postupanje u poslu/zadatku*).
3. Utvrditi da li i u kojoj mjeri osobine „mračne” trijade ličnosti (*Makijavelizam, Narcizam i Psihopatija*) predviđaju odgovorno organizaciono ponašanje zaposlenih (*interpersonalno odgovorno postupanje, organizacijski odgovorno postupanje i odgovorno postupanje u poslu/zadatku*).

4. Utvrditi da li i u kojoj mjeri emocionalna inteligencija (*Samosvijest, Upravljanje emocijama, Samomotivacija, Empatija, Socijalne vještine*) predviđa odgovorno organizaciono ponašanje zaposlenih (interpersonalno odgovorno postupanje, organizacijski odgovorno postupanje i odgovorno postupanje u poslu/zadatku).
5. Utvrditi da li postoji statistički značajna razlika u odgovornom organizacijskom ponašanju u pogledu socio – demografskih faktora: pol, starost, godine radnog staža.
6. Utvrditi da li postoje statistički značajna razlika u osbinama velikih pet plus dva, emocionalnoj inteligenciji i osobinama „mračne trijade“ s obzirom na socio – demografske faktore
7. Ispitati da li postoji statistički značajna razlika u stavu zaposlenih prema postavljanju nadzornih kamera u prostorije radne organizacije s obzirom na socio - demografske karakteristike zaposlenih: pol, starost i dužina radnog staža.
8. Ispitati da li postoji statistički značajna razlika između ispitanika sa različitim stavom prema postavljanju nadzornih kamera u prostorije organizacije u pogledu ispoljvanju organizacijski odgovornog ponašanja.

6.3. Hipoteze istraživanja

U skladu sa ciljevima istraživanja, postavljene su slijedeće hipoteze:

Glavna hipoteza

Dimenzije ličnosti iz modela Velikih pet plus 2, karakteristike emocionalne inteligencije i osobine „mračne trijade“ su statistički značajni prediktori odgovornog organizacijskog ponašanja.

Hipoteze

H1 Postoji statistički značajna povezanost između osobina velikih pet plus dva, emocionlne inteligencije, osobina „mračne trijade“ i odgovornog organizacijskog ponašanja.

H1.1. Zaposleni sa višim skorovima na osobinama savjesnost, ekstraverzija, otvorenost prema novom iskustvu, pozitivna valenca, te nižim skorovima na skali neuroticizma i agresivnosti su skloniji odgovornom organizacijskom ponašanju.

H1.2. Zaposleni sa nižim skorovima na skali „mračne trijade“ su skloniji odgovornom organizacijskom ponašanju.

H1.3. Postoji statistički značajna pozitivna korelacija između emocionalne inteligencije i odgovornog organizacijskog ponašanja.

H2. Dimenzije iz modela Velikih pet plus dva su statistički značajani prediktori odgovornog organizacijskog ponašanja.

H3. Emocionalna intelegracija je statistički značajan pozitivan prediktor odgovornog organizacijskog ponašanja.

H4 Osobine „mračne trijade“ (*Makijavelizam, Narcizam, Psihopatija*) su značajn negativan prediktor odgovornog organizacijskog ponašanja.

H5. Postoji statistički značajna razlika u nivou izraženosti odgovornog organizacijskog ponašanja kod ispitanika s obzirom na socio – demografske faktore: pol, starost i dužina radnog staža.

H6. Postoje statistički značajne razlike u osbinama Velikih pet plus dva, emocionalnoj inteligenciji i osobinama „mračne trijade“ s obzirom na socio – demografske faktore: pol, starost, dužinu radnog staža.

H7. Postoji statistički značajna razlika u stavu o postavljanju nadzornih kamera u radne prostorije kod ispitanika s obzirom na socio – demografske faktore: pol, starost, dužina radnog staža.

H8. Ispitanici sa pozitivnim stavom prema postavljanju nadzornih kamera manifestuju najviše odgovornog organizacijskog ponašanja.

6.4. Metod istraživanja

U skladu sa predmetnim određenjem i ciljevima istraživanja, u istraživanju su primijenjene dvije osnovne metode, metod teorijske analize i empirijsko neeksperimentalni odnosno Survey metod. U pitanju je neeksperimentalno, korelaciono istraživanje bez ponovljenih mjerena.

Metod teorijske analize je korišten u proučavanju tzv. sekundarne građe pri čemu su analizirane dostupne publikovane stručne i naučne rasprave o prethodnim istraživanjima koje su predmetno i metodološki srodne predmetu ovog istraživanja. Rezultati teorijske analize dostupnog materijala poslužile su kao vodilja za projektovanje i realizaciju istraživanja, za primjenu teorijskog okvira koji daje mogućnost da se dobijeni rezultati tumače i porede sa ranije dobijenim rezultatima srodnim problemu ovog istraživanja.

Empirijsko – neeksperimentalni metod služi za ispitivanje neke pojave na uzorku ispitanika određene populacije kojoj ispitivani subjekti pripadaju. Ovaj metod zahtijeva izbor reprezentativnog uzorka, čime se dobija mogućnost generalizacije dobijenih rezultata, odnosno mogućnost zaključivanja o čitavoj populaciji. Primijenjen je u fazi prikupljanja podataka uz korištenje odgovarajuće baterije testova, njihove kvantitativne obrade i analize, te objašnjenja u skladu sa teorijskim i empirijskim osnovama dosadašnjih istraživanja i teorija.

6.5. Uzorak ispitanika

Istraživanje je urađeno na prigodnom uzorku ispitanika. Uzorak su činili zaposleni iz radnih organizacija u Federaciji Bosne i Hercegovine različitih zanimanja u okviru privatnog i državnog sektora u oblastima: zdravstvo, kozmetologija ,obrazovanje, bankarstvo, javna uprava,

ugostiteljstvo, građevinarstvo, mediji, informacione tehnologije, osiguranje, proizvodnja. Struktura uzorka je prikazana u Tabeli 6.

Tabela 6

Struktura uzorka prema socio-demografskim faktorima

	Socio-demografski faktori	Frekvencija	Procenat
Pol	Muški	237	46.3
	Ženski	275	53.7
Starost	Do 30 godina	79	15.4
	31 – 40 godina	107	20.9
Stepen stručne spreme	41 – 50 godina	215	42.0
	51 – 60 godina	82	16.0
Zanimanje	61 i više godina	29	5.7
	Osnovna ili manje	17	3.3
Dužina radnog staža	Zanat	1	0.2
	Srednja škola	153	29.9
Zanimanje	Viša škola	17	3.3
	Visoka škola	214	41.8
Zanimanje	Magistarski studij	47	9.2
	Doktorski studij	63	12.3
Zanimanje	Ekonomija i trgovina	113	22.1
	Zdravstvo	98	19.1
Zanimanje	Obrazovanje	98	19.1
	Tehnicka struka	58	11.3
Zanimanje	Pravo i bezbjednost	33	6.4
	Ostale djelatnosti	112	21.9
Dužina radnog staža	Do 5 godina	115	22.5
	6 – 10 godina	41	8.0
Dužina radnog staža	11 – 20 godina	176	34.4
	21 – 30 godina	128	25.0
Dužina radnog staža	31 godinu i više	52	10.2

Iz Tabele 6 je vidljivo da je konačnim uzorkom obuhvaćeno 512 ispitanika, 237 muških ispitanika (46,3%), i 275 ispitanika ženskog pola (53,7%). Što se tiče starosne strukture, najveći broj ispitanika koji čine uzorak se nalazi u starosnoj dobi od 41 do 50 godina, ukupno 215 ispitanika (42 %), slijede ispitanici starosne dobi između 31 i 40 godina, njih 107 (20,9%). 82 ispitanika (16%) su starosne dobi od 51 do 60 godina, 79 ispitanika (15,4%) su najmlađi ispitanici starosne dobi do 30 godina i konačno najmanji broj ispitanika je u starosnoj kategoriji preko 60

godina, njih 29 ili 5,7%. Analiza podataka vezanih za dužinu radnog staža ispitanika pokazuje da je najveći broj, 176 ili 34,4% ispitanika imaju 11-20 godina radnog staža. 128 ispitanika (25%) je u kategoriji 21 do 30 godina radnog staža, 115 ili 22,5 su ispitanici sa najmanje radnog staža, do 5 godina, 31 i više godina radnog staža imaju 52 ispitanika (10,2%), a najmanji broj ispitanika, njih 41 (8%) su u kategoriji 6 do 10 godina radnog staža). Podaci o obrazovnoj strukturi ispitanika pokazuju da je najveći broj ispitanika obuhvaćenih uzorkom sa visokom stručnom spremom 214 (41,8%). Srednju stručnu spremu imaju 153 ispitanika (29,9%). Postdiplomske studije završilo je ukupno 110 ispitanika obuhvaćenih uzorkom i to doktorski studij 63 ispitanika (12,3%), magistarski studij 47 ispitanika (9,2%). Po 17 ispitanika (3,3%) obuhvaćeno je kategorijom završeno srednje obrazovanje i osnovno obrazovanje, dok je samo jedan ispitanik u uzorku završio zanat (0,2%). U pogledu zanimanja, najveći broj ispitanika u uzorku je iz struke ekonomija i trgovina (ekonomista, menadžer, knjigovođa, trgovac, administrativni radnik) 113 ispitanika (22,1%), podjednak broj ispitanika 98 ili 19,1% je iz oblasti zdravstva (medicinske sestre, ljekari, fizioterapeuti, stomatolozi, farmaceuti, psiholozi) i obrazovanja (profesori, nastavnici, vaspitači). 58 ispitanika (11,3%) je iz tehničke struke (inžinjeri, mašinski tehničari, elektro tehničari, informatičari), 33 ispitanika (6,4%) su svrstani u kategoriju pravo i bezbjednost (pravnici, policajci) i 112 ispitanika 12,1% su ispitanici ostalih zanimanja.

6.6. Variable

Operacionalizacijom problema istraživanja, definisane su sljedeće nezavisne i zavisne varijable:

6.6.1. Zavisne varijable

Odgovorno organizacijsko ponašanje.

Odgovorno organizacijsko ponašanje je multidimenzionalan i složen konstrukt, te različiti istraživači promovišu različit broj njegovih dimenzija. U ovom istraživanju koncept odgovornog organizacijskog ponašanja je operacionalizovan preko skale odgovornog organizacijskog ponašanja *Coleman & Borman* (2000), te skora na tri dimenzije samoprocjene odgovornog organizacijskog ponašanja: interpersonalno odgovorno postupanje, organizacijski odgovorno postupanje i odgovorno postupanje u poslu/zadatku.

Interpersonalno odgovorno postupanje se odnosi na ona ponašanja zaposlenika koja su usmjereni ka pomaganju drugim članovima organizacije kroz davanje sugestija, poučavanje, direktno izvršavanje njihovih zadatka i pružanje emocionalne podrške za lične probleme. Ova dimenzija obuhvata saradnju sa drugima u smislu prihvatanja njihovih sugestija, informisanje drugih o važnim događajima u organizaciji kao i postavljanje ciljeva tima ispred ličnih interesa.

Organizacijski odgovorno postupanje uključuje ponašanja zaposlenih koja nisu definisana formalnim radnim ugovorom, a odnose se na zaštitu i promovisanje organizacije kroz izražavanje zadovoljstva organizacijom i lojalnost organizaciji bez obzira na povremene teškoće, zatim podržavanje organizacijskih ciljeva kroz povinovanje organizacijskim pravilima i procedurama kao i predlaganje mjera za unapređenje poslovanja. Dakle, ova dimenzija se odnosi na lojalnost organizaciji i povinovanje organizaciji kroz prihvatanje, podržavanje i štićenje ciljeva organizacije i slijedenje organizacionih pravila i procedura (*Coleman & Borman, 2000*).

Odgovorno postupanje u poslu/zadataku uključuje ulaganje dodatnih napora kako bi se radni zadaci što uspješnije izvršili i lična radna efikasnost podigla do maksimuma, zatim razvoj ličnih znanja i vještina u cilju povećanja lične produktivnosti, te istrajnost u poslu i predanost poslu (*Coleman & Borman, 2000*).

6.6.2. Nezavisne varijable/Prediktorske varijable

U istraživanje su uključene četiri nezavisne/prediktorske varijable koje se odnose na individualne karakteristike zaposlenih: dimenzije modela ličnosti Velikih pet plus dva, dimenzije „mračne trijade”, emocionalna inteligencija zaposlenih, demografski faktori zaposlenih.

Dimenzije modela ličnosti Velikih pet plus 2

Model Velikih pet plus 2 strukturu ličnosti opisuje duž sedam dimenzija: *Neuroticizam* se odnosi na broj i jačinu stimulusa koji kod osobe izazivaju negativne emocije; *Ekstraverzija* se odnosi na količinu i intenzitet međuljudskih odnosa u kojima se različite ličnosti osjećaju prijatno; *Savjesnost* je dimenzija individualnih razlika u stavu prema obavezama, organizaciji i postignuću; *Agresivnost* je dimenzija koja podrazumijeva individualne razlike u učestalosti i intenzitetu agresivnih impulsa; *Otvorenost prema iskustvu* se odnosi na prihvatanje novih ideja, pristupa i iskustava; *Pozitivna i negativna valenca* se odnose na individualne razlike u samovrednovanju.

Varijable su operacionalizovane kao skorovi na sedam subskala upitnika Velikih pet plus 2 (Čolović, P., Smederevac, S. i Mitrović, D., 2014).

Dimenzijsne emocionalne inteligencije

Emocionalna inteligencija je sposobnost ličnosti da prepozna, shvati svoje emocije, upravlja svojim emocijama, motiviše samog sebe i istraže uprkos teškoćama kao i da razumije emocije drugih ljudi.

Emocionalna inteligencija je u ovom istraživanju operacionalizovana putem upitnika emocionalne inteligencije i skorova samoprocjene na pet podskala: samosvijest, upravljanje emocijama, samomotivacija, saosjećanje (empatija), socijalne vještine (Gutić, D., Peterschik, A., 2018., *Praktikum emocionalne inteligencije u menadžmentu*).

Samosvijest podrazumijeva duboko razumijevanje vlastitih emocija, snaga, slabosti, potreba i nagona je sposobnost koja se zasniva na samosvijesti, savladavanju i upravljanju emocijama tako da one budu tačno izabrane. *Samomotivacija* predstavlja upravljanje emocijama koje vodi ka određenom cilju. *Empatija* je sposobnost prepoznavanja emocija kod drugih. *Socijalne vještine* obuhvataju uticaj na druge, komunikacijske vještine, upravljanje konfliktima, vođenje, moć izgradnje odnosa, sposobnost saradnje, timski rad

Osobine „mračne trijade“ ličnosti

Osobine mračne trijade su operacionalizovane putem upitnika SD3-27 i skorova samoprocjene na tri podskale: makijavelizam, narcizam, psihopatija (Jones & Paulhus, 2012).

Mračna trijada ličnosti je koncept proizašao izrada Paulhusa & Williamsa (2002). Sastoji se iz tri komponente: makijavelizam, narcizam i psihopatija. Sve tri komponente se manifestuju u socijalno zlonamjernom karakteru i tendencijama u ponašanju koje karakteriše samoreklamiranje, emocionalna hladnoća, dvoličnost i agresivnost (Paulhus & Williams, 2002).

Demografske karakteristike

Demografske karakteristike zaposlenih koje su ispitivane u ovom istraživanju su: pol, starost, i dužina radnog staža. Pol je operacionalizovan u dvije kategorije: ženski pol i muški pol. Starost je operacionalizovana u pet kategorija: do 30 godina, 31 -40 godina, 41 – 50 godina, 51 –

60 godina, 61 i više. Dužina radnog staža je operacionalizovana u pet kategorija: do pet godina radnog staža, 6-10 godina, 11 do 20 godina, 21 – 30 godina, 31 godina i više.

6.7. Mjerni instrumenti

U skladu sa problemom i ciljem istraživanja, korišteni su različiti mjerni instrumenti. Pored instrumenata koji su već primjenjivani u istraživanjima na našim prostorima, konstruisan je i dodatni upitnik za potrebe ovog istraživanja.

Za instrumente korištene u istraživanju utvrđena je pouzdanost na uzorku ispitanika učesnika u ovom istraživanju.

1. *Upitnik odgovornog organizacijskog ponašanja (Organizational Citizenship Behaviour Questionnaire; Coleman & Borman, 2000)*

Upitnik obuhvata 27 tvrdnji grupisanih u tri subskale: Inerpersonalno odgovorno postupanje (tvrdnje broj 4, 5, 8, 12, 17, 19, 22, 23); primjer tvrdnje: „Sarađivao sam sa drugim članovima organizacije.”), 2) Organizacijski odgovorno postupanje (tvrdnje br.6, 7, 9, 10, 11, 13, 14, 15, 16, 21, 25, 26); primjer tvrdnje: „Slijedio sam organizacijska pravila i procedure.”), 3) Odgovorno postupanje u poslu/zadatku (tvrdnje boj 1, 2, 3, 18, 20, 24, 27); primjer tvrdnje: „Ulagao sam dodatne napore da bih bolje obavio zadatke.”).

Zadatak ispitanika je da, na petostepenoj skali Likertovog tipa, procijeni koliko često se u posljednjih godinu dana na radnom mjestu ponašao u skladu sa navedenim tvrdnjama iz upitnika (1 – nikada, 2 – rijetko, 3 – ponekad, 4 – često, 5 –gotovo uvijek). Koeficijent interne konzistentnosti instrumenta na uzorku ispitanika u ovom istraživanju iznosi $\alpha=0.928$, a na pojedinim skalamama se kreće od $\alpha = 0.794$ do $\alpha = 0.849$.

Tabela 7

Crombach α test pouzdanost instrumenta Upitnik odgovornog organizacijskog ponašanja i tri subskale na uzorku ispitanika N=512

Instrumenti	Varijable	Broj tvrdnji	α koeficijent
Odgovorno organizacijsko ponašanje	Odgovorno organizacijsko ponašanje ukupno	27	0.928
	Interpersonalno odgovorno postupanje	8	0.794
	Organizacijski odgovorno postupanje	12	0.834
	Odgovorno postupanje u poslu	7	0.849

2. Test emocionalne inteligencije (Gutić, D., Peterschik, A., 2018. Praktikum emocionalne inteligencije u menadžmentu. Osijek:Studio HS internet)

Sastoji se od 50 tvrdnji grupisanih u pet podskala: Ss – samosvijest (tvrdnje br.1, 6, 11, 16, 21, 26, 31, 36, 41, 46; primjer tvrdnje: „Odmah sam svjestan sam kada izgubim samokontrolu.”), Eu – upravljanje emocijama (tvrdnje br.2, 7, 12, 17, 22, 27, 32, 37, 42, 47; primjer tvrdnje: „Ljudi teške naravi me ne ljute.”), Sm – samomotivacija (tvrdnje br. 3, 8, 13, 18, 23, 28, 33, 38, 43, 48; primjer tvrdnje: „Uvijek se mogu motivisati da radim teške zadatke.”), Se – saosjećanje, empatija (tvrdnje broj 4, 9, 14, 19, 24, 29, 34, 39, 44, 49; primjer tvrdnje: „Uvijek mogu sgledati stvari sa aspekta druge osobe.”), Sv – socijalne vještine (tvrdnje br. 5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 45, 50; primjer tvrdnje: „Ja sam odličan slušalac.”). Zadatak ispitanika je da na petostepenoj skali Likertovog tipa biraju odgovor na ponuđenu tvrdnju koji ih najbolje opisuje (1 – uopšte se ne slažem, 2 - neznatno se slažem, 3 - neodlučan sam, 4 - uglavnom se slažem, 5 - u potpunosti se slažem). Skor za svaku subskalu se formira kao ukupna suma odgovora ispitanika na svim tvrdnjama koje čine subskalu. U Tabeli 8 je predstavljen izračunati Crombach α instrumenta za mjerenje emocionalne inteligencije na uzorku ispitanika u ovom istraživanju koji za ukupnu skalu iznosi $\alpha = 0.923$, a za pojedine skale se kreće od $\alpha = 0.747$ do $\alpha = 0.802$.

Tabela 8

Crombach α test pouzdanost instrumenta za mjerjenje emocionalne inteligencije na uzorku ispitanika N=512

Instrument	Varijable	Broj tvrdnji	α koeficijent
Emocionalna inteligencija	Emocionalna inteligencija ukupno	50	0.923
	Samosvijest	10	0.751
	Upravljanje emocijama	10	0.750
	Samomotivacija	10	0.747
	Saosjećanje	10	0.802
	Socijalne vještine	10	0.776

3. Kratka skala mračne trijade SD3-27 (eng. Short Dark Triad, Jones i Paulhus, 2012)

Upitnik obuhvata 27 tvrdnji i sastoji se od tri podskale koje predstavljaju tri „mračne” osobine ličnosti: makijavelizam (prvih 9 ajtema; primjer tvrdnje: „Većinu ljudi je moguće izmanipulisati.”), narcizam (sljedećih 9 ajtema; primjer tvrdnje: „Ljudi me vide kao prirodnog vođu.”) i psihopatiju (posljednjih 9 ajtema; primjer tvrdnje: „Volim da se svetim autoritetima.”). Zadatak ispitanika je da na petostepenoj Likertovoj skali (gdje 1 znači uopšte se ne slažem, a 5 potpuno se slažem) označi koliko se određena tvrdnja odnosi na njega lično. Ajtemi pod rednim brojevima 11, 15, 17, 20 i 25 se boduju obrnuto, a rezultat svake subskale se računa kao prosječna vrijednost rezultata na ajtemima unutar te subskale. Viši rezultat na subskali označava veću izraženost određene osobine mračne trijade. Iz Tabele 9 je vidljivo da izračunati Crombach α instrumenta SD3-27 na uzorku ispitanika u ovom istraživanju za ukupnu skalu iznosi $\alpha = 0.825$, a za pojedine subskale se kreće od $\alpha = 0.724$ do $\alpha = 0.780$

Tabela 9

Crombach α test pouzdanost instrumenta SD3-27 na uzorku ispitanika N=512

Instrumenti	Varijable	Broj tvrdnji	α koeficijent
Mračna trijada ličnosti	Mračna trijada ličnosti ukupno	27	0.825
	Makijavelizam	9	0.780
	Narcizam	9	0.724
	Psihopatija	9	0.727

4. ***Velikih pet plus dva (VP + 2) skraćena verzija*** (Čolović, P., Smederevac, S., i Mitrović, D. (2014). Velikih pet plus dva: validacija skraćene verzije. *Primjena psihologije*, 7(3), 227-254. <https://doi.org/10.19090/pp.2014.3-1.227-254>)

Test Velikih pet plus 2 namijenjen je procjeni sedam širokih dimenzija ličnosti. Skraćena verzija se sastoji se od 70 ajtema uz petostepenu skalu Likertovog tipa za odgovaranje. Ajtemi su raspoređeni u sedam supskala: *Neuroticizam* (6,17,27,30, 32, 34, 46, 56, 61 i 69), *Ekstraverzija* (4, 15, 18, 38, 43, 51,55,57, 64 i 70), *Savjesnost* (1, 7, 22, 24, 28, 33, 36, 40, 59, 66), *Agresivnost* (14, 25, 29, 31, 35, 41, 42, 47, 50 i 67), *Otvorenost prema iskustvu* (3, 12, 20, 44, 49, 52, 53, 58, 60, 63), *Pozitivna valenca* (5, 9, 13, 16, 21, 26, 39, 45, 54 i 68) i *Negativna valenca* (1, 7, 22, 24, 28, 33, 36, 40, 59 i 66). U Tabeli 10 je predstavljeno da Crombach α instrumenta na uzorku ispitanika u ovom istraživanju za ukupnu skalu iznosi $\alpha = 0.868$, a za pojedine subskale se kreće od $\alpha = 0.577$ do $\alpha = 0.837$.

Subskala Negativna valenca, iako je pokazala nešto nižu pouzdanost na našem utorku ispitanika, $\alpha = 0.577$, zadržana je u daljem istraživanju radi očuvanja kompozicije instrumenta.

Tabela 10

Crombach α test pouzdanost instrumenta VP+2 na uzorku ispitanika N=512

Instrumenti	Varijable	Broj tvrdnji	α koeficijent
Velikih 5+2	Velikih 5+2 ukupno	70	0.868
	Neuroticizam	10	0.837
	Ekstraverzija	10	0.827
	Savjesnost	10	0.797
	Agresivnost	10	0.707
	Otvorenost prema iskustvu	10	0.816
	Pozitivna valenca	10	0.797
	Negativna valenca	10	0.577

5. Odgovorno organizaciono ponašanje –upitnik plus.

Skala je konstruisana za potrebe ovog istraživanja. Sastoje se od 6 čestica (faktora) koji nisu obuhvaćeni upitnikom odgovornog organizacijskog ponašanja *Coleman & Borman*, a koje su izdvojene na osnovu praktičnog iskustva kao ponašanja koja nisu striktno definisani formalnim radnim ugovorom. Tvrđnje su sljedeća: 1. *Pomagao sam da se završe potrebni poslovi u opravdanom odsustvu nekog od radnika.*, 2. *Preuzimao sam inicijativu za pomoći novozaposlenim*

kolegama iako to nije moj posao., 3. Na vrijeme sam dolazio na posao i sa pauza., 4. Nisam se žalio na radne zadatke., 5. Nastojao sam izvući i uraditi najbolje za organizaciju čak i kada su postojali problemi., 6. Bio sam ljubazan u komunikaciji sa kolegama. Zadatak ispitanika je da na petostepenoj skali Likertovog tipa procijeni koliko često se u posljednjih godinu dana na radnom mjestu ponašao u skladu sa navedenim tvrdnjama iz upitnika (1 – nikada, 2 – rijetko, 3 – ponekad, 4 – često, 5 –gotovo uvijek).

Tabela 11

Crombach α test pouzdanost instrumenta OOP – upitnik plus na uzorku ispitanika N=512

Instrumenti	Varijable	Broj tvrdnji	α koeficijent
Odgovorno organizacijsko ponašanje - upitnik plus	OOP skala plus	6	0.725

U Tabeli 11 je prikazana vrijednost Crombach α instrumenta na uzorku ispitanika (N = 512) u ovom istraživanju čije vrijednosti su zadovoljavajuće i iznose $\alpha = 0.725$.

6. Dodatna čestica za ispitivanje stava ispitanika prema postavljanju nadzornih kamera u radne prostorije organizacije.

Zadatak ispitanika je da izborom jednog od tri ponuđena odgovora (ne podržavam, svejedno mi je, podržavam) iskažu svoj stav u pogledu postavljanja nadzornih kamera u prostorije radne organizacije.

6.8. Procedura sprovođenja istraživanja i uzorak ispitanika

Kao opšti istraživački metod korišteno je neekperimentalno, korelaciono istraživanje bez ponovljenih mjerena. Za potrebe prikupljanja podataka primjenjeni su navedeni upitnici (*Upitnik odgovornog organizacijskog ponašanja, Coleman & Borman, 2000; Test emocionalne inteligencije, Gutić,D., Peterschik, A., 2018. Praktikum emocionalne inteligencije u menadžmentu; Kratka skala mračne trijade SD3-27, Jones i Paulhus, 2012; Velikih pet plus dva skraćena verzija,*

Čolović, P., Smederevac, S., i Mitrović, D., 2014; *Odgovorno organizaciono ponašanje – upitnik plus*).

Prikupljanje podataka od ispitanika je vršeno na dva načina. Ispitivanje je vršeno dijelom u prostorijama organizacija, grupno (obično u prostoru namijenjenom za održavanje sastanaka) pri čemu je ispitanicima objašnjen cilj i svrha istraživanja i date instrukcije o načinu popunjavanja upitnika. Popunjavanje upitnika je trajalo do 30 minuta. Nakon popunjavanja, svaki ispitanik je upitnik odlagao u zapečaćenu kutiju čime se obezbjeđivala anonimnost. Dio istraživanja je vršen putem google platforme za prikupljanje podataka. Upitnik je putem mail adresa dostavljen ispitanicima uz detaljno pisano uputstvo u kojem su navedeni ciljevi i svrha istraživanja kao i uputstvo o načinu popunjavanja upitnika. Ispitivanje je sprovedeno tokom 2022 i 2023 godine. Konačan uzorak obuhvata 512 ispitanika.

6.9. Statistička obrada podataka

Obrada podataka je obavljena u statističkom softveru SPSS 26.0. Za analizu podataka su primjenjeni: postupci deskriptivne statistike, Kolmogorov-Smirnov test za utvrđivanje normalnosti raspodjele podataka.

Za provjeru pouzdanost instrumenata utvrđen je koeficijent unutrašnje konzistencije instrumenata uz pomoć Cronbach alfa testa.

Za utvrđivanje statističke značajnosti razlika u nivou ispoljenosti odgovornog organizacijskog ponašanja kao i pokazatelja u okviru tri podskale ove varijable: odgovorno organizacijsko postupanje, interpersonalno organizacijsko postupanje i odgovorno postupanje u poslu/ zadatku, kod ispitanika koji se razlikuju po socio – demografskim obilježjima: pol, godine starosti i dužina radnog staža korišteni su Man- Whitney U test i Kruskal -Wallis test.

Za ispitivanje povezanosti između nezavisnih varijabli osobine ličnosti iz modela Velikih pet plus 2 (*Neuroticizam, Ekstraverzija, Savjesnost, Agresivnost, Otvorenost prema iskustvu, Pozitivna valenca, Negativna valenca*), osobine „mračne trijade“ (*Makijavelizam, Narcizam i Psihopatija*) i Emocionalne inteligencije (*Samosvijest, Upravljanje emocijama, Samomotivacija, Saosjećanje, Empatija, Socijalne vještine*) korišten je Spirmanov koeficijent korelacije (*Spearman's rank order correlation*).

Za utvrđivanje razlika između ispitanika sa različitim stavom prema postavljanju nadzornih kamera u prostorije organizacije u pogledu ispoljavanja odgovornog organizajskog ponašanja i tri njegove dimenzije, korišten je hi kvadrat test.

Za utvrđivanje statističke značajnosti razlika između ispitanika sa različitim socio – demografskim faktorima u pogledu stava prema postavljanju nadzornih kamera u prostorije organizacije, korišteni su Man- Whitney U test i Kruskal -Wallis test. Isti testovi su korišteni i za utvrđivanje statističke značajnosti razlike u osbinama velikih pet +2. emocionačnoj inteligenciji i osobinama „mračne trijade“ s obzirom na socio – demografske faktore.

Konačno, za ispitivanje prediktivne vrijednosti osobina ličnosti iz modela Velikih pet plus 2 (*Neuroticizam, Ekstraverzija, Savjesnost, Agresivnost, Otvorenost prema iskustvu, Pozitivna valenca, Negativna valenca*), osobina „mračne trijade“ (*Makijavelizam, Narcizam i Psihopatija*) i osobina emocionalne inteligencije (*Samosvijest, Upravljanje emocijama, Samomotivacija, Saosjećanje – empatija, Socijalne vještine*) za odgovorno organizacijsko ponašanje kao i interpersonalno odgovorno postupanje, organizacijski odgovorno postupanje i odgovorno postupanje u poslu/zadatku, korištena je Hijerarhijska regresiona analiza, s obzirom na to da ne postoji neparametrijska alternativa za ovaj test.

III NALAZI ISTRAŽIVANJA

Deskriptivne statističke mjere

U tekstu koji slijedi prikazani su deskriptivni pokazatelji varijabli u istraživanju. Provjera normalnosti distribucije rezultata uzorka ispitanika izvršena je pomoću *Kolmogorov-Smirnovog testa* (Tabela 12).

Tabela 12

Deskriptivni pokazatelji varijabli u istraživanju i testiranje značajnosti odstupanja rezultata od normalne raspodjele na uzorku N= 512

Varijable	N	M	SD	Min	Max	Skewness	Kurtosis	Kolmogorov-Smirnov		
								statistic	df	sig.
Emocionalna inteligencija ukupno	512	193.2	25.8	93	250	-0.82	1.51	.068	512	.000
Samosvijest	512	39.8	5.4	19	50	-0.68	0.62	.102	512	.000
Upravljanje emocijama	512	35.9	6.9	13	50	-0.38	-0.03	.071	512	.000
Samomotivacija	512	40.8	5.7	17	50	-0.78	0.89	.087	512	.000
Saosjećanje	512	38.8	6.5	14	50	-0.94	1.53	.109	512	.000
Socijalne vještine	512	37.9	6.7	13	50	-0.95	1.74	.096	512	.000
Mračna trijada ličnosti ukupno	512	80.3	15.3	40	135	0.34	0.22	.046	512	.011
Makijavelizam	512	30.5	7.1	9	45	-0.19	0.06	.047	512	.010
Narcizam	512	26.6	5.3	13	45	0.15	0.11	.072	512	.000
Psihopatija	512	23.2	6.2	9	45	0.71	0.66	.117	512	.000
Velikih 5+2 ukupno	512	213.2	28.9	114	313	-0.10	0.80	.037	512	.088
Neuroticizam	512	24.1	8.3	10	45	0.16	-0.74	.062	512	.000
Ekstraverzija	512	36.8	7.4	10	50	-0.53	0.26	.080	512	.000
Savjesnost	512	30.5	5.8	12	47	-0.92	1.18	.152	512	.000
Agresivnost	512	25.7	7.0	12	46	0.24	-0.43	.063	512	.000
Otvorenost prema iskustvu	512	35.5	7.6	10	50	-0.39	-0.10	.074	512	.000
Pozitivna valenca	512	30.0	7.4	10	50	0.10	-0.18	.045	512	.016
Negativna valenca	512	30.5	5.8	12	47	-0.92	1.18	.152	512	.000
Odgovorno organizacijsko ponašanje ukupno	512	108.2	16.4	27	135	-0.86	1.04	.086	512	.000
Interpersonalno odgovorno postupanje	512	31.4	5.7	8	40	-0.71	0.62	.106	512	.000
Organizacijski odgovorno postupanje	512	49.1	6.9	12	60	-1.01	1.33	.125	512	.000
Odgovorno postupanje u poslu	512	27.7	5.0	7	35	-0.72	0.76	.079	512	.000

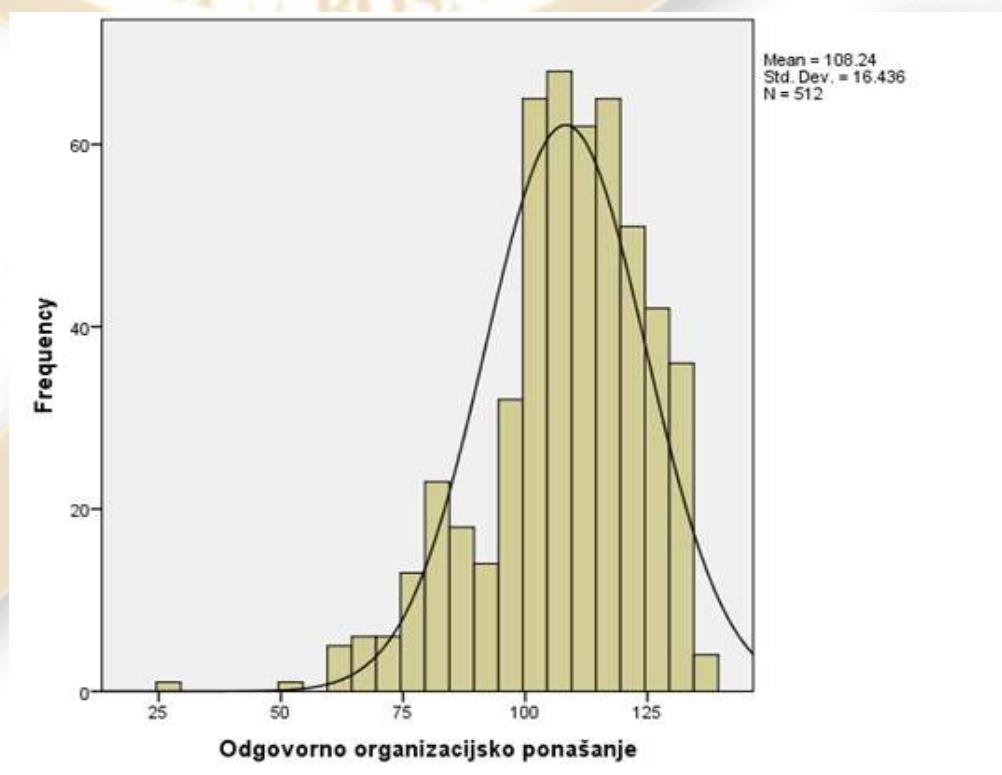
U Tabeli 12 su prikazani deskriptivni pokazatelji varijabli: Emocionalna inteligencija (samosvijest, upravljanje emocijama, samomotivacija, saosjećanje, socijalne vještine), „Mračna trijada“ ličnosti (makijavelizam, narcizam, psihopatija), Velikih pet plus 2 (neuroticizam, ekstaverzija, savjesnost, agresivnost, otvorenost prema iskustvu, pozitivna valenca, negativna valenca), Odgovorno organizacijsko ponašanje (interpersonalno odgovorno postupanje, organizacijski odgovorno postupanje, odgovorno postupanje u poslu/zadatku) u istraživanju na

uzorku od 512 ispitanika, te je vidljivo da rezultati na skalam i subskalama značajno odstupaju od normalne raspodjele.

Grafikon 1 predstavlja raspodjelu rezultata za skalu Odgovorno organizacijsko ponašanje. Vidljiva je negativno asimetričnost, što ukazuje na grupisanje rezultata oko viših vrijednosti što potvrđuje i negativnu vrijednost skjunisa ($Sk=-0.86$) predstavljena u Tabeli 12. Aritmetička sredina iznosi ($M = 108,24$; $SD = 16,436$). U Tabeli 12 je prikazana dobijena pozitivna vrijednost kurtozisa ($Ku=1,04$) što kazuje na raspodjelu koja se razlikuje od normalne, odnosno više rezultata se nalazi oko centra raspodjele. Dobijene vrijednosti Kolmogorov-Smirnov testa ukazuju da distribucija statistički značajno odstupa od normalne raspodjele ($KS= .086$; $p = .000$). Navedeni podaci su vidljivi na Grafikonu 1.

Grafikon 1

Normalnost raspodjele rezultata na skali Odgovorno organizacijsko ponašanje za uzorak N=512

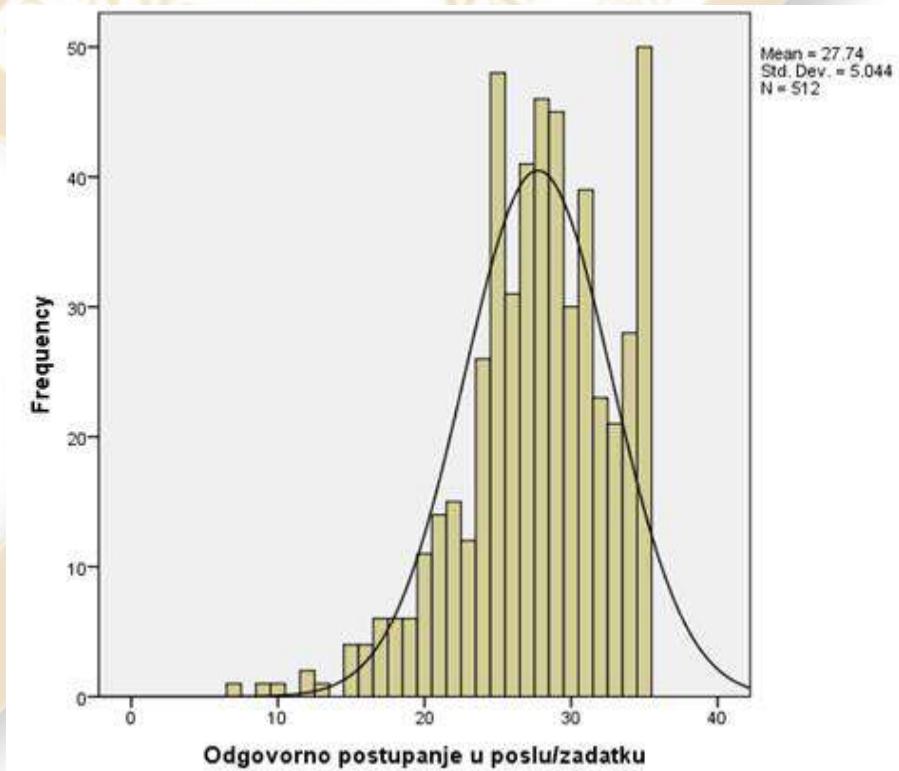


Analiza raspodjele rezultata na podskalama Upitnika odgovornog organizacijskog ponašanja pokazuje slične rezultate. Grafikon 2 predstavlja raspodjelu rezultata za podskalu

Odgovorno organizacijsko postupanje u poslu/zadatku, te je takođe vidljiva negativno asimetričnost, dakle rezultati ispitanika su pomjereni ka višim vrijednostima. Aritmetička sredina raspodjele ($M = 27,74$; $SD = 5,044$). U Tabeli 12 su prikazane dobijene negativna vrijednost skjunisa ($Sk = -0.72$) i pozitivna vrijednost kurtozisa ($Ku = 0.76$) koje potvrđuju ovakvu raspodjelu. Rezultati Kolmogorov-Smirnov testa dobijeni na subskali Odgovorno postupanje u poslu/zadatku statistički značajno odstupaju od normalne raspodjele ($KS = .079$; $p = .000$) što je prikazano u Tabeli 12.

Grafikon 2

Normalnost raspodjele rezultata za podskalu Odgovorno organizacijsko postupanje u poslu/zadatku za uzorak N=512

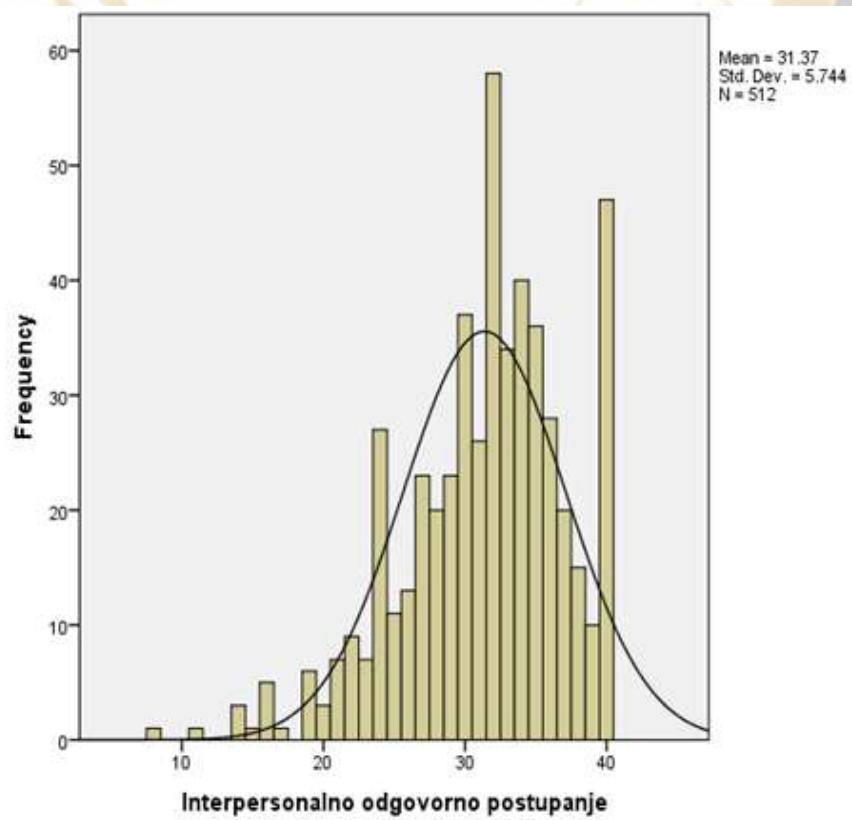


Raspodjela rezultata za podskalu Interpersonalno organizacijsko postupanje je prikazana Grafikonom 3. Uočava se takođe negativno asimetričnost raspodjele, te pomjerenoš rezultata prema višim vrijednostima. Aritmetička sredina raspodjele je ($M = 31,37$; $SD = 5,744$). U Tabeli 12 je prikazana dobijena negativne vrijednost skjunisa ($Sk = -0.71$) i pozitivna vrijednost kurtozisa

($Ku = 0.62$) koje potvrđuju ovakvu raspodjelu. Rezultati Kolmogorov-Smirnov testa za podskalu Interpersonalno organizacijsko postupanje (Tabela12) pokazuju statistički značajno odstupaju od normalne raspodjele ($KS = .106$; $p = .000$).

Grafikon 3

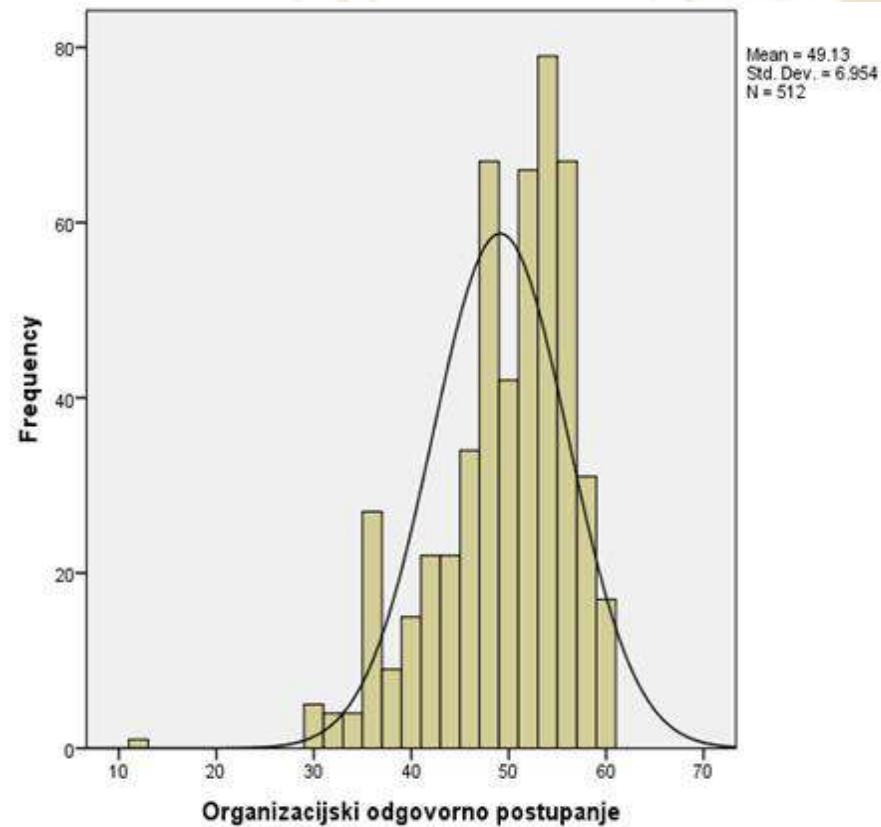
Normalnost raspodjele rezultata za podskalu Interpersonalno organizacijsko postupanje za uzorak N=512



Raspodjela rezultata za podskalu Organizacijski odgovorno postupanje je prikazana Grafikonom 4. Uočava se, kao i kod prethodne dvije subskale, negativno asimetričnost rezultata, te pomjerenost rezultata prema višim vrijednostima. Aritmetička sredina raspodjele je ($M = 4,13$; $SD = 6,954$). U Tabeli 12 su prikazane negativna vrijednost skjunisa ($Sk = -1.01$) i pozitivna vrijednost kurtozisa ($Ku = 1.33$) koje potvrđuju ovakvu raspodjelu. Rezultati Kolmogorov-Smirnov testa dobijeni na skali organizacijski odgovornog postupanja statistički značajno odstupaju od normalne raspodjele ($KS = .125$; $p = .000$) što je prikazano u Tabeli 12.

Grafikon 4

Normalnost raspodjele rezultata na podskali Organizacijsko odgovorno postupanje za uzorak N=512

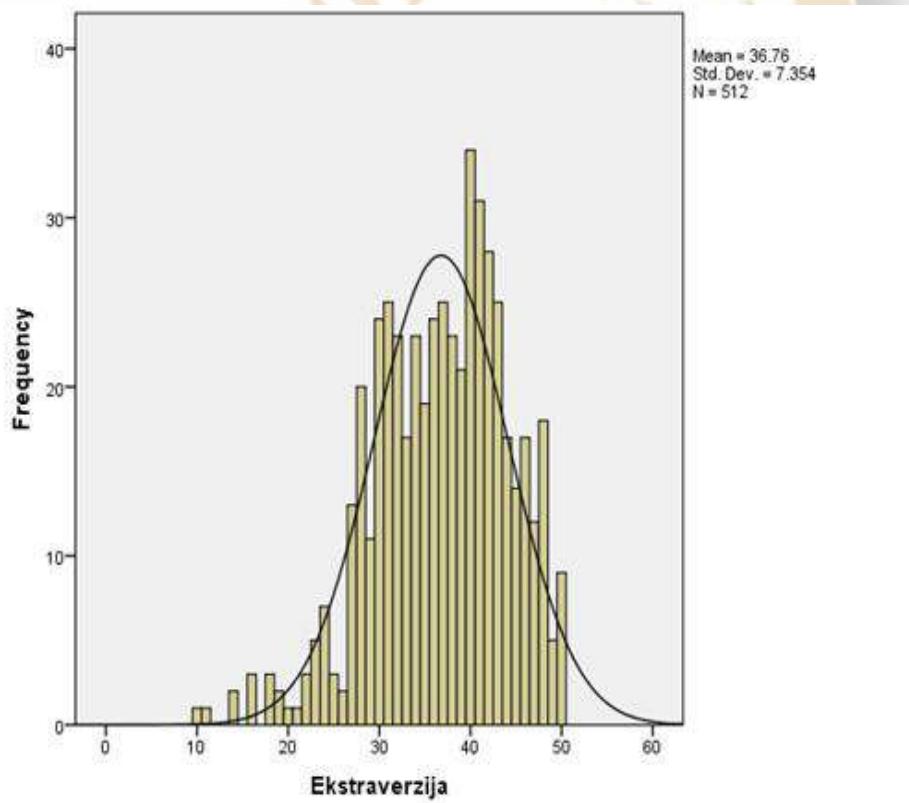


Rezultati ispitanika na većini subskala Upitnika Velikih pet plus 2 pokazuju negativnu asimetriju i umjerenu pomjerenost rezultata prema višim vrijednostima ali i pozitivnu asimetriju na subskalama Agresivnost, Neuroticizam i Pozitivna valanca.

Raspodjela rezultata za podskalu Ekstraverzija je prikazana Grafikonom 5. Uočava se negativna asimetričnost rezultata, te blaga pomjerenost rezultata prema višim vrijednostima kao i izgled distribucije koja se razlikuje od normalne. Aritmetička sredina distribucije ($M = 36,76$; $SD = 7.354$). U Tabeli 12 su prikazane negativna vrijednosti skjunisa ($Sk = -0.72$), što ukazuje na asimetričnost raspodjele i pomjerenost rezultata desno od srednje vrijednosti, kao i pozitivna vrijednost kurtozisa ($Ku = 0.76$). Rezultati Kolmogorov-Smirnov testa dobijeni na subskali Ekstraverzija prikazani u Tabeli 12 pokazuju statistički značajno odstupaju od normalne raspodjele ($KS = .080$; $p = .000$).

Grafikon 5

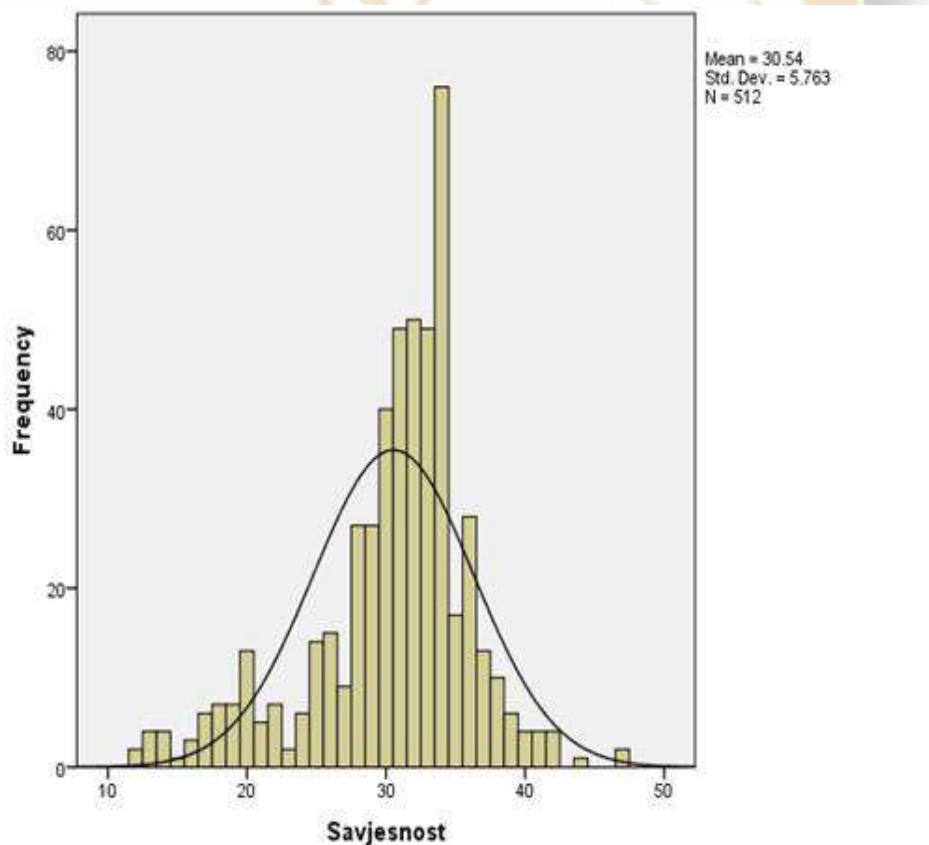
Normalnost raspodjele rezultata na skali Ekstraverzije za uzorak N=512



Raspodjela rezultata za podskalu Savjesnost predstavljena je Grafikonom 6. Uočava se negativna asimetričnost raspodjele, te blaga pomjerenost rezultata prema višim vrijednostima kao što potvrđuju negativna vrijednost skjunisa ($Sk = -0.92$). U Tabeli 12 je prikazana prethodno navedena vrijednost skjunisa kao i vrijednost kurtozisa koja iznosi ($Ku = 1.18$), što ukazuje da se više rezultata nalazi oko centra raspodjele. Aritmetička sredina distribucije je ($M = 30,54$; $SD = 5,763$). Rezultati Kolmagorov-Smirnov testa dobijeni na subskali Savjesnost, prikazani u Tabeli 12, pokazuju statistički značajno odstupaju od normalne raspodjele ($KS = .152$; $p = .000$).

Grafikon 6

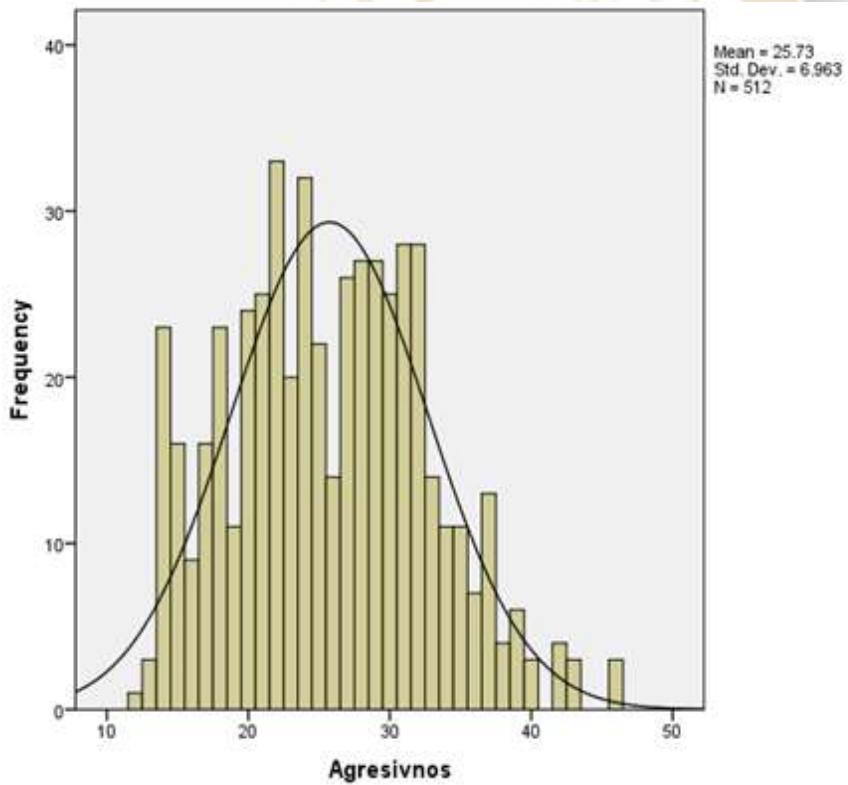
Normalnost raspodjele rezultata na skalu Savjesnost za uzorak N=512



Raspodjela rezultata za podskalu Agresivnost je prikazana Grafikonom 7. Za razliku od prethodnih, na ovom grafikonu možemo uočiti pozitivnu asimetričnost, te grupisanje rezultata prema nižim vrijednostima. U Tabeli 12 je prikazana pozitivna vrijednost skjunisa ($Sk = 0.24$) koja ukazuje na pozitivnu asimetričnost, te grupisanje rezultata prema nižim vrijednostima, kao i negativna vrijednost kurtozisa ($Ku = -0.43$). Rezultati Kolmogorov-Smirnov testa dobijeni na subskali Agresivnost pokazuju statistički značajno odstupanje od normalne raspodjele ($KS = .063$; $p = .000$).

Grafikon 7

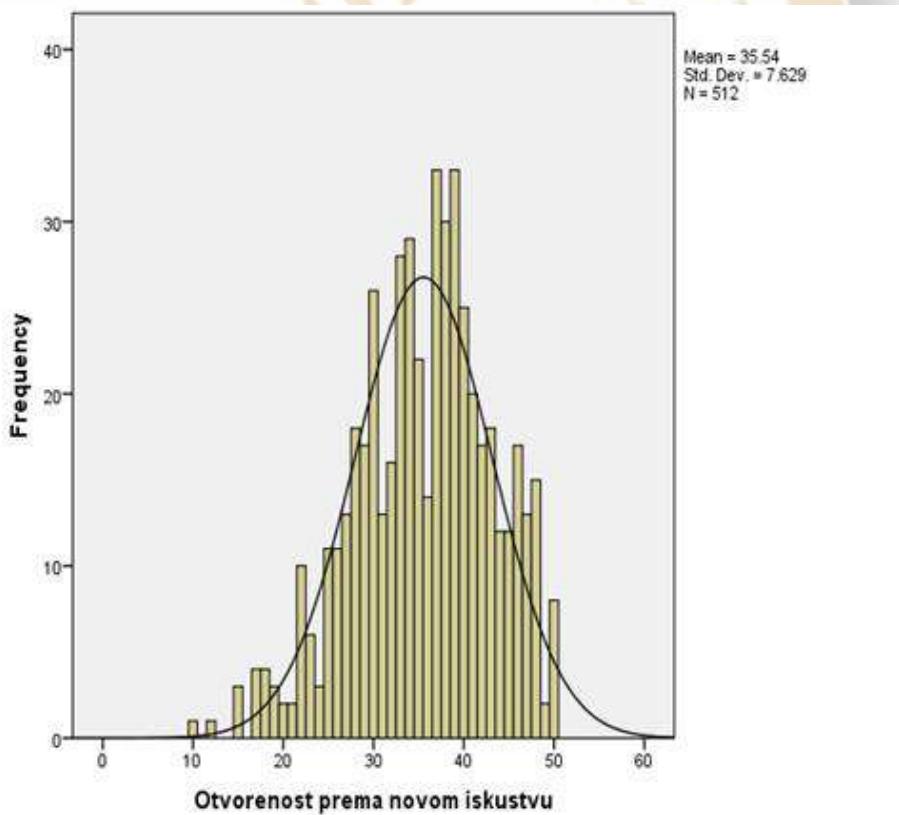
Normalnost raspodjele rezultata na skali Agresivnost za uzorak N=512



Raspodjela rezultata za podskalu Otvorenost prema iskustvu predstavljena je Grafikonom 8. Uočava se negativna asimetričnost raspodjele, te blaga pomjerenost rezultata prema višim vrijednostima što potvrđuje negativna vrijednost skjunisa ($Sk = -0.39$). U Tabeli 12 je prikazana prethodno navedena vrijednost skjunisa kao i vrijednost kurtozisa koja iznosi ($Ku = -0.10$). Aritmetička sredina distribucije je ($M = 35,5$; $SD = 7,629$). Rezultati Kolmogorov-Smirnov testa dobijeni na subskali Otvorenost prema iskustvu prikazani u Tabeli 12 pokazuju statistički značajno odstupaju od normalne raspodjele ($KS = .074$; $p = .000$).

Grafikon 8

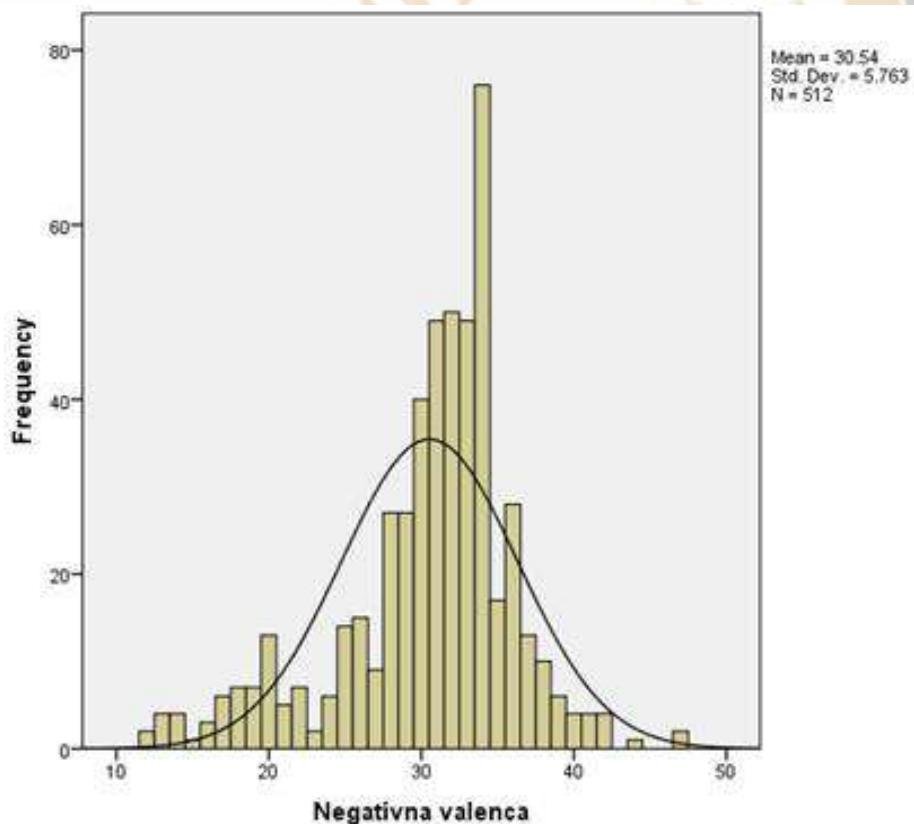
Normalnost raspodjele rezultata na subskali Otvorenost prema iskustvu za uzorak N=512



Raspodjela rezultata za podskalu Negativna valenca predstavljena je Grafikonom 9. Iz Tabele 12 je vidljivo da je vrijednost skjunisa ($Sk = -0.92$), vrijednost kurtozisa ($Ku = 1.18$) što ukazuje da je većina rezultata skoncentrisana prema višim vrijednostima. Aritmetička sredina distribucije je ($M = 30,54$; $SD = 5,763$). Rezultati Kolmogorov-Smirnovog testa dobijeni na subskali Negativna valenca prikazani u Tabeli 12 pokazuju statistički značajno odstupaju od normalne raspodjele ($KS = .152$; $p = .000$).

Grafikon 9

Normalnost raspodjele rezultata na skali Negativna valenca za uzorak N=512

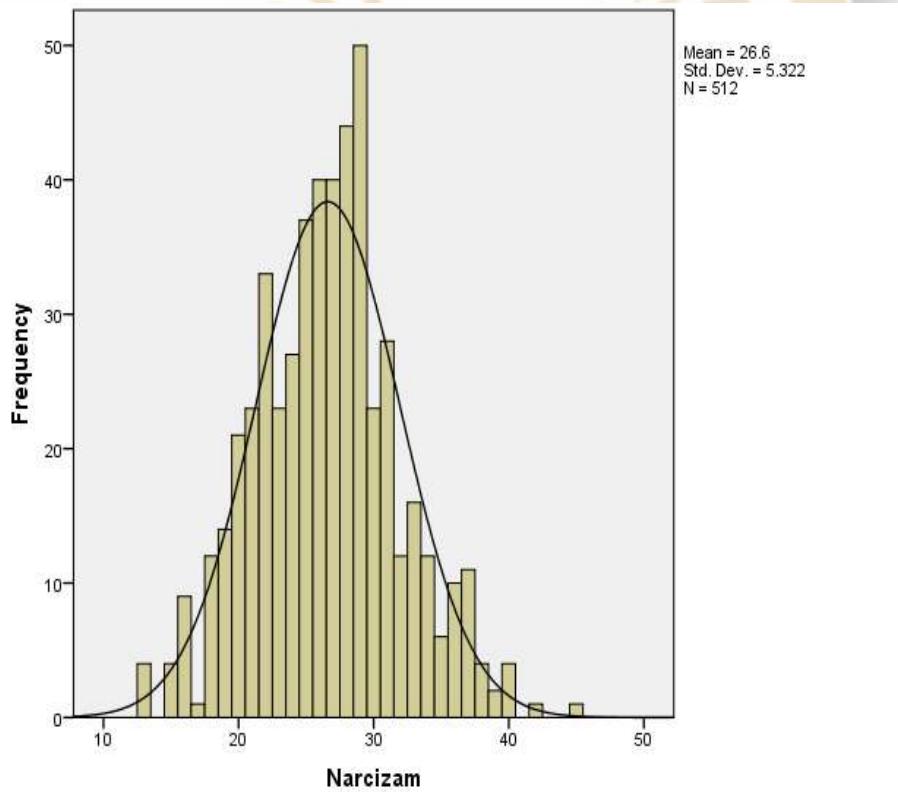


Rezultati dobijeni na upitniku „mračne trijade“ pokazuju pozitivna asimetrija na subskalama Narcizam i Psihopatija, dok su na subskali Makijavelizam rezultati ispitanika pokazali negativnu asimetriju.

Raspodjela rezultata za podskalu Narcizam prikazana je Grafikonom 10. Uočava se pozitivnu asimetričnost, te blago pomijeranje rezultata prema nižim vrijednostima. U Tabeli 12 su prikazane vrijednosti skjunisa ($Sk = 0.15$) i kurtozisa ($Ku = 0.11$) koje potvrđuju ovaku raspodjelu. Aritmetička sredina distribucije je ($M = 2,.6$; $SD = ,322$). Rezultati Kolmogorov-Smirnov testa dobijeni na skali Narcizma statistički značajno odstupaju od normalne raspodjele ($KS = .072$; $p = .000$).

Grafikon 10

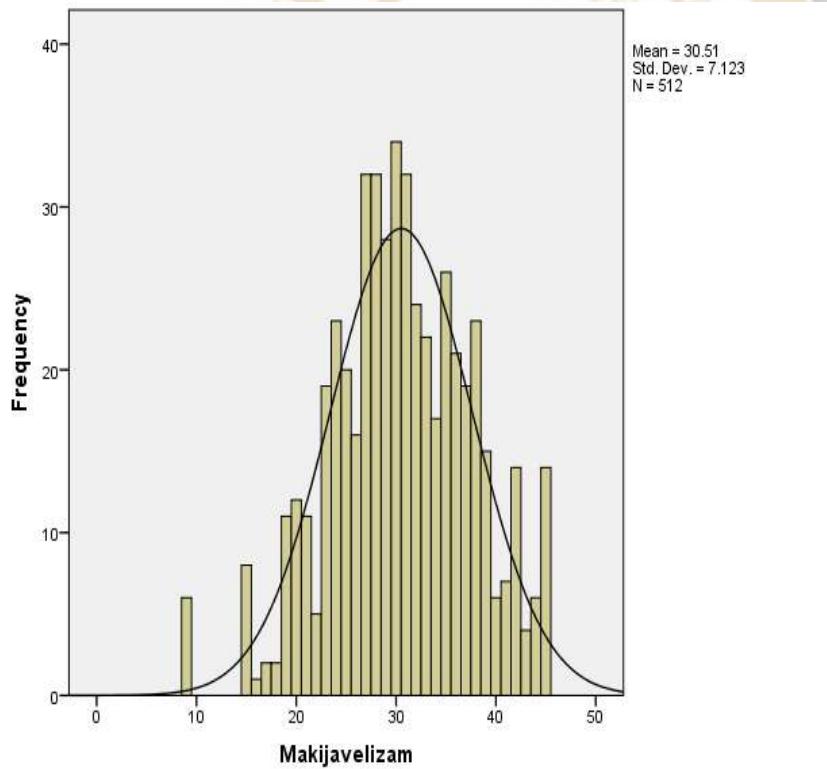
Normalnost raspodjele rezultata na podskali „mračne trijade” Narcizam za uzorak N=512



Raspodjela rezultata za podskalu Makijavelizam prikazana je Grafikonom 11. Uočava se blaga negativnu asimetričnost, te blago pomijeranje rezultata prema višim vrijednostima. U Tabeli 12 su prikazane vrijednosti skjunisa ($Sk = -0.19$) i kurtozisa ($Ku = 0.06$) koje potvrđuju ovakvu raspodjelu. Aritmetička sredina distribucije je ($M = 30,51$; $SD = 7,123$). Rezultati Kolmogorov-Smirnov testa dobijeni na podskali Makijavelizam statistički značajno odstupaju od normalne raspodjele ($KS = .047$; $p = .010$).

Grafikon 11

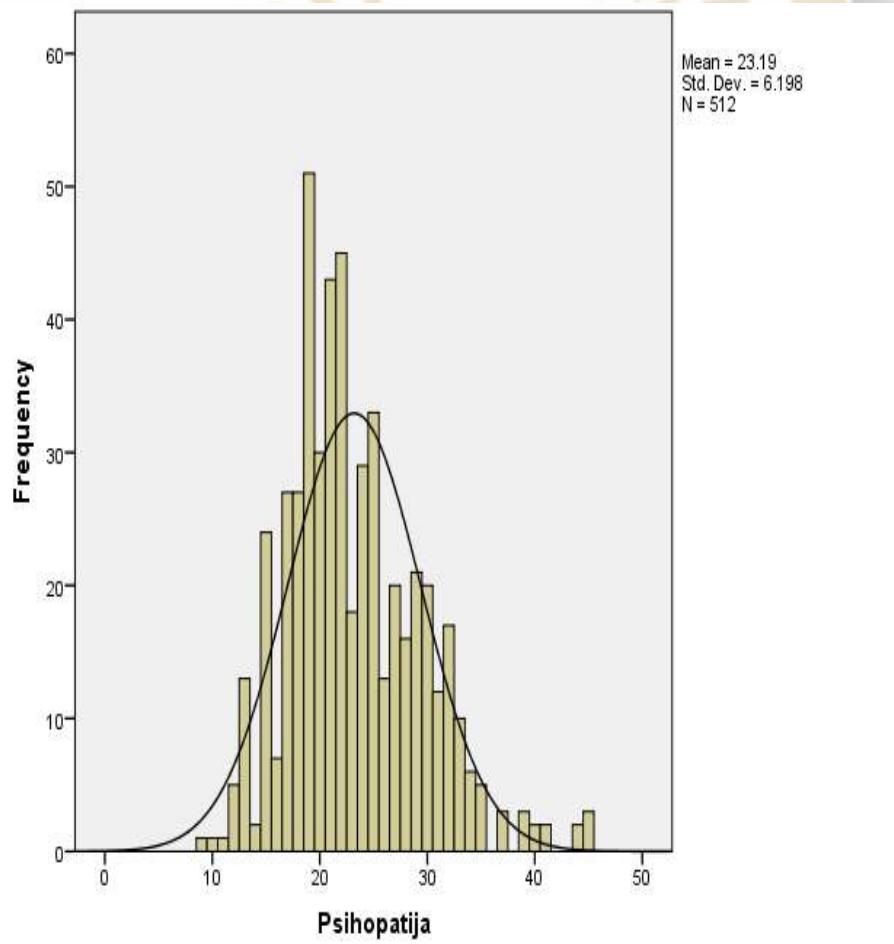
Normalnost raspodjele za podskalu „mračne trijade“ Makijavelizam za uzorak N=512



Raspodjela rezultata za podskalu Psihopatija je prikazana Grafikonom 12. Uočava se pozitivna asimetričnost rezultata, te blaga pomjerenost rezultata prema nižim vrijednostima. U Tabeli 12 su prikazane vrijednosti skjunisa ($Sk = 0.71$) i kurtozisa ($Ku = 0.66$) koje potvrđuju ovakvu raspodjelu. Aritmetička sredina distribucije je ($M = 23,19$; $SD = 6,198$). Rezultati Kolmagorov-Smirnov testa dobijeni na skali Psihopatija statistički značajno odstupaju od normalne raspodjele ($KS = .117$; $p = .000$).

Grafikon 12

Normalnost raspodjele za podskalu „mračne trijade“ Psihopatija za uzorak N=512

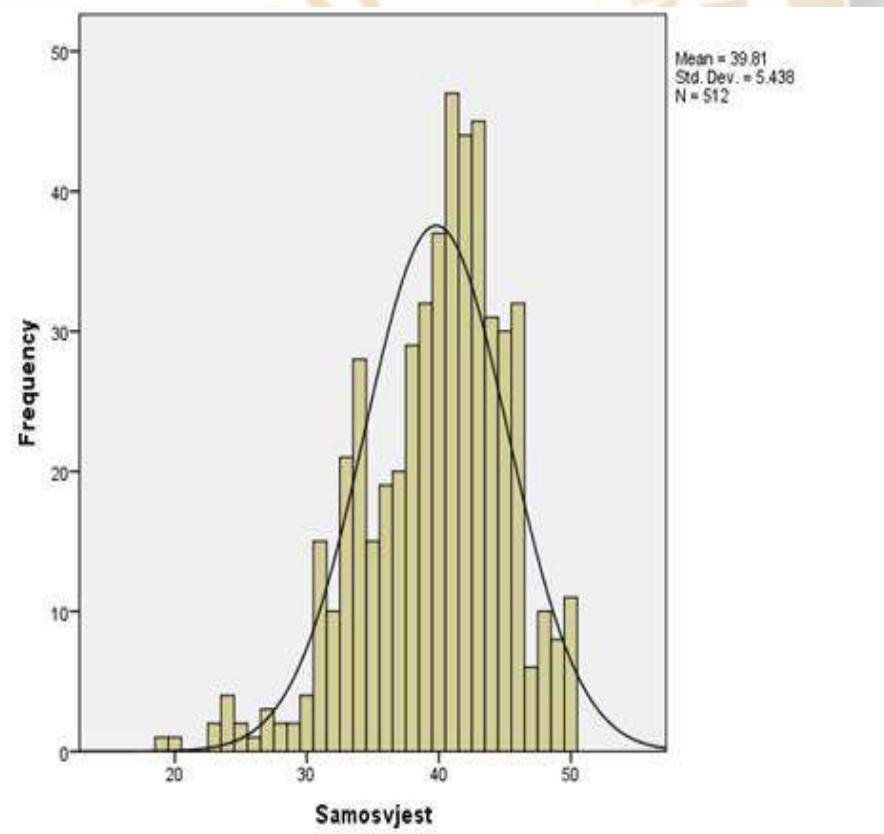


Rezultati na svim subskalama Upitnika emocionalne inteligencije su pokazale negativnu asimetriju, dakle pomjerenost odgovora prema višim rezultatima

Raspodjela rezultata za podskalu Samosvijest je prikazana Grafikonom 13. Uočava se negativnu asimetričnost rezultata, te blaga pomjerenost rezultata prema višim vrijednostima. U Tabeli 12 su prikazane vrijednosti skjunisa ($Sk = -0.68$) i kurtozisa ($Ku = 0.62$) koje potvrđuju ovakvu raspodjelu. Aritmetička sredina distribucije je ($M = 39,851$; $SD = 5,438$). Rezultati Kolmogorov-Smirnov testa dobijeni na skali Samosvijest statistički značajno odstupaju od normalne raspodjele ($KS = .102$; $p = .000$).

Grafikon 13

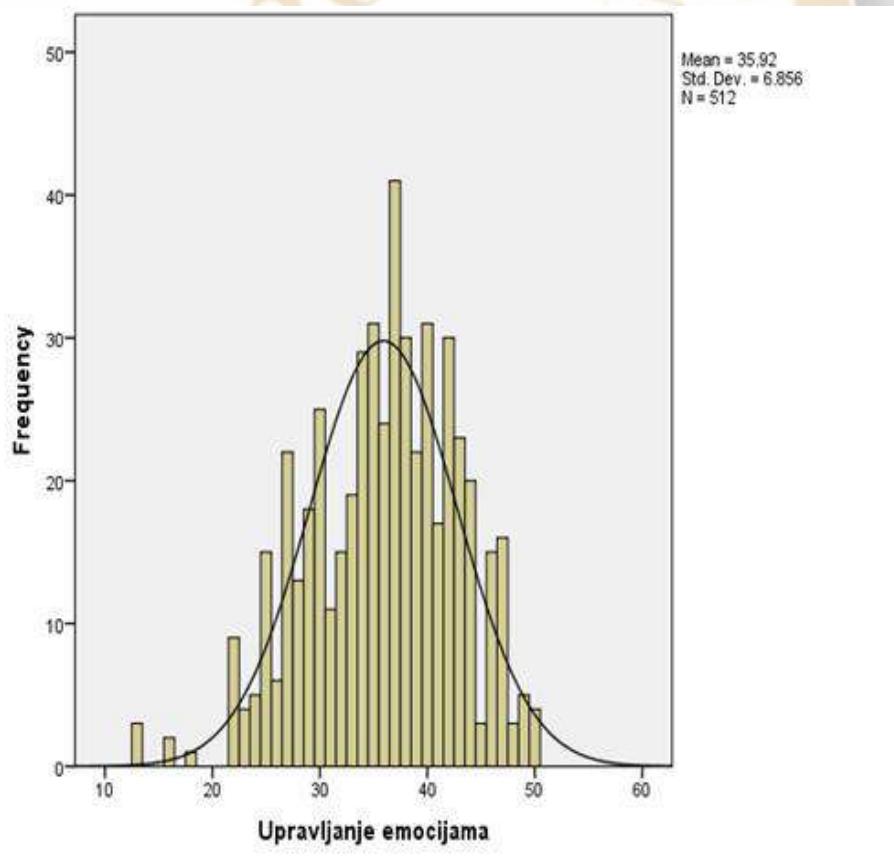
Normalnost raspodjele za podskale emocionalne inteligencije – Samosvijest za uzorak N=512



Raspodjela rezultata za podskalu Upravljanje emocijama je prikazana Grafikonom 14. Uočava se pozitivna asimetričnost rezultata, te blaga pomjerenost rezultata prema višim vrijednostima. U Tabeli 12 su prikazane vrijednosti skjunisa ($Sk = -0.38$) i kurtozisa ($Ku = -0.03$) koje potvrđuju ovaku raspodjelu. Aritmetička sredina distribucije je ($M = 35,92$; $SD = 6,856$). Rezultati Kolmogorov-Smirnov testa dobijeni na skali Upravljanje emocijama statistički značajno odstupaju od normalne raspodjele ($KS = .071$; $p = .000$).

Grafikon 14

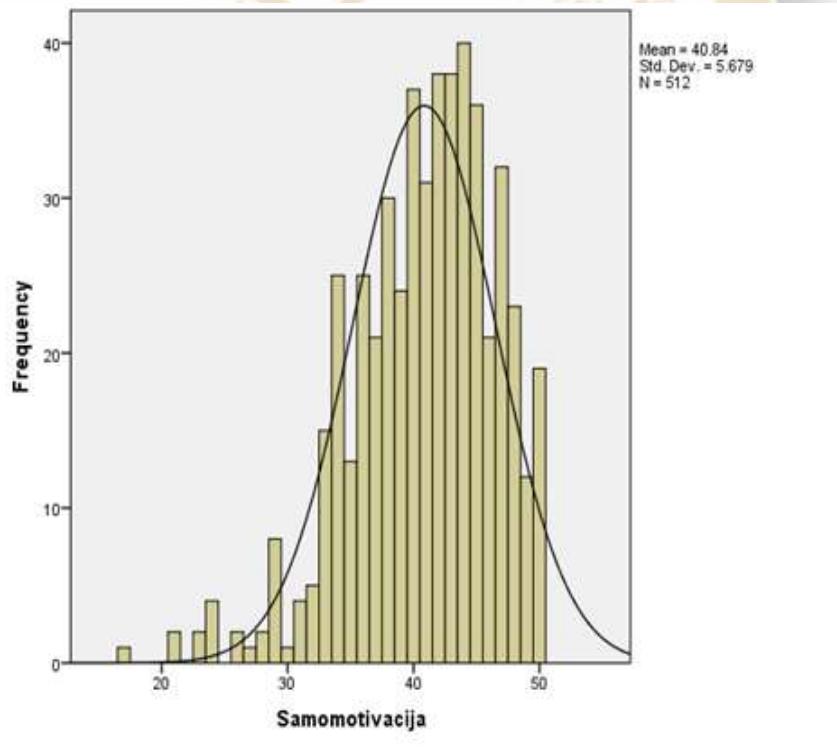
Normalnost raspodjele za podskalu emocionalne inteligencije Upravljanje emocijama za uzorak N=512



Raspodjela rezultata za podskalu Samomotivacija je prikazana Grafikonom 15. Uočava se negativna asimetričnost rezultata, te blaga pomjerenost rezultata prema višim vrijednostima. U Tabeli 12 su prikazane vrijednosti skjunisa ($Sk = -0.78$) i kurtozisa ($Ku = 0.89$) koje potvrđuju ovakvu raspodjelu. Aritmetička sredina distribucije je ($M = 40,84$; $SD = 5,679$). Rezultati Kolmagonov-Smirnov testa dobijeni na skali Samomotivacija statistički značajno odstupaju od normalne raspodjele ($KS = .102$; $p = .000$).

Grafikon 15

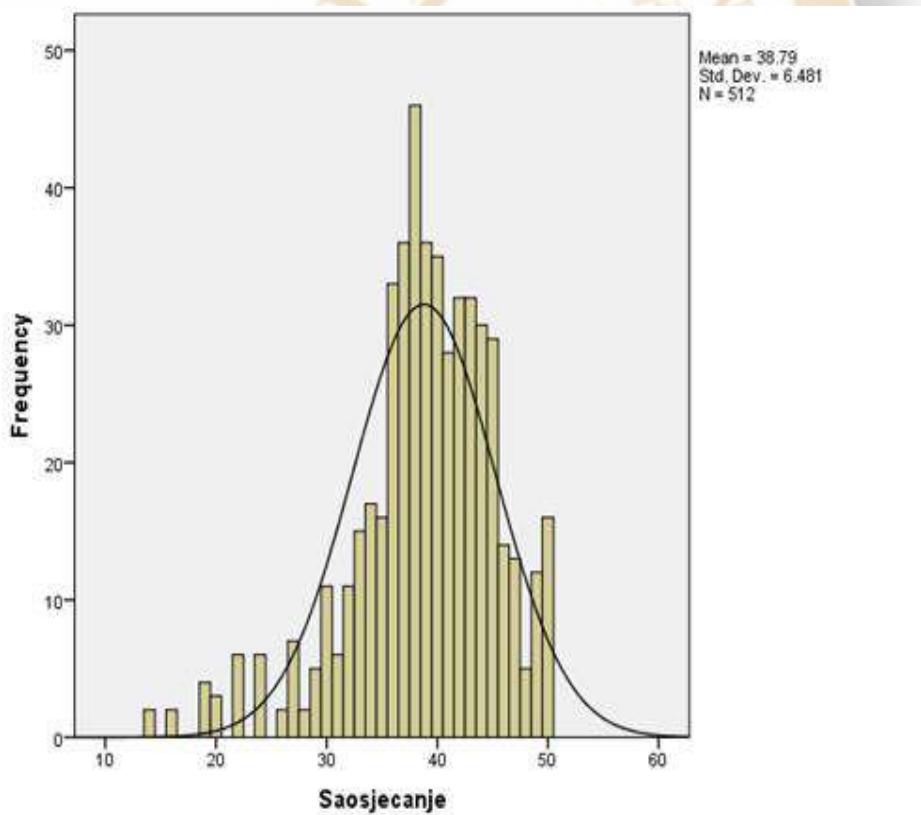
Normalnost raspodjele za podskalu emocionalne inteligencije Samomotivacija za uzorak N=512



Raspodjela rezultata za podskalu Saosjećanje (Empatija) je prikazana Grafikonom 16. Uočava se negativnu asimetričnost rezultata, te blaga pomjerenost rezultata prema višim vrijednostima. U Tabeli 12 su prikazane vrijednosti skjunisa ($Sk = -0.92$) i kurtozisa ($Ku = 1.18$) koje potvrđuju ovakvu raspodjelu. Aritmetička sredina distribucije je ($M = 38.79$; $SD = 6,481$). Rezultati Kolmagorov-Smirnov testa dobijeni na skali Saosjećanje statistički značajno odstupaju od normalne raspodjele ($KS = .152$; $p = .000$).

Grafikon 16

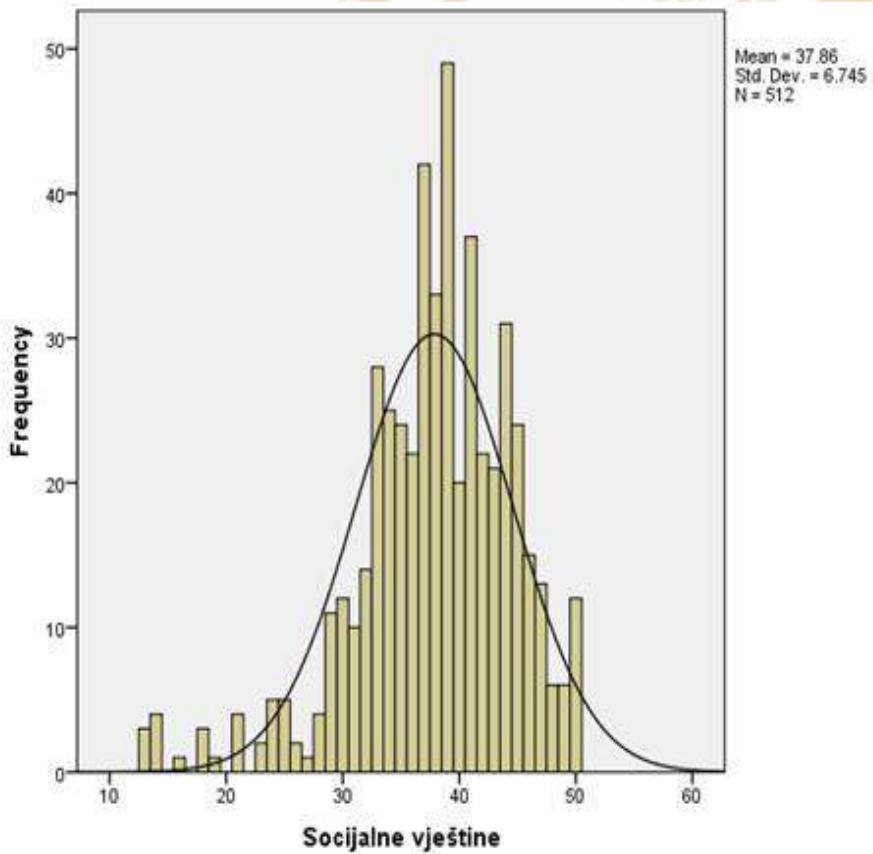
Normalnost raspodjele za podskalu emocionalne inteligencije Saosjećanja za uzorak N=512



Raspodjela rezultata za podskalu Socijalne vještine je prikazana Grafikonom 17. Uočava se negativna asimetričnost rezultata, te blaga pomjerenost rezultata prema višim vrijednostima. U Tabeli 12 su prikazane vrijednosti skjunisa ($Sk = -0.95$) i kurtozisa ($Ku = 1.74$) koje potvrđuju ovakvu raspodjelu. Aritmetička sredina distribucije je ($M = 37,86$; $SD = 6.745$). Rezultati Kolmogorov-Smirnov testa dobijeni na skali Socijalne vještine statistički značajno odstupaju od normalne raspodjele ($KS = .096$; $p = .000$).

Grafikon 17

Normalnost raspodjele za podskalu emocionalne inteligencije Socijalne vještine za uzorak N=512



U Tabeli 13 prikazani su deskriptivni pokazatelji za zavisnu varijablu OOP plus na uzorku od 512 ispitanika koji su učestvovali u istraživanju, te je vidljivo da rezultati na skali značajno odstupaju od normalne raspodjele. Vidljiva je utvrđena vrijednost skjunisa za ukupnu skalu koja pokazuje negativnu vrijednost i iznosi -0.57 što ukazuje na negativnu asimetričnost, te grupisanje rezultata oko viših vrijednosti. Aritmetička sredina dobijene distribucije je ($M = 24,74$; $SD = 3,97$). Prikazana je i dobijena negativna vrijednost kurtozisa (-0.13) što kazuje na raspodjelu koja je spljoštena. Dobijene vrijednosti Kolmogorov-Smirnovog testa ukazuju da distribucija statistički značajno odstupa od normalne raspodjele ($p = .000$).

Tabela 13

Deskriptivni pokazatelji za varijablu OOP plus u istraživanju i testiranje značajnosti odstupanja rezultata od normalne raspodjele na uzorku N= 512

Varijable	N	M	SD	Min	Ma _x	Skewness	Kurtosis	Kolmogorov-Smirnov statistic	df	.sig.
Odgovorno organizacijsko ponašanje skala OOP plus	512	24.74	3.97	9	30	-0.57	-.013	0.10	512	.000

Interkorelacija osobina ličnosti VP+2, „mračne trijade“, emocionalne inteligencije i odgovornog organizacijskog ponašanja

Prije predstavljanja pojedinačnih rezultata dobijenih u ovom istraživanju, u Tabeli 14 je predstavljena interkorelacija svih varijabli u istraživanju zbog boljeg uvida u rezultate.

Iz matrice interkorelacija varijabli na uzorku ispitanika koji su učestvovali u istraživanju (Tabela 14), može se uočiti da najvišu povezanost ostvaruju subskale upitnika odgovornog organizacionog ponašanja ($.745 < r_s < .915$), zatim „mračna trijada“ ličnosti i makijavelizam unutar upitnika „mračne trijade“ $r_s = .844$ kao i psihopatije $r_s = .798$. Subskale emocionalne inteligencije takođe pokazuju visoku interkorelaciju ($.410 < r_s < .835$). Emocionalna inteligencija i saosjećanje ($r_s = .835$), emocionalna inteligencija i socijalne vještine ($r_s = .827$), saosjećanje i samomotivacija ($r_s = .680$), socijalne vještine i empatija ($r_s = .676$), socijalne vještine i upravljanje emocijama ($r_s = .636$).

Ekstraverzija i otvorenost prema iskustvu takođe pokazuju visoku korelaciju ($r_s = .636$), psihopatija i agresivnost ($r_s = .556$). Zanimljivo je uočiti da osobina pozitivna valenca pokazuje pozitivnu statistički značajnu korelaciju sa osobinom narcizam iz osobina „mračne trijade“ ($r_s = .380$).

Tabela 14*Matrica interkorelacija varijabli u istraživanju*

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
1 Samosvjest	1,000																						
2 Upravljanje emocijama	,410**	1,000																					
3 Samomotivacija	,661**	,411**	1,000																				
4 Saosjećanje	,604**	,484**	,680**	1,000																			
5 Socijalne vještine	,478**	,636**	,550**	,676**	1,000																		
6 Emocionalna inteligencija	,768**	,746**	,795**	,835**	,827**	1,000																	
7 Makijavelizam	,089*	,105*	,102*	,118**	,137**	,145**	1,000																
8 Narcizam	,090*	,135**	,101*	,170**	,147**	,166**	,492**	1,000															
9 Psihopatija	-,087	,102*	-,066	,024	,109*	,020	,517**	,461**	1,000														
10 Mračne trijade ličnosti	,032	,127**	,049	,118**	,152**	,125**	,844**	,768**	,798**	1,000													
11 Neuroticizam	-,183**	,128**	-,175**	,012	,073	-,037	,192**	,223**	,375**	,315**	1,000												
12 Ekstraverzija	,407**	,103*	,386**	,326**	,302**	,377**	,207**	,166**	,022	,175**	-,365**	1,000											
13 Savjesnost	,217**	-,031	,279**	,219**	,071	,175**	,293**	,286**	,191**	,321**	-,093*	,498**	1,000										
14 Agresivnost	-,176**	,043	-,164**	-,027	-,001	-,098*	,281**	,301**	,556**	,461**	,485**	-,185**	,161**	1,000									
15 Otvorenost prema novom iskustvu	,314**	-,011	,382**	,346**	,208**	,291**	,029	,099*	-,029	,040	-,280**	,636**	,473**	-,088*	1,000								
16 Pozitivna valanca	,194**	,099*	,184**	,173**	,097*	,185**	,309**	,380**	,302**	,405**	-,093*	,394**	,493**	,300**	,455**	1,000							
17 Negativna valanca	,217**	-,031	,279**	,219**	,071	,175**	,293**	,286**	,191**	,321**	-,093*	,498**	1,000**	,161**	,473**	,493**	1,000						
18 Velikih 5+2	,212**	,036	,235**	,273**	,175**	,219**	,399**	,417**	,405**	,504**	,139**	,567**	,787**	,443**	,633**	,738**	,787**	1,000					
19 Interpersonalno odgovorno postupanje	,218**	,189**	,359**	,352**	,333**	,354**	-,018	,089	-,065	,003	-,010	,342**	,117**	-,085	,317**	,132**	,117**	,192**	1,000				
20 Organizacijski odgovorno postupanje	,332**	,110*	,411**	,348**	,261**	,356**	,001	,081	-,143**	-,013	-,222**	,411**	,211**	-,153**	,391**	,196**	,211**	,216**	,745**	1,000			
21 Odgovorno postupanje u poslu/zadatku	,256**	,143**	,399**	,348**	,303**	,351**	-,017	,061	-,092*	-,025	-,108*	,349**	,216**	-,078	,403**	,222**	,216**	,257**	,787**	,764**	1,000		
22 Odgovorno organizacijsko ponašanje	,287**	,163**	,422**	,381**	,323**	,382**	-,016	,085	-0,104	-,012	-,126**	,397**	,192**	-,113*	,403**	,198**	,192**	,238**	,915**	,915**	1,000		
23 Odgovorno organizacijsko ponašanje plus	,297**	,109*	,334**	,294**	,218**	,306**	,017	,057	-,105*	-,035	-,141**	,361**	,206**	-,197**	,356**	,176**	,206**	,213**	,559**	,568**	,646**	,638**	1,000

Povezanost modela Velikih pet plus 2 i odgovornog organizacijskog ponašanja

Za utvrđivanje postojanja povezanosti između osobina iz modela Velikih pet plus 2: neuroticizam, ekstraverzija, savjesnost, agresivnost, otvorenost prema iskustvu, pozitivna i negativna valenca i skorova na skali odgovornog organizacijskog ponašanja i njegove tri dimenzije, korišten je *Spirmanov koeficijent korelacije*.

Opredijelili smo se za neparametrijski postupak utvrđivanja korelacije s obzirom na to da dobijeni rezultati na ukupnom uzorku ispitanika, prikazani u Tabeli 12, na svim dimenzijama nezavisne varijabli i podskalama zavisne varijable pokazuju značajno odstupanje rezultata od normalne raspodjеле.

Dobijeni rezultati pokazuju značajnu korelaciju osobina ličnosti iz modela Velikih pet plus 2 sa odgovornim organizacijskim ponašanjem kao i tri njegove dimenzije: interpersonalno odgovorno postupanje, organizacijski odgovorno postupanje, odgovorno postupanje u poslu/zadatku.

Otvorenost prema novom iskustvu i ekstraverzija su pokazale najveću i statistički značajnu korelaciju sa odgovornim organizacijskim ponašanjem zaposlenih ($r_s = .403$, $p = .000$; $r_s = .397$, $p = .000$), što znači da što osoba ima izraženiju ekstraverziju i što je otvorenija za nova iskustva, znanja, to pokazuje više odgovornog organizacijskog ponašanja (Tabela 15).

Ekstraverzija i otvorenost prema iskustvu pokazuju najvišu korelaciju i na tri komponente odgovornog organizacijskog ponašanja. Kada je u pitanju ekstraverzija, najveća statistički značajna korelacija je uočena sa odgovornim organizacijskim postupanjem ($r_s = .411$, $p = .000$), zatim odgovornim postupanjem u poslu/zadatku ($r_s = .349$, $p = .000$) i najmanju na interpersonalnom odgovornom postupanju ($r_s = .342$, $p = .000$). Otvorenost prema iskustvu pokazuje najveću i statistički značajnu korelaciju sa odgovornim postupanjem u poslu ($r_s = .403$, $p = .000$), zatim organizacijski odgovornom postupanjem ($r_s = .391$, $p = .000$), a najnižu, kao i ekstraverzija, sa interpersonalnim odgovornim postupanjem ($r_s = .317$, $p = .000$).

Pozitivna i negativna valenca kao i savjesnost su pokazale takođe pozitivnu i statistički značajnu korelaciju sa odgovornim organizacijskim ponašanjem i sve tri njegove dimenzije, pri čemu je savjesnost uz negativnu valencu pokazala, iako statistički značajnu, ujedno i najnižu povezanost sa odgovornim organizacijskim ponašanjem od svih osobina iz modela Velikih pet plus 2 ($r_s = .192$, $p = .000$). Odgovorno postupanje u poslu/zadatku, od tri komponente odgovornog organizacijskog

ponašanja, ima najvišu statistički značajnu korelaciju sa savjesnošću, ($r_s = .216$, $p = .000$), zatim slijedi odgovorno organizacijsko postupanje ($r_s = .211$, $p = .000$), pa najniža korelacija sa interpersonalnim odgovornim postupanjem ($r_s = .117$, $p = .008$).

Zanimljivo je uočiti da osobina pozitivna valenca pokazuje pozitivnu statistički značajnu korelaciju sa osobinom narcizam iz osobina „mračne trijade”.

Neuroticizam i agresija pokazuju statistički značajnu, negativnu korelaciju sa odgovornim organizacijskim ponašanjem ($r_s = -.126$, $p = .004$; $r_s = -.113$, $p = .011$) i tri njegove komponente. Dakle, što su viši skorovi na skali neuroticizma i što osoba sklonija agresivnjem ponašanju, to iskazuje manje odgovornog organizacijskog ponašanja. Analiza korelacija neuroticizma i pojedinačnih dimenzija odgovornog organizacijskog ponašanja pokazuje značajnu negativnu korelaciju na dimenziji odgovorno organizacijsko postupanje ($r_s = -.222$, $p = .000$), te negativnu korelaciju na dimenziji odgovorno postupanje u poslu/zadatku ($r_s = -.108$, $p = .015$), dok na dimenziji interpersonalno organizacijsko postupanje nije dobijena statistički značajna korelacija na uzorku ispitanika u ovom istraživanju (Tabela 15).

Visoki skorovi na skali agresije pokazuju negativnu značajnu korelaciju sa dimenzijom odgovorno organizacijsko postupanje ($r_s = -.153$, $p = .001$), dok na ostale dvije dimenzije, odgovorno postupanje u poslu/zadatku i interpersonalno odgovorno postupanje ($r_s = -.087$, $p = .076$; $r_s = -.085$, $p = .053$). nije dobijena statistički značajna korelacija (Tabela 15).

Negativna valenca je takođe, kako su pokazali rezultati, u značajnoj krelaciji sa odgovornim organizacijskim ponašanjem ($r_s = .192$, $p = .000$). Najizraženija korelacija je uočena na dimenziji odgovorno postupanje u poslu/zadatku ($r_s = .216$, $p = .000$), zatim na organizacijski odgovornom postupanju ($r_s = .211$, $p = .000$), pa na interpersonalnom organizacijskom postupanju ($r_s = .192$, $p = .008$). Navedeni rezultati su prikazani u Tabeli 15.

Tabela 15

Povezanost između osobina ličnosti Velikih pet +2 i odgovornog organizacijskog ponašanja po modelu Coleman i Borman

		Odgovorno organizacijsko ponašanje	Inerpersonalno odgovorno postupanje	Organizacijski odgovorno postupanje	Odgovorno postupanje u poslu/zadatu
Neuroticizam	Koeficijent korelacije	-.126**	-.010	-.222**	-.108*
	Sig.	.004	.818	.000	.015
	N	512	512	512	512
Ekstraverzija	Koeficijent korelacije	.397**	.342**	.411**	.349**
	Sig.	.000	.000	.000	.000
	Broj ispitanika	512	512	512	512
Savjesnost	Koeficijent korelacije	.192**	.117**	.211**	.216**
	Sig.	.000	.008	.000	.000
	N	512	512	512	512
Agresivnost	Koeficijent korelacije	-.113*	-.085	-.153**	-.078
	Sig.	.011	.053	.001	.076
	N	512	512	512	512
Otvorenost prema novom iskustvu	Koeficijent korelacije	.403**	.317**	.391**	.403**
	Sig.	.000	.000	.000	.000
	N	512	512	512	512
Pozitivna valenca	Koeficijent korelacije	.198**	.132**	.196**	.222**
	Sig.	.000	.003	.000	.000
	N	512	512	512	512
Negativna valenca	Koeficijent korelacije	.192**	.117**	.211**	.216**
	Sig.	.000	.008	.000	.000
	N	512	512	512	512

*Korelacija je značajna za nivo pouzdanosti 0.05

**Korelacija je značajna za nivo pouzdanosti 0.01

Analizirajući rezultate dobijene na skali OOP – upitnik plus (Tabela 16), takođe se može uočiti statistički značajna korelacija između odgovornog organizacijskog ponašanja i osobina iz modela Velikih pet plus 2. Najveća pozitivna korelacija je uočena između ekstraverzije i odgovornog organizacijskog ponašanja ($r_s = .361$, $p = .000$) što ukazuje na to da osobe koje imaju više rezultate na skali ekstroverzije ispoljavaju statistički značajno više oodgovornog organizacijskog ponašanja. Za nijansu niža korelacija pokazuje otvorenost prema iskustvu ($r_s = .356$, $p = .000$), slijede savjesnost i negativna valenca ($r_s = .206$, $p = .000$) i najnižu korelaciju pokazuje pozitivna valenca ($r_s = .176$, $p = .000$). Neuroticizam i agresivnost su i na ovoj skali, kao i na skali Colleman & Borman, pokazale negativnu korelaciju pri čemu agresivnost pokazuje

izraženiju negativnu korelaciju ($r_s = -.197$, $p = .000$) u odnosu na neuroticizam ($r_s = -.141$, $p = .001$) što ukazuje da osobe koje imaju više skorove na skali neuroticizma i agresivnosti ispoljavaju manje odgovornog organizacijskog ponašanja (Tabela 16).

Analizirajući pojedine čestice u okviru ove skale možemo uočiti da su osobe sa visokim skorovima na skali ekstraverzije sklonije da pomognu u završavanju poslova u opravdanom odsustvu nekog od radnika ($r_s = .235$, $p = .000$) kao i pomaganju novozaposlenim kolegama ($r_s = .179$, $p = .000$; $r_s = .166$, $p = .000$). Osobe koje visoko vrednuju sebe, dakle viši skorovi na skali pozitivna valenca takođe su skloniji da pruže pomoć u opravdanom odsustvu kolege ($r_s = .176$, $p = .000$), dok visoka agresivnost i neuroticizam pokazuju negativnu korelaciju ($r_s = .214$, $p = .000$, $r_s = .116$, $p = .009$) što ukazuje na nespremnost da se priskoči u pomoć i preuzmu radni zadaci kolege koji je opravdano odsutan kod osoba sa izraženim neuroticizmom i agresivnošću. Kada je u pitanju dolazak na posao na vrijeme i poštovanje ograničenog vremena za pauzu, najveća pozitivna korelacija je uočena između ekstraverzije ($r_s = .263$, $p = .000$), savjesnosti ($r_s = .181$, $p = .000$) i otvorenosti prema iskustvu ($r_s = .166$, $p = .000$). Sve korelacije su statistički značajne. Agresija i neuroticizam pokazuju negativnu korelaciju sa dolaskom na vrijeme na posao i sa pauza, pri čemu je ona nešto izraženija za agresiju ($r_s = -.270$, $p = .000$) u odnosu na neuroticizam ($r_s = -.190$, $p = .000$). Što su rezultati na skali neuroticizma i agresije viši, to je kašnjenje na posao i sa pauza izraženije. Osobe otvorene prema iskustvu pokazuju spremnost da prihvataju radne zadatke i da se ne žale na njih ($r_s = .126$, $p = .004$) kao i da rade u korist organizacije u smislu da to u datom momentu bude maksimalno i najbolje što mogu, čak i kada postoje evidentni problemi ($r_s = .231$, $p = .000$). Ovu sklonost pokazuju i zaposleni sa visokim skorovima na skali ekstroverzija ($r_s = .237$, $p = .000$).

Neuroticizam i agresivnost se takođe izdvajaju kao osobine ličnosti koje su u negativnoj korelaciji sa ljubaznom komunikacijom sa kolegama ($r_s = -.297$, $p = .000$; $r_s = -.295$, $p = .000$). Za razliku od ovih osobina, ekstraverzija pokazuje najveću korelaciju sa ljubaznom komunikacijom sa kolegama ($r_s = .495$, $.000$) kao i osobe sa visokim skorovima na skali otvorenost prema iskustvu ($r_s = .365$, $p = .000$). Savjesnost, negativna i pozitivna valenca takođe pokazuju pozitivnu i značajnu korelaciju sa ljubaznom komunikacijom sa kolegama ($r_s = .296$, $p = .000$; $r_s = .296$, $p = .000$; $r_s = .225$, $p = .000$), što ukazuje na to da zaposlenici sa višim rezultatima na ovim skalamama pokazuju više ljubaznosti u komunikaciji sa kolegama (Tabela 16).

Tabela 16*Povezanost između osobina ličnosti Velikih pet +2 i OOP- upitnik plus*

Velikih 5 +2		OOP upitnik plus	1	2	3	4	5	6
	Koeficijent	-.141**	-.116**	.022	-.190**	.003	-.023	-.297**
Neuroticizam	Sig.	.001	.009	.613	.000	.944	.611	.000
	N	512	512	512	512	512	512	512
	Koeficijent	.361**	.235**	.179**	.263**	.039	.237**	.495**
Ekstraverzija	Sig.	.000	.000	.000	.000	.376	.000	.000
	Broj ispitanika	512	512	512	512	512	512	512
	Koeficijent	.206**	.064	.019	.181**	.060	.070	.296**
Savjesnost	Sig.	.000	.145	.665	.000	.178	.116	.000
	N	512	512	512	512	512	512	512
	Koeficijent	-.197**	-.214**	-.056	-.270**	.028	-.121**	-.295**
Agresivnos	Sig.	.000	.000	.210	.000	.525	.006	.000
	N	512	512	512	512	512	512	512
Otvorenost prema novom iskustvu	Koeficijent	.356**	.240**	.166**	.229**	.126**	.231**	.365**
	Sig.	.000	.000	.000	.000	.004	.000	.000
	N	512	512	512	512	512	512	512
Pozitivna valenca	Koeficijent	.176**	.116**	.068	.071	.031	.099*	.225**
	Sig.	.000	.009	.126	.108	.484	.026	.000
	N	512	512	512	512	512	512	512
Negativna valenca	Koeficijent	.206**	.064	.019	.181**	.060	.070	.296**
	Sig.	.000	.145	.665	.000	.178	.116	.000
	N	512	512	512	512	512	512	512

1. Pomagao sam da se završe potrebni poslovi u opravdanom odsustvu nekog od radnika .2. Preuzimao sam inicijativu za pomoć novozaposlenim kolegama iako to nije moj posao.3. Na vrijeme sam dolazio na posao i sa pauza. 4. Nisam se žalio na radne zadatke. 5. Nastojao sam izvući i uraditi najbolje za organizaciju čak i kada su postojali problemi. 6. Bio sam ljubazan u komunikaciji sa kolegama.

*Korelacija je značajna za nivo pouzdanosti 0.05

**Korelacija je značajna za nivo pouzdanosti 0.01

Dobijeni rezultati pokazuju da su zaposleni sa višim skorovima na osobinama savjesnost, ekstraverzija, otvorenost prema novom iskustvu, pozitivna valenca, te nižim skorovima na skali neuroticizam i agresija skloniji odgovornom organizacijskom ponašanju i upućuje na **prihvatanje hipoteze H1.1.**

Povezanost osobina „mračne trijade“ (*makijavelizam, narcizam, psihopatija*) i odgovornog organizacijskog ponašanja

Za utvrđivanje postojanja povezanosti između ukupnog skora ispitanika koji su učestvovali u istraživanju na skali SD3 upitnika i njegove tri podskale: makijavelizan, narcizam i psihopatija, korišten je takođe neparametrijski korelacioni postupak, Spirmanov koeficijent korelacije. S obzirom na to da dobijeni rezultati na ispitivanom uzorku na ukupnoj skali i svim podskalama ove nezavisne varijable, te na ukupnoj skali i podskalama zavisne varijable pokazuju značajno odstupanje od normalne raspodjеле, neparametrijski postupak je bio logičan izbor (Tabela 12).

Dobijeni rezultati ukazuju na postojanje negativne korelacije između osobina „mračne trijade“ ličnosti i odgovornog organizacijskog ponašanja. Predstavljeni rezultati u Tabeli 16. pokazuju da ova korelacija nije pokazala statističku značajnost ($r_s = -.012$, $p = .784$). Statistički značajnu, negativnu korelaciju sa odgovornim organizacijskim ponašanjem pokazuje psihopatija ($r_s = -.104$, $p = .019$). Isti rezultati, koji potvrđuju postojanje negativne korelacije između osobina „mračne trijade“ i odgovornog organizacijskog ponašanja, su uočeni i primjenom OOP - upitnika plus ($r_s = -.035$, $p = .425$) pri čemu korelacija nije statistički značajna (Tabela 18). Statistička značajnost je takođe uočena za osobinu psihopatija ($r_s = -.105$, $p = .017$). Dobijeni rezultati potvrđuju postavljenu hipotezu H1.2.

Pozitivna i statistički značajna korelacija je uočena kod osobine narcizam i interpersonalnog odgovornog postupanja ($r_s = .089$, $p = .044$) što ukazuje na to da osobe sa visokim skorom na skali narcizam mogu ispoljavati interpersonalno odgovorno postupanje (Tabela 17).

Analiza korelacija osobina „mračne trijade“ sa podskalama zavisne varijable, ukazuje na postojanje statistički značajne negativne korelacije između psihopatije i organizacijski odgovornog postupanja ($r_s = -.143$, $p = .001$). Negativna korelacija osobine psihopatija postoji i sa podskalom odgovorno postupanje u poslu/zadatku ($r_s = -.092$, $p = .038$), što znači da osobe sa visokim skorovima na skali psihopatije pokazuju manje ukupnog organizacijski odgovornog postupanja kao i odgovornog organizacijskog ponašanja u poslu/zadatku. Navedeni podaci su prikazani u Tabeli 17.

Tabela 17

Povezanost između osobina „mračne trijade“ i odgovornog organizacijskog ponašanja po modelu Coleman i Borman

Osobine „mračne“ Trijade	Odgovorno organizacijsko ponašanje	Inerpersonalno odgovorno postupanje	Organizacijski odgovorno postupanje	Odgovorno postupanje u poslu/zadatku
Mračna trijada ličnosti	Koeficijent korelacije	-.012	.003	-.013
	Sig.	.784	.951	.771
	Broj ispitanika	512	512	512
Makijavelizam	Koeficijent korelacije	-.016	-.018	.001
	Sig.	.719	.686	.974
	Broj ispitanika	512	512	512
Narcizam	Koeficijent korelacije	.085	.089*	.081
	Sig.	.054	.044	.068
	Broj ispitanika	512	512	512
Psihopatička personalnost	Koeficijent korelacije	-.104*	-.065	-.143**
	Sig.	.019	.145	.001
	Broj ispitanika	512	512	512

*Korelacija je značajna za nivo pouzdanosti 0.05

**Korelacija je značajna za nivo pouzdanosti 0.01

Rezultati za povezanost odgovornog organizacijskog ponašanja na upitniku OOP – plus i osobina „mračne trijade“ su prikazani u Tabeli 18. Prema dobijenim rezultatima je uočljivo da se psihopatička personalnost izdvaja i na upitniku OOP - plus kao pokazatelj negativne korelacije sa odgovornim organizacijskim ponašanjem ($r_s = -.105$, $p = .017$). Negativna korelacija je dobijena i na pojedinačnim ajtemima koji se odnose na pomoć i preuzimanje poslova u opravdanom odsustvu kolege ($r_s = -.145$, $p = .001$), dolazak na posao i sa pauza na vrijeme ($r_s = -.112$, $p = .011$), ljubaznost u komunikaciji sa kolegama ($r_s = -.144$, $p = .001$).

Tabela 18

Povezanost između osobina „mračne trijade“ i OOP - upitnik plus

		Odgovorno organizacijsk o ponašanje upitnik plus	1	2	3	4	5	6
Mračna trijada ličnosti	Koeficijent	-.035	-.071	-.020	-.039	-.079	-.013	.001
	Sig.	.425	.106	.656	.379	.074	.774	.976
	Broj ispitanika	512	512	512	512	512	512	512
Makijavelizam	Koeficijent	.017	-.073	-.033	.012	-.076	-.005	.071
	Sig.	.696	.099	.462	.795	.084	.912	.107
	Broj ispitanika	512	512	512	512	512	512	512
Narcizam	Koeficijent	.057	.022	.034	-.019	-.024	.075	.052
	Sig.	.199	.613	.444	.670	.589	.089	.241
	Broj ispitanika	512	512	512	512	512	512	512
Psihopatija	Koeficijent	-.105*	-.145**	-.046	-.112*	-.057	-.073	-.144**
	Sig.	.017	.001	.301	.011	.198	.100	.001
	Broj ispitanika	512	512	512	512	512	512	512

1. Pomagao sam da se završe potrebnii poslovi u opravdanom odsustvu nekog od radnika.2. Preuzimao sam inicijativu za pomoć novozaposlenim kolegama iako to nije moj posao.3. Na vrijeme sam dolazio na posao i sa pauza.4. Nisam se žalio na radne zadatke.5. Nastojao sam izvući i uraditi najbolje za organizaciju čak i kada su postojali problemi.6. Bio sam ljubazan u komunikaciji sa kolegama.

*Korelacija je značajna za nivo pouzdanosti 0.05

**Korelacija je značajna za nivo pouzdanosti 0.01

Povezanost Emocionalne inteligencije i odgovornog organizacijskog ponašanja zaposlenih

Za utvrđivanje postojanja povezanosti između ukupnog skora ispitanika koji su učestvovali u istraživanju na skali emocionalne inteligencije kao i pojedinim dimenzijama ove skale: samosvijest, upravljanje emocijama, samomotivacija, empatija, socijalne vještine i skorova na skali odgovornog organizacijskog ponašanja i njegove tri komponente, korišten je Spirmanov koeficijent korelacijske.

Opredijelili smo se za neparametrijski postupak utvrđivanja korelacijske s obzirom na to da dobijeni rezultati na ispitivanom uzorku na ukupnoj skali i svim podskalama nezavisne varijable, te na ukupnoj skali i podskalama zavisne varijable pokazuju značajno odstupanje od normalne raspodjеле (Tabela 12).

Dobijeni rezultati pokazuju statistički značajnu pozitivnu korelaciju između emocionalne inteligencije i odgovornog organizacijskog ponašanja ($r_s = .382$, $p = .000$), kao i tri njegove

komponente: interpersonalno odgovorno postupanje ($r_s = .354$, $p = .000$), organizacijski odgovorno postupanje ($r_s = .356$, $p = .000$), odgovorno postupanje u poslu/zadatku ($r_s = .351$, $p = .000$), što nam govori da što je viša emocionalna inteligencija kod zaposlenih, to će oni manifestovati više odgovornog organizacijskog ponašanja, interpersonalnog organizacijskog postupanja, te odgovornog postupanja u poslu/zadatku i organizacijski odgovornog postupanja (Tabela 19).

Sve komponente emocionalne inteligencije takođe pokazuju postojanje statistički značajne pozitivne korelacije sa odgovornim organizacijskim ponašanjem i tri njegove dimenzije. Najveću korelaciju sa ukupnim odgovornim organizacijskim ponašanjem pokazuje samomotivacija ($r_s = .422$, $p = .000$), slijedi empatija ($r_s = .381$, $p = .000$), te socijalne vještine ($r_s = .323$, $p = .000$). Samosvijest i upravljanje emocijama pokazuju takođe, iako nešto nižu u odnosu na navedeno ($r_s = .287$, $p = .000$; $r_s = .163$, $p = .000$), ipak statistički značajnu korelaciju. Samomotivacija pokazuje najveću povezanost i sa tri komponente odgovornog organizacijskog ponašanja: organizacijski odgovorno postupanje ($r_s = .411$, $p = .000$), odgovorno postupanje u poslu/ zadatku ($r_s = .399$, $p = .000$), interpersonalno odgovorno postupanje ($r_s = .359$, $p = .000$). Slijedi empatija i socijalne vještine, dok najnižu, ali ipak statistički značajnu korelaciju u odnosu na prethodno navedene, pokazuju samosvijest i upravljanje emocijama, pri čemu je na ispitivanom uzorku upravljanje emocijama pokazalo nešto nižu korelaciju na sve tri podskale: interpersonalno odgovorno postupanje ($r_s = .189$, $p = .000$), odgovorno postupanje prema poslu/zadatku ($r_s = .143$, $p = .001$), odgovorno organizacijsko postupanje ($r_s = .110$, $p = .012$) u odnosu na korelaciju između samosvijesti i odgovornog postupanja u poslu/zadatku ($r_s = .256$, $p = .000$) kao i interpersonalnog organizacijskog postupanja ($r_s = .218$, $p = .000$). Socijalne vještine i odgovorno organizacijsko postupanje ($r_s = .261$, $p = .000$) pokazuju nižu korelaciju u odnosu na samosvijest ($r_s = .332$, $p = .000$).

Tabela 19

Povezanost između emocionalne inteligencije i odgovornog organizacijskog ponašanja po modelu Coleman i Borman

		Odgovorno organizacijsko ponašanje	Inerpersonalno odgovorno postupanje	Organizacijski odgovorno postupanje	Odgovorno postupanje u poslu/zadatku
Emocionalna inteligencija	Koeficijent korelacije	.382**	.354**	.356**	.351**
	Sig.	.000	.000	.000	.000
	Broj ispitanika	512	512	512	512
Samosvijest	Koeficijent korelacije	.287**	.218**	.332**	.256**
	Sig.	.000	.000	.000	.000
	Broj ispitanika	512	512	512	512
Upravljanje emocijama	Koeficijent korelacije	.163**	.189**	.110*	.143**
	Sig.	.000	.000	.012	.001
	Broj ispitanika	512	512	512	512
Samomotivacija	Koeficijent korelacije	.422**	.359**	.411**	.399**
	Sig.	.000	.000	.000	.000
	Broj ispitanika	512	512	512	512
Saosjećanje/ empatija	Koeficijent korelacije	.381**	.352**	.348**	.348**
	Sig.	.000	.000	.000	.000
	Broj ispitanika	512	512	512	512
Socijalne vještine	Koeficijent korelacije	.323**	.333**	.261**	.303**
	Sig.	.000	.000	.000	.000
	Broj ispitanika	512	512	512	512

*Korelacija je značajna za nivo pouzdanosti 0.05

**Korelacija je značajna za nivo pouzdanosti 0.01

Sve komponente emocionalne inteligencije takođe pokazuju postojanje statistički značajne pozitivne korelacije sa odgovornim organizacijskim ponašanjem i tri njegove dimenzije.

Najveću korelaciju sa ukupnim odgovornim organizacijskim ponašanjem pokazuje samomotivacija ($r_s = .422$, $p = .000$), slijedi empatija ($r_s = .381$, $p = .000$), te socijalne vještine ($r_s = .323$, $p = .000$). Samosvijest i upravljanje emocijama pokazuju takođe, iako nešto nižu u odnosu na navedeno ($r_s = .287$, $r_s = .163$), ipak statistički značajnu korelaciju. Samomotivacija pokazuje najveću povezanost i sa tri dimenzije odgovornog organizacijskog ponašanja: organizacijski odgovorno postupanje ($r_s = .411$, $p = .000$), odgovorno postupanje u poslu/ zadatku ($r_s = .399$, $p = .000$), interpersonalno odgovorno postupanje ($r_s = .359$, $p = .000$). Slijedi empatija i socijalne vještine, dok najnižu, ali ipak statistički značajnu korelaciju u odnosu na prethodno navedene, pokazuju samosvijest i upravljanje emocijama, pri čemu je na ispitivanom uzorku upravljanje emocijama pokazalo nešto nižu korelaciju na sve tri podskale: interpersonalno odgovorno

postupanje ($r_s = .189$, $p = .000$), odgovorno postupanje u poslu/zadatku ($r_s = .143$, $p = .001$), odgovorno organizacijsko postupanje ($r_s = .110$, $p = .012$) u odnosu na korelaciju između samosvijesti i odgovornog postupanja u poslu/zadatku ($r_s = .256$, $p = .000$) kao i odgovornog organizacijskog postupanja ($r_s = .218$, $p = .000$). Socijalne vještine i odgovorno organizacijsko postupanje ($r_s = .26$, $p = .000$) pokazuju nižu korelaciju u odnosu na samosvijest ($r_s = .332$, $p = .000$).

Analizirajući rezultate dobijene na skali OOP plus (Tabela 20), takođe se može uočiti statistički značajna korelacija između emocionalne inteligencije i svih komponenti ove varijable sa ukupnim skorom na upitniku OOP plus pri čemu samomotivacija kao i kod rezultata na upitniku *Coleman & Borman*, pokazuje najveću korelaciju ($r_s = .334$, $p = .000$), dok najnižu ima upravljanje emocijama ($r_s = .109$, $p = .013$). Statistički značajne korelacije su uočene i kod pojedinačnih ajtema OOP plus i gotovo svih komponenti emocionalne inteligencije (Tabela 20).

Kao što je u Tabeli 20 prikazano, osobe sa visokom samomotivacijom, empatijom, osobe koje su samosvjesnije i sa naglašenijim socijalnim vještinama će biti spremnije da završe potrebne poslove u opravdanom odsustvu kolege. Najveću korelaciju u pogledu ovog ajtema pokazuje samomotivacija ($r_s = .274$, $p = .000$), zatim empatija ($r_s = .224$, $p = .000$), samosvijest ($r_s = .216$, $p = .000$), dok socijalne vještine pokazuju nižu korelaciju u odnosu na prethodne ($r_s = .162$, $p = .000$).

Kada je u pitanju inicijativa da se pomogne novozaposlenim kolegama, iako radnik nije za to zadužen, najveću korelaciju od svih komponenti emocionalne inteligencije sa ovakvim ponašanjem pokazuje komponenta socijalne vještine ($r_s = .305$, $p = .000$). Statistički značajna povezanost postoji i između ostalih komponenti emocionalne inteligencije i ovog ajtema kao pokazatelja odgovornog organizacijskog ponašanja i to: upravljanje emocijama ($r_s = .270$, $p = .000$), samomotivacija ($r_s = .265$, $p = .000$), saosjećanje ($r_s = .245$, $p = .000$), samosvijest ($r_s = .173$, $p = .000$).

Osobe sa višim skorovima na skali samomotivacija i samosvijest su, u odnosu na ostale, pokazali odgovornost u smislu ne kašnjenja na posao i sa pauza. Korelacija između ovog ajtema i samomotivacije je pozitivna i statistički značajna ($r_s = .220$, $p = .000$), kao i između samosvijesti i navedenog ajtema u okviru skale OOP plus ($r_s = .115$, $p = .000$). Osobe sa višim skorovima na podskalama socijalne vještine, empatija i upravljanje emocijama manje su sklone da se žale na radne zadatke ($r_s = .150$, $p = .001$; $r_s = .138$, $r_s = .002$; $r_s = .120$, $p = .006$).

Sve podskale emocionalne inteligencije pokazuju pozitivnu i statistički značjnu korelaciju sa ajtemom „Nastojao sam izvući najbolje za organizaciju čak i kada su postojale teškoće“, pri čemu najveću korelaciju pokazuje samomotivacija ($r_s = .325$, $p = .000$), zatim socijalne vještine i empatija ($r_s = .253$, $p = .000$; $r_s = .251$, $p = .000$), dok nižu korelaciju u odnosu na navedene pokazuje samosvijest i upravljanje emocijama ($r_s = .237$, $p = .000$; $r_s = .185$, $p = .000$). Samosvijest pokazuje najveću statistički značajnu korelaciju sa ljubaznom komunikacijom sa kolegama ($r_s = .379$, $p = .000$), zatim samomotivacija, empatija i scijalne vještine ($r_s = .288$, $p = .000$; $r_s = .238$; $p = .000$; $r_s = .089$, $p = .045$).

Tabela 20*Povezanost između Emocionalne inteligencije i OOP - upitnik plus*

		Odgovorno organizacijsk o ponašanje upitnik plus	1	2	3	4	5	6
Emocionalna inteligencija	Koeficijent	.306**	.224**	.308**	.161**	.121**	.309**	.230**
	Sig.	.000	.000	.000	.000	.006	.000	.000
Samosvijest	Broj ispitanika	512	512	512	512	512	512	512
	Koeficijent	.297**	.216**	.173**	.215**	.021	.237**	.379**
Upravljanje emocijama	Sig.	.000	.000	.000	.000	.629	.000	.000
	Broj ispitanika	512	512	512	512	512	512	512
Samomotivacija	Koeficijent	.109*	.068	.270**	.032	.120**	.185**	-.066
	Sig.	.013	.125	.000	.475	.006	.000	.134
Saosjećanje/ empatija	Broj ispitanika	512	512	512	512	512	512	512
	Koeficijent	.334**	.274**	.265**	.220**	.072	.325**	.288**
Socijalne vještine	Sig.	.000	.000	.000	.000	.104	.000	.000
	Broj ispitanika	512	512	512	512	512	512	512
	Koeficijent	.294**	.224**	.245**	.100*	.138**	.251**	.238**
	Sig.	.000	.000	.000	.024	.002	.000	.000
	Broj ispitanika	512	512	512	512	512	512	512
	Koeficijent	.218**	.162**	.305**	.066	.150**	.253**	.089*
	Sig.	.000	.000	.000	.135	.001	.000	.045
	Broj ispitanika	512	512	512	512	512	512	512

1. Pomagao sam da se završe potrebnii poslovi i opravdanom odsustvu nekog od radnika 2. Preuzimao sam inicijativu za pomoć novozaposlenim kolegama iako to nije moj posao.3. Na vrijeme sam dolazio na posao i sa pauza. 4. Nisam se žalio na radne zadatke. 5. Nastojao sam izvući i uraditi najbolje za organizaciju čak i kada su postojali problemi. 6. Bio sam ljubazan u komunikaciji sa kolegama.

*Korelacija je značajna za nivo pouzdanosti 0.05

**Korelacija je značajna za nivo pouzdanosti 0.01

Prediktivna vrijednost osobina ličnosti iz modela Velikih pet plus 2, emocionalne inteligencije i osobina „mračne trijade” odgovornom organizacijskom ponašanju

Za ispitivanje mogućnosti predikcije oblika odgovornog organizacijskog ponašanja na osnovu upitnika osobina ličnosti Velikih pet plus 2, emocionalne inteligencije i osobina „mračne trijade”, te za utvrđivanje pojedinačnog doprinosa prediktorskih varijabli u objašnjavanju odgovornog organizacijskog ponašanja, primijenjena je hijerarhijska regresiona analiza s obzirom na to da ne postoji neparametrijska statistička alternativa za utvrđivanje prediktorske vrijednosti varijabli.

Osobine Velikih pet plus 2 su korištene kao prediktorska varijabla u prvom koraku (Model 1). Model 2 se odnosi na drugu fazu, kada se kao prediktor, pored Velikih pet plus 2, uvodi i emocionalna inteligencija. Model 3 je konačan model koji, pored Velikih pet plus 2 i emocionalne inteligencije, obuhvata i osobine „mračne trijade” kao prediktor.

Dobijeni rezultati pokazuju da su osobine Velikih pet plus 2, emocionalna inteligencija i osobine „mračne trijade“ statistički značajni prediktori za sva tri dimenzije odgovornog organizacijskog ponašanja (Tabela 21).

Velikih pet plus dva, uključen u prvom koraku, objašnjava 22,4% varijanse ukupnog odgovornog organizacijskog ponašanja ($R=.224$; $F= 24,286$; $p=.000$). Uvođenjem emocionalne inteligencije u drugom koraku, objašnjeno je ukupno 31,8% varijanse odgovornog organizacijskog ponašanja ($R=.318$; $F= 21,200$; $p=.000$), što znači da je uvođenjem emocionalne inteligencije kao prediktora objašnjeno dodatnih 9,4% varijanse odgovornog organizacijskog ponašanja. U konačnom modelu, uvođenjem osobina „mračne trijade“, model 3, ova vrijednost se povećava na 33,6% varijanse, dakle uvećava se za dodatnih 1,8% varijanse ($R=.336$; $F = 17,942$; $p = .000$).

Kada je riječ o odgovornom postupanju u poslu ili zadatku, kao dimenziji odgovornog organizacijskog ponašanja, dobijeni rezultati pokazuju takođe da prediktor osobine Velikih pet plus 2, uključen u prvom koraku, objašnjava 19,9 % varijanse odgovornog postupanja u poslu/zadatku ($R = .199$; $F = 20.854$; $p = .000$). Uvođenjem emocionalne inteligencije u drugom koraku, objašnjeno je ukupno 29,6% varijanse odgovornog postupanja u poslu/zadatku ($R = .296$; $F = 19,103$; $p = .000$) , što znači da je uvođenjem emocionalne inteligencije kao prediktora objašnjeno dodatnih 9,7 % varijanse odgovornog postupanja u poslu/zadatku. U konačnom modelu, model 3, uvođenjem osobina „mračne trijade“ ova vrijednost se povećava na 31,3% varijanse, dakle uvećava se za dodatnih 1,7% varijanse ($R = .313$; $F = 16,203$; $p = .000$). Konačan

model objašnjava 29,0 % varijanse organizacijski odgovornog postupanja ($R = .290$; $F = 14,477$; $p = .000$) i 32,1% varijanse interpersonalnog odgovornog postupanja ($R = .321$; $F = 16,801$; $p = .000$).

Tabela 21

Prediktivne vrijednosti osobina Velikih pet plus 2, emocionalna inteligencije i osobina „mračne trijade“ za kriterijsku varijablu odgovorno organizacijsko ponašanje

Zavisna varijabla	Model	R^2	Prilagođeni R^2	F	p	Statistika promjene		
						promjena R^2	promjena F	značajnost promjene F
Odgovorno organizacijsko ponašanje	1	,224	,215	24,286	,000	,224	24,286	,000
	2	,318	,303	21,200	,000	,094	13,803	,000
	3	,336	,317	17,942	,000	,018	4,405	,005
Odgovorno postupanje u poslu/zadatku	1	,199	,189	20,854	,000	,199	20,854	,000
	2	,296	,280	19,103	,000	,097	13,824	,000
	3	,313	,294	16,203	,000	,017	4,218	,006
Organizacijski odgovorno postupanje	1	,193	,183	20,101	,000	,193	20,101	,000
	2	,273	,257	17,035	,000	,080	10,975	,000
	3	,290	,270	14,477	,000	,017	3,982	,008
Interpersonalno odgovorno ponašanje	1	,221	,211	23,835	,000	,221	23,835	,000
	2	,304	,288	19,836	,000	,083	11,939	,000
	3	,321	,302	16,801	,000	,017	4,253	,006

Predictors: (Constant), Negativna valenca, Neuroticizam, Pozitivna valenca, Otvorenost prema novom iskustvu, Agresivnost, Ekstraverzija_a

Predictors: (Constant), Negativna valenca, Neuroticizam, Pozitivna valenca, Otvorenost prema novom iskustvu, Agresivnost, Ekstraverzija, Upravljanje emocijama, Samosvjest, Saosjećanje, Samomotivacija, Socijalne vještine_b

Predictors: (Constant), Negativna valenca, Neuroticizam, Pozitivna valenca, Otvorenost prema novom iskustvu, Agresivnost, Ekstraverzija, Upravljanje emocijama, Samosvjest, Saosjećanje, Samomotivacija, Socijalne vještine, Makijavelizam, Narcizam, Psihopatija_c

Navedenim pokazateljima, prikazanim u Tabeli 21, ***potvrđena je generalna hipoteza*** ovog istraživanja o značajnoj prediktivnoj vrijednosti osobina ličnosti iz modela Velikih pet plus 2, emocionalne inteligencije i osobina „mračne trijade“ ukupnom odgovornom organizacijskom i dimenzijama odgovornog organizacijskog ponašanja.

U predhodno navedenom su predstavljene sve varijable kao prediktor i njihov zajednički doprinos odgovornom organizacijskom ponašanju i injegovim dimenzijama. U nastavku će biti prikazani pojedinačni doprinosi osobina iz modela Velikih pet +2, karakteristika emocionalne

inteligencije, i osobina „mračne trijade“ kao prediktora u objašnjenju odgovornog organizacijskog ponašanja i njegovih dimenzija.

Prediktivna vrijednost pojedinih osobina iz modela Velikih pet +2 ukupnom i dimenzijama odgovornog organizacijskog ponašanja

Ukoliko posmatramo pojedinačni doprinos osobina unutar modela Velikih 5 plus 2, ukupnom odgovornom organizacijskom ponašanju i njegovim dimenzijama, uočavamo da model objašnjava 22,4% varijanse odgovornog organizacijskog ponašanja ($R = .224$; $F = 3.112$; $p = .000$), 19,9 % varijanse dimenzijske odgovorno postupanje u poslu/zadatku ($R = .199$; $F = 20.854$; $p = .000$), 19,3% varijanse organizacijski odgovornog postupanja ($R = .193$; $F = 20.101$; $p = .000$), 22,1% varijanse interpersonalnog odgovornog postupanja ($R = .221$; $F = 23.835$; $p = .000$). Rezultati su predstavljeni u Tabeli 22).

Najveći statistički značajan prediktorski doprinos objašnjenju ukupnog odgovornog organizacijskog ponašanja daje ekstraverzija ($\beta = .314$, $t = 5.671$, $p = .000$) i otvorenost prema novom iskustvu ($\beta = .260$, $t = 4.911$, $p = .002$). Nešto niži, ali statistički značajan prediktorski doprinos pokazuju neuroticizam ($\beta = .114$, $t = 2.390$, $p = .008$) i agresivnost kao statistički značajni negativni prediktori odgovornog organizacijskog ponašanja ($\beta = -.145$, $t = 2.390$, $p = .000$). Ostale osobine obuhvaćene modelom Velikih pet plus 2 nisu pokazale statistički značajnu prediktivnu vrijednost za odgovorno organizacijsko ponašanje (Tabela 23).

Tabela 22

Podaci o regresionim modelima za osobine iz modela Velikih pet +2 kao prediktore i dimenzije odgovornog organizacionog ponašanja kao kriterijume

Zavisna varijabla	Model	R ²	Prilagođeni R ²	F	p	Statistika promjene		
						promjena R ²	promjena F	značajnost promjene F
Odgovorno organizacijsko ponašanje	1	,006	,004	3,112	,078	,006	3,112	,078
	2	,172	,168	52,719	,000	,166	101,711	,000
	3	,177	,172	36,317	,000	,005	3,082	,080
	4	,182	,175	28,154	,000	,005	3,194	,075
	5	,223	,216	29,103	,000	,042	27,104	,000
	6	,224	,215	27,881	,000	,001	,378	,539
	7	,224	,215	24,286	,000	,000	5,165	,023
Odgovorno postupanje u poslu/zadatku	1	,005	,003	2,360	,125	,005	2,360	,125
	2	,129	,126	37,754	,000	,125	72,814	,000
	3	,130	,125	25,244	,000	,001	,326	,568
	4	,133	,126	19,399	,000	,003	1,750	,186
	5	,197	,189	24,798	,000	,064	40,369	,000
	6	,199	,189	24,461	,000	,002	1,109	,293
	7	,199	,189	20,854	,000	,000	2,465	,117
Organizacijski odgovorno postupanje	1	,026	,024	13,480	,000	,026	13,480	,000
	2	,160	,157	48,554	,000	,134	81,500	,000
	3	,162	,157	32,683	,000	,002	,952	,330
	4	,165	,159	25,133	,000	,004	2,244	,135
	5	,193	,185	24,143	,000	,027	17,009	,000
	6	,193	,183	23,723	,000	,000	,102	,750
	7	,193	,183	20,101	,000	,000	1,800	,180
Interpersonalno odgovorno ponašanje	1	,001	-,001	,491	,484	,001	,491	,484
	2	,169	,166	51,885	,000	,168	103,180	,000
	3	,187	,182	38,993	,000	,018	11,142	,001
	4	,194	,188	30,547	,000	,007	4,420	,036
	5	,220	,213	28,612	,000	,026	17,014	,000
	6	,221	,211	25,688	,000	,000	,180	,672
	7	,221	,211	23,835	,000	,000	11,823	,001

Model 1. Predictors: Neuroticizam; Model 2. Predictors: Neuroticizam, Ekstraverzija; Model 3. Predictors: Neuroticizam, Ekstraverzija, Savjesnost; Model 4. Predictors: Neuroticizam, Ekstraverzija, Savjesnost, Agresivnost; Model 5. Predictors: Neuroticizam, Ekstraverzija, Savjesnost, Agresivnost, Otvorenost prema novom iskustvu; Model 6. Predictors: Neuroticizam, Ekstraverzija, Savjesnost, Agresivnost, Otvorenost prema novom iskustvu, Pozitivna valenca; Model 7. Predictors: Neuroticizam, Ekstraverzija, Savjesnost, Agresivnost, Otvorenost prema novom iskustvu, Pozitivna valenca, Negativna valenca

Tabela 23

Pojedinačni prediktorski doprinos komponenti Velikih pet plus 2 odgovornom organizacijskom ponašanju

Zavisna varijabla	Model	Prediktori	Beta	t	p	Korelacija nultog reda	Parcijalna korelacija	Semi parcijalna korelacija
Odgovorno organizacijsko ponašanje	1	Neuroticizam	-,078	-1,764	,078	-,078	-,078	-,078
	2	Neuroticizam	,047	1,115	,265	-,078	,049	,045
		Ekstraverzija	,426	10,085	,000	,412	,408	,407
	3	Neuroticizam	,050	1,177	,240	-,078	,052	,047
		Ekstraverzija	,469	9,616	,000	,412	,392	,387
		Savjesnost	-,082	-1,756	,080	,152	-,078	-,071
	4	Neuroticizam	,092	1,906	,057	-,078	,084	,077
		Ekstraverzija	,459	9,389	,000	,412	,385	,377
		Savjesnost	-,060	-1,227	,220	,152	-,054	-,049
		Agresivnost	-,086	-1,787	,075	-,103	-,079	-,072
	5	Neuroticizam	,110	2,329	,020	-,078	,103	,091
		Ekstraverzija	,320	5,848	,000	,412	,252	,229
		Savjesnost	-,106	-2,193	,029	,152	-,097	-,086
		Agresivnost	-,095	-2,027	,043	-,103	-,090	-,079
		Otvorenost prema novom iskustvu	,267	5,206	,000	,398	,225	,204
	6	Neuroticizam	,114	2,390	,017	-,078	,106	,094
		Ekstraverzija	,314	5,671	,000	,412	,245	,222
		Savjesnost	-,112	-2,273	,023	,152	-,101	-,089
		Agresivnost	-,107	-2,106	,036	,000	-,093	-,083
		Otvorenost prema novom iskustvu	,260	4,911	,000	,398	,214	,193
		Pozitivna valanca	,032	,614	,539	,189	,027	,024
	7	Neuroticizam	,114	2,390	,008	-,078	,106	,094
		Ekstraverzija	,314	5,671	,000	,412	,245	,222
		Savjesnost	-,112	-2,273	,222	,152	-,101	-,089
		Agresivnost	-,107	-2,106	,000	-,103	-,093	-,083
		Otvorenost prema novom iskustvu	,260	4,911	,002	,398	,214	,193
		Pozitivna valanca	,032	,614	,424	,189	,027	,024
		Negativna valanca	-,112	-2,273	,222	,152	-,101	-,089

Model 1. Predictors: Neuroticizam Model 2. Predictors: Neuroticizam, Ekstraverzija Model 3. Predictors: Neuroticizam, Ekstraverzija, Savjesnost
 Model 4. Predictors: Neuroticizam, Ekstraverzija, Savjesnost, Agresivnost Model 5. Predictors: Neuroticizam, Ekstraverzija, Savjesnost, Agresivnost, Otvorenost prema novom iskustvu Model 6. Predictors: Neuroticizam, Ekstraverzija, Savjesnost, Agresivnost, Otvorenost prema novom iskustvu, Pozitivna valanca Model 7. Predictors: Neuroticizam, Ekstraverzija, Savjesnost, Agresivnost, Otvorenost prema novom iskustvu, Pozitivna valanca, Negativna valanca

Analizirajući doprinos osobina iz modela Velikih pet plus 2 dimenzijama odgovornog organizacijskog ponašanja, dobijeni su rezultati prikazani u nastavku teksta.

Najveći statistički značajan prediktorski doprinos objašnjenju dimenzije odgovorno postupanje u poslu/zadatku daje otvorenost prema novom iskustvu ($\beta = .318$, $t = 5.927$, $p = .000$). Nešto niži, ali statistički značajan prediktorski doprinos pokazuje ekstroverzija ($\beta = .114$, $t = 2.390$, $p = .008$) i neuroticizam ($\beta = -.145$, $t = 2.390$, $p = .000$). Ostale osobine obuhvaćene modelom Velikih pet plus 2 nisu pokazale statistički značajnu prediktivnu vrijednost za odgovorno postupanje u poslu/zadatku (Tabela 24).

Najveći statistički značajan prediktorski doprinos objašnjenju dimenzije organizacijski odgovorno postupanje Ekstroverzija ($\beta = .284$, $t = 5.027$, $p = .000$). Nešto niži, ali statistički značajan prediktorski doprinos pokazuje Otvorenost prema novom iskustvu ($\beta = .212$, $t = 3.929$, $p = .0009$) dok ostale osobine obuhvaćene modelom Velikih pet plus 2 nisu pokazale statistički značajnu prediktivnu vrijednost za organizacijski odgovorno postupanje (Tabela 25).

Najveći statistički značajan prediktorski doprinos objašnjenju interpersonalnog organizacijskog postupanja daje ekstroverzija ($\beta = .385$, $t = 6.933$, $p = .000$), zatim neuroticizam ($\beta = .228$, $t = 4.778$, $p = .000$), otvorenost prema novom iskustvu ($\beta = .207$, $t = 3.905$, $p = .000$). Nešto niži, ali ipak statistički značajan prediktorski doprinos daje savjesnost ($\beta = .170$, $t = -3.438$, $p = .001$) i negativna valenca ($\beta = .170$, $t = -3.438$, $p = .001$). Osobina pozitivna valenca nije pokazala statističku značajnu prediktorskiju vrijednost ($\beta = .022$, $t = .424$, $p = .672$) u predviđanju interpersonalnog odgovornog postupanja (Tabela 24).

Tabela 24*Pojedinačni doprinos komponenti Velikih pet plus 2 odgovornom postupanju u poslu/zadatku*

Zavisna varijabla	Model	Prediktori	Beta	T	p	Korelacija nultog reda	Parcijalna korelacija	Semi parcijalna korelacija
Odgovorno postupanje u poslu/zadatku	1	Neuroticizam	-,068	-1,536	,125	-,068	-,068	-,068
	2	Neuroticizam	,041	,937	,349	-,068	,041	,039
		Ekstraverzija	,369	8,533	,000	,357	,354	,353
	3	Neuroticizam	,041	,955	,340	-,068	,042	,040
		Ekstraverzija	,384	7,656	,000	,357	,322	,317
		Savjesnost	-,028	-,571	,568	,164	-,025	-,024
	4	Neuroticizam	,074	1,483	,139	-,068	,066	,061
		Ekstraverzija	,376	7,475	,000	,357	,315	,309
		Savjesnost	-,010	-,203	,839	,164	-,009	-,008
		Agresivnost	-,065	-1,323	,186	-,075	-,059	-,055
	5	Neuroticizam	,096	1,999	,046	-,068	,089	,080
		Ekstraverzija	,204	3,658	,000	,357	,161	,146
		Savjesnost	-,067	-1,374	,170	,164	-,061	-,055
		Agresivnost	-,077	-1,611	,108	-,075	-,071	-,064
		Otvorenost prema novom iskustvu	,332	6,354	,000	,410	,272	,253
	6	Neuroticizam	,103	2,125	,034	-,068	,094	,085
		Ekstraverzija	,194	3,442	,001	,357	,151	,137
		Savjesnost	-,079	-1,570	,117	,164	-,070	-,063
		Agresivnost	-,098	-1,893	,059	-,075	-,084	-,075
		Otvorenost prema novom iskustvu	,318	5,927	,000	,410	,255	,236
		Pozitivna valenca	,055	1,053	,293	,208	,047	,042
	7	Neuroticizam	,103	2,125	,034	-,068	,094	,085
		Ekstraverzija	,194	3,442	,001	,357	,151	,137
		Savjesnost	-,079	-1,570	,117	,164	-,070	-,063
		Agresivnost	-,098	-1,893	,059	-,075	-,084	-,075
		Otvorenost prema novom iskustvu	,318	5,927	,000	,410	,255	,236
		Pozitivna valenca	,055	1,053	,293	,208	,047	,042
		Negativna valenca	-,079	-1,570	,117	,164	-,070	-,063

Model 1. Predictors: Neuroticizam
 Model 2. Predictors: Neuroticizam, Ekstraverzija
 Model 3. Predictors: Neuroticizam, Ekstraverzija, Savjesnost
 Model 4. Predictors: Neuroticizam, Ekstraverzija, Savjesnost, Agresivnost
 Model 5. Predictors: Neuroticizam, Ekstraverzija, Savjesnost, Agresivnost, Otvorenost prema novom iskustvu
 Model 6. Predictors: Neuroticizam, Ekstraverzija, Savjesnost, Agresivnost, Otvorenost prema novom iskustvu, Pozitivna valenca
 Model 7. Predictors: Neuroticizam, Ekstraverzija, Savjesnost, Agresivnost, Otvorenost prema novom iskustvu, Pozitivna valenca, Negativna valenca.

Tabela 25

Pojedinačni prediktorski doprinos komponenti Velikih pet plus 2 organizacijski odgovornom postupanju

Zavisna varijabla	Model	Prediktori	Beta	T	p	Korelacija nultog reda	Parcijalna korelacija	Semi parcijalna korelacija
	1	Neuroticizam	-,160	-3,671	,000	-,160	-,160	-,160
	2	Neuroticizam	-,048	-1,126	,261	-,160	-,050	-,046
		Ekstraverzija	,384	9,028	,000	,398	,372	,367
	3	Neuroticizam	-,046	-1,092	,275	-,160	-,048	-,044
		Ekstraverzija	,408	8,292	,000	,398	,345	,337
		Savjesnost	-,046	-,976	,330	,169	-,043	-,040
	4	Neuroticizam	-,010	-,215	,830	-,160	-,010	-,009
		Ekstraverzija	,400	8,093	,000	,398	,338	,328
		Savjesnost	-,027	-,548	,584	,169	-,024	-,022
		Agresivnost	-,073	-1,498	,135	-,129	-,066	-,061
	5	Neuroticizam	,004	,083	,934	-,160	,004	,003
		Ekstraverzija	,287	5,150	,000	,398	,223	,206
		Savjesnost	-,064	-1,305	,193	,169	-,058	-,052
Organizacijski odgovorno ponašanje		Agresivnost	-,080	-1,675	,095	-,129	-,074	-,067
		Otvorenost prema novom iskustvu	,216	4,124	,000	,368	,180	,165
	6	Neuroticizam	,006	,126	,900	-,160	,006	,005
		Ekstraverzija	,284	5,027	,000	,398	,218	,201
		Savjesnost	-,068	-1,342	,180	,169	-,060	-,054
		Agresivnost	-,086	-1,667	,096	-,129	-,074	-,067
		Otvorenost prema novom iskustvu	,212	3,929	,000	,368	,172	,157
		Pozitivna valanca	,017	,319	,750	,175	,014	,013
	7	Neuroticizam	,006	,126	,900	-,160	,006	,005
		Ekstraverzija	,284	5,027	,000	,398	,218	,201
		Savjesnost	-,068	-1,342	,180	,169	-,060	-,054
		Agresivnost	-,086	-1,667	,096	-,129	-,074	-,067
		Otvorenost prema novom iskustvu	,212	3,929	,000	,368	,172	,157
		Pozitivna valanca	,017	,319	,750	,175	,014	,013
		Negativna valanca	-,068	-1,342	,180	,169	-,060	-,054

Model 1. Predictors: Neuroticizam Model 2. Predictors: Neuroticizam, Ekstraverzija Model 3. Predictors: Neuroticizam, Ekstraverzija, Savjesnost Model 4. Predictors: Neuroticizam, Ekstraverzija, Savjesnost, Agresivnost Model 5. Predictors: Neuroticizam, Ekstraverzija, Savjesnost, Agresivnost, Otvorenost prema novom iskustvu Model 6. Predictors: Neuroticizam, Ekstraverzija, Savjesnost, Agresivnost, Otvorenost prema novom iskustvu, Pozitivna valanca Model 7. Predictors: Neuroticizam, Ekstraverzija, Savjesnost, Agresivnost, Otvorenost prema novom iskustvu, Pozitivna valanca, Negativna valanca

Tabela 26

Pojedinačni prediktorski doprinos osobina iz modela VP+2 interpersonalnom odgovornom postupanju

Zavisna varijabla	Model	Prediktori	Beta	t	p	Korelacija nultog reda	Parcijalna korelacija	Semi parcijalna korelacija
	1	Neuroticizam	,031	,701	,484	,031	,031	,031
	2	Neuroticizam	,157	3,716	,000	,031	,163	,150
		Ekstraverzija	,429	10,158	,000	,383	,411	,410
	3	Neuroticizam	,162	3,865	,000	,031	,169	,155
		Ekstraverzija	,511	10,544	,000	,383	,424	,422
		Savjesnost	-,156	-3,338	,001	,087	-,147	-,134
	4	Neuroticizam	,211	4,411	,000	,031	,192	,176
		Ekstraverzija	,500	10,293	,000	,383	,416	,410
		Savjesnost	-,129	-2,678	,008	,087	-,118	-,107
		Agresivnost	-,100	-2,102	,036	-,074	-,093	-,084
	5	Neuroticizam	,226	4,769	,000	,031	,207	,187
		Ekstraverzija	,389	7,098	,000	,383	,301	,279
		Savjesnost	-,166	-3,431	,001	,087	-,151	-,135
Interpersonalno odgovorno postupanje		Agresivnost	-,107	-2,289	,023	-,074	-,101	-,090
		Otvorenost prema novom iskustvu	,212	4,125	,000	,334	,180	,162
	6	Neuroticizam	,228	4,778	,000	,031	,208	,188
		Ekstraverzija	,385	6,933	,000	,383	,295	,272
		Savjesnost	-,170	-3,438	,001	,087	-,151	-,135
		Agresivnost	-,116	-2,273	,023	-,074	-,101	-,089
		Otvorenost prema novom iskustvu	,207	3,905	,000	,334	,171	,153
		Pozitivna valanca	,022	,424	,672	,146	,019	,017
	7	Neuroticizam	,228	4,778	,000	,031	,208	,188
		Ekstraverzija	,385	6,933	,000	,383	,295	,272
		Savjesnost	-,170	-3,438	,001	,087	-,151	-,135
		Agresivnost	-,116	-2,273	,023	-,074	-,101	-,089
		Otvorenost prema novom iskustvu	,207	3,905	,000	,334	,171	,153
		Pozitivna valanca	,022	,424	,672	,146	,019	,017
		Negativna valanca	-,170	-3,438	,001	,087	-,151	-,135

Model 1. Predictors: Neuroticizam Model 2. Predictors: Neuroticizam, Ekstraverzija Model 3. Predictors: Neuroticizam, Ekstraverzija, Savjesnost Model 1. Predictors: Neuroticizam Model 2. Predictors: Neuroticizam, Ekstraverzija Model 3. Predictors: Neuroticizam, Ekstraverzija, Savjesnost Model 4. Predictors: Neuroticizam, Ekstraverzija, Savjesnost, Agresivnost Model 5.

Predictors: Neuroticizam, Ekstraverzija, Savjesnost, Agresivnost, Otvorenost prema novom iskustvu Model 6. Predictors: Neuroticizam, Ekstraverzija, Savjesnost, Agresivnost, Otvorenost prema novom iskustvu, Pozitivna valanca Model 7. Predictors: Neuroticizam, Ekstraverzija, Savjesnost, Agresivnost, Otvorenost prema novom iskustvu, Pozitivna valanca, Negativna valanca

Navedenim pokazateljima *potvrđena je H2 hipoteza ovog istraživanja*, dimenzijske ličnosti iz modela Velikih pet plus 2 su statistički značajni prediktori odgovornog organizacijskog ponašanja i njegove tri dimenzijske.

Prediktivna vrijednost pojedinih karakteristika emocionalne inteligencije odgovornom organizacijskom ponašanju i njegovim dimenzijama

Ukoliko posmatramo pojedinačni doprinos pojedinih komponenti emocionalne inteligencije ukupnom odgovornom organizacijskom ponašanju, iz Tabele 23 je vidljivo da sve komponente emocionalne inteligencije statistički značajno predviđaju ukupno odgovorno organizacijsko ponašanje.

Samosvijest uključena u prvom koraku, objašnjava 8.7% varijanse ukupnog odgovornog organizacijskog ponašanja ($R = .087$; $F = 48.330$, $p = .000$). Uvođenjem komponente upravljanje emocijama u drugom koraku, objašnjeno je ukupno 8.8 % varijanse odgovornog organizacijskog ponašanja ($R = .088$; $F = .24.588$; $p = .000$), što znači da je uvođenjem komponente upravljanja emocijama kao prediktora objašnjeno samo 0.1 % varijanse odgovornog organizacijskog ponašanja. U trećem koraku, model 3, uvođenjem komponente samomotivacija, ova vrijednost se povećava na 22.7 % varijanse ($R = .227$; $F = 49.851$; $p = .000$), dakle uvećava se za dodatnih 13.9 % varijanse. U Modelu 4, nakon uvođenja komponente saosjećanje, objašnjeno je dodatnih 0.7% varijanse ($R = .234$; $F = 38.632$; $p = .000$), te ukupna varijansa iznosi 23.4%. U konačnom modelu, nakon uvođenja komponente socijalne vještine, objašnjeno je ukupno 23.9% varijanse ukupnog odgovornog organizacijskog ponašanja ($R = .239$; $F = 31.733$; $p = .000$). Navedeni podaci su prikazani u Tabeli 27.

Tabela 27

Podaci o regresionim modelima za komponente Emocionalne inteligencije kao prediktore i oblike odgovornog organizacionog ponašanja kao kriterijume

Zavisna varijabla	Model	R ²	Prilagođeni R ²	F	p	Statistika promjene		
						promjena R ²	promjena F	značajnost promjene F
Odgovorno organizacijsko ponašanje	1	,087	,085	48,330	,000	,087	48,330	,000
	2	,088	,085	24,588	,000	,002	,859	,354
	3	,227	,223	49,851	,000	,139	91,622	,000
	4	,234	,228	38,632	,000	,006	4,071	,044
	5	,239	,231	31,733	,000	,005	3,405	,066
Odgovorno postupanje u poslu/zadatku	1	,071	,069	38,881	,000	,071	38,881	,000
	2	,073	,070	20,163	,000	,003	1,412	,235
	3	,220	,215	47,754	,000	,147	95,454	,000
	4	,222	,216	36,149	,000	,002	1,260	,262
	5	,227	,220	29,751	,000	,005	3,457	,064
Organizacijski odgovorno postupanje	1	,101	,099	57,112	,000	,101	57,112	,000
	2	,102	,098	28,901	,000	,001	,721	,396
	3	,207	,203	44,296	,000	,105	67,531	,000
	4	,209	,203	33,477	,000	,002	1,014	,314
	5	,210	,202	26,852	,000	,001	,489	,485
Interpersonalno odgovorno ponašanje	1	,050	,048	26,935	,000	,050	26,935	,000
	2	,062	,059	16,957	,000	,012	6,679	,010
	3	,177	,173	36,508	,000	,115	70,948	,000
	4	,196	,190	30,961	,000	,019	11,959	,001
	5	,208	,200	26,559	,000	,012	7,388	,007

Model 1. Predictors: Samosvjest

Model 2. Predictors: Samosvjest, Upravljanje emocijama

Model 3. Predictors: Samosvjest, Upravljanje emocijama, Samomotivacija

Model 4. Predictors: Samosvjest, Upravljanje emocijama, Samomotivacija, Saosjecanje

Model 5. Predictors: Samosvjest, Upravljanje emocijama, Samomotivacija, Saosjecanje, Socijalne vještine

Najveći i statistički značajan doprinos objašnjenje ukupnog odgovornog organizacijskog ponašanja daje samomotivacija ($\beta = .448$, $t = 7.127$, $p = .000$) i upravljanje emocijama ($\beta = -.157$, $t = 2.989$, $p = .000$). Rezultati su prikazani u Tabeli 28.

Tabela 28

Prediktorski doprinos pojedinih komponentu Emocionalne inteligencije ukupnom odgovornom organizacijskom ponašanju

Zavisna varijabla	Model	Prediktori	β	t	p	Korelacija nultog reda	Parcijalna korelacija	Semi parcijalna korelacija
Odgovorno organizacijsko ponašanje	1	Samosvjest	,294	6,952	,000	,294	,294	,294
	2	Samosvjest	,276	5,883	,000	,294	,252	,249
		Upravljanje emocijama	,043	,927	,354	,162	,041	,039
	3	Samosvjest	-,022	-,412	,681	,294	-,018	-,016
		Upravljanje emocijama	-,086	-1,896	,059	,162	-,084	-,074
		Samomotivacija	,527	9,572	,000	,470	,391	,373
	4	Samosvjest	-,045	-,835	,404	,294	-,037	-,032
		Upravljanje emocijama	-,115	-2,424	,016	,162	-,107	-,094
		Samomotivacija	,468	7,516	,000	,470	,317	,292
		Saosjećanje	,123	2,018	,044	,370	,089	,078
	5	Samosvjest	-,035	-,651	,515	,294	-,029	-,025
		Upravljanje emocijama	-,157	-2,989	,003	,162	-,132	-,116
		Samomotivacija	,448	7,127	,000	,470	,302	,276
		Saosjećanje	,054	,758	,449	,370	,034	,029
		Socijalne vještine	,128	1,845	,066	,338	,082	,072

Model 1. Predictors: Samosvjest

Model 2. Predictors: Samosvjest, Upravljanje emocijama

Model 3. Predictors: Samosvjest, Upravljanje emocijama, Samomotivacija

Model 4. Predictors: Samosvjest, Upravljanje emocijama, Samomotivacija, Saosjećanje

Model 5. Predictors: Samosvjest, Upravljanje emocijama, Samomotivacija, Saosjećanje, Socijalne vještine

Ukoliko posmatramo pojedinačni doprinos komponenti emocionalne inteligencije *odgovornom postupanju u poslu/zadatku* kao dimenziji odgovornog organizacijskog ponašanja, iz Tabele 29 je vidljivo da karakteristike emocionalne inteligencije statistički značajno predviđaju odgovorno postupanje u poslu/zadatku. Ukupan model objašnjava 22.7% varijanse ($R = .227$; $F = 29.751$ $p = .000$) odgovornog postupanja u poslu/zadatku. Najveći značajan pojedinačni doprinos oodgovornom postupanju u poslu/zadatku daje samomotivacija ($\beta = .488$; $t = 7,692$; $p = .000$) kao i upravljanje emocijama ($\beta = -.135$; $t = 2,560$; $p = .011$). Ostale komponente emocionalne inteligencije nisu pokazale statistički značajnu prediktivnu vrijednost za odgovorno postupanje u poslu/zadatku (Tabela 29).

Tabela 29

Prediktorski doprinos pojedinih komponenti Emocionalne inteligencije odgovornom postupanju u poslu/zadatku

Zavisna varijabla	Model	Prediktori	Beta	t	p	Korelacija nultog reda	Parcijalna korelacija	Semi parcijalna korelacija
Odgovorno postupanje u poslu/zadatku	1	Samosvjest	,266	6,235	,000	,266	,266	,266
	2	Samosvjest	,242	5,127	,000	,266	,222	,219
		Upravljanje emocijama	,056	1,188	,235	,160	,053	,051
	3	Samosvjest	-,063	-1,179	,239	,266	-,052	-,046
		Upravljanje emocijama	-,076	-1,680	,094	,160	-,074	-,066
		Samomotivacija	,540	9,770	,000	,461	,398	,383
	4	Samosvjest	-,076	-1,392	,164	,266	-,062	-,055
		Upravljanje emocijama	-,093	-1,942	,053	,160	-,086	-,076
		Samomotivacija	,507	8,089	,000	,461	,338	,317
		Saosjećanje	,069	1,123	,262	,338	,050	,044
	5	Samosvjest	-,066	-1,206	,228	,266	-,054	-,047
		Upravljanje emocijama	-,135	-2,560	,011	,160	-,113	-,100
		Samomotivacija	,488	7,692	,000	,461	,324	,301
		Saosjećanje	-,001	-,014	,989	,338	-,001	-,001
		Socijalne vještine	,130	1,859	,064	,322	,082	,073

Model 1. Predictors: Samosvjest

Model 2. Predictors: Samosvjest, Upravljanje emocijama

Model 3. Predictors: Samosvjest, Upravljanje emocijama, Samomotivacija

Model 4. Predictors: Samosvjest, Upravljanje emocijama, Samomotivacija, Saosjećanje

Model 5. Predictors: Samosvjest, Upravljanje emocijama, Samomotivacija, Saosjećanje, Socijalne vještine

U Tabeli 30 je prikazano da karakteristike emocionalne inteligencije statistički značajno predviđaju *organizacijski odgovorno postupanje* kao dimenziju odgovornog organizacijskog ponašanja. Konačan model oobjašnjava 21% varijanse organizacijski odgovornog postupanja ($R = .210$; $F = .26.852$, $p = .000$).

Najveći značajan pojedinačni doprinos organizacijski odgovornom postupanju daje samomotivacija ($\beta = .421$, $t = 6.5622$, $p = .000$) kao i upravljanje emocijama ($\beta = -.183$, $t = -3.423$,

$p = .001$). Ostale komponente emocionalne inteligencije nisu pokazale statistički značajnu prediktivnu vrijednost za organizacijski odgovorno postupanje (Tabela 30).

Tabela 30

Pojedinačni doprinos komponenti Emocionalne inteligencije organizacijski odgovornom postupanju

Zavisna varijabla	Model	Prediktori	Beta	t	p	Korelacija nultog reda	Parcijalna korelacija	Semi parcijalna korelacija
Organizacijski odgovorno postupanje	1	Samosvjest	,317	7,557	,000	,317	,317	,317
	2	Samosvjest	,334	7,190	,000	,317	,304	,302
		Upravljanje emocijama	-,039	-,849	,396	,104	-,038	-,036
	3	Samosvjest	,076	1,402	,161	,317	,062	,055
		Upravljanje emocijama	-,152	-3,314	,001	,104	-,145	-,131
		Samomotivacija	,458	8,218	,000	,435	,343	,325
	4	Samosvjest	,064	1,155	,249	,317	,051	,046
		Upravljanje emocijama	-,166	-3,464	,001	,104	-,152	-,137
		Samomotivacija	,428	6,772	,000	,435	,288	,268
		Saosjećanje	,062	1,007	,314	,319	,045	,040
	5	Samosvjest	,067	1,217	,224	,317	,054	,048
		Upravljanje emocijama	-,183	-3,423	,001	,104	-,150	-,135
		Samomotivacija	,421	6,562	,000	,435	,280	,259
		Saosjećanje	,036	,492	,623	,319	,022	,019
		Socijalne vještine	,050	,699	,485	,261	,031	,028

Model 1. Predictors: Samosvjest

Model 2. Predictors: Samosvjest, Upravljanje emocijama

Model 3. Predictors: Samosvjest, Upravljanje emocijama, Samomotivacija

Model 4. Predictors: Samosvjest, Upravljanje emocijama, Samomotivacija, Saosjećanje

Model 5. Predictors: Samosvjest, Upravljanje emocijama, Samomotivacija, Saosjećanje, Socijalne vještine.

Karakteristike emocionalne inteligencije su statistički značajni prediktori *interpersonalnog organizacijskog postupanja* kao dimenzije odgovornog organizacijskog ponašanja. Konačan model oobjašnjava 20.8% varijanse interpersonalnog organizacijskog postupanja (Tabela 31).

Najveći značajan pojedinačni doprinos interpersonalnom organizacijskom postupanju daje samomotivacija ($\beta = .346$, $t = 5.387$, $p = .000$), socijalne vještine ($\beta = .193$, $t = 2.718$, $p = .007$), samosvijest ($\beta = -.125$, $t = -2.253$, $p = .025$) i upravljanje emocijama ($\beta = -.108$, $t = -2.026$, $p =$

.043). Empatija (saosjećanje) nije pokazala statistički značajnu prediktivnu vrijednost za interpersonalno organizacijsko postupanje (Tabela 31).

Tabela 31

Pojedinačni doprinos komponenti Emocionalne inteligencije interpersonalnom odgovornom postupanju

Zavisna varijabla	Model	Prediktori	β	t	p	Korelacija nultog reda	Parcijalna korelacija	Semi parcijalna korelacija
Interpersonalno odgovorno ponašanje	1	Samosvjest	,224	5,190	,000	,224	,224	,224
	2	Samosvjest	,171	3,608	,000	,224	,158	,155
		Upravljanje emocijama	,123	2,584	,010	,196	,114	,111
	3	Samosvjest	-,099	-1,800	,072	,224	-,080	-,072
		Upravljanje emocijama	,005	,117	,907	,196	,005	,005
		Samomotivacija	,478	8,423	,000	,415	,350	,339
	4	Samosvjest	-,140	-2,516	,012	,224	-,111	-,100
		Upravljanje emocijama	-,045	-,935	,350	,196	-,042	-,037
		Samomotivacija	,374	5,878	,000	,415	,253	,234
		Saosjećanje	,216	3,458	,001	,376	,152	,138
	5	Samosvjest	-,125	-2,253	,025	,224	-,100	-,089
		Upravljanje emocijama	-,108	-2,026	,043	,196	-,090	-,080
		Samomotivacija	,346	5,387	,000	,415	,233	,213
		Saosjećanje	,112	1,544	,123	,376	,068	,061
		Socijalne vještine	,193	2,718	,007	,370	,120	,108

Model 1. Predictors: Samosvjest

Model 2. Predictors: Samosvjest, Upravljanje emocijama

Model 3. Predictors: Samosvjest, Upravljanje emocijama, Samomotivacija

Model 4. Predictors: Samosvjest, Upravljanje emocijama, Samomotivacija, Saosjećanje

Model 5. Predictors: Samosvjest, Upravljanje emocijama, Samomotivacija, Saosjećanje, Socijalne vještine

Doprinos pojedinačnih osobina „mračne trijade“ kao prediktora u objašnjenju kriterijumske varijable predstavljen je u Tabeli 31. Osobine „mračne trijade“ u konačnom regresionom modelu objašnjavaju 3.6% varijanse ukupnog odgovornog organizacijskog ponašanja ($R = .036$; $F = 6.337$, $p = .000$), 2.4% varijanse odgovornog postupanja u poslu/zadatku ($R = .024$;

$F = 4.095$, $p = .007$), 4,8%, varijanse organizacijski odgovornog postupanja ($R = .048$, $F = 8.551$; $p = .000$), 2,6% varijanse interpersonalnog odgovornog postupanja ($R = .026$; $F = 4.607$; $p = .003$).

Navedenim pokazateljima ***potvrđena je H3 hipoteza ovog istraživanja***, karakteristike emocionalne inteligencije su statistički značajni prediktori odgovornog organizacijskog ponašanja i njegove tri dimenzije.

Prediktivna vrijednost pojedinih karakteristika „mračne trijade“ odgovornom organizacijskom ponašanju i njegovim dimenzijama

Tabela 32

Podaci o regresionim modelima za osobine „mračne trijade“ kao prediktorima i dimenzijama odgovornog organizacionog ponašanja kao kriterijumima

Zavisna varijabla	Model	R^2	Prilagođeni R^2	F	p	Statistika promjene		
						promjena R^2	promjena F	značajnost promjene F
Odgovorno organizacijsko ponašanje	1	,000	-,002	,059	,808	,000	,059	,808
	2	,013	,009	3,353	,036	,013	6,646	,010
	3	,036	,030	6,337	,000	,023	12,158	,001
Odgovorno postupanje u poslu/zadatku	1	,002	,000	,962	,327	,002	,962	,327
	2	,014	,010	3,517	,030	,012	6,063	,014
	3	,024	,018	4,095	,007	,010	5,193	,023
Organizacijski odgovorno postupanje	1	,000	-,002	,194	,660	,000	,194	,660
	2	,008	,004	2,073	,127	,008	3,951	,047
	3	,048	,042	8,551	,000	,040	21,341	,000
Interpersonalno odgovorno ponašanje	1	,000	-,002	,136	,712	,000	,136	,712
	2	,016	,012	4,008	,019	,015	7,878	,005
	3	,026	,021	4,607	,003	,011	5,729	,017

Najveći statistički značajan prediktorski dprinos objašnjenujukupnog odgovornog organizacijskog ponašanja daje narcizam ($\beta = .191$, $t = 3.594$, $p = .000$), zatim psihopatija ($\beta = -.187$, $t = -3.487$, $p = .001$) dok makijavelizam nije pokazao statistički značajnu prediktorskuvrijednost ($\beta = -.010$, $t = -.188$, $p = .851$) za ukupno odgovorno organizacijsko ponašanje (Tabela 33).

Najveći statistički značajan prediktorski doprinos objašnjenju odgovornog postupanja u poslu/zadatku daje narcizam ($\beta = .165$, $t = 6.933$, $p = .000$). Psihopatija se takođe pokazala kao statistički značajan negativan prediktor organizacijski odgovornog postupanja ($\beta = -.123$, $t = -1.153$, $p = .249$) i interpersonalnog organizacijskog ponašanja ($\beta = -.123$, $t = -1.153$, $p = .249$). Makijavelizam nije pokazao statistički značajnu prediktivnu vrijednost za odgovorno postupanje u poslu/zadatku ($\beta = -.063$, $t = -2.279$, $p = .023$).

Osobina narcizam daje najveći statistički značajan prediktorski doprinos objašnjenju organizacijski odgovornog postupanja ($\beta = .165$, $t = 6.933$, $p = .000$), kao i interpersonalnom odgovornog ponašanja ($\beta = .184$, $t = 3.443$, $p = .001$). Psihopatija se takođe pokazala kao statistički značajan negativan prediktor organizacijski odgovornog postupanja ($\beta = -.123$, $t = -1.153$, $p = .249$) i interpersonalnog organizacijskog ponašanja ($\beta = -.123$, $t = -1.153$, $p = .249$). Makijavelizam nije pokazao statistički značajnu prediktivnu vrijednost za odgovorno postupanje u poslu/zadatku i interpersonalno odgovorno ponašanje (Tabela 33).

Tabela 33

Prediktorski doprinos pojedinih osobina „mračne trijade“ ukupnom kao i pojedinim dimenzijama odgovornog organizacijskog ponašanja

Zavisna varijabla	Model	Prediktori	Beta	t	p	Korelacija nultog reda	Parcijalna korelacija	Semi parcijalna korelacija
Odgovorno organizacijsko ponašanje	1	Makijavelizam	-,011	-,243	,808	-,011	-,011	-,011
	2	Makijavelizam	-,077	-1,506	,133	-,011	-,067	-,066
		Narcizam	,131	2,578	,010	,093	,114	,114
	3	Makijavelizam	-,010	-,188	,851	-,011	-,008	-,008
		Narcizam	,191	3,594	,000	,093	,157	,157
		Psihopatija	-,187	-3,487	,001	-,097	-,153	-,152
Odgovorno postupanje u poslu/zadatku	1	Makijavelizam	-,043	-,981	,327	-,043	-,043	-,043
	2	Makijavelizam	-,106	-2,088	,037	-,043	-,092	-,092
		Narcizam	,125	2,462	,014	,072	,108	,108
	3	Makijavelizam	-,063	-1,153	,249	-,043	-,051	-,051
		Narcizam	,165	3,077	,002	,072	,135	,135
		Psihopatija	-,123	-2,279	,023	-,073	-,101	-,100
Organizacijski odgovorno postupanje	1	Makijavelizam	,019	,440	,660	,019	,019	,019
	2	Makijavelizam	-,031	-,616	,538	,019	-,027	-,027
		Narcizam	,101	1,988	,047	,086	,088	,088
	3	Makijavelizam	,056	1,050	,294	,019	,047	,045
		Narcizam	,181	3,413	,001	,086	,150	,148
		Psihopatija	-,247	-4,620	,000	-,128	-,201	-,200
Interpersonalno odgovorno ponašanje	1	Makijavelizam	-,016	-,369	,712	-,016	-,016	-,016
	2	Makijavelizam	-,042	-,818	,414	-,016	-,076	-,076
		Narcizam	,062	1,221	,223	,099	,123	,123
	3	Makijavelizam	-,042	-,777	,437	-,016	-,034	-,034
		Narcizam	,184	3,443	,001	,099	,151	,151
		Psihopatija	-,129	-2,394	,017	-,059	-,106	-,105

Navedenim pokazateljima djelimično je **potvrđena je H4 hipoteza ovog istraživanja**, Psihopatija se od osobina „mračne trijade“ izdvojila kao statistički značajan negativan prediktor odgovornog organizacijskog ponašanja i svih njegovih dimenzija.

Razlike u nivou izraženosti odgovornog organizacionog ponašanja s obzirom na demografske karakteristike zaposlenih

Za ispitivanje razlika u nivou izraženosti odgovornog organizacionog ponašanja sobzirom na socio – demografske faktore korišteni su Mann – Whitney U test za ispitivanje značajnosti razlika u pogledu pola, te Kruskal Volisov test za ispitivanje značajnosti razlika između ispitanika različite starosne dobi i godina radnog staža.

Dobijeni rezultati u ovom istraživanju su pokazali da žene ispoljavaju više odgovornog organizacijskog ponašanja u odnosu na muškarce. Ipak ta razlika se nije pokazala statistički značajnom ($U = 31524.5, p = .524$). Statistički značajne razlike nisu uočene ni na dimenzijama odgovornog organizacijskog ponašanja: interpersonalno organizacijski odgovorno postupanje ($U = 31933.5, p = .695$), organizacijski odgovorno postupanje ($U = 31375.5, p = .467$), odgovorno postupanje u poslu/zadatku ($U = 31610.5, p = .557$). Navedeni rezultati su predstavljeni u Tabeli 34.

Tabela 34

Polne razlike u ispoljavanju odgovornog organizacijskog ponašanja

Indikator	Pol	N	Središnji rang	Mann Whitney U test	p
Interpersonalno odgovorno postupanje	muški	237	253.74	31933.5	.695
	ženski	275	258.88		
Organizacijski odgovorno postupanje	muški	237	251.39	31375.5	.467
	ženski	275	260.91		
Odgovorno postupanje u poslu/zadatku	muški	237	252.38	31610.5	.557
	ženski	275	260.05		
Odgovorno organizacijsko ponašanje	muški	237	252.01	31524.5	.524
	ženski	275	260.37		

Statistički značajne razlike između muškaraca i žena u ispoljavanju odgovornog organizacijskog ponašanja je uočena na upitniku OOP plus ($U = 31524.5, p = .007$) kao i pojedinim ajtemima ovog upitnika pri čemu je uočeno da žene pokazuju nešto više odgovornog organizacijskog ponašanja u odnosu na muške zaposlenike (Tabela 38).

Statistički značajne razlike su uočene i na pojedinim ajtemima upitnika OOP – upitnik plus ovog upitnika: Preduzimao sam inicijativu za pomoć novozaposlenim kolegama iako to nije moj

dio posla ($U = 29370.5$, $p = .047$), Na vrijeme sam dolazio na posao ($U = 27302$, $p = .001$), Bio sam ljubazan prema kolegama ($U = 24854.5$, $p = .000$). Osobe ženskog pola su sklonije ispoljavanju navedenih ponašanja u odnosu na osobe muškog pola (Tabela 35).

Tabela 35

Polne razlike u odgovornom organizacijskom ponašanju mjereno upitnikom OOP - upitnik plus

Indikator	Pol	N	Središnji rang	Mann Whitney U test	p
Pomagao sam da se završe potrebni poslovi u opravdanom odsustvu nekog od radnika	muški ženski	237 275	246.72 264.60	30212.0	.130
Preduzimao sam inicijativu za pomoć novozaposlenim kolegama iako to nije moj posao	muški ženski	237 275	269.90 245.39	29370.5	.047*
Na vrijeme sam dolazio na posao i sa pauza	muški ženski	237 275	234.18 274.99	27302.5	.001**
Nisam se žalio na radne zadatke	muški ženski	237 275	253.07 259.34	31684.0	.619
Nastojao sam izvući i uraditi najbolje za organizaciju čak i kada su postojali problemi	muški ženski	237 275	259.74 253.81	31727.5	.622
Bio sam ljubazan u komunikaciji sa kolegama	muški ženski	237 275	223.63 283.73	24854.5	.000**
Odgovorno organizacijsko ponašanje – test plus	muški ženski	237 275	237.52 272.86	28089.5	.007**

Starost ispitanika pravi statistički značajnu razliku u pogledu odgovornog postupanja u poslu /zadatku koje uključuje ulaganje dodatnih napora kako bi se radni zadaci što uspešnije izvršili i maksimizirao sopstveni radni učinak, te istrajnost u poslu i predanost poslu ($X^2 = 11.138$, $p = .025$). Za ostale dvije komponente odgovornog organizacijskog ponašanja kao i za ukupnu skalu nisu uočene statistički značajne razlike kod ispitanika različitih starosnih grupa (Tabela 36).

Tabela 36

Starost ispitanika i razlike u ukupnom i tri dimenzije odgovornog organizacijskog ponašanja

Tvrđnja	Starost	N	Središnji rang	X ²	df	p
Interpersonalno odgovorno postupanje	do 30	79	219.08	7.372	4	.117
	31 do 40	107	256.67			
	41 do 50	215	262.35			
	51 do 60	82	264.22			
Organizacijski odgovorno postupanje	61 i više	29	292.59	8.314	4	.081
	do 30	79	221.78			
	31 do 40	107	260.90			
	41 do 50	215	256.52			
Odgovorno postupanje u poslu/zadatku	51 do 60	82	287.89	11.138	4	.025*
	61 i više	29	245.97			
	do 30	79	227.48			
	31 do 40	107	234.85			
Odgovorno organizacijsko ponašanje	41 do 50	215	261.04	7.909	4	.095
	51 do 60	82	292.07			
	61 i više	29	281.17			
	do 30	79	220.99			
	31 do 40	107	250.63			
	41 do 50	215	259.98			
	51 do 60	82	283.29			
	61 i više	29	273.33			

Poredeći grupe ispitanika različite starosne dobi, statistički značajne razlike u pogledu odgovornog postupanja u poslu/zadatku su uočene kod dvije grupe ispitanika i to ispitanika starosne dobi do 30 godina u odnosu na ispitanike starosne dobi od 51 do 60 godina starosti kao i ispitanike starosne dobi od 31 do 40 godina u odnosu na ispitanike starosne dobi 51 do 60 godina (Tabela 37).

Zaposlenici starosne dobi do 30 godina se značajno razlikuju od starijih ispitanika ($p=.005$), starosne dobi 51 do 60 godina pri čemu stariji zaposlenika pokazuju više odgovornog postupanja u poslu/zadatku. Druga grupa kod koje je uočene statistički značajna razlika u pogledu odgovornog postupanja u poslu /zadatku su zaposlenici starosne dobi 31 do 40 godina u odnosu na zaposlenike starosne dobi 51 do 60 godina. Poredeći ove dvije kategorije ispitanika, takođe uočavamo da stariji ispitanici pokazuju više odgovornog postupanja u poslu/zadatku u odnosu na mlađe zaposlenike (Tabela 37).

Tabela 37

Razlike u organizacijski odgovornom postupanju i starost

Poređenje starosnih grupa	test	p
Do 30/31 do 40	-7.365	.737
Do 30 / 41 do 50	-33.563	.084
Do 30 / 51 do 60	-64.592	.005**
Do 30 / 61 i više	-53.691	.094
31 do 40 / 41 do 50	-26.198	.133
31 do 40 / 51 do 60	-57.227	.008**
31 do 40 / 61 i više	-46.327	.134
41 do 50 / 51 do 60	-31.039	.105
41 do 50 / 61 i više	-20.128	.491
61 i više / 51 do 60	10.901	.732

Analiza dobijenih rezultata u okviru Upitnika OOP plus nije pokazala statistički značajnu razliku na ukupnoj skali. Rezultati pokazuju da pojedini ajtemi u okviru upitnika pokazuju postojanje statistički značajne razlike s obzirom na starosnu dob ispitanika. Statistički značajna razlika je uočena u pogledu ajtema: Nastojao sam izvući najbolje za organizaciju čak i kada su postojali problemi ($X^2 = 15.488$, $p=.004$) pri čemu stariji ispitanici pokazuju više ovakovog ponašanja u poređenju sa mlađim. Rezultati pokazuju da na dodatne zadatke u vanrednim okolnostima najmanje protesta možemo očekivati od najstarijih i najmlađih zaposlenika, dakle onih sa 61 godinu i više i zaposlenika strosne dobi do 30 godina (Tabela 38).

Tabela 38

Razlika između starosnih grupa u pogledu OOP – upitnik plus i pojedinačnih tvrdnji

Tvrđnja	Starost	N	Središnji rang	X ²	df	p
Pomagao sam da se završe potrebni poslovi u opravdanom odsustvu nekog od radnika	do 30	79	227,57	7,937	4	,094
	31 do 40	107	246,64			
	41 do 50	215	260,53			
	51 do 60	82	282,98			
	61 i više	29	266,91			
Preduzimao sam inicijativu za pomoć novozaposlenim kolegama iako to nije moj posao	do 30	79	237,42	9,202	4	,056
	31 do 40	107	236,58			
	41 do 50	215	260,01			
	51 do 60	82	272,96			
	61 i više	29	309,38			
Na vrijeme sam dolazio na posao i sa pauza	do 30	79	265,78	8,713	4	,069
	31 do 40	107	250,95			
	41 do 50	215	252,86			
	51 do 60	82	283,21			
	61 i više	29	203,17			
Nisam se žalio na dodatneradne zadatke u vanrednim okolnostima	do 30	79	291,30	11,665	4	,020*
	31 do 40	107	253,49			
	41 do 50	215	248,58			
	51 do 60	82	230,35			
	61 i više	29	305,50			
Nastojao sam izvući i uraditi najbolje za organizaciju čak i kada su postojali problemi	do 30	79	240,18	15,488	4	,004**
	31 do 40	107	236,35			
	41 do 50	215	256,92			
	51 do 60	82	267,31			
	61 i više	29	341,64			
Bio sam ljubazan u komunikaciji sa kolegama	do 30	79	252,01	38,010	4	,000**
	31 do 40	107	263,70			
	41 do 50	215	256,65			
	51 do 60	82	299,37			
	61 i više	29	119,83			
Odgovorno organizacijsko ponašanje plus	do 30	79	264,94	5,015	4	,286
	31 do 40	107	249,71			
	41 do 50	215	252,81			
	51 do 60	82	281,00			
	61 i više	29	216,62			

Rezultati takođe pokazuju stistički značajnu razliku i u pogledu ljubavnosti u komunikaciji između ispitanika različite starosne dobi ($X^2 = 38.010$, $p = .000$). Ta razlika je značajna između ispitanika starosti do 30 godina i starosne dobi 51 do 60 godina, pri čemu stariji zaposlenici ispoljavaju više ljubavnosti u komunikaciji u odnosu na mlađe. Razlika je značajna i između starosnih grupa do 30 godina i 61 i više, zatim starosnih grupa 41 do 50 i 61 godina i više, te

starosnih grupa 51 do 60 i 61 godina i više. U sve tri grupe mlađi ispitanici pokazuju više ljubaznosti u komunikaciji od starijih.

U pogledu dužine radnog staža na našem uzorku nije pronađena statistički značajna razlika u ispoljavanju odgovornog organizacijskog ponašanja po modelu *Coleman & Borman* (Tabela 39).

Tabela 39

Staž ispitanika i razlike u odgovornom organizacijskom ponašanju i tri dimenzije

Tvrđnja	Starost	N	Središnji rang	X ²	df	p
Interpersonalno odgovorno postupanje	do 5 godina	115	230,20	5,075	4	,280
	6 do 10	41	271,95			
	11 do 20	176	263,49			
	21 do 30	128	259,55			
	31 i više	52	271,33			
	do 5 godina	115	235,47			
Organizacijski odgovorno postupanje	6 do 10	41	262,70	5,139	4	,273
	11 do 20	176	268,43			
	21 do 30	128	248,02			
	31 i više	52	278,62			
	do 5 godina	115	237,21			
	6 do 10	41	239,28			
Odgovorno postupanje u poslu/zadatku	11 do 20	176	265,89	4,985	4	,289
	21 do 30	128	255,46			
	31 i više	52	283,51			
	do 5 godina	115	233,32			
	6 do 10	41	259,57			
	11 do 20	176	265,98			
Odgovorno organizacijsko ponašanje	21 do 30	128	254,59	4,679	4	,322
	31 i više	52	277,93			

Upitnik OOP plus je pokazao postojanje izvjesnih razlika kod zaposlenih s obzirom na godine radnog staža. Statistički značajna razlika je uočena u pogledu spremnosti zaposlenih da pomažu u završavanju potrebnih poslova u opravdanom odsustvu kolege ($X^2 = 10.615, p=.031$). Godine radnog staža takođe prave razliku kada je u pitanju ljubaznost u komunikaciji sa kolegama ($X^2 = 15,930, p=.003$). Rezultati su prikazani u Tabeli 40.

Tabela 40

Razlika u OOP – upitnik plus s obzirom na godine radnog staža ispitanika

Tvrđnja	Starost	N	Središnji rang	X ²	df	p
Pomagao sam da se završe potrebni poslovi u opravdanom odsustvu nekog od radnika	do 5 godina	115	238,85	10,615	4	,031*
	6 do 10	41	279,01			
	11 do 20	176	273,81			
	21 do 30	128	234,45			
	31 i više	52	274,13			
Bio sam ljubazan u komunikaciji sa kolegama	do 5 godina	115	258,06	15,930	4	,003**
	6 do 10	41	286,17			
	11 do 20	176	279,48			
	21 do 30	128	224,70			
	31 i više	52	231,08			

Generalno gledano, najviše ljubavnosti u komunikaciji sa kolegama pokazuju zaposleni koji imaju između 11 i 20 godina radnog staža, dok su najmanje ljubazni zaposleni čiji je radni staž u rasponu 6 do 10 godina. Rezultati pokazuju da su te razlike statistički značajne u tri grupe poređenja. Naime, ispitanici koji imaju 11 do 20 godina radnog staža su ljubazniji u komunikaciji sa kolegama u odnosu na zaposlene sa 31 godinom radnog staža i više. Zatim, ispitanici koji imaju 21 do 30 godina radnog staža u poređenju sa ispitanicima koji imaju 6 do 10 godina radnog staža pokazuju više ljubavnosti u komunikaciji sa kolegama. Najzad, ispitanici koji imaju 21 do 30 godina radnog sttaža u poređenju sa zaposlenima koji imaju 31 godinu staža i više pokazuju više ljubavnosti u komunikaciji sa kolegama. Navedeni rezultati su predstavljeni uTabeli 41.

Tabela 41*Razlike u ljubaznoj komunikaciji i stažt*

Poređenje grupa	test	p
Do 5 godina / 6 do 10	-28.106	.251
Do 5 godina / 11 do 20	-21.419	.189
Do 5 godina / 31 I više	26.984	.234
11 do 20 / 6 do 10	55.090	.050
11 do 20 / 31 i više	48.409	.024*
21 do 30 / do 5 godina	-6.375	.775
21 do 30 / 6 do 10	61.465	011*
21 do 30 / 11 do 20	33.359	.055
21 do 30 / 31 I više	54.778	.001**
31 I više / 6 do 10	61.465	.011*

Dobijeni rezultati u pogledu razlika u ispoljavanju odgovornog organizacijskog ponašanja s obzirom na socio – demografske faktore govore da je **hipoteza H5 ovog istraživanja djelimično potvrđena.**

Socio – demografski faktori i razlike u osobinama iz modela Velikih pet +2, emocionalnoj inteligenciji i osobinama „mračne trijade“

Man – Whitney U test je pokazao postojanje statistički značajnih razlika između ispitanika različitog pola u pogledu osobine neuroticizam ($U = 28484,000$; $p = .014$), ekstraverzija ($U = 28484,000$; $p = .001$), agresivnost ($U = 28484,000$; $p = .009$), otvorenost prema novom iskustvu ($U = 27863,500$; $p = .005$). Nalazi ukazuju da muškarci pokazuju veću sklonost ka neuroticizmu i agresivnosti u odnosu na žene, dok je kod žena uočena veća sklonost ka savjesnosti, ekstraverziji i otvorenosti prema novom iskustvu (Tabela 42).

Tabela 42

Polne razlike i osobine ličnosti iz modela VP+2

VP+2	Pol	N	Središnji rang	Mann-Whitney Test	p
Neuroticizam	muški	237	273,8	28484,000	,014*
	ženski	275	241,6		
Ekstraverzija	muški	237	233,5	27136,000	,001**
	ženski	275	276,3		
Savjesnost	muški	237	243,1	29414,500	,056
	ženski	275	268,0		
Agresivnost	muški	237	275,0	28202,000	,009**
	ženski	275	240,5		
Otvorenost prema novom iskustvu	muški	237	236,6	27863,500	,005**
	ženski	275	273,7		
Pozitivna valenca	muški	237	249,8	30999,500	,341
	ženski	275	262,3		
Negativna valenca	muški	237	243,1	29414,500	,056
	ženski	275	268,0		

Rezultati Kruskal – Wallis testa značajnosti razlika ukazuju na postojanje statistički značajnih razlika između ispitanika različite starosti u svim osobinama iz modela VP+2. Osobina agresivnost ($U = 19,537$; $p = .001$) kao i pozitivna valenca ($U = 19,343$; $p = .003$) su najizraženije osobine kod najmladih zaposlenika starosne dobi do 30 godina. Osobine savjesnost ($U = 19,343$; $p = .001$) i neuroticizam ($U = 23,977$; $p = .000$) kod najstarijih zaposlenika preko 60 godina, kao i negativna valenca ($U = 19,343$; $p = .001$) i otvorenost prema novom iskustvu ($U = 31,590$; $p = .000$) su izraženije kod starijih ispitanika, preko 51 godine u odnosu na mlađe (Tabela 43)

Tabela 43*Dobne razlike i osobine ličnosti iz modela VP+2*

VP+2	Starost	N	Središnji rang	Kruskal-Wallis H Test	p
Neuroticizam	do 30	79	279,2	23,977	,000**
	31 do 40	107	226,2		
	41 do 50	215	268,2		
	51 do 60	82	213,7		
	61 i više	29	340,6		
	do 30	79	250,8		
Ekstraverzija	31 do 40	107	265,3	19,847	,001**
	41 do 50	215	255,8		
	51 do 60	82	289,9		
	61 i više	29	149,7		
	do 30	79	285,3		
	31 do 40	107	262,2		
Savjesnost	41 do 50	215	243,1	19,343	,001**
	51 do 60	82	288,1		
	61 i više	29	167,2		
	do 30	79	316,8		
	31 do 40	107	235,9		
	41 do 50	215	249,4		
Agresivnost	51 do 60	82	231,8	19,537	,001**
	61 i više	29	290,5		
	do 30	79	286,5		
	31 do 40	107	255,1		
	41 do 50	215	249,8		
	51 do 60	82	293,3		
Otvorenost prema novom iskustvu	61 i više	29	125,5	31,590	,000**
	do 30	79	290,8		
	31 do 40	107	251,1		
	41 do 50	215	248,9		
	51 do 60	82	279,4		
	61 i više	29	174,8		
Pozitivna valenca	do 30	79	285,3	15,785	,003**
	31 do 40	107	262,2		
	41 do 50	215	243,1		
	51 do 60	82	288,1		
	61 i više	29	167,2		
	do 30	79	316,8		
Negativna valenca	31 do 40	107	235,9	19,343	,001**
	41 do 50	215	249,4		
	51 do 60	82	231,8		
	61 i više	29	290,5		
	do 30	79	286,5		
	31 do 40	107	255,1		

Tabela 44*Razlike u radnom stžu i osobine ličnosti iz modela VP+2*

VP+2	Staž	N	Središnji rang	Kruskal-Wallis H Test	p
Neurotcizam	do 5 godina	115	283,34		
	6 do 10	41	228,20		
	11 do 20	176	241,30	7,461	,113
	21 do 30	128	263,50		
	31 i više	52	253,68		
Ekstraverzija	do 5 godina	115	251,67		
	6 do 10	41	286,46		
	11 do 20	176	270,03	6,826	,145
	21 do 30	128	247,14		
	31 i više	52	220,82		
Savjesnost	do 5 godina	115	273,27		
	6 do 10	41	276,99		
	11 do 20	176	267,41	11,577	,021*
	21 do 30	128	241,99		
	31 i više	52	202,05		
Agresivnost	do 5 godina	115	276,52		
	6 do 10	41	247,83		
	11 do 20	176	239,88	4,734	,316
	21 do 30	128	261,14		
	31 i više	52	263,89		
Otvorenost prema novom iskustvu	do 5 godina	115	285,87		
	6 do 10	41	276,70		
	11 do 20	176	257,55	12,182	,016*
	21 do 30	128	241,95		
	31 i više	52	207,88		
Pozitivna valenca	do 5 godina	115	277,94		
	6 do 10	41	281,80		
	11 do 20	176	259,30	9,291	,054
	21 do 30	128	243,02		
	31 i više	52	212,82		
Negativna valenca	do 5 godina	115	273,27		
	6 do 10	41	276,99		
	11 do 20	176	267,41	11,577	,021*
	21 do 30	128	241,99		
	31 i više	52	202,05		

Rezultati Kruskal – Wallis testa značajnosti razlika ukazuju na postojanje statistički značajnih razlika između ispitanika različitih godina radnog staža u pogledu osobina savjesnost ($U = 11,577$; $p = .021$), otvorenost prema novom iskustvu ($U = 12,182$, $p = .016$), negativna valenca ($U = 11,577$; $p = .021$) iz modela VP+2. Najviše savjesnosti i negativne slike o sebi ispoljavaju ispitanici koji imaju 6-10 godina radnog staža dok je najviše otvorenosti prema novom iskustvu

uočeno kao ispitanika sa radnim stažom do 5 godina. Navedeni rezultati su predstavljeni u Tabeli 44.

U pogledu emocionalne inteligencije, prema dobijenim rezultatima našeg istraživanja, postoje izvjesne razlike između muškaraca i žena. Naime, ukupan skor ne ukazuje na postojanje statistički značajne razlike između muškaraca i žena u pogledu emocionalne inteligencije, ali se razlika uočava na pojedinim subskalama. Muškarci i žene se razlikuju u pogledu karakteristike Samosvijest ($U = 27985,5$, $p = .006$) pri čemu ispitanici ženskog pola imaju izraženiju ovu karakteristiku u odnosu na ispitanike muškog pola. Statistički značajne razlike su uočene takođe na subskali upravljanje emocijama ($U = 26753,5$, $p = .000$). Muški ispitanici pokazuju u našem istraživanju više sklonosti ka upravljanju emocijama u odnosu na ženske ispitanike (Tabela 45).

Tabela 45

Polne razlike i emocionalna inteligencija

EI	Pol	N	Središnji rang	Mann-Whitney Test	p
Samosvijest	muški	237	237,1	27985,5	,006**
	ženski	275	273,2		
Upravljanje emocijama	muški	237	281,1	26753,5	,000**
	ženski	275	235,3		
Samomotivacija	muški	237	244,5	29752,5	,089
	ženski	275	266,8		
Saosjećanje	muški	237	246,7	30270,5	,164
	ženski	275	264,9		
Socijalne vještine	muški	237	266,8	30141,5	,142
	ženski	275	247,6		
Emocionalna inteligencija	muški	237	255,4	32328,0	,876
	ženski	275	257,4		

U pogledu starosne dobi ispitanika nema statistički značajne razlike u ukupnom skoru emocionalne inteligencije, ali su razlike uočena na svim subskalama osim na subskali saosjećanje (empatija). Samosvijest ($KV = 27,453$; $p = .000$), upravljanje emocijama ($KV = 29,147$; $p = .000$), samomotivacija ($KV = 13,423$; $p = .009$), socijalne vještine ($KV = 10,353$; $p = .035$) su pokazale statistički značajnu razliku kod ispitanika različite starosne dobi pri čemu stariji ispitanici, starosne dobi preko 51 godinu ispoljavaju više svih navedenih karakteristika emocionalne inteligencije u odnosu na mlađe ispitanike (Tabela 46).

Tabela 46*Dobne razlike i emocionalna inteligencija*

EI	Starost	N	Središnji rang	Kruskal-Wallis H Test	p
Samosvijest	do 30	79	239,7		
	31 do 40	107	239,7		
	41 do 50	215	267,8	27,453	,000**
	51 do 60	82	303,2		
	61 i više	29	148,3		
Upravljanje emocijama	do 30	79	213,4		
	31 do 40	107	239,6		
	41 do 50	215	268,7	29,147	,000**
	51 do 60	82	245,6		
	61 i više	29	376,4		
Samomotivacija	do 30	79	215,4		
	31 do 40	107	268,8		
	41 do 50	215	250,1	13,423	,009**
	51 do 60	82	296,9		
	61 i više	29	256,1		
Saosjećanje	do 30	79	243,2		
	31 do 40	107	261,1		
	41 do 50	215	258,0	1,645	,801
	51 do 60	82	266,3		
	61 i više	29	236,8		
Socijalne vještine	do 30	79	226,7		
	31 do 40	107	245,4		
	41 do 50	215	263,6	10,353	,035*
	51 do 60	82	257,2		
	61 i više	29	323,9		
Emocionalna inteligencija	do 30	79	218,9		
	31 do 40	107	250,6		
	41 do 50	215	263,5	7,534	,110
	51 do 60	82	276,0		
	61 i više	29	273,1		

Ispitanici različitih godina radnog staža, prema rezultatima Kruskal – Wallis testa, nisu pokazali statistički značajnu razliku u pogledu emocionalne inteligencije na ukupnom skoru i na pojedinačnim podskalama (Tabela 47).

Tabela 47*Razlike u radnom stažu i emocionalna inteligencija*

EI	Staž	N	Središnji rang	Kruskal-Wallis H Test	p
Samosvjest	do 5 godina	115	258,2	4,059	,398
	6 do 10	41	227,3		
	11 do 20	176	262,3		
	21 do 30	128	266,7		
	31 i više	52	230,9		
	do 5 godina	115	249,7		
Upravljanje emocijama	6 do 10	41	230,6	7,706	,103
	11 do 20	176	243,3		
	21 do 30	128	275,3		
	31 i više	52	290,3		
	do 5 godina	115	237,2		
	6 do 10	41	253,4		
Samomotivacija	11 do 20	176	264,4	2,817	,589
	21 do 30	128	259,7		
	31 i više	52	267,2		
	do 5 godina	115	262,8		
	6 do 10	41	264,9		
	11 do 20	176	252,5		
Saosjećanje	21 do 30	128	262,5	1,814	,770
	31 i više	52	234,7		
	do 5 godina	115	258,4		
	6 do 10	41	221,8		
	11 do 20	176	252,9		
	21 do 30	128	269,1		
Socijalne vještine	31 i više	52	260,9	3,366	,499
	do 5 godina	115	252,1		
	6 do 10	41	234,5		
	11 do 20	176	254,2		
	21 do 30	128	269,9		
	31 i više	52	258,1		

Rezultati Man – Whitney U testa značajnosti razlika su ukazali na postojanje statistički značajnih razlika između ispitanika različitog pola u pogledu osobine psihopatija ($U = 29076,5$; $p = .035$) pri čemu je ova osobina češća kod ispitanika muškog pola (Tabela 48).

Tabela 48

Polne razlike i osobine „mračne trijade“ ličnosti

Mračna trijada	Pol	N	Središnji rang	Mann-Whitney Test	p
Makijavelizam	muški	237	261,8	31333,0	,452
	ženski	275	251,9		
Narcizam	muški	237	268,1	29832,0	,098
	ženski	275	246,5		
Psihopatija	muški	237	271,3	29076,5	,035*
	ženski	275	243,7		
Osobine mračne trijade	muški	237	268,5	29741,5	,088
	ženski	275	246,2		

Dobijeni rezultati našeg istraživanja nisu pokazali postojanje statistički značajne razlike između ispitanika različitih godina starosti u pogledu osobina „mračne trijade“ (Tabela 49)

Tabela 49

Dobne razlike i osobine „mračne trijade“ ličnosti

Mračna trijada	Starost	N	Središnji rang	Kruskal-Wallis H Test	p
Makijavelizam	do 30	79	254,8	7,116	,130
	31 do 40	107	239,7		
	41 do 50	215	261,4		
	51 do 60	82	283,3		
	61 i više	29	210,7		
Narcizam	do 30	79	260,7	5,714	,222
	31 do 40	107	259,6		
	41 do 50	215	241,2		
	51 do 60	82	274,5		
	61 i više	29	295,9		
Psihopatija	do 30	79	270,0	4,451	,348
	31 do 40	107	239,9		
	41 do 50	215	251,2		
	51 do 60	82	280,3		
	61 i više	29	253,3		
Osobine mračne trijade	do 30	79	265,7	4,665	,323
	31 do 40	107	242,9		
	41 do 50	215	249,7		
	51 do 60	82	284,7		
	61 i više	29	251,9		

Dobijeni rezultati našeg istraživanja nisu pokazali postojanje statistički značajne razlike između ispitanika različitih godina radnog staža u pogled osobina „mračne trijade“ (Tabela 50).

Tabela 50

Razlike u radnom stažu i osobine „mračne trijade“ ličnosti

Mračna trijada	Staž	N	Središnji rang	Kruskal-Wallis H Test	p
Makijavelizam	do 5 godina	115	254,3		
	6 do 10	41	261,7		
	11 do 20	176	249,6	1,578	,813
	21 do 30	128	269,4		
	31 i više	52	248,7		
Narcizam	do 5 godina	115	261,5		
	6 do 10	41	269,0		
	11 do 20	176	256,5	,827	,935
	21 do 30	128	252,6		
	31 i više	52	245,1		
Psihopatija	do 5 godina	115	266,8		
	6 do 10	41	250,6		
	11 do 20	176	245,9	2,442	,655
	21 do 30	128	255,6		
	31 i više	52	276,2		
Osobine mračne trijade	do 5 godina	115	263,2		
	6 do 10	41	260,0		
	11 do 20	176	249,9	,726	,948
	21 do 30	128	260,1		
	31 i više	52	252,5		

Stav o postavljanju nadzornih kamera u prostorije organizacije

Za utvrđivanje razlika u pogledu stava o postavljanju nadzornih kamera u prostorije organizacije s obzirom na socio – demografske faktore ispitanika korišten je hi- kvadrat test. U Tabeli 51 su predstavljeni deskriptivni pokazatelji u pogledu stava ispitanika prema postavljanju sigurnosnih kamera u prostorije organizacije i odgovornog organizacijskog ponašanju.

Tabela 51

Deskriptivni pokazatelji – Stav o postavljanju nadzornih kamera u prostorije organizacije i odgovorno organizacijsko ponašanje

Stav o postavljanju sigurnosnih kamera u prostorije organizacije		M	SD	N
Odgovorno organizacijsko ponašanje	Ne podržavam	107.49	17.289	169
	Nemam stav, svejedno mi je.	108.96	15.367	242
	Podržavam	108.08	17.735	101
	Total	108.30	16.481	512
Odgovorno postupanje u poslu/zadatku	Ne podržavam	27.70	5.285	169
	Nemam stav, svejedno mi je.	27.65	4.730	242
	Podržavam	28.00	5.393	101
	Total	27.74	5.044	512
Organizacijski odgovorno postupanje	Ne podržavam	49.03	7.090	169
	Nemam stav, svejedno mi je.	49.30	6.593	242
	Podržavam	48.87	7.597	101
	Total	49.13	6.954	512
Interpersonalno odgovorno postupanje	Ne podržavam	30.75	6.225	169
	Nemam stav, svejedno mi je.	32.01	5.470	242
	Podržavam	31.21	6.050	101
	Total	31.44	5.860	512

Hi – kvadrat test (Tabela 52) pokazuje statistički značajnu razliku između muškaraca i žena u pogledu stava prema postavljanju nadzornih kamera u prostorije organizacije (χ^2 (n=512) = 6.24, $p = .044$).

Tabela 52

Stav o postavljanju nadzornih kamera u prostorije organizacije i socio – demografski faktori

Indikatori	Stav o postavljanju sigurnosnih kamera u prostorije organizacije						χ^2	p vrijednost		
	ne podržavam		nemam stav, svejedno mi je		podržavam					
	n	%	n	%	n	%				
Pol	muški	65	27,4%	122	51,5%	50	21,1%	6,240	,044*	
	ženski	104	37,8%	120	43,6%	51	18,5%			
Starost	do 30	25	31,6%	35	44,3%	19	24,1%	5,102	,747	
	31 do 40	36	33,6%	48	44,9%	23	21,5%			
	41 do 50	66	30,7%	106	49,3%	43	20,0%			
	51 do 60	29	35,4%	41	50,0%	12	14,6%			
Staž	61 i više	13	44,8%	12	41,4%	4	13,8%	6,712	,568	
	do 5 godina	36	31,3%	48	41,7%	31	27,0%			
	6 do 10	11	26,8%	21	51,2%	9	22,0%			
	11 do 20	59	33,5%	85	48,3%	32	18,2%			
	21 do 30	44	34,4%	62	48,4%	22	17,2%			
	31 i više	19	36,5%	26	50,0%	7	13,5%			

Kruskal – Volisov test za utvrđivanje značajnosti razlika je korišten za ispitivanje razlika između ispitanika sa različitim stavom prema postavljanju nadzornih kamera u pogledu ispoljavanja odgovornog organizacijskog ponašanja (Tabela 53). Očekivanja su bila da postoji statistički značajna razlika između zaposlenih sa različitim stavom prema postavljanju sigurnosnih nadzornih kamera u pogledu odgovornog organizacijskog ponašanja. Rezultati našeg istraživanja međutim nisu potvrdili naše pretpostavke, **te se hipoteza 8 odbacuje**.

Tabela 53

Stav o potavljanju nadzornih kamera u prostorije organizacije i odgovorno organizacijsko ponašanje

Indikator	Stav prema kamerama	N	Središnji rang	Kruskal-Wallis H Test	p
Interpersonalno odgovorno postupanje	Ne podržavam	169	245,6		
	Nemam stav	242	266,8	2,296	,317
	Podržavam	101	250,0		
Organizacijski odgovorno postupanje	Ne podržavam	169	255,0		
	Nemam stav	242	256,6	,044	,978
	Podržavam	101	258,9		
Odgovorno postupanje u poslu/zadatku	Ne podržavam	169	258,4		
	Nemam stav	242	251,6	,633	,729
	Podržavam	101	265,1		
Odgovorno organizacijsko ponašanje	Ne podržavam	169	254,2		
	Nemam stav	242	257,1	,076	,963
	Podržavam	101	259,0		

Diskusija

Diskusija rezultata će slijediti prikaz rezultata istraživanja prema postavljenim ciljevima i hipotezama.

Većina osobina ličnosti iz modela Velikih pet plus 2 kao i karakteristike emocionalne inteligencije su na našem uzorku ispitanika pokazale statistički značajnu pozitivnu korelaciju sa odgovornim organizacijskim ponašanjem i tri njegove dimenzije: interpersonalno odgovorno postupanje, organizacijski odgovorno postupanje, odgovorno postupanje u poslu/zadatku. U okviru osobina „mračne trijade“ (makijavelizam, narcizam, psihopatija) postoji negativnu povezanost na podskalama makijavelizam i psihopatija, pri čemu je korelacija između psihopatijske i odgovornog organizacijskog ponašanja statistički značajna. Narcizam je pokazao pozitivnu korelaciju sa odgovornim organizacijskim ponašanjem pri čemu je ona statistički značajna samo za dimenziju interpersonalno organizacijsko postupanje.

Ekstraverzija i otvorenost prema novom iskustvu su dimenzije koje, u okviru modela Velikih pet plus 2, pokazuju najveću statistički značajnu korelaciju sa odgovornim organizacijskim ponašanjem i tri njegove dimenzije. Ekstrovertne osobe su takođe, prema nalazima našeg istraživanja, spremnije da preuzmu poslove drugih kolega u njihovom opravdanom odsustvu, da pomognu novozaposlenim kolegama u savladavanju radnih zadataka i kada nisu za to zadužene, nastoje izvući najbolje za organizaciju čak i kada postoje problemi i ljubazni su u komunikaciji sa kolegama.

Slično možemo očekivati i od osoba koje su otvorene prema novom iskustvu kao i spremnost da prihvataju nove radne zadatke i da se ne žale na njih. Spremnost za preuzimanje poslova drugih kolega pokazuju i osobe sa visokim skorovima na skali pozitivna valenca, što se može dovesti u vezu sa potrebom očuvanja pozitivne slike o sebi, posebno ukoliko uzmemo u obzir visoku statistički značajnu povezanost dobijenu između osobine pozitivna valenca i osobine narcizam iz „mračne trijade“ ličnosti.

Statistički značajnu korelaciju između osobina otvorenost prema novom iskustvu i ekstraverzija i odgovornog organizacijskog ponašanja su pokazala i neka prethodna istraživanja (Mirković, 2016; Sokić, 2019), te su dobijeni rezultati u našem istraživanju očekivani i mogu se objasniti činjenicom da je kod npr. visoko otvorenih pojedinaca prisutna dinamičnost u ponašanju i naglašena sklonost ka napretku, želja za slobodnim djelovanjem, sklonost ličnom rastu i

samoaktualizaciji (Chiaburu et al., 2011). Upravo zbog svoje radoznalosti, kreativnosti, nezavisnosti i potrebe za novinama i raznovrsnošću, pojedinci sa visokim skorovima na osobini otvorenost prema novom iskustvu imaju potrebu za uključivanjem u proaktivna ponašanja, što se može dovesti u vezu i sa odgovornim organizacijskim ponašanjem usmjerenim na zadatak sa kojim ova osobina, u ovom istraživanju, pokazuje najvišu korelaciju. Otvorene osobe lakše se prilagođavaju novim poslovima i nepoznatim situacijama, te imaju potrebu za pronalaskom alternativnih načina rješavanja problema, lakše uspostavljaju kvalitetne odnose i komunikaciju sa kolegama i klijentima, što se u konačnom pozitivno odražava na njihov ukupan rad, pa i na odgovorno organizacijsko ponašanje.

Iako neka ranija istraživanja izdvajaju savjesnost kao osobinu koja pokazuje najveću korelaciju sa ukupnim odgovornim organizacijskim ponašanjem i njegovim dimenzijama (Chiaburu et al., 2011; Miler et al. 1999; prema Mirković, 2016), u ovom istraživanju je savjesnost, uz negativnu valencu, pokazala, iako statistički značajnu, ujedno i najnižu povezanost sa odgovornim organizacijskim ponašanjem od svih osobina iz modela Velikih pet + 2. Savjesnost uključuje usmjerenosnost prema cilju, marljivost, odgovornost, organizovanost, istrajnost i prmomišljenost. Sokić i saradnici (2019) ističu da, od svih osobina petofaktorskog modela ličnosti, savjesnost ima najznačajnije implikacije na organizacijsko ponašanje. Savjesni pojedinci imaju bolje rezultate u ostvarivanju radne uspješnosti i manje su skloni kontraproduktivnom ponašanju. Savjesnost je dobar prediktor saradnje među kolegama (Krapić i sar., 2005), značajan prediktor interpersonalne facilitacije i altruizma, pa je u skladu sa tim povezana sa odgovornim organizacijskim ponašanjem (Krapić i sar., 2011). Savjesnost podrazumijeva prihvatanje i podržavanje organizacijskih pravila visoko iznad formalno propisanih zahtjeva organizacije (Penezić i sar., 2013). Osobe sa niskim skorovima na skali savjesnost su sklonije kontraproduktivnom ponašanju (Salgado, 2002; prema Sokić i sar., 2019). Rezultati meta – analize (Organ & Ryan, 1995) pokazuju da je savjesnost u snažnoj pozitivnoj korelaciji sa dimenzijama odgovornog organizacionog ponašanja: altruizam i generalizovano povinovanje. Mi bismo se u objašnjenju dobijenih rezultata, koji su suprotni od ranijih nalaza, osvrnuli na pokazatelj da odgovorno postupanje u poslu/zadatku, od tri dimenzije odgovornog organizacijskog ponašanja, ima najvišu korelaciju sa osobinom savjesnost što može da ukazuje na to da su osobe sa visokim skorovima na osobini savjesnost, primarno orijentisane na radne zadatke, te na formalnim ugovorom definisane obaveze, pa se i u okviru odgovornog organizacijskog ponašanja kod osoba

sa visokim skorovima na ovoj dimenziji primarno manifestuje ponašanje koje uključuje ulaganje dodatnih napora kako bi se radni zadaci što uspješnije izvršili i maksimizirao sopstveni radni učinak, zatim usredsređenost na razvoj ličnih znanja i vještina u cilju povećanja lične produktivnosti, te istrajnog u radu što određuje komponentu odgovornog organizacijskog ponašanja u poslu/zadatku. Navedeno može da se dovede u vezu sa nalazima ranijih istraživanja u kojima se navodi da savjesnost podrazumijeva prihvatanje i podržavanje organizacijskih pravila visoko iznad formalno propisanih zahtjeva organizacije (Penezić i sar., 2013).

Neuroticizam i agresija su se izdvojile kao osobine koje su pokazale statistički značajnu ali negativnu korelaciju sa odgovornim organizacijskim ponašanjem. Osobe sa visokom skorovima na skali neuroticizma su napete, nesigurne, zabrinute i veoma često preopterećene svojim problemima. Zbog usredsređenosti na svoje brige i probleme, ovakve osobe nemaju potrebnu psihičku energiju da pomognu drugima u rješavanju njihovih problema (Organ et al., 2006). Shodno tome, dobijeni rezultati, koji ukazuju na to da upravo osobe sa nižim skorovima na skali neuroticizma ispoljavaju više odgovornog organizacijskog ponašanja, su očekivani. Međutim, u dosadašnjim istraživanjima, se mogu naći nekonzistentni nalazi u pogledu ove dimenzije. Pozitivnu korelaciju između emocionalne stabilnosti i dimenzija odgovornog organizacionog ponašanja: altruizam i generalizovano povinovanje su u svom istraživanju utvrdili Organ & Ryan (1995). Mirković u svom istraživanju nalazi da emocionalna stabilnost nije u značajnoj pozitivnoj korelaciji sa odgovornim organizacijskim ponašanjem (Mirković, 2016). Značajno je pomenuti negativnu statistički značajnu korelaciju dobijenu na uzorku ispitanika ovog istraživanja između neuroticizma i samomotivacije kao karakteristike emocionalne inteligencije koja se ujedno pokazala kao najznačajniji prediktor odgovornog organizacijskog ponašanja. Dakle, što su viši skorovi na skali neuroticizma, niža je samomotivacija što se odražava na odgovorno organizacijsko ponašanje. Dobijeni nalaz koji ukazuje na to da osobe sa višim skorovima na skali agresije ispoljavaju manje odgovornog organizacijskog ponašanja je takođe u skladu sa očekivanjima. Agresija se može ispoljiti na različite načine, a za samo organizacijsko ponašanje može da se veže pretjerana potreba osobe da dominira u komunikaciji, prekidanje sagovornika, verbalne uvrede, ignorisanje, namjerno izbjegavanje radnih zadataka i obaveza, tvrdoglavost i slično. Odgovorno organizacijsko ponašanje koje nije definisano radnim ugovorom, je upravo zona u kojoj, prema našoj prepostavci, postoji prostor za ispoljavanje naročito pasivno agresivnih tendencija, jer se ne radi o obavezujućim ponašanjima, niti evidentnim i jasno definisanim negativnim posljedicama od

strane nadređenih koje izbjegavanje ovakvog ponašanja donosi zaposleniku. Rezultati našeg istraživanja, koji pokazuju postojanje statistički značajne korelacije između osobine agresija sa osobinama „mračne trijade”, mogu da ukažu na prisustvo manipulativnosti kod ovakvih zaposlenika, te stoga vjerovatno korelacija sa podskalom interpersonalno organizacijsko postupanje i čak odgovorno postupanje u poslu/zadatku ne pokazuju statistički značajnu povezanost. Nadalje, kada se uzmu u obzir dobijeni rezultati koji ukazuju da je osobina agresija u značajnoj negativnoj korelaciji sa osobinom emocionalne inteligencije samomotivacija, koja se pokazala kao ključni prediktor odgovornog organizacijskog ponašanja, kao i osobinama samosvijest i empatija, jasna je njena negativna veza sa odgovornim organizacijskim ponašanjem. Visoki skorovi na skali agresija pokazuju takođe statistički značajnu povezanost sa ponašanjima koja se odnose na kašnjenje na posao i sa pauza, neljubaznošću u komunikaciji sa kolegama, nespremnošću da se pomogne da se obave organizacijski poslovi u odsustvu kolege, da se zauzme za organizaciju, što se može objasniti sklonošću ovih pojedinaca ka ignorisanju, izbjegavanju izvršavanja i redovnih radnih zadataka, težnjom ka dominaciji u komunikaciji te navedenom negativnom korelacijom sa samosviješću i empatijom.

U okviru osobina „mračna trijada“ ličnosti, u ovom istraživanju se izdvaja psihopatija kao osobina koja pokazuje statistički značajnu negativnu povezanost sa ukupnim odgovornim organizacijskim ponašanjem i tri njegove dimenzije.

Neka ranija istraživanja navode da su karakteristike „mračne trijade“ pogubne za međuljudske odnose unutar organizacije. Negativno utiču na motivaciju, izvođenje radnih zadataka i na ostvarenje organizacijskih ciljeva. (Sokić et al., 2019). Prema literaturi makijavelizam pokazuje snažnu povezanost sa kontraproduktivnim ponašanjem u organizaciji (Dahling et al., 2009). Slične navode za sve osobine mračne trijade u svom istraživanju ističu i Mathisen et al. (2011). Judge et al. (2006) navode kako osobe sklone narcizmu opstruišu timski rad i onemogućavaju saradničko ponašanje. Navodi se takođe da su osobine „mračne trijade“ povezane sa češćim interpersonalnim konfliktima sa saradnicima i rukovodicima. Jonason et al. (2012) navode kako osobe sa visokim skorovima na skali „mračne trijade“ često u radnim sredinama koriste suptilne ili manje suptilne prijetnje kako bi postigli unapređenje, pri čemu zahtijevaju od saradnika da rade njihov posao. Istraživanja nadalje pokazuju da su osobine „mračne trijade“ prediktori maladaptivnih ishoda u organizaciji: nedostatka empatije,

impulsivnosti i agresivnosti (Jonson & Kroll, 2015; Ball et al. 2018; prema Dostanić i Gojković, 2019).

Rezultati analize pojedinačnih skalao dgovornog organizacijskog ponašanja koji ukazuju na to da će osobe sa višim skorovima na skali psihopatije pokazivati i manje organizacijski odgovornog postupanja su takođe očekivani. Ova dimenzija uključuje poštovanje organizacijskih pravila, odanost organizaciji, štićenje i promovisanje organizacije kroz izražavanje zadovoljstva organizacijom i lojalnost organizaciji, bez obzira na povremene teškoće, zatim podržavanje organizacionih ciljeva kroz povinovanje organizacionim pravilima i procedurama, te predlaganje mjera za unapređenje poslovanja. Takođe nalazi našeg istraživanja pokazuju da su osobe sa višim skorovima na ovoj osobini manje spremne da pomognu pri završavanju poslova u opravdanom odsustvu kolege, pokazuju manje ljubaznosti u komunikaciji sa kolegama, te veću sklonos ka kašnjenju na posao i sa pauza kao i negativnu korelaciju sa odgovornim postupanjem u poslu/zadatku, dakle ulaganju dodatnog npora i predanost poslu kroz istrajnost. Nalazi nekih ranijih istraživanja pokazuju sličnost sa rezultatima našeg istraživanja. Npr. Boddy et al. (2010) navode da zbog psihopatskih karakteristika kao što su impulsivnost, plitkost i nedostatak kajanja, psihopate imaju umanjen nivo organizacijske odgovornosti. Psihopatiju, kao jednu od osobina „mračne trijade“, karakteriše psihološka sebičnost, sklonost kršenja zakona, pravila i normi, odsustvo kajanja, nedostatak odgovornosti, bezosjećajnost, agresivnost i hladnoća, eksploracija i obmanjivanje drugih, te su dobijeni rezultati u ovom istraživanju, koji sugerisu da će osobe sa izraženom ovom osobinom pokazivati manje ukupnog odgovornog organizacijskog ponašanja u skladu sa našom pretpostavkom. Negativnu, ali ne statistički značajnu povezanost psihopatije sa interpersonalnim organizacijskim postupanjem koje se odnosi na pomaganje drugim članovima organizacije kroz davanje sugestija, podučavanje, direktno izvršavanje njihovih zadataka i pružanje emocionalne podrške za lične probleme, saradnju sa drugima prihvatanjem njihovih sugestija, se može objasniti manipulativnošću ovih osoba u težnji ka postizanju vlastitih ciljeva. Za psihopate druge osobe su pogodna meta koju treba prevariti, upotrijebiti i odbaciti. Rezultati pokazuju statistički značajnu pozitivnu korelaciju između osobine psihopatija i karakteristike emocionalne inteligencije socijalne vještine, što potvrđuje to da osobe sa psihopatskim tendencijama umiju da budu društveno uglađene i šarmantne, te spretne u socijalnoj kogniciji, što im omogućava da djeluju u pravcu u kojem žele.

Sa druge strane, narcizam je u ovom istraživanju pokazao statistički značajnu pozitivnu povezanost sa interpersonalnim odgovornim postupanjem. Iako je, prema nalazima ovog istraživanja, osobina narcizam u značajnoj pozitivnoj korelaciji sa agresijom, te, prema nalazima ranijih istraživanja, u negativnoj korelaciji sa empatijom i čak sa osobinom savjesnost, što može biti indikator loše realizacije radnih zadataka (Paulhus & Williams, 2002; Barrick & Mount, 1991), nekoliko novijih studija ukazuje ipak na to da u okviru osobina „mračne trijade“ narcizam može imati i pozitivan efekat na poželjne ishode po organizaciju i same zaposlene kao što je na primjer otvorenost za organizacione promjene i predanost karijeri. Suvajdžić (2018) u svom istraživanju pokazuje da osobe sa izraženom osobinom narcizma imaju pozitivan stav prema organizacijskim promjenama, te u njima vide priliku da pokažu koliko su važni za organizaciju i priliku da dobiju „zasluženo“ divljenje kolega i rukovodilaca. Takođe, osobe sa narcističkim crtama su spremne da se prilagođavaju promjenama iniciranim od strane drugih samo onda ako u tome vide ličnu dobit. Narcistične osobe imaju potrebu za pozitivnom povratnom informacijom, te ulaganjem u odnose sa ljudima koji će svojim kvalitetom potvrditi njihovu uspješnost. Stoga je prepostavka ovog istraživanja bila da će upravo osobe sa višim skorovima na skali narcizam, zbog dobiti koju ostvaruju, pokazivati sklonost ka interpersonalnom organizacijskom postupanju. Nalazi istraživanja su to potvrdili. Uočena je, takođe, pozitivna korelacija između narcizma i socijalnih vještina, te se dobijeni rezultati mogu objasniti tme da će, zbog lične dobiti koju ostvaruju, pozitivne povratne informacije, osobe sa visokim skorovima na skali narcizma pokazivati sklonost ka odgovornom interpersonalnom postupanju, dakle pružanju pomoći drugim članovima organizacije, saradnji sa drugim članovima organizacije, pomaganju pojedinim članovima organizacije, odgovornom uključivanju na sastancima i drugim aktivnostima i slično.

Novija istraživanja pokazuju da za visoku uspješnost i lično zadovoljstvo pojedinca nije dovoljno posjedovati samo visok IQ koeficijent. Za potpuno ostvarenje sopstvene ličnosti potrebna je i emocionalna inteligencija (EQ) koja ima značajnu ulogu u svim aspektima poslovnog života.

Iako u pogledu odgovornog organizacijsko ponašanja, u istraživaču dostupnoj literaturi, nisu pronađena istraživanja koja se bave povezanošću emocionalne inteligencije sa odgovornim organizacijskim ponašanjem, činjenica je da osoba koja ima visoku emocionalnu inteligenciju brzo primjećuje stvari, kontroliše svoje nagone, koristi svoju volju, sklona je timskom radu, pristupa rješavanju problema kombinovanjem svoje kognitivne i emocionalne moći, ne poriče ljubav i poštovanje prema ljudima, vidi svoje greške, usvaja ih i ispravlja. Sa druge strane, osoba

sa niskom emocionalnom inteligencijom teško kontroliše svoje nagone, na loš način upravlja svojim životom, može ispoljavati društveno neprihvatljiva i neprikladna ponašanja (Basaran, 2000; prema Kose & Eriguc, 2013). Za samo odgovorno organizacijsko ponašanje se može reći da je to ono ponašanje koje povećava sklonost zaposlenih ka pomaganju drugima, dijeljenju informacija, ponašanje koje promoviše osjećaj odgovornosti, motivacije i zadovoljstva unutar organizacije, a nije strogo definisano radnim ugovorom. Rezultati koje smo dobili u ovom istraživanju pokazuju statistički značajnu pozitivnu korelaciju između emocionalne inteligencije i svih njenih komponenti sa odgovornim organizacijskim ponašanjem i sve tri njegove dimenzije.

Značajna korelacija između samomotivacije kao i upravljanja emocijama sa odgovornim organizacijskim ponašanjem, a posebno odgovornim postupanjem u poslu bi se mogla objasniti težnjom osoba sa visokim skorovima na skali samomotivacije za postignućem i napredovanjem, predanosti u smislu prihvatanja vizija ciljeva grupe i organizacije, optimizmom, inicijativom i slično, što su sve potrebne karakteristike za ispoljavanje organizacijski odgovornog postupanja u poslu/zadatku, dakle onih ponašanja u izvršavanju poslova i zadataka koji nisu strogo navedeni u poslovnom ugovoru. Statistički značajna pozitivna povezanost osobine saosjećanje (empatija) i interpersoanalnog organizacijskog postupanja ukazuju na ispoljavanje više interpersonalnog organizacijskog postupanja kod osoba koje imaju više skorove na skali empatija što potvrđuju i rezultati dobijeni na pojedinim ajtemima uptnika OOP plus. Viši skorovi na skali empatija su povezani sa kvalitetnijom komunikacijom između saradnika, inicijativom da se pruži pomoć novozaposlenim kolegama. Prema Golemanu (2021), empatija je bazična vještina za sve društvene sposobnosti koje su važne za rad - razumijevanje drugih, otvorenost prema tuđim osjećanjima, potpomaganje drugih, osjećaj za njihove potrebe, podsticanje njihovih sposonosti, pružanje adekvatne povrtnе informacije, a što su sve elementi za sklonost ka ispoljavanju interpersonalnog odgovornog postupanja, te dobijeni rezultati koji govore o ovoj povezanosti ne iznenađuju.

Obradović i saradnici (2013) u svom istraživanju navode značaj emocionalne inteligencije za međuljudske odnose i komunikaciju u organizaciji, te za osjećaj sigurnosti pri timskom radu. Emocionalna inteligencija u kombinaciji sa izgradnjom efikasnih komunikacijskih vještina omogućava poboljšane odnose sa saradnicima, pretpostavljenima, klijentima i ostalim članovima organizacije. Sposobnost razumijevanja i kontrole sopstvenih emocija, kao i razumijevanja emocija drugih omogućava poboljšanje u načinu na koji komuniciramo sa drugima. Dimenzija interpersonalno odgovorno postupanje obuhvata koncepte interpersonalni altruizam

interpersonalna savjesnost kroz pomaganje i saradnju sa drugim članovima organizacije, te smo u našem istraživanju postavili pretpostavku da je empatija kao komponenta emocionalne inteligencije značajno povezana sa interpersonalnim organizacijskim postupanjem.

Takođe samokontrola i upravljanje emocijama su se, kao komponente emocionalne inteligencije, pokazale u nekim istraživanjima značajne za učinak zaposlenih (Valentine, 2018), što bi se moglo dovesti u vezu sa dimenzijom odgovorno postupanje u poslu/zadataku koja obuhvata koncepte ulaganje dodatnog napora i predanost poslu kroz istrajnost.

Zaposleni koji osjećaju jaku predanost, inicijativu i optimizam, što su komponente samomotivacije, iskazuju specifična ponašanja koja bi se mogla dovesti u vezu sa odgovornim organizacijskim ponašanjem, a posebno komponentom odgovorno postupanje u poslu/ zadatku. Osobe sa naglašenom karakteristikom predanost, spremno podnose žrtve kako bi ostvarili važne ciljeve organizacije, pronalaze osjećaj smisla, primjenjuju osnovna pravila grupe pri donošenju odluka i objašnjavanju svojih izbora, aktivno traže mogućnosti da se ostvari zadatak grupe. Ovakvi zaposlenici su spremni podnosititi vrlo stresne radne uslove kao što su dugotrajno radno vrijeme, pritisak rokova i slično zbog posvećenosti kolektivnim ciljevima. Osobe sa izraženom inicijativom i optimizmom su spremne iskoristiti priliku, zalažu se za ciljeve koji su iznad onog što se očekuje ili zahtijeva od njih, ne drže se strogo pravila, već ih krše kada je potrebno ostvariti organizacijske ciljeve, svojim neobičnim naporima podstiču i druge i dobar su primjer drugima. Istrajavaju u ostvarenju ciljeva i pored prepreka i neuspjeha, rade u nadi da će uspjeti i ne plaše se neuspjeha nego neuspjeha vide kao posljedicu okolnosti koje mogu promijeniti, a ne kao posljedicu lične mane.

U skladu sa navedenim su i rezultati ovog istraživanja koji ukazuju da je upravo emocionalna inteligencija najznačajniji prediktor odgovornog organizacijskog ponašanja kao i tri njegove dimenzije.

Karakteristike emocionalne inteligencije objašnjavaju 23.9 % varijanse ukupnog odgovornog organizacijskog ponašanja, pri tome 22.7 % varijanse odgovornog postupanja u poslu/zadataku, 21% varijanse organizacijski odgovornog postupanja i 20.8 % varijanse interpersonalnog organizacijskog ponašanja. Samomotivacija i upravljanje emocijama su se izdvojile kao karakteristike koje su najznačajniji prediktori odgovornog organizacijskog ponašanja. Ovakvi rezultati su očekivani i mogu se dovesti u vezu sa ranijim nalazima da emocionalna inteligencija značajno utiče na poslovno ponašanje i uspjeh u poslu, cjelokupno

zadovoljstvo životom, daje mogućnost osobi da prepozna emociju koju osjeća, prizna sebi postojanje te emocije, te da reguliše svoju emociju u smislu da upravlja ona njom, a ne emocija njenim ponašanjem (Malešević, 2020). Isti autor navodi da je emocionalno inteligentna osoba tokom vršenja svog posla u stalnom kontaktu sa svojim emocijama, te može upravljati njima jer razumije i svoje i tuđe emocije. Samomotivacija, kao komponenta emocionalne inteligencije, podrazumijeva sposobnost usmjeravanja naših emocija prema određenom cilju kao i svjesnost o tome šta nas motiviše. Visoka povezanost ove karakteristike sa osobinama ličnosti ekstraverzija i otvorenost prema novom iskustvu, koje takođe visoko koreliraju i predviđaju odgovorno organizacijsko ponašanje, te statistički značajna negativna korelacija sa agresivnošću i neuroticizmom, koje su negativni prediktori odgovornog organizacijskog ponašanja, objašnjavaju njen značaj u predikciji odgovornog organizacijskog ponašanja.

Osobine velikih pet plus 2 su statistički značajni prediktori odgovornog organizacijskog ponašanja i objašnjavaju ukupno 22.4 % varijanse odgovornog organizacijskog ponašanja. U objašnjenje pojedinačnih komponenti odgovornog organizacijskog ponašanja osobine iz modela Velikih pet plus 2, najveći doprinos daju u objašnjenju interpersonalnog odgovornog postupanja, 22,1% varijanse. U predviđanju odgovornog postupanja u poslu/zadatku, objašnjavaju 19.9% varijanse i 19.3% varijanse u objašnjenju organizacijski odgovornog postupanja.

Najznačajniji pozitivni prediktori odgovornog organizacijskog ponašanja su otvorenost prema novom iskustvu i ekstroverzija. Otvorenost prema novom iskustvu je osobina koja obuhvata intelektualnu radoznalost, širok krug različitih interesovanja, otvorenost za promjene i prijemčivost za nove ideje i iskustva. Stoga ne iznenađuje najznačajniji doprinos ove osobine u odnosu na ostale osobine iz modela Velikih pet plus 2 u objašnjenju dimenzije odgovorno postupanje u poslu/zadatku koja obuhvata, između ostalog, entuzijazam u poslu, razvoj ličnih znanja i vještina u cilju povećanja lične produktivnosti, angažovanje na ličnom razvoju i slično. Otvorenost prema novom iskustvu je dimenzija koja se i u nekim ranijim istraživanjima pokazala kao značajan pozitivan prediktor odgovornog organizacijskog ponašanja (McCrae & Costa, 1999; Van Emmerik & Euwema, 2007; prema Mirković 2016; Mirković 2016). Ekstraverzija je osobina koja uključuje druželjubivost, energičnost, pričljivost, traženje novih iskustava i društvenih veza koje omogućuju interakciju sa drugim ljudima koliko god je to moguće. Visoka povezanost između ekstraverzije i odgovornog organizacijskog ponašanja dobijena u nekim ranijim istraživanjima (Mirković, 2016; Sokić, 2019). Istraživanja pokazuju da ekstrovertne osobe imaju izraženu

osjetljivost na svoje socijalno okruženje, te su sklone pružanju pomoći u čemu vide izvjesnu vrstu satisfakcije i zadovoljstva (Organ et al., 1990), pa je razumljivo i njihovo angažovanje u odgovornom organizacijskom ponašanju, a naročito interpersonalnom organizacijskom postupanju.

Negativna prediktorska vrijednost koju u predviđanju odgovornog organizacijskog ponašanja, prema rezultatima ovog istraživanja, daju osobine neuroticizam i agresivnost su, mogli bismo reći, djelimično u skladu sa nalazima ranijih istraživanja. Mirković (2016) npr. nalazi da osobina neuroticizam nije značajan prediktor odgovornog organizacijskog ponašanja dok Usman (2004) navodi da je emocionalna nestabilnost u značajnoj pozitivnoj korelaciji sa interpersonalnim odgovornim postupanjem. Nalazi ovog istraživanja takođe potvrđuju da, pored ekstraverzije, neuroticizam daje najznačajniji doprinos u objašnjenju interpersonalnog organizacijskog postupanja pri čemu je ova osobina negativan prediktor. Osobe sa visokim skorovima na skali agresivnosti su sklone da veliki broj ponašanja drugih ljudi opažaju kao napad na sopstveni integritet, te su često u sukobu sa drugima, nestrpljivi su, skloni suprotstavljanju što su karakteristike koje mogu biti otežavajuće u radnom funkcionisanju i saradnji neophodnoj za uspješno organizacijsko djelovanje. Odgovorno organizacijsko ponašanje upravo zahtijeva suprotne karakteristike, te su dobijeni pokazatelji o negativnoj prediktivnoj vrijednosti osobine agresija za odgovorno organizacijsko ponašanje očekivani.

Osobine „mračne trijade”, od svih prediktorskih varijabli u ovom istraživanju, pokazuju najmanju prediktorskiju vrijednost u objašnjenju odgovornog organizacijskog ponašanja, objašnjavaju 3.6 % varijanse ukupnog odgovornog organizacijskog ponašanja. Najznačajniji prediktor odgovornog organizacijskog ponašanja od osobina „mračne trijade” je osobina narcizam, zatim psihopatija kao negativan prediktor za ukupno odgovorno organizacijsko ponašanje i sve njegove komponente, dok makijavelizam nije pokazao statistički značajnu prediktorskiju vrijednost u ovom istraživanju. Zaključak većine ranijih rađenih istraživanja, dostupnih istraživaču, o doprinosu osobina „mračne trijade” pozitivnim i negativnim poslovnim ishodima, je da su sve tri osobine „mračne trijade” pozitivni prediktori kontraproduktivnog i nepoželjnog organizacijskog ponašanja (Dahling et al., 2009; Grijalva & Neuman, 2015; O'Boyle et al. 2012.; prema Dostanić 2019).

U ovom istraživanju se narcizam izdvaja kao pozitivan prediktor odgovornog organizacijskog ponašanja. Treba naglasiti statistički značajnu pozitivnu korelaciju dobijenu u

našem istraživanju koju osobe sa visokim skorovima na skali narcizma imaju sa osobinom otvorenost prema novom iskustvu kao i ekstraverziji, a koje su statistički značajni prediktori odgovornog organizacijskog ponašanj. Takođe su značajni nalazi nekih ranijih istraživanja koja ukazuju na to da osobe sa visokim narcizmom imaju pozitivan stav u odnosu na organizacijske promjene i predanost karijeri, te ulaganje u vlastiti razvoj i stručno usavršavanje (Suvajdžić, 2018) jer u njima vide priliku za samopromociju i pokazivanje koliko su važni za organizaciju, te da izazovu „divljenje” kolega i rukovodilaca. Narcizam podrazumijeva pretjerano samoljublje, grandioznost, doživljaj privilegovanosti (Raskin & Terry, 1988; Morf & Rhodewalt, 2001; prema Dostanić i Gojković, 2019). Dostanić (2019) npr., govoreći o predanosti organizaciji kod pojedinaca sa izraženim crtama narcizma, navodi da narcizam može uslovno biti poželjna osobina predanosti u organizaciji, te da se može pozitivno odraziti na saradnju i doprinos organizaciji ukoliko se lična ambicija i cilj zaposlenika podudaraju sa organizacionim, pri čemu će korist za organizaciju potrajati samo dok traje lična korist. Dakle, narcistične osobe su po svojim karakteristikama spremne da ulažu u odnose sa drugim ljudima, da se prilagođavaju promjenama iniciranim od strane drugih, ako u njima vide vlastitu korist, te se time mogu objasniti dobijeni rezultati u našem istraživanju.

Psihopatija se u našem istraživanju pokazala značajnim negativnim prediktorom odgovornog organizacijskog ponašanja i tri njegove komponente. Psihopatiju u subkliničkoj formi definiše impulsivnost, bezosjećajnost i agresivnost. Nalazi našeg istraživanja su takođe pokazali visoku negativnu korelaciju psihopatije sa komponentom emocionalne inteligencije samomotivacija, koja se pokazala kao najznačajniji prediktor odgovornog organizacijskog ponašanja, visoku pozitivnu korelaciju sa agresivnosću koja je takođe negativan prediktor odgovornog organizacijskog ponašanja i značajno pozitivnu korelaciju sa karakteristikom socijalne vještine. Psihopatiju u subkliničkoj formi definiše impulsivnost, bezosjećajnost i agresivnost (Here, 1991; Rauthmann, 2012; prema Dostanić i Gojković, 2019). Ranija istraživanja pokazuju da osobe sa izraženom psihopatijom pokazuju neodgovornost, sklonost manipulacijama, te mogu biti destruktivne za sebe i za druge (Hare, 1999; Tiliopoulos 2012; prema Boboselac-Marić, 2015) što najčešće koriste u svrhu manipulacije koju primjenjuju radi vlastite koristi i na štetu drugih. Upravo dobijena visoka korelacija između socijalnih vještina i psihopatije se može dovesti u vezu sa korištenjem ove sposobnosti kao i šarma koje ove osobe primjenjuju u manipulativne svrhe isključivo radi vlastite koristi i na štetu drugih, ne poštuju prava drugih,

nemarni su, ne poštaju rokove, smatraju kako većina odgovornosti nije njihova odgovornost, agresivni su (Boboselac – Marić, 2015).

Nalazi našeg istraživanja su pokazali postojanje statistički značajnih razlika u nivou izraženosti odgovornog organizacijskog ponašanja između zaposlenih s obzirom na godine starosti, te izvjesne razlike s obzirom na pol i godine radnog satža.

Dobijeni rezultati upućuju na zaključak da postoji statistički značajna razlika između zaposlenika različitih godina starosti u nivou izraženosti odgovornog organizacijskog postupanja u poslu/zadatku i to između ispitanika starosne dobi do 30 godina u odnosu na ispitanike starosne dobi 51 do 60 godina kao i između ispitanika starosne dobi 31 do 40 godina i 51 do 60 godina. Stariji zaposlenici ispoljavaju više odgovornog postupanja u poslu/zadatku u odnosu na mlađe. Iako su nalazi vezani za socio – demografske faktore u pogledu odgovornog organizacijskog ponašanja raznoliki i nekonzistentni, pojedina istraživanja ukazuju na postojanje statistički značajnih razlika u pogledu pola i starosti na primjer kada je u pitanju odgovorno organizacijsko ponašanje. Navodi se da su osobe ženskog pola sklonije interpersonalnom odgovornom postupanju kao i da su striji zaposlenici skloniji organizacijski odgovornom postupanju. (Mirković, 2016). Penezić i saradnici (2013) u svom istraživanju takođe navode da postoje razlike u ispoljavanju odgovornog organizacijskog ponašanja s obzirom na pol ispitanika, te navode da žene ispoljavaju više odgovornog organizacijskog ponašanja, naročito na dimenzijama altruizam i savjesnost. Isti autori navode i značajan uticaj starosti ispitanika na odgovorno organizacijsko ponašanje, te da na skali altruizam i uljudnost mlađe zaposlenice izvode više ovakvih ponašanja u odnosu na starije, što je suprotno u odnosu na istraživanja u istočnim kulturama (Wanxian i Weiwu, 2007; prema Penezić i sar., 2013). Naše istraživanje pokazuje da su žene sklonije poduzimanju inicijative da pomognu drugima iako to nije bio dio njihovog posla u odnosu na muškarce, te da su ljubaznije u komunikaciji sa kolegama u odnosu na muške ispitanike što se može dovesti u vezu sa nekim komponentama interpersonalnog odgovornog postupanja.

Rezimirajući sve dobijene rezultate u pogledu razlika u ispoljavanju odgovornog organizacijskog ponašanja, s obzirom na socio – demografske faktore, možemo reći da je ovo istraživanje pokazalo postojanje statistički značajnih razlike između zaposlenih s obzirom na godine starosti, te djelimična razlika s obzirom na pol i godine radnog stža.

Ispitivanje statističke značajnosti razlika između ispitanika različitih socio – demografskih faktora u pogledu izraženosti osobina iz modela VP+2, karakteristika emocionalne inteligencije i

osobina „mračne trijade“ je pokazalo da postoji statistički značajna razlika između pola, godine starosti i godine radnog staža u pogledu ispoljavanja pojedinih osobina iz modela VP+2 kao i to da u ukupnom skoru emocionalne inteligencije ne postoje razlike između ispitanika s obzirom na socio - demografske faktore, ali se te razlike ispoljavaju na pojedinim subskalama u pogledu pola, godina starosti i nivoa stručne spreme, dok su kod osobina „mračne trijade“ statistički značajne razlike , prema nalazima ovog istraživanja, vidljive samo za osobinu psihopatija u pogledu pola.

Nekoliko ranije rađenih studija je pokazalo viši nivo neuroticizma, prijatnosti i otvorenosti za emocije kod žena u odnosu na muškarce, dok su muškarci otvoreniji za ideje (Costa, Terracciano & McCrae, 2001; Goodwin & Gotlib, 2004; Shokri, Kadivar, & Daneshvarpoor, 2007; prema Gupta, 2021). Gupta (2021) u svom istraživanju nalazi da su muškarci neurotičniji od žena, žene imaju izraženiju ekstraverziju od muškaraca, te da muškarci pokazuju veću otvorenost od žena. Na to da su žene ekstrovertnije od muškaraca ukazuju još neka istraživanja (Schmitt et al., 2008; Yanna et al., 2011). Nalazi ovog istraživanja pokazuju da muškarci imaju veću sklonost ka neuroticizmu i agresivnosti u odnosu na žene, dok je kod žena uočena veća sklonost ka savjesnosti, ekstraverziji i otvorenosti prema novom iskustvu, te možemo reći da su ovakvi nalazi uglavnom u skladu sa ranijim istraživanjima. Nalazi ovog istraživanja, u pogledu emocionalne inteligencije, pokazuju da nema značajnih razlika između muškaraca i žena u ukupnom skoru emocionalne inteligencije, ali i da žene karakteriše više samosvijesti, dok muškarci bolje upravljaju svojim emocijama. Dobijeni rezultati su djelimično u skladu sa nekim ranijim istraživanjima. Istraživanje koje su sproveli Meshkat & Nejati (2017) je takođe pokazalo da nema statistički značajne razlike između polova u pogledu ukupnog skora na skali emocionalne inteligencije, ali sustatistički značajne razlike su uočene u pogledu pojedinih subskala. Muškarci i žene se razlikuju u pogledu samosvijesti, socijalnim vještinama i empatiji gdje su žene pokazale više rezultate u odnosu na muške ispitanike. Još neka istraživanja pokazuju da žene postižu više rezultate na skalamu emocionalne inteligencije (Brackett et al., 2004; Ciarrochi et al., 2000). Međutim, neka istraživanja ne nalaze vezu između pola i emocionalne inteligencije (Adeyemo 2008; Fili, 2016; Thapa et al., 2023). Oztimurlenk (2019) u rezultatima svoje studije navodi da pol nije značajno povezan sa emocionalnom inteligencijom. Osobina samosvijest, koju je prema nalazima našeg istraživanja više ispoljavaju žene, podrazumijeva svijest o sebi, prepoznavanje svojih unutrašnjih stanja, duboko razumijevanje vlastitih emocija, snaga, slabosti, potreba, nagona, što možemo dovesti u vezu sa kulturološkim aspektom, te naučenošću žena da više obraćaju pažnju na svoje emocije u

odnosu na muškarce. Ukoliko se osvrnemo na rezultate ovog istraživanja koji ukazuju da su žene sklonije preduzimnju inicijative za pomoć novozaposlenim kolegama, iako to nije striktno njihov radni zadatak, te ljubaznijoj komunikaciji prema kolegama, kao i pomenutoj većoj sklonosti ka samosvijesti, koje nalazi istraživanja pokazuju, kod žena u odnosu na muškarce, a koja pokazuje visoku i značajnu korelaciju sa svim komponentama odgovornog organizacijskog ponašanja, pored navedene veće sklonosti ka ekstroverziji, otvorenosti prema novom iskustvu i savjesnosti, možemo reći da pol ipak pokazuje izvjesnu indirektnu vezu sa odgovornim organizacijskim ponašanjem. Tendencija ka većoj agresivnosti koja je uočena kod muških ispitanika se može dovesti u vezu sa polnom ulogom i očekivanjima od žena da ispoljavaju manje agresivnosti. Neuroticizam i agresivnost, osobine koje se naglašenije kod ispitanika muškog pola, su osobine koje su negativni prediktori odgovornog organizacijskog ponašanja, što bi takođe išlo u prilog tvrdnji da su muški ispitanici ipak manje skloni odgovornom organizacijskom ponašanju a što je u skladu i sa nekim ranijim istraživanjima (Penezić i sar., 2013; Mirković, 2016).

Starost se pokazala kao najznačajniji socio – demografski faktor koji pravi statistički značajna razlike kod ispitanika za sve osobine iz modela VP plus 2. Najmlađi ispitanici, do 30 godina starosti su skloniji ispoljavanju agresivnosti i imaju pozitivniju sliku o sebi u odnosu na starije ispitanike, dok je kod starijih ispitanika u većoj mjeri prisutna otvorenost prema novom iskustvu ali i negativnija slika o sebi, te savjesnost i neuroticizam kod najstarijih ispitanika. Neka ranija istraživanja takođe pokazuju da otvorenost prema novom iskustvu i ekstraverzija opadaju sa godinama, dok neuroticizam blago raste, te da najviše savjesnosti ispoljavaju osobe srednjih godina (Donnellan & Lucas, 2008; McCrae et al., 2005). Porast neuroticizma sa godinama starosti je, prema nekim istraživanjima, više vezan za muškarce, nego za žene (McCrae et al., 2005).

U pogledu emocionalne inteligencije, statistički značajne razlike kod ispitanika različite starosne dobi su uočena na svim subskalama osim na subskali saosjećanje (empatija), dakle na skalamu samosvijest, upravljanje emocijama, samomotivacija, socijalne vještine. Stariji ispitanici, starosne dobi preko 51 godinu ispoljavaju više svih navedenih karakteristika emocionalne inteligencije u odnosu na mlađe ispitanike, dok kod ispitanika različitih godina radnog staža nisu uočene statistički značajne razlike u pogledu emocionalne inteligencije.

Rezultati ranijih istraživanja u pogledu emocionalne inteligencije i godina starosti su nekonzistentni, pa tako na značajnu pozitivnu povezanost između starosti i emocionalne

inteligencije kao i godina radnog staža i emocionalne inteligencije je u svom istraživanju ukazao Adeyemo (2008). Neke studije su takođe pokazale povezanost između starosti i emocionalne inteligencije (BarOn, 1997; 2002; Mayer et al., 1999; Mayer et al., 2002; prema Oztimurlenk, 2019). Yogen & Miman (2016) nisu u svom istraživanju pronašli vezu između starosti i emocionalne inteligencije. Thapa i saradnici (2023) nalaze da pored pola, starost, i obrazovanje ne pokazuju značajnu vezu sa emocionalnom inteligencijom. Oztimurlenk (2019) u svojoj studiji navodi da starost nije značajno povezana sa emocionalnom inteligencijom.

Dobijenu visoku savjesnost kod starijih ispitanika u odnosu na mlađe dovodimo u vezu sa procesom ukupnog sazrijevanja i intrinzične motivacije. U pogledu radnog ponašanja objašnjenje dobijenih rezultata se vezuje za to da je mlađa životna dob period uspostavljanja i prihvatanja sebe i posla, period kada osoba uspostavlja i usklađuje lične potrebe i potrebe organizacije što zahtijeva vrijeme i nije jednostavan proces. Stariji ispitanici imaju jasniju sliku o sebi u odnosu na posao. Nalazi ovog istraživanja koji ukazuju na to da stariji zaposlenici pokazuju više odgovornog organizacijskog postupanja u poslu/zadatku u odnosu na mlađe, kao i težnja da urade najbolje za organizaciju i kada postoje problemi kao i prihvatanje radnih zadataka bez opiranja u vanrednim okolnostima, iako radnim ugovorom to nije definisano, takođe govore u prilog njihove veće zrelosti, promišljenost i istrajnost i adekvatne inkorporacije u radnu organizaciju. Viši nivo samosvijesti i samomotivacije kod starijih ispitanika, kao nalazi ovog istraživanja takođe idu u prilog ukupnoj višoj savjesnosti koju stariji zaposlenici ispoljavaju. Iako je evidentan porast neuroticizma sa povećanjem godina radnog staža, nalazi govore i o izraženijim socijalnim vještinama i upravljanjem emocijama kod starijih zaposlenika što su vještine koje doprinose ukupnom efikasnom radnom funkcionisanju, pa utiču pozitivno i na ispoljavanje odgovornog organizacijskog ponašanja.

Neke osobine iz modela Velikih pet plus 2 pokazuju statistički znajajnu razliku u pogledu godina radnog staža u našem istraživanju. Naime, najviše savjesnosti je uočeno kod ispitanika koji imaju od 6 do 10 godina radnog staža, ujedno i negativne valence, te otvorenosti prema novom iskustvu kod ispitanika sa radnim stažom do 5 godina. Ukoliko ove pokazatelje dovedemo u vezu sa dobijenim rezultatima u ovom istraživanju, koji ukazuju na veću spremnost ispitanika sa radnim stažom do 5 godina u pomaganju da se završe poslovi u opravdanom odsustvu kolege, kao i ljubazno komuniciraju sa kolegama, uz naglašenu otvorenost prema novom iskustvu nalazi bi govorili u prilog izvjesnoj sklonosti ovih ispitanika ka interpersonalnom odgovornom postupanju.

Radno iskustvo, dakle godine radnog staža daju mogućnost za učenje, te u određenoj mjeri i razvijanje razumijevanja za sebe i druge, razvijanja sposobnosti odnosa sa drugima, komunikacijskih vještina, te davanja povratne informacije na šta ukazuju i neka ranija istraživanja (Thapa et al., 2023) što bi sve u krajnjoj mjeri dalo doprinos ukupnom odgovornom organizacijskom ponašanju.

U pogledu osobina „mračne trijade“ statistički značajna razlika ispitanika je uočena jedina vezano za pol u okviru osobine psihopatija koja je izraženija kod ispitanika muškog pola. Na izraženiji makijavelizam i psihopatiju kod muškaraca ukazuju i neka ranija istraživanja (Pavlović i Rajter, 2020). Izostanak razlike između polova u pogledu osobine narcizam nalaze još neki istraživači (Wertag & Hanzec, 2013; Bogdanović i sar., 2018). Više rezultate kod muškaraca na svim osobinama „mračne trijade“ u svom istraživanju navodi Točaković (2017).

Dio istraživanja koji se odnosi na stav zaposlenih prema postavljanju nadzornih kamera u prostorije organizacije dovodimo u vezu sa ranijim istraživanjima koja su se bavila ispitivanjem pojedinih oblika organizacijske pravednosti i odgovornog organizacijskog ponašanja (Morman et al., 1991; Bies et al., 1993; Mirković; 2016, Kamdar et al., 2006). S ozirom da, prema nalazima dostupnim istraživaču, nisu pronađena istraživanja koja se bave ispitivanjem stavova zaposlenika o nadzoru putem sigurnosnih kamera, te njihovom eventualnom uticaju na odgovorno organizacijsko ponašanje, osvrт je napravljen na rezultate ranijih istraživanja koji su potvrdila da zaposlenici manifestuju više odgovornog organizacijskog ponašanja ukoliko percipiraju da se takvo ponašanje prati i evaluira od strane nadređenih, a naročito ako smatraju da će za takvo ponašanje biti nagrađeni (Penezić i sar., 2013). Mirković (2016) takođe u svom istraživanju navodi da će se zaposlenici u većoj mjeri uključivati u odgovorno organizacijsko ponašanje ukoliko osjećaju „obavezу“ prema pravednom ponašanju organizacije i njenih članova kako bi im uzvratili za sve benefite, materijalne i socijalne.

Rezultati ovog istraživanja nisu pokazali statistički značajnu razliku u između ispitanika sa različitim stavom prema postavljanju nadzornih kamera u ispoljavanju odgovornog organizacijskog ponašanja. Rezultati ukazuju na postojanje statistički značajne razlike u pogledu postavljanja nadzornih kamera u prostorije organizacije kod zaposlenika različitog pola pri čemu se muški ispitanici imaju pozitivniji stav u odnosu na žene, koje se u većem procentu u odnosu na muškarce izjašnjavaju da ne podržavaju stav o postavljanju nadzornih kamera. Opažanje pravednosti ljudi, situacija je prirodna sklonost ljudi (Tabibnia et al., 2008; prema Greenberg,

2011). Pravednost je posebno važna u organizacijskom okruženju, gdje od njene percepcije može zavisiti i rast i razvoj organizacije (Greenberg, 1996; prema Greenberg, 2011). Ipak ispitanici pokazuju izvjestan otpor prema postavljanju nadzornih kamera u prostorije organizacije jer vjerovatno ovakav vid kontrole ne doživljavaju kao svrhotit u smislu vjerodostojnog predstavljanja njihovog ponašanja, pa prema tome ne povezuju sa mogućom pravednošću organizacije što bi svakako trebalo detaljnije i sveobuhvatnije istražiti.

IV ZAKLJUČCI

Sprovedeno istraživanje o uticaju personalnih faktora u smislu osobina Velikih pet plus 2, emocionalne inteligencije i osobina „mračne trijade“ na odgovorno organizacijsko ponašanje zaposlenih, prema našim saznanjima je, prvo ovakve vrste na području Bosne i Hercegovine i samim tim po mnogo čemu izazovno. Ranija istraživanja koja su se bavila uticajem personalnih faktora na odgovorno organizacijsko ponašanje su uglavnom razmatrala uticaj osobina iz modela Velikih pet i socio – demografskih faktora. Značaj istraživanja uticaja personalnih faktora na odgovorno organizacijsko ponašanje temelji se na saznanju da su karakteristike ličnosti značajan prediktor svih oblika organizacijskog ponašanja (Sokić i sar., 2019), te da je ljudski potencijal jedan od ključnih faktora koji doprinosi uspješnosti organizacije.

Odgovorno organizaciono ponašanje, prema nalazima ranijih istraživanja, olakšava koordinaciju organizacijskih aktivnosti, povećava produktivnost zaposlenih, omogućava efikasnije i sveobuhvatnije prilagođavanje organizacije promjenama u okruženju (Podsakof et al., 2000). Shodno tome, pred istraživanje je postavljeno sljedeće pitanje: da li se i u koliko mjeri, na osnovu karakteristika ličnosti iz modela Velikih pet plus 2, osobina „mračne trijade“ i karakteristika emocionalne inteligencije može predvidjeti odgovorno organizacijsko ponašanje zaposlenih. Pored toga, zanimalo nas je i da li postoje statistički značajne razlike u izraženosti odgovornog organizacionog ponašanja zaposlenih s obzirom na socio-demografske karakteristike zaposlenih: pol, starost i dužinuradnog staža, da li postoji statistički značajne razlike u osobinama velikih pet plus 2, emocionačnoj inteligenciji i osobinama „mračne trijade“ s obzirom na socio – demografske faktore, te da li postoji statistički značajna razlika između ispitanika sa različitim stavom prema postavljanju nadzornih kamera u prostorije organizacije u ispoljavanju odgovornog organizacijskog ponašanja.

Rezultati ovog istraživanja daju osnov za slijedeće zaključke:

1. *Osobina ličnosti iz modela Velikih pet plus 2 i emocionalna inteligencija su na uzorku ispitanika ovog istraživanja pokazale statistički značajnu korelaciju sa odgovornim organizacijskim ponašanjem kao i tri njegove dimenzije: interpersonalno odgovorno postupanje, organizacijski odgovorno postupanje, odgovorno postupanje u poslu/zadatku.*

Prema dobijenim rezultatima, zaposlenici sa višim skorovima na osobinama savjesnost, ekstraverzija, otvorenost prema novom iskustvu, pozitivna valenca, te nižim skorovima na skali agresivnost i neuroticizam su skloniji odgovornom organizacijskom ponašanju.

2. Psihopatija kao osobina „mračne trijade” je pokazala statistički značajnu negativnu povezanost sa ukupnim odgovornim organizacijskim ponašanjem, te podskalama organizacijski odgovorno postupanje i odgovorno postupanje u poslu/zadatku.

Zaposleni sa višim skorovima na osobini psihopatija, će u radnom ponašanju ispoljavati manje ukupnog odgovornog organizacijskog ponašanja, dakle ponašanja koje doprinosi efektivnjem i efikasnijem funkcionisanju organizacije, a koje nije doslovno definisano radnim ugovorom. Ovi zaposlenici će ispoljavati manje odgovornog postupanja u poslu/zadatku u odnosu na ostale zaposlenike, što uključuje manje ulaganja dodatnih npora kako bi se radni zadaci što uspešnije izvršili i maksimizirao sopstveni radni učinak, manje ulaganja u razvoj ličnih znanja i vještina u cilju povećanja lične produktivnosti, te manju istrajnost u poslu i predanost poslu. Takođe, ovi zaposlenici će ispoljavati i manje organizacijski odgovornog postupanja u odnosu na ostale zaposlenike, dakle manje lojalnosti, promovisanja organizacije, neispoljavanje podrške i štićenja ciljeva organizacije, manje uključivanja u aktivnosti koje donose korist organizaciji.

3. Narcizam je u našem istraživanju pokazao statistički značajnu pozitivnu povezanost sa interpersonalnim odgovornim postupanjem.

Možemo zaključiti da će, zbog lične dobiti koju ostvaruju, pozitivne povratne informacije, osobe sa visokim skorovima na skali narcizma pokazivati sklonost ka odgovornom interpersonalnom postupanju, dakle pružanju pomoći drugim članovima organizacije, saradnja sa drugim članovima organizacije, pomaganje pojedinim članovima organizacije, odgovorno uključivanje na sastancima i drugim aktivnostima, što može predstavljati dio njihovih aktivnosti u svrhu dobijanja željene popularnosti i divljenja od strane pojedinaca iz radnog okruženja.

4. Dimenzije modela Velikih pet plus 2 su statistički značajni prediktori odgovornog organizacijskog ponašanja.

Nalazi hijerarhijske regresione analize na uzorku ispitanika ovog istraživanja upućuju na zaključak da osobine iz modela Velikih pet plus 2 daju statistički značajan prediktorski doprinos

odgovornom organizacijskom ponašanju i dimenzijsama odgovornog organizacijskog ponašanja, odgovornom postupanju u poslu/zadatku, organizacijski odgovornom postupanju i interpersonalnom organizacijskom postupanju. Eksraverzija i otvorenost prema novom iskustvu su osobine iz modela Velikih pet plus 2 koje daju najveći doprinos objašnjenju ukupnog odgovornog organizacijskog ponašanju. Neuroticizam i agresija su statistički značajni ali negativni prediktori odgovornog organizacijskog ponašanja i tri njegove dimenzije. Ostale osobine u našem istraživanju nisu pokazale statistički značajnu prediktorsku vrijednost za odgovorno organizacijsko ponašanje.

5. Osobine „mračne trijade” su statistički značajni prediktori odgovornog organizacijskog ponašanja.

Nalazi hijerarhijske regresione analize na našem uzorku ispitanika upućuju na zaključak da osobine „mračne trijade” ličnosti daju statistički značajan prediktorski doprinos odgovornom organizacijskom ponašanju i komponentama odgovornog organizacijskog ponašanja, odgovornom postupanju u poslu/zadatku, organizacijski odgovornom postupanju i interpersonalnom organizacijskom postupanju. Najveći prediktorski doprinos ukupnom odgovornom organizacijskom ponašanju daje narcizam, zatim psihopatija, dok makijavelizam nije pokazao statistički značajnu prediktorsku vrijednost za ukupno odgovorno organizacijsko ponašanje. Najveći statistički značajan doprinos objašnjenju pojedinačnih komponento odgovornog organizacijskog ponašanja daje narcizam, zatim psihopatija kao ststistički značajan negativan prediktor za sve dimenzije odgovornog organizacijskog ponašanja, dok makijavelizam nije pokazao statistički značajnu prediktorsku vrijednost za pojedinačne komponente odgovornog organizacijskog ponašanja.

6. Karakteristike emocionalne inteligencije su statistički značajni prediktori odgovornog organizacijskog ponašanja.

Emocionalna inteligencija je najznačajniji prediktor odgovornog organizacijskog ponašanja. Najveći prediktorski doprinos objašnjenju ukupnog odgovornog organizacijskog ponašanja daju sanomotivacija i upravljanje emocijama, dok ostale karakteristike nisu statistički značajni prediktori ukupnog odgovornog organizacijskig ponašanja. Navedene karakteristike emocionalne inteligencije su istatistički značajni prediktori odgovornog postupanja u poslu i

organizacijski odgovornog postupanja. Najveći pojedinačni značaj interpersonalnom organizacijskom postupanju daje samomotivacija, socijalne vještine, samosvijest i upravljanje emocijama. Empatija nije pokazala ststistički značajnu prediktivnu vrijednost za interpersonalno postupanje u poslu/zadatku.

7. *Postoji statistički značajna razlika u nivou izraženosti odgovornog organizacijskog ponašanja između zaposlenih s obzirom na godine starost, te izyjesne razlike s obzirom na pol i godine radnog satža.*

Postoji statistički značajna razlika između zaposlenika različitih godina starosti u nivou izraženosti odgovornog organizacijskog postupanja u poslu/zadatku i to između ispitanika starosne dobi do 30 godina u odnosu na ispitanike starosne dobi 51 do 60 godina kao i između ispitanika starosne dobi 31 do 40 godina i 51 do 60 godina. Stariji zaposlenici ispoljavaju više odgovornog postupanja u poslu/zadatku u odnosu na mlađe. Statistički značajna razlika postoji između ispitanika različitih godina radnog staža u pogledu ljubavnosti u komunikaciji sa kolegama. Najviše ljubavnosti pokazuju ispitanici koji imaju 11 do 20 godina radnog staža kao i zaposlenici koji imaju između 21 i 30 godina u odnosu na one sa 31 godinu i više.

8. *Postoje statistički značajne razlike u osobinama velikih pet +2. emocionalnoj inteligenciji i osobinama „mračne trijade“ s obzirom na socio – demografske faktore.*

Postoji statistički značajna razlika između pola, godine starosti, godine radnog staža ispitanika u pogledu ispoljavanja pojedinih osobina iz modela VP+2. U ukupnom skoru emocionalne inteligencije ne postoje razlike između ispitanika s obzirom na socio - demografske faktore, ali se te razlike ispoljavaju na pojedinim subskalama u pogledu pola i godina starost, dok su kod osobina „mračne trijade“ statistički značajne razlike , prema nalazima istraživanja, vidljive samo za osobinu psihopatija u pogledu pola i nivoa obrazovanja ispitanika.

Muškarci, prema ovom istraživanju, imaju veću sklonost ka neuroticizmu i agresivnosti u odnosu na žene, dok je kod žena uočena veća sklonost ka savjesnosti, ekstraverziji i otvorenosti prema novom iskustvu. te možemo reći da su ovakvi nalazi uglavnom u skladu sa ranijim istraživanjima. Starost se pokazala kao najznačajniji socio – demografski faktor koji pravi statistički značajna razlike kod ispitanika za sve osobine iz modela VP+2. Najmlađi ispitanici, do 30 godina starosti su skloniji ispoljavanju agresivnosti i imaju pozitivniju sliku o sebi u odnosu na

starije ispitanike, dok je kod starijih ispitanika u većoj mjeri prisutna otvorenost prema novom iskustvu ali i negativnija slika o sebi, te savjesnost i neuroticizam kod najstarijih ispitanika.

U pogledu emocionalne inteligencije, statistički značajne razlike kod ispitanika različite starosne dobi su uočena na svim subskalama osim na subskali saosjećanje (empatija). Stariji ispitanici, starosne dobi preko 51 ispoljavaju više samosvijesti, samomotivacije, socijalnih vještina, upravljanja emocijama u odnosu na mlađe ispitanike, dok kod ispitanika različitih godina radnog staža nisu uočene statistički značajne razlike u pogledu emocionalne inteligencije.

Nema značajnih razlika između muškaraca i žena u pogledu ukupne emocionalne inteligencije, ali i da žene karakteriše više samosvijesti, dok muškarci bolje upravljaju svojim emocijama.

U pogledu osobina „mračne trijade” statistički značajna razlika ispitanika je uočena jedina vezano za pol pri čemu je izraženija kod ispitanika muškog pola.

9. Ne postoji statistički značajna razlika između zaposlenih sa različitim stavom prema postavljanju nadzornih kamera u pogledu odgovornog organizacijskog ponašanja.

10. Muškarci i žene se razlikuju u stavu prema postavljanju nadzornih kamera u prostorije organizacije.

Muškaraci i žene se statistički značajno razlikuju u pogledu stava prema postavljanju sigurnosnih kamera u prostorije organizacije, pri čemu se muški ispitanici u većem procentu izjašnjavaju za pozitivan stav o postavljanju nadzornih kamera u odnosu na žene, koje se u većem procentu u odnosu na muškarce izjašnjavaju da ne podržavaju stav o postavljanju sigurnosnih kamera.

Kritički pristup i prijedlozi za dalja istraživanja

U savremenim organizacijama sve su prisutnija “dinamična radna mjesta”, gdje se zadaci sve više obavljaju u timovima, i gdje je fleksibilnost ključna, te shodno tome, organizacije trebaju zaposlenike koji će, na primjer, pomoći drugima u svojim timovima, pružiti pomoć novozaposlenim kolegama, dobrovoljno se javiti za dodatni rad, izbjegavati nepotrebne sukobe

,ljubazno tolerisati povremene smetnje vezane za posao, a sve navedeno se ne nalazi ni u jednom opisu posla. Nadalje, organizacijama su potrebni zaposlenici koji će činiti više od svojih uobičajenih, radnim ugovorom definisanih radnih dužnosti, promovisati organizaciju, koji će djelovati iznad očekivanja. Ovakva ponašanja pripadaju ispitivanom konstruktu odgovornog organizacijskog ponašanja.

Nalazi ovog istraživanja su ukazali na sveobuhvatnost i širinu personalnih faktora značajnih za odgovorno organizacijsko ponašanje. Pored upotpunjavanja dosašnjih nalaza, najčešće istraživanih personalnih faktora, osobina Velikih pet i socio – demografskih faktora, ovaj rad je dao naučni doprinos u smislu ukazivanja na značaj emocionalne inteligencije i osobina „mračne trijade“ u manifestovanju odgovornog organizacijskog ponašaja.

Rezultati ovog rada ukazuju na to da je za buduća istraživanja važno da nastave ispitivati determinante odgovornog organizacijskog ponašanja u okviru personalnih faktora u smislu stavova prema radu, zadovoljstva poslom, percepciji organizacijske pravednosti, odanosti organizaciji, lokusu kontrole, te detaljnije ispitati stavove prema tehnikama nadzora i kontrole radnog ponašanja koje savremene organizacije praktikuju i percepcije takvih vidova nadzora od strane zaposlenih kao značajnih za odgovorno organizacijsko ponašanje u smislu organizacijske pravednosti. S obzirom na to da se ispitivani koncept zasniva na tehnici samoprocjene, bilo bi značajno u budućim istraživanjima uvažiti procjenu rukovodilaca o ispoljavanju odgovornog organizacijskog ponašanja zaposlenih kako bi se utvrstile sličnosti i razlike između njihovih procjena. Takvim istraživačkim nacrtom moglo bi se provjeriti slaže li se procjena zaposlenika o manifestovanju odgovornog organizacijskog ponašanja sa procjenom njegovog nadređenog, zatim da li nadređeni koji prate i vrednuju odgovorno organizacijsko ponašanje i sami manifestuju više ovakvog ponašanja. U tom smislu bi bilo poželjno konstruisati adekvatnu mjernu skalu što bi dalo potpuniju i sveobuhvatniju sliku o samom konceptu, promovisanju njegove važnosti i preporukama za aktivnosti sektora za ljudske resurse unutar organizacije u pogledu kreiranja adekvatnih programa za podsticanje odgovornog organizacijskog ponašanja.

Skala OOP plus kreirana kao dopunska skala za potrebe ovog istraživanja, pokazala se kao pouzdan mjerni instrument na uzorku ispitanika ovog istraživanja. Dobijene su statistički značajne korelacije između pojedinih čestica kao i ukupne skale i personalnih faktora. Preporuka za naredna istraživanja je utvrđivanje ostalih mjernih karakteristika ove skale, njena dopuna i potvrda primjene u naučno istraživačke svrhe.

V LITERATURA

- Adeyemo, D. A. (2008). Demographic characteristics and emotional intelligence among workers in some selected organisations in Oyo State, Nigeria. *Vision*, 12(1), 43-48.
- Akinbode, G.A. (2011). Demographic and dispositional characteristic as predictors of organizational citizenship behaviour. An appraisal of OCB in a non – English culture workgroups. *Ife Psychologia* 19(1), 1-21.
- Austin, E. J., Farrelly, D., Black, C., & Moore, H. (2007). Emotional intelligence, Machiavellianism and emotional manipulation: Does EI have a dark side?. *Personality and individual differences*, 43(1), 179-189.
- Azimzade, S.M., Khabiri, M., & Asadi, H. (2010). Determining between organizational citizenship behaviour and personality and balancing role of sociology variables. *Sport Management Magazine*, 4, 27-42.
- Barrick, M. R., Mount, M. K., & Judge, T. A. (2001). Personality and performance at the beginning of the new millennium: What do we know and where do we go next? *International Journal of Selection and Assessment*, 9(1-2), 9–30.
- Bateman, T.S., & Organ, D. W. (1983). Job satisfaction and the good soldier: the relationship between affect and citizenship. *Acad. Manag. J.*, 26(4), 587–595.
- Baughman, H. M., Jonason, P. K., Lyons, M., & Vernon, P. A. (2014). Liar liar pants on fire: Cheater strategies linked to the Dark Triad. *Personality and Individual Differences*, 71, 35–38.
- Bergeron, M.D. (2007). The potential paradox of organizational citizenship behavior: Good citizens at what cost. *J. Appl. Psychol.*, 32(4), 1078–1095.
- Bies, R. J., Martin, C. L. & Brockner, J. (1993). Just laid off, but still a "good citizen?" only if the process is fair. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 6(3), 227–238.
- Blau, P. (1964). *Exchange and power in social life*. New York: Wiley.
- Blair, R.J.R. (1995). A cognitive developmental approach to morality: investigating the psychopath. *Cognition*, 57(1), 1-29.
- Blair, R.J.R., Mitchell, D.G.V., Peschardt, K.S., Colledge, E., Leonard, R.A., Shine, J.H., Murry, L.K. & Peertt, D.I. (2004). Reduced to others' fearful expressions in psychopathic individuals. *Person Individ Differ*, 37(6), 1111-1122.

- Book, A., Visser, B. A., & Volk, A. A. (2015). Unpacking “evil”: Claiming the core of the dark triad. *Personality and Individual Differences*, 73, 29–38.
- Borman, W. C. i 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* (71-98). New York: Jossey-Bass.
- Brief, A. P. & Motowidlo, S. J. (1986). Prosocial organizational behaviors. *Academy of Management Review*, 11(4), 710-725.
- Boddy, C. (2005). The Implications of Corporate Psychopaths for Business And Society: An initial examination and a call to arms. *Australasian Journal of Business and Behavioral*, 1(2), 30-40.
- Bogdanović, M., Vetráková, M. i Filip, S. (2018). Dark triad characteristics between economics & business students in Croatia & Slovakia: What can be expected from the future employees?. *Entrepreneurship and Sustainability Issues*, 5(4), 967–991.
- Brackett, M.A., Mayer, J.D., & Warner, R.M. (2004). Emotional intelligence and its relation to everyday behaviour. *Personality and individual differences*, 36, 1387-1402.
- Donnellan, M. B., & Lucas, R. E. (2008). Age differences in the Big Five across the life span: evidence from two national samples. *Psychology and aging*, 23(3), 558.
- Brewer, G., & Abell, L. (2017). Machiavellianism, Relationship Satisfaction, and Romantic Relationship Quality. *Europe's journal of psychology*, 13(3), 491–502.
- Bučić, A., (2018). Povezanost mračne trijade ličnosti i neželjenog organizacijskog ponašanja. Diplomski rad. Zagreb.
- Chiaburu, D. S., Oh, I.S., Berry, C.M., Li, N. i Gardner, R.G. (2011). The Five-Factor Model of Personality Traits and Organizational Citizenship Behaviors: A MetaAnalysis. *Journal of Applied Psychology*, 96(6), 1140 –1166.
- Ciarrochi, J. V., Chan, A. Y. C. & Caputi, P. (2000). A critical evaluation of the emotional intelligence construct. *Personality and Individual Differences*, 28, 539-561.
- Coleman, V. I. & Borman, W. C. (2000). Investigating the underlying structure of the citizenship performance domain. *Human Resource Management Review*, 10(1), 25-44.
- Conn, S. R., & Rieke, M. L. (Eds.). (1994). *The 16PF fifth edition technical manual*. Institute for Personality & Ability Testing, Incorporated.

- Czibor, A., & Bereczkei, T. (2012). Machiavellian people's success results from monitoring their partners. *Personality and Individual Differences*, 53(3), 202-206.
- Čolović, P., Smederevac, S. i Mitrović, D. (2014). Velikih pet plus dva: validacija skraćene verzije. *Primijenjena psihologija*, 7, 227-254.
- Halal, R. H., Welch, E. & Hulin, C. (2009). A within-person approach to work behavior and performance: Concurrent and lagged citizenship-counterproductivity associations, and dynamic relationships with affect and overall job performance. *Acad. Manag. J.*, 52(5), 1051–1066.
- DeShong, H. L., Grant, D. M., & 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.
- Dinića, M.B., Petrović, B. i Jonasonc, K.P. (2018). Serbian adaptation of the Dark Triad Dirty Dozen (DTDD) & Short Dark Triad (SD3). *Personality and Individual Differences*, 134, 321 -328.
- Dostanić, J. S. i Gojković, V. (2019). Mračna trijada u poslovnom kontekstu: predikcija predanosti zaposlenih. *Psihološka istraživanja*, 22(1), 47-67.
- D'Souza, M.F. (2015). The dark side of power: The dark triad in opportunistic decision making. *Advances in Scientific and Applied Accounting*, 8(2), 135-156.
- Douglas, H., Bore, M. & Munro, D. (2012). Distinguishing the Dark Triad: Evidence from the Five-Factor Model and the Hogan Development Survey. *Scientific Research*, 3(3), 237- 242.
- Elanain, H.A. (2007). Relationship between personality and organizational citizenship behaviour: Does personality influence employee citizenship? *International Review of Business Research Papers*, 3(4), 31-43.
- Eriguc, G., & Kose, D. (2013). Evaluation of Emotional Intelligence and Communication Skills of Health Care Manager Candidates: A Structural Equation Modeling. *International Journal of Business and Social Science*, 4(13), 115-123.
- Fili, E. (2016). Gender and Age Differences on EI Scales of Children 10-12 Years Old: Parents' Report. *European Journal of Research in Social Sciences*, 4(1), 21-26.
- Fisher, R. & Smith, P. B. (2004). Values and organizational justice. Performance- and seniority-based allocation criteria in the United Kingdom and Germany. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 35(6), 669–688.

- Fulgosi, A. (1987). *Psihologija ličnosti*. Zagreb: Školska knjiga.
- Furnham, A., Richards, S., Rangel, L., & Jones, D. N. (2014). Measuring malevolence: Quantitative issues surrounding the Dark Triad. *Personality and Individual Differences*, 67, 114–121.
- Gardner, H. (1983). *Frames of Mind: A Theory of Multiple Intelligences*. New York: BasicBooks.
- Goleman, D. (1997). *Emocionalna inteligencija: zašto je važnija od kvocijenta inteligencije*. Zagreb: Mozaik knjiga.
- Goleman, D. (1998). What makes a leader?. *Harvard Business Review*, 76(6), 92-102.
- Goleman, D. (2020). *Socijalna inteligencija*. Beograd: Geopoetika.
- Goleman, D. (2021). *Emocionalna inteligencija u poslu*. Zagreb: Mozaik knjiga.
- Goleman, D. (2021). *Fokusiranost – neprimetni pokretač izuzetnost*. Beograd: Geopoetika.
- Gouldner, A. W. (1960). The norm of reciprocity: A preliminary statement. *American Sociological Review*, 25, 161–178.
- Gupta, T.(2021). Gendr Differences on Personality Trait. *International Journal of Indian Psychology*, 9(3).
- Gutić, D. i Matković, I. (2013). *Osnove menadžmenta*. Međugorje: Fakultet društvenih znanosti.
- Gutić, D., i Peterschik, A. (2018). *Praktikum emocionalne inteligencije u menadžmentu*. Osijek: Studio HS internet.
- Hall, S. K. & Lindzy, G.(1983). *Teorije ličnosti*. Beograd: Nolit.
- Hare, R.D. (1985). Comparison of procedures for the assessment of psychopathy. *J. Consult. Clin.Psychol.* 53, 7-16.
- Hassanreza, Z. (2010). Job satisfaction and organizational commitment as antecedents of Organizational Citizenship Behavior (OCB) of teachers. *Procedia Soc. Behav. Sci.*, (5), 998–1003.
- Hedrih, V. (2008). *Evaluacija Holandovog modela profesionalnih interesovanja u našoj kulturi*. Doktorska disertacija. Univerzitet u Novom Sadu, Filozofski fakultet, Novi Sad, Srbija.
- Heym, N., Firth, J., Kibowski, F., Sumich, A., Egan, V., & Bloxom, C. A. J. (2019). Empathy at the Heart of Darkness: Empathy Deficits That Bind the Dark Triad and Those That Mediate Indirect Relational Aggression. *Psychiatry, Sec.Social Neuroscience*, 10, 95.
- Hossain, M. (2020). Organizational Citizenship Behavior and Organizational Commitment among Clinical Nurses in Bangladesh. *Open Journal of Nursing*, 10(7), 693-704.

- Hunt, S.T. (2002). On the virtues of styling “Insidethe box”: Does organizational citizenship behaviour detract from performance in Taylorist job?. *International Journal of Selection and Assessment*, 10(1-2), 152-159.
- Ilie, R., Fulmer, I. S., Spitzmuller, M. & Johnson, M. D. (2009). Persona-lity and citizenship behavior: The mediating role of job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 94(4), 945–959.
- Ináncsi, T., Láng, A., & Bereczkei, T. (2016). A Darker Shade of Love: Machiavellianism and Positive Assortative Mating Based on Romantic Ideals. *Europe's journal of psychology*, 12(1), 137–152.
- Jaffé, M. E., Greifeneder, R., & Reinhard, M. A. (2019). Manipulating the odds: The effects of Machiavellianism and construal level on cheating behavior. *PloS one*, 14(11), e0224526.
- Janićijević, N. (2008). *Organizaciono ponašanje*. Beograd: Data status.
- Jones, D. N., & Paulhus, D. L. (2010). Different provocations trigger aggression in narcissists and psychopaths. *Social Psychological and Personality Science*, 1, 12–18.
- Jonason, P. K., & Krause, L. (2013). The emotional deficits associated with the Dark Triad traits:Cognitive empathy, affective empathy, and alexithymia. *Personality and Individual Differences*, 55, 532–537.
- Jonason, P. K., Lyons, M., Bethell, E. J., & Ross, R. (2013). Different routes to limited empathy in the sexes: Examining the links between the Dark Triad and empathy. *Personality and individual differences*, 54(5), 572-576.
- Jonason, P. K., & Webster, G. D. (2012). A protean approach to social influence: Dark Triad personalities and social influence tactics. *Personality and Individual Differences*, 52, 521–526.
- Jones, D.N., & Figueredo, A.J. (2013). The core of darkness: uncovering the heart of the dark triad. *Eur J Personal*, 27, 521 – 31.
- Jones, D.N., & Paulhus, D.L. (2010). Different provocations trigger aggression in narcissists and psychopaths. *Soc Psychol Pers Sci*. 1, 12-8.
- Jones, D.N., & Paulhus, D.L. (2014). Introducing the short dark triad (SD3) a brief measure of dark personality traits. *Assessment*, 21, 28-41.

- Judge, T. A., Piccolo, R. F., & Kosalka, T. (2009). The bright and dark sides of leader traits: A review and theoretical extension of the leader trait paradigm. *The Leadership Quarterly*, 20(6), 855-875.
- Jurina, M. (2011). *Organizacijsko ponašanje u menadžmentu*. Zadarski: Visoka škola za poslovanje i upravljanje s pravom javnosti „Baltazar Adam Krčelić“.
- Jones, D. N., & Paulhus, D. L. (2014). Introducing the short dark triad (SD3)a brief measure of dark personality traits. *Assessment* 21, 28–41
- Kamdar, D., McAllister, D. J. & Turban, D. B. (2006). "All in a day's work": How follower individual differences and justice perceptions predict OCB role definitions and behavior. *Journal of Applied Psychology*, 91(4), 841–855. doi:10.1037/0021-9010.91.4.841.
- Karriker, J., & Williams, M. (2009). Organizational justice and organizational citizenshipbehavior: A mediated multifoci model. *Journal of Management*, 35(1), 112-135.
- Kashani, F. L., Azimi, A. L., & Vaziri, S. (2012). Relationship between EI and EducationalAchievement.*Procedia - Social and Behavioral Sciences*,69,1270-1275.
- Kidder, D. (2002). The influence of gender on the performance of organizational citizenship behaviors. *Journal of Management*, 28(5), 629–648.
- Knežević, G., Radović, B.i Opačić, G. (1997). Evaluacija Big Five modela ličnosti kroz analizu inventara ličnosti NEO PI-R. *Psihologija*, 1-2, 7-40.
- Konovsky, M. A., & Cropanzano, R. (1991). Perceived fairness of employee drug testing asapredictor of employee attitudes and job performance. *Journal of Applied Psychology*, 76(5), 698 – 707.
- Kostić, N. (2013). *Psihosocijalni izvori društvenih i ličnih vrijednosti*. Doktorska disertacija. Univerzitet u Istočnom Sarajevu, Filozofski fakultet, Istočno Sarajevo, BiH.
- Krapić, N. (2005). Dimenzije ličnosti petofaktorskog modela i radno ponašanje. *Psihologische teme*, 14(1), 39-56.
- Krapić, N., Pletikosić, S. i Grabar, N. (2011). Odnos crta ličnosti i stavova prema radu i organizaciji s odgovornim organizacijskim ponašanjem. *Psihologische teme*, 20(2), 319-336.
- Khuzaini, Zainul, M., & Zamrudi, Z. (2019). Organizational citizenship and employee performance: The role of spirituality. *Pakistan Administrative Review*, 3(1), 16-26.

- Lam, S. S. K., Hui, C., & Law, K. S. (1999). Organizational Citizenship Behavior: Comparing Perspectives of Supervisors and Subordinates across Four International Samples. *Journal of Applied Psychology*, 84, 594-601.
- Lakovic, V., (2021). *Krizni menadžment*. Mostar: Sveučilište Hercegovina.
- Larsen, R. J. i Buss, D. M. (2008). *Psihologija ličnosti*. Jastrebarsko: Naklada Slap
- LePine, J. A., Erez, A. & Johnson, D. E. (2002). The nature and dimensionality of organizational citizenship behavior: A critical review and meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87(1), 52-65
- Levashina, J., & Campion, M. A. (2006). A model of faking likelihood in the employment interview. *International Journal of Selection and Assessment*, 14(4), 299-316.
- Li, W. & Wan, W. (2007). A demographic study on citizenship behavior as in-role orientation. *Personality and Individual Differences*, 42(2), 225-234.
- Mallick, E., Pradhan, R. K., Tewari, H. R., & Jena, L. K. (2014). Organizational citizenship behaviour, job performance and HR practices: A relational perspective. *Management and Labour Studies*, 39(4), 449-460.
- Mayer, J.D., Salovey, P., & Caruso, D.R. (2008). Human abilities: Emotional intelligence. *Annual Review of Psychology*, 63, 503-517.
- McCrae, R.R., & Terracciano, A. (2005). Universal features of personality traits from the observer's perspective: Data from 50 cultures. *Journal of Personality and Social Psychology*, 88, 547-561.
- MacKenzie, S.B., Podsakoff, P. M., & Fetter, R. (1991). Organizational citizenship behavior and objective productivity as determinants of managerial evaluations of salespersons performance. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(1), 123-150.
- MacKenzie, S.B., Podsakoff, P.M. & Ahearne, M. (1998). Some possible antecedents and consequences of in-role and extra-role salesperson performance. *J. Mark*, 62(3), 69-86
- Mackenzie, S. B., Podsakoff, P. M. & Podsakoff, N. P. (2011). Challenge-oriented organizational citizenship behaviors and organizational effectiveness: Do challenge-oriented behaviors really have an impact on the organization's bottom line?. *Personnel Psychology*, 64(3), 559-592.
- Malešević, D. (2020). *Veštine upravljanja svojim emocijama i razumevanja emocija drugih ljudi na poslu*, Novi Sad: Provens.

- Martin J. (2001). *Organizational Behaviour, 2nd edition*. Thomson Learning, p.257.
- Martinez, N. (2019). *Povezanost osobina ličnosti sa zadovoljstvom poslom, radnom uspješnosti odgovornim organizacijskim ponašanjem u tehnološkom start-upu*. Diplomski rad. Sveučilište u Zagrebu, Filozofski fakultet, Zagreb, Hrvatska.
- Maftei, A., Holman, C.A.,&Elenescu, A.G.(2021). The Dark Web of Machiavellianism and Psyhopathy: Moral Disengagement in IT Organizations. *Europe's Journal of Psychology*, 18(2), 181.
- Mathisen, G. E., Einarsen, S., Mykletun, R. (2011). The Relationship Between Supervisor Personality, Supervisors' Perceived Stress and Workplace Bullying. *Journal of Business Ethics*, 99, 637-651.
- McCrae, R. R. & Costa, P. T. (1990). *Personality' in adulthood*. New York: Guilford.
- Međedović, J., Kujačić, D., i Knežević, G. (2012). Personality – related determinants of criminalrecidivism. *Psihologija*, 45(3), 277–294.
- Meshkat, M., & Nejati, R. (2017). Does emotional intelligence depend on gender? A study on undergraduate English majors of three Iranian universities. *Sage Open*, 7(3), 2158244017725796.
- Mirković, B. (2016). *Socio – Psihološki činioci odgovornog organizacijskog ponašanja*. Doktorska disertacija. Univerzitet u Beogradu, Filozofski fakultet, Beograd, Srbija.
- Mirković, B., Čizmić, S. i Čekrlija, Đ. (2017). Dimenzije ličnosti i odgovorno organizaciono ponašanje zaposlenih. *Radovi*, 26, 41–54.
- Moorman, R. H. (1991). Relationship between organizational justice and organizational citizenship behaviors: Do fairness perceptions influence employee citizenship. *Journal of Applied Psychology*, 79(6), 845–855. doi:10.1037//0021-9010.76.6.845.
- Morrison, E. W. (1994). Role definitions and organizational citizenship behavior: The importance of employee's perspective. *Academy of Management Journal*, 37(6), 1543–1567.
- Motowidlo, S. J., Borman, W. C. & Schmit, M. J. (1997). A theory of individualdifferences in task and contextual performance. *Human Performance*, 10(2), 71-83.
- Nielsen, T. M., Hrvnak, G. A. & Shaw, M. (2009). Organizational citizenship behavior and performance: A meta-analysis of group-level research. *Small Group Research*, 40(5), 555–577.

- Nadiri, H. & Tanova, C. (2010). An investigation of the role of justice in turnover intentions, job satisfaction and organizational citizenship behavior in hospitality industry. *International journal of hospitality management*, 29(1), 33-41.
- Northouse, G.P. (2008). *Liderstvo – teorija i praksa*. Beograd: Datastatus, str.245.
- Novak, M.(1984). *Poslovna organizacija*, III izdanje. Zagreb: Informator, str.355.
- Nübold, A., Bader, J., Bozin, N., Depala, R., Eidast, H., Johannessen, E. A., & Prinz, G. (2017). Developing a Taxonomy of Dark Triad Triggers at Work - A Grounded Theory Study Protocol. *Frontiers in psychology*, 8, 293.
- O'Boyle Jr., E. H., Forsyth, D. R., Banks, G. C., & McDaniel, M. A. (2012). A metaanalysis of the Dark Triad and work behavior: A social exchange perspective. *Journal of Applied Psychology*, 97(3), 557-579.
- Obradović, V., Jovanović, P., Petrović, D., Mihić, M. i Mitrović, Z. (2013). Project Managers' Emotional Intelligence - A Ticket to Success. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 74, 274 – 284.
- Olport, G. (1969). *Sklop i razvoj ličnosti*. Beograd: Kultura.
- Organ, D. W. (1988). Organizational citizenship behaviour: The good soldier syndrome. Lexington: Lexington Books.T. S. Bateman and D. W. Organ, "Job satisfaction and the good soldier: the relationship between affect and citizenship". *Acad. Manag. J.*, 26, 587–595.
- Organ, D. W., Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (2006). *Organizational citizenship behavior. Its nature, antecedents, and consequences*. Thousand Oaks: SagePublications, Its Natture, Ancetedents and Consequences.
- Organ, D. W. (1997). Organizational citizenship behavior: It's construct clean-up time. *Human Performance*, 10(2), 85-97.
- Ozer, M. (2011). A moderated mediation model of the relationship between organizational citizenship behaviors and job performance. *Journal of Applied Psychology*, 96(6), 1328–1336.
- Öztimurlenk, S. (2019). An Empirical Study On Personal Factors Affecting Emotional Intelligence Levels Of Employees In The US. *Business & Management Studies: An International Journal*, 7(4), 1605-1620

- Öztimurlenk, S. (2020). Demographic factors affecting EI levels: A study on human resourcesmanagers in Turkey. *Journal of Global Business and Technology*, 16(1), 80-90.
- Organ, D. W. & Ryan, K. (1995). A meta-analytic review of attitudinal and dispositionalpredictors of organizational citizenship behavior. *Personnel Psychology*, 48(4), 775–802.
- Pascal, P. (2009). Assessing Organizational Citizenship Behavior in the French Context: Evidence for the FourDimensional Model. *J. Psychol.*, 143(2), 133–146.
- Palmer, J. C., Komarraju, M., Carter, M. Z., & Karau, S. J. (2017). Angel on one shoulder: Can perceived organizational support moderate the relationship between the Dark Triad traits and counterproductive work behavior?. *Personality and Individual Differences*, 110, 31–37.
- Paulhus, D. L., & Williams, K. M. (2002). The Dark Triad of personality: Narcissism, Machiavellianism, and psychopathy. *Journal of Research in Personality*, 36(6), 556-563.
- Pavlović, T, i Rajter, M. (2020). Razlike u odnosu osobnih vrijednosti i mračne trijade kod muškaraca i žena. *Društvena istraživanja Zagreb*, 29(3),349-371.
- Penezić, Z., Rak, I. i Slišković, A. (2013). Odgovorno organizacijsko ponašanje: Provjera Konstruktana hrvatskom uzorku: *Društ.istraž. Zagreb*, 1, 121 -141.
- Penezić, Z., Slišković, A. i Rak, I. (2013). Doprinos stavova prema radu i radnih vrijednosti pojašnjenu odgovornoga organizacijskog ponašanja. *Psihologische teme*, 22(3), 457-480.
- Petković, M. i Jovanović, M. (2002). *Organizaciono ponašanje*. Beograd: Megatrend univerzitet primjenjenih nauka.
- Podsakoff, P. M. & MacKenzie, S. B. (1994). Organizational citizenship behavior and salesunit effectiveness. *Journal of Marketing Research*, 31(1), 351-363.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B. & Bommer, W. H. (1996). A meta-analysis of therelationshipsbetween Kerr and Jermier's substitutes for leadership and employeejob attitudes, role perceptions, and performance. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 380–399.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B. & Bachrach, D. G. (2000). Organizationalcitizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of Management*, 26(3), 513-563.

- Podsakoff, P.N., Whiting, S.W., Podsakoff, P., & Blume, B.D. (2009). Individual- and Organizational-Level Consequences of Organizational Citizenship Behaviors: A Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 94(1), 122-141.
- Preckel, K., Kanske, P., & Singer, T. (2018). On the interaction of social affect and cognition: empathy, compassion and theory mind. *Curr Opin Behav Sci*. 19, 1-6.
- Prusik, M., & Szulawski, M. (2019). The Relationship Between the Dark Triad Personality Traits, Motivation at Work, and Burnout Among HR Recruitment Workers. *Frontiers in psychology*, 10, 1290.
- Pond, S. B. III., Nacoste, R. W., Mohr, M. F. & Rodriguez, C. M. (1997). The measurement of organizational citizenship behavior: Are we assuming too much?. *Journal of Applied Social Psychology*, 27(17), 1527–1544.
- Rauthmann, J. F., & Kolar, G. P. (2012). How “dark” are the Dark Triad traits? Examining the perceived darkness of narcissism, Machiavellianism, and psychopathy. *Personality and Individual Differences*, 53(7), 884-889.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87, 698-714.
- Robbins, S. P. (1992). *Bitni elementi organizacijskog ponašanja*. Zagreb: Mate.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87, 698-714.
- Roulin, N., & Bourdage, J. S. (2017). Once an Impression Manager, Always an Impression Manager?: Antecedents of Honest and Deceptive Impression Management Use and Variability across Multiple Job Interviews. *Frontiers in Psychology*, 8, 29.
- Rot, N. (1994). *Psihologija ličnosti*. Beograd: Zavod za udžbenike i nastavna sredstva.
- Olise, V. (2018). *Emotional intelligence and employee's performance in the Nigerian banking industry*. Master thesis. Delta State University, Abraka, Nigerija.
- Salgado, J. (2002). The Big Five personality dimensions and counterproductive behaviors. *International Journal of Selection and Assessment*, 10(1-2), 117–125.
- Salovey, P., & Mayer, J.D. (1990). Emotional intelligence. *Imagination, Cognition and Personality*, 9(3), 185-211.

- Salovey, P., Stroud, L.R., Woolery, A., & Epel, E.S. (2002). Perceived emotional intelligence, stress reactivity, and symptom reports: Further explorations using the Trait Meta-Mood Scale. *Psychology and Health*, 17(5), 611-627.
- Sanford, N. (1963). Personality.its place in psychology. U S. Koch (Ed.) *Psychology: a study of a science*, 5. New York: McGraw-Hill.
- Schmitt, D. P., Realo, A., Voracek, M., & Allik J. (2008). Why can't a man be more like a woman? Sex differences in Big Five personality traits across 55 cultures. *Journal of Personality and Social Psychology*, 94(1), 168-182.
- Sheridan, J. C. (2013). *SPSS, analiza bez po muke*. Čačak: Svjetlost.
- Smith, C. A., Organ, D. W. i Near, J. P. (1983). Organizational citizenship behavior: Its nature and antecedents. *Journal of Applied Psychology*, 68(4), 653–663.
- Smederevac, S. i Mitrović, D. (2006). *Licnost metodi i modeli*. Beograd: Cenrtar za primenjenu psihologiju.
- Smederevac, S., Mitrović, D. i Čolović, P. (2007). The structure of the lecsical personlity descriptors in Serbian language. *Psihologija*, 40, 485-508.
- Smederevac, S., Mitrović, D. i Čolović, P. (2010). *Velikih pet plus dva, primena i interpretacija*.Beograd: Centar za primenjenu psihologiju.
- Smith, S. F., & Lilienfeld, S. (2013). Psychopathy in the workplace: The knowns and unknowns. *Aggression and Violent Behavior*, 18(2), 204–218.
- Sokić, K., Gutić,M.S.I Bakić,M.(2019).Uloga ličnosti u organizacijskom ponašanju.*Fip*,7(2), 23-50.
- Salovey, P. i Sluyter, D. J. (1999). *Emocionalni razvoj i emocionalnainteligencija pedagoške implikacije*. Zagreb: Educa.
- Spitzmuller, M., Van Dyne, L. & Ilies, R. (2008). Organizational citizenship behavior: A reviewand extension of its nomological network. U J. Barling i C. L. Cooper (Eds.), *The SAGE handbook of organizational behavior* (str. 106–123). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Suvajdžić, K. (2018). Karijerna adaptibilnost kao medijator odnosa između mračne trijade i stavova prema organizacijskim promjenama.*Primijenjena psihologija*, 11(2), 171-187.
- Stogdill, R.M. (1974).*Handbook of leadership. A survey of theory and resarch*. New York: FreePress.

- Khuzaini, Zainul, M., & Zamrudi, Z. (2019). Organizational citizenship and employe performance: The role of spirituality. *Pakistan Administrative Review*, 3(1), 16-26.
- Soto, C. J. (2018). Big Five personality traits. U M. H. Bornstein, M. E. Arterberry, K. L. Fingerman, & J. E. Lansford (Eds.), *The SAGE encyclopedia of lifespan human development* (pp. 240- 241). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Takšić, V., Mohorić, T., & Munjas, R. (2006). Emocionalna inteligencija: teorija, operacionalizacija, primjena i povezanost s pozitivnom psihologijom. *Društvena istraživanja: časopis za općadruštvena pitanja*, 15(4-5), 729 -752.
- Tansky, J. (1993). Justice and organizational citizenship behavior: What is the relationship? *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 6(3), 195-207
- Tasić, A., Ćulibrk, J., Tešić, Z., Delić, M., i Tasić, N. (2022). Odgovorno organizaciono ponašanje – mogućnost za unapređenje performansi organizacije. U Dumnić, B. (Ur.) *Zbornik radova sa XXVIII Skupa Trendovi razvoja: "Univerzitetsko obrazovanje za privredu"* (str. 390-393). Kopaonik, Srbija: Univerzitet u Novom Sadu, Fakultet tehničkih nauka Novi Sad.
- Thapa, P., Akashe, S., & Bhattarai, H. (2023). Impact of Demographic Factors on Emotional Intelligence in Selected Organizations in the Kathmandu Valley. *International Journal of Management and Administration*, 7(13), 55-68.
- Tsukayama, E., Hyde, E., Yaden, D. B., & Kaufman, S. B. (2019). Svjetlost nasuprot mračnoj triadi ličnosti: suprotstavljanje dvaju vrlo različitih profila ljudske prirode. *Granice u psihologiji*, 10(467), 1664-1078.
- Zeigler-Hill, V., Southard, A. C., & Besser, A. (2014). Resource control strategies and personality traits. *Personality and Individual Differences*, 66, 118–123.
- Zuroff, D. C., Fournier, M. A., Patall, E. A., & Leybman, M. J. (2010). Steps toward an evolutionary personality psychology: Individual differences in the social rank domain. *Canadian Psychology*, 51, 58–66.
- Uzonwanne, F. C. (2014). Organizational Citizenship Behaviour and Demographic Factors among Oil Workers in Nigeria. *IOSR Journal Of Humanities And Social Science*, 119(8), 87-95.
- Van Dyne, L., Cummings, L. L. & Parks, J. M. (1995). Extra-role behaviors: In pursuit of construct and definitional clarity (a bridge over muddied waters).
- Staw, B. M., & Cummings, L. L. (Eds.). (1995). *Research in Organizational Behavior*, 17, 215–285. Greenwich: JAI Press.

- Wagner, J. A., & Hollenbeck, J. R. (2010). *Organizational behavior*. New York: Routledge Taylor & Francis.
- Wanxian, L., & Weiwu, W. (2007). A demographic study on citizenship behavior as in-role orientation. *Personality and Individual Differences*, 42(2), 225.
- 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.
- Wu, W., Wang, H., Zheng, C., & Wu, Y. J. (2019). Effect of Narcissism, Psychopathy, and Machiavellianism on Entrepreneurial Intention-The Mediating of Entrepreneurial Self-Efficacy. *Frontiers in psychology*, 10, 360.
- Yanna J.W, Colin G.Y., & Jacob B.H. (2011). Gender differences in personality across the ten aspects of the big five. *Frontiers in psychology*, 2:178.
- Yogun, A. E., & Miman, M. (2016). Impact of the demographic factors on the emotional Intelligence level: A research of the food and beverage sector. *International Journal of Business and Management*, 5(2), 17-25.
- Yoon, M. H. & Suh, J. (2003). Organizational citizenship behaviors and service quality as external effectiveness of contact employees. *Journal of Business Research* 56(8), 597–611.

VI PRILOZI

INVENTAR PERSONALNIH FAKTORA I ODGOVORNOG ORGANIZACIJSKOG PONAŠANJA

Poštovani,

hvala Vam što učestvujete u istraživanju koje ispituje personalne faktore odgovornog organizacijskog ponašanja zaposlenih u preduzećima u Bosni i Hercegovini. Učestvovanje u istraživanju je dobrovoljno, a dobijeni podaci će se koristiti za izradu doktorske disertacije. Molimo Vas da nam pomognete svojom saradnjom, odnosno iskrenim odgovorima na svaku tvrdnju ili pitanje. **Nema tačnih i pogrešnih odgovora u ovom istraživanju, svaki odgovor je tačan, ukoliko je iskren. Istraživanje je anonimno.**

UPITNIK SOCIO - DEMOGRAFSKIH FAKTORA		
Pol (zaokružite odgovor):	a) muško	b) žensko
Koliko imate godina (upišite broj svojih godina):		
Vaš stepen obrazovanja (zaokružite koju školu imate završenu):	a) osnovna škola ili manje b) zanat c) srednja škola d) visa škola e) visoka škola (fakultet) f) magistarski studij g) doktorski studij	
Vaše zanimanje (upišite naziv zanimanja):		
Koliko ukupno radnog staža imate (upišite broj godina radnog staža):		

TEST EMOCIONALNE INTELIGENCIJE

Molimo Vas da na svaku od ponuđenih tvrdnji odgovorite tako što ćete zaokružiti broj koji najviše odgovara vašem stepenu slaganja sa navedenom tvrdnjom. Brojevi pored tvrdnje znače: 1 - Uopšte se ne slažem; 2 - Neznatno se slažem; 3 - Neodlučan sam 4 - Uglavnom se slažem; 5 - U potpunosti se slažem.

Br.	Tvrđnja	1	2	3	4	5
1.	Odmah sam svjestan, čim izgubim kontrolu nad sobom.	1	2	3	4	5
2.	Mogu brzo promijeniti lose situacije.	1	2	3	4	5
3.	Uvijek se mogu motivisati da radim teške zadatke.	1	2	3	4	5
4.	Uvijek mogu sagledati stvari sa aspekta druge osobe.	1	2	3	4	5
5.	Ja sam izvrstan slušalac.	1	2	3	4	5
6.	Znam kad sam sretan.	1	2	3	4	5
7.	Nemam tvrdo srce.	1	2	3	4	5
8.	Obično mogu odrediti prioritete važnih aktivnosti u poslu.	1	2	3	4	5
9.	Odlično saosjećam sa tuđim problemom.	1	2	3	4	5

10.	Nikada ne prekidam razgovor drugih ljudi.	1	2	3	4	5
11.	Obično prepoznam kad sam pod stresom.	1	2	3	4	5
12.	Drugi ljudi rijetko mogu prepoznati moje raspoloženje.	1	2	3	4	5
13.	Uvijek ispunjavam rokove.	1	2	3	4	5
14.	Mogu prepoznati kad neko nije sretan.	1	2	3	4	5
15.	Dobro se prilagođavam različitim ljudima.	1	2	3	4	5
16.	Rijetko otrčim po savjet drugima.	1	2	3	4	5
17.	Nikada ne gubim vrijeme.	1	2	3	4	5
18.	Svjestan sam da sam emotivan.	1	2	3	4	5
19.	Mogu prepoznati da li se ljudi u timu slažu.	1	2	3	4	5
20.	Ljudi su za mene nezamjenjivi.	1	2	3	4	5
21.	Kada se osjećam tjeskobno, obično mogu objasniti razloge.	1	2	3	4	5
22.	Ljudi teške naravi me ne ljute.	1	2	3	4	5
23.	Nisam sklon prevarama.	1	2	3	4	5
24.	Obično mogu razumjeti ljude koji mi se teško obraćaju.	1	2	3	4	5
25.	Volim upoznavati nove ljudе i vidjeti šta ih navodi da iskorištavaju druge ljudе.	1	2	3	4	5
26.	Znam da nisam nerazuman/na.	1	2	3	4	5
27.	Svjesno mogu mijenjati stanje svoga uma ili raspoloženja.	1	2	3	4	5
28.	Vjerujem da najprije treba uraditi teške stvari.	1	2	3	4	5
29.	Drugi ljudi nisu teške naravi, već su različiti.	1	2	3	4	5
30.	Trebam različite saradnike kako bi moj posao bio zanimljiviji.	1	2	3	4	5
31.	Svjesnost vlastitih osjećanja za mene je vrlo važna u svakom trenutku.	1	2	3	4	5
32.	Ne dopuštam stresnim situacijama ili ljudima da utiču na mene kada odem s posla.	1	2	3	4	5
33.	Zadovoljstvo je vrlina kojoj težim.	1	2	3	4	5
34.	Mogu shvatiti kada sam nerazuman.	1	2	3	4	5
35.	Volim postavljati pitanja kako bih saznao šta je ljudima važno.	1	2	3	4	5
36.	Znam kada me neko uzinemiri ili naljuti.	1	2	3	4	5
37.	Rijetko se brinem za posao ili općenito za život.	1	2	3	4	5
38.	Vjerujem u svoju sadašnju aktivnost.	1	2	3	4	5
39.	Mogu razumjeti zašto moji postupci ponekad vrijedaju druge.	1	2	3	4	5
40.	Rad sa teškim ljudima je moj izazov da ih pobijedim.	1	2	3	4	5
41.	Mogu brzo prestati da se ljutim i da to ne utiče na mene.	1	2	3	4	5
42.	Mogu potisnuti svoja osjećanja kada je to potrebno.	1	2	3	4	5
43.	Uvijek se mogu motivisati, čak i kada se lose osjećam.	1	2	3	4	5
44.	Ponekad mogu vidjeti stvari i iz drugog ugla.	1	2	3	4	5
45.	Dobar/ra sam u pomirenju razlika između ljudi.	1	2	3	4	5
46.	Znam šta me čini sretnim/nom.	1	2	3	4	5
47.	Drugi često ne znaju kako se osjećam.	1	2	3	4	5
48.	Motivacija je za mene ključ uspjeha.	1	2	3	4	5
49.	Razlozi neslaganja su mi uvijek jasni.	1	2	3	4	5
50.	Uglavnom postižem solidan odnos sa saradnicima.	1	2	3	4	5

VELIKIH PET +2

Pred Vama se nalazi niz tvrdnji. Molimo Vas da procijenite u kojoj mjeri se slažete sa njima koristeći sljedeću skalu: **1 – Uopšte se ne slažem; 2 – Ne slažem se; 3- Niti se slažem, niti se ne slažem; 4-Uglavnom se slažem; 5- U potpunosti se slažem.**

Br.	Tvrđnja	1	2	3	4	5
1.	Nije pametno odavati svoje tajne.	1	2	3	4	5
2.	Ljudi neće pretjerano raditi, ukoliko ne moraju.	1	2	3	4	5
3.	Moraš učiniti šta god je potrebno da bi važne ljude pridobio/la na svoju stranu.	1	2	3	4	5
4.	Treba izbjegavati direktni konflikt sa drugima jer će ti možda biti potrebni u budućnosti.	1	2	3	4	5
5.	Pametno je imati na umu informacije koje možeš kasnije upotrijebiti protiv nekoga.	1	2	3	4	5
6.	Za osvetu treba odabrati pravi trenutak.	1	2	3	4	5
7.	Postoje stvari koje treba skrivati od ljudi jer ih oni ne trebaju znati.	1	2	3	4	5
8.	Treba se potruditi da ti imaš koristi od svojih planova, a ne drugi.	1	2	3	4	5
9.	Većina ljudi su naivčine.	1	2	3	4	5
10.	Ljudi me vide kao rođenog vođu.	1	2	3	4	5
11.	Mrzim biti u centru pažnje.	1	2	3	4	5
12.	Brojne grupne aktivnosti znaju biti dosadne bez mene.	1	2	3	4	5
13.	Znam da sam poseban/a jer mi svi to neprestano govore.	1	2	3	4	5
14.	Volim kad se upoznam sa važnim osobama.	1	2	3	4	5
15.	Neugodno mi je kad mi daju komplimente.	1	2	3	4	5
16.	Upoređivali su me sa slavnim osobama.	1	2	3	4	5
17.	Prosječna sam osoba.	1	2	3	4	5
18.	Insistiram na dobijanju poštovanja koje zaslužujem.	1	2	3	4	5
19.	Volim se osvetiti autoritetima.	1	2	3	4	5
20.	Izbjegavam opasne situacije.	1	2	3	4	5
21.	Osveta treba biti brza i okrutna.	1	2	3	4	5
22.	Ljudi često kažu da se ne znam kontrolisati.	1	2	3	4	5
23.	Istina je da mogu biti okrutan/na.	1	2	3	4	5
24.	Ljudi koji mi se zamjere uvijek zažale.	1	2	3	4	5
25.	Nikada nisam imao/la problema sa zakonom.	1	2	3	4	5
26.	Volim gubitnike imati na piku.	1	2	3	4	5
27.	Reći ću bilo šta kako bih dobio/la ono što želim.	1	2	3	4	5

KRATKA SKALA MRAČNE TRIJADE - SD3

Ovaj upitnik sadrži tvrdnje koje se odnose na osjećanja, mišljenja i ponašanja zajednička svim ljudima. Molimo Vas da zaokružite ili precrtate broj koji najviše odgovara Vašem stepenu slaganja sa navedenom tvrdnjom. Brojevi imaju sljedeće značenje: **1 - uopšte se ne slažem; 2 - uglavnom se ne slažem; 3 - nisam siguran; 4 - uglavnom se slažem; 5 - potpuno se slažem.**

Br.	Tvrđnja	1	2	3	4	5
------------	----------------	----------	----------	----------	----------	----------

1.	Veoma sam uporan.	1	2	3	4	5
2.	Često provociram druge.	1	2	3	4	5
3.	Pratim nova zbivanja u umjetnosti (muzika, film, književnost...).	1	2	3	4	5
4.	Družim se sa velikim brojem ljudi.	1	2	3	4	5
5.	Ja sam rođeni pobjednik.	1	2	3	4	5
6.	Lako se obeshrabrim.	1	2	3	4	5
7.	Za mene važi: ono što možeš da uradiš danas, ne ostavljaj za sutra.	1	2	3	4	5
8.	Često se podsmijavam drugima.	1	2	3	4	5
9.	Ja sam šarmantna osoba.	1	2	3	4	5
10.	Uživam da me se drugi plaše.	1	2	3	4	5
11.	Nije mi problem da prevarim nekog.	1	2	3	4	5
12.	Imam različita interesovanja.	1	2	3	4	5
13.	Ja sam mudra osoba.	1	2	3	4	5
14.	Može se reći da sam prgava osoba.	1	2	3	4	5
15.	Volim ljude.	1	2	3	4	5
16.	Mislim da sam veoma talentovan.	1	2	3	4	5
17.	Ja baš nemam sreće.	1	2	3	4	5
18.	Ja sam prijatna osoba.	1	2	3	4	5
19.	Često iskorišćavam druge.	1	2	3	4	5
20.	Bavim se mnogim zanimljivim stvarima u slobodno vrijeme.	1	2	3	4	5
21.	Stvoren sam za velika djela.	1	2	3	4	5
22.	Veoma sam marljiv i vrijedan.	1	2	3	4	5
23.	Često lažem.	1	2	3	4	5
24.	Uvijek ispunjavam sve svoje obaveze.	1	2	3	4	5
25.	Ja sam „teška“ osoba.	1	2	3	4	5
26.	Mislim da imam neke posebne kvalitete.	1	2	3	4	5
27.	Često se osjećam ogorčeno.	1	2	3	4	5
28.	Sve što počnem, to i završim.	1	2	3	4	5
29.	Volim da naredujem.	1	2	3	4	5
30.	Osjećam da je život nepravedan prema meni.	1	2	3	4	5
31.	Imam blagu narav.	1	2	3	4	5
32.	Ja sam nesrećna osoba.	1	2	3	4	5
33.	Veoma sam temeljan u onome što radim.	1	2	3	4	5
34.	Često me more tužne misli.	1	2	3	4	5
35.	Često protivrječim drugim ljudima.	1	2	3	4	5
36.	Sklon sam da odlažem obaveze.	1	2	3	4	5
37.	Volim svuda da zabadam nos.	1	2	3	4	5
38.	Pričljiv sam.	1	2	3	4	5
39.	Ja sam važna osoba.	1	2	3	4	5
40.	Nemaran sam kada su obaveze u pitanju.	1	2	3	4	5
41.	Često pobjesnim.	1	2	3	4	5
42.	Lako se iznervirram.	1	2	3	4	5
43.	Uglavnom sam dobro raspoložen.	1	2	3	4	5
44.	Volio bih da isprobam što više stvari u životu.	1	2	3	4	5

45.	Ja sam moćna osoba.	1	2	3	4	5
46.	Često sam zabrinut.	1	2	3	4	5
47.	Često se suprotstavljam mišljenju drugih.	1	2	3	4	5
48.	Pomalo spletkarim.	1	2	3	4	5
49.	Osjećam da mi nova saznanja obogaćuju život.	1	2	3	4	5
50.	Lako planem.	1	2	3	4	5
51.	Veoma sam srdačan.	1	2	3	4	5
52.	Neka umjetnička djela mogu u meni da pobude snažna osjećanja.	1	2	3	4	5
53.	Stalno se usavršavam i napredujem.	1	2	3	4	5
54.	Ja sam uticajna osoba.	1	2	3	4	5
55.	Ja sam vedra osoba.	1	2	3	4	5
56.	Često me muči osjećanje krivice.	1	2	3	4	5
57.	Veoma sam društven.	1	2	3	4	5
58.	Često tragam za informacijama o stvarima koje me zanimaju.	1	2	3	4	5
59.	Ja sam lijena osoba.	1	2	3	4	5
60.	Žudim za uzbudnjima i novinama.	1	2	3	4	5
61.	Često mislim da život nema smisla.	1	2	3	4	5
62.	Ponekad pomislim da sam jeziv čovjek.	1	2	3	4	5
63.	Ja sam kreativna osoba.	1	2	3	4	5
64.	Lako se zbližavam sa ljudima.	1	2	3	4	5
65.	Često ogovaram druge.	1	2	3	4	5
66.	Često smandrljam neki posao.	1	2	3	4	5
67.	Često se posvađam sa drugima.	1	2	3	4	5
68.	Imam veoma visoko mišljenje o sebi.	1	2	3	4	5
69.	Često osjećam tjeskobu.	1	2	3	4	5
70.	Pun sam energije.	1	2	3	4	5

UPITNIK ODGOVORNOG ORGANIZACIJSKOG PONAŠANJA (Coleman & Borman, 2000)

Tvrdnje koje slijede odnose se na različita ponašanja u radnoj sredini. Molimo Vas da za svaku tvrdnju procijenite koliko često ste se lično Vi u posljednjih godinu dana na poslu ponašali na opisan način. Odgovore dajete tako da uz svaku navedenu tvrdnju zaokružite jedan broj. **Brojevi pored tvrdnji znače:**

1- nikada; 2- rijetko; 3-ponekad; 4 – često; 5 – gotovo uvijek.

Rb .	Tvrdnja	Nika da	Rijet ko	Pone kad	Čes to	Goto vo uvije k
1.	Bio sam uporn entuzijasta u svom poslu.	1	2	3	4	5
2.	Ulagao sam dodatne napore da bih bolje obavljaо zadatke.	1	2	3	4	5
3.	Dobrovoljno sam izvršavaо zadatke koji nisu moj dio posla.	1	2	3	4	5

		1	2	3	4	5
4.	Pružao sam pomoć drugim članovima organizacije.					
5.	Saradivao sam sa drugim članovima organizacije.	1	2	3	4	5
6.	Slijedio sam organizacijska pravila i procedure.	1	2	3	4	5
7.	Prihvatao sam, podržavao ili branio ciljeve organizacije.	1	2	3	4	5
8.	Nesobično sam pomagao pojedinim članovima organizacije.	1	2	3	4	5
9.	Ponašao sam se savjesno u podržavanju organizacije.	1	2	3	4	5
10.	Održavao sam pozitivan stav prema organizaciji.	1	2	3	4	5
11.	Žalio sam se na uslove u organizaciji.	1	2	3	4	5
12.	Obaveštavao sam druge u organizaciji o predstojećim događajima, aktivnostima, akcijama i slično.	1	2	3	4	5
13.	Odgovorno sam učestvovao u radu organizacije.	1	2	3	4	5
14.	Pokazivao sam odanost organizaciji.	1	2	3	4	5
15.	Promovisao sam i branio organizaciju.	1	2	3	4	5
16.	Pokazivao sam poštovanje prema organizacijskim pravilima i organizacijskoj politici.	1	2	3	4	5
17.	Nastojao sm se uskladiti sa drugima kako bih postao dio organizacije.	1	2	3	4	5
18.	Naporno sam radio angažujući dodatnu snagu.	1	2	3	4	5
19.	Odgovorno sam se uključivao na sastancima i drugim aktivnostima.	1	2	3	4	5
20.	Angažovao sam se na ličnom razvoju kako bih poboljšao svoju efikasnost u poslu.	1	2	3	4	5
21.	Bio sam uključen u aktivnosti koje donose korist organizaciji.	1	2	3	4	5
22.	Bio sam uključen u aktivnosti koje donose korist pojedincima u organizaciji.	1	2	3	4	5
23.	Pomagao sam saradnicima u rješavanju ličnih problema.	1	2	3	4	5
24.	Obezbjedivao sam dodatne usluge ili pomoć klijentima.	1	2	3	4	5
25.	Predlagao sam poboljšanja u načinu rada, administraciji ili samoj organizaciji posla.	1	2	3	4	5
26.	Ostao sam uz organizaciju uprkos teškoćama i teškim uslovima.	1	2	3	4	5
27.	Pokazivao sam posvećenost poslu.	1	2	3	4	5

UPITNIK OOP PLUS

R.b.	Tvrđnja	Nikada	Rijetko	Ponekad	Često	Gotovo uvijek
------	---------	--------	---------	---------	-------	---------------

		1	2	3	4	5
1.	Pomagao sam da se završe potrebni poslovi u opravdanom odsustvu nekog od radnika.					
2.	Preuzimao sam inicijativu za pomoć novozaposlenim kolegama iako to nije moj posao.	1	2	3	4	5
3.	Na vrijeme sam dolazio na posao i sa pauza.	1	2	3	4	5
4.	Nisam se žalio na radne zadatke.	1	2	3	4	5
5.	Nastojao sam izvući i uraditi najbolje za organizaciju čak i kada su postojali problemi.	1	2	3	4	5
6.	Bio sam ljubazan u komunikaciji sa kolegama.	1	2	3	4	5

Molimo Vas da iskažete svoj **stav prema postavljanju sigurnosnih kamera u prostorije radne organizacije** tako što ćete zaokružiti broj ispred odgovora koji je u skladu sa Vašim stavom.

1. Ne podržavam

2. Nemam stav, svejedno mi je

3. Podržavam

Hvala na saradnji!