Uloga integriteta, mračne trijade i emocionalne kompetentnosti u objašnjenju nepoželjnog organizacijskog ponašanja

Richter, Karla

Master's thesis / Diplomski rad

2020

Degree Grantor / Ustanova koja je dodijelila akademski / stručni stupanj: **University of Zagreb, Faculty of Croatian Studies / Sveučilište u Zagrebu, Fakultet hrvatskih studija**

Permanent link / Trajna poveznica: https://urn.nsk.hr/urn:nbn:hr:111:094789

Rights / Prava: In copyright / Zaštićeno autorskim pravom.

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

SVEUČILIŠTE U ZAGREBU
HRVATSKI STUDIJI
UNIVERSITY OF ZAGREB
CENTER FOR CROATIAN STUDIES

Repository / Repozitorij:

Repository of University of Zagreb, Centre for Croatian Studies

zir.nsk.hr

dabar
DIGITALNI AKADEMSKI ARHIVI I REPOZITORIJI

SVEUČILIŠTE U ZAGREBU
FAKULTET HRVATSKIH STUDIJA

Karla Richter

ULOGA INTEGRITETA, MRAČNE TRIJADE I EMOCIONALNE KOMPETENTNOSTI U OBJAŠNJENJU NEPOŽELJNOG ORGANIZACIJSKOG PONAŠANJA

DIPLOMSKI RAD

Zagreb, 2020.

SVEUČILIŠTE U ZAGREBU
FAKULTET HRVATSKIH STUDIJA
ODSJEK ZA PSIHOLOGIJU

KARLA RICHTER

ULOGA INTEGRITETA, MRAČNE TRIJADE I EMOCIONALNE KOMPETENTNOSTI U OBJAŠNJENJU NEPOŽELJNOG ORGANIZACIJSKOG PONAŠANJA

DIPLOMSKI RAD

Mentor: doc. dr. sc. Maša Tonković Grabovac

Zagreb, 2020.

Uloga integriteta, mračne trijade i emocionalne kompetentnosti u objašnjenju nepoželjnog organizacijskog ponašanja

Sažetak

Nepoželjno organizacijsko ponašanje dobrovoljno je ponašanje koje krši organizacijske norme te posljedično predstavlja prijetnju dobrobiti organizacije i njezinih članova. S obzirom na izrazito nepovoljne posljedice koje ono može imati, ne samo za organizaciju već i njezine zaposlenike, od iznimne je važnosti pravovremeno prepoznavanje antecedenata devijantnog ponašanja u radnom okruženju. Stoga je ovo je istraživanje usmjereno na integritet, mračnu trijadu, emocionalnu kompetentnost te nepoželjno organizacijsko ponašanje, kako bi se produbile spoznaje o dispozicijskim uzrocima radnog devijantnog ponašanja. Povrh toga, u cilju je bilo ispitati mogućnost predviđanja interpersonalne i organizacijske devijantnosti na temelju integriteta, mračne trijade te emocionalne kompetentnosti. U pripadnom online istraživanju sudjelovalo je 108 zaposlenih osoba u Republici Hrvatskoj, pri čemu su od upitnika primijenjeni Hrvatski test integriteta, Kratki upitnik mračne trijade, Upitnik emocionalne kompetentnosti, Upitnik nepoželjnog organizacijskog ponašanja te su prikupljeni osnovni socio-demografski podatci sudionika. Dobiveni rezultati upućuju na negativnu povezanost mjera integriteta i nepoželjnog organizacijskog ponašanja, kao i na pozitivnu povezanost psihopatije i nepoželjnog organizacijskog ponašanja. Nasuprot pretpostavkama, makijavelizam i narcizam, kao ni emocionalna kompetentnost, nisu značajno povezani s mjerama nepoželjnog organizacijskog ponašanja. Nadalje, na temelju provedenih hijerarhijskih regresijskih analiza zaključujemo da u ovoj kombinaciji prediktora isključivo integritet pruža jedinstveni doprinos u objašnjenju varijance interpersonalne i organizacijske devijantnosti, dok se mračna trijada i emocionalna kompetentnosti nisu pokazali značajnim prediktorima povrh prethodnih blokova. Dobiveni nalazi potiču primjenu testova integriteta u selekciji kandidata za posao.

Ključne riječi: nepoželjno organizacijsko ponašanje, integritet, mračna trijada, emocionalna kompetentnost, interpersonalna devijantnost, organizacijska devijantnost

The role of integrity, dark triad and emotional comptence in explaining counterproductive work behavior

Abstract

Counterproductive work behavior is a voluntary behavior that violates organizational norms and, therefore, threatens the well-being of an organization and/or its members. Considering its harmful consequences, it is extremely important to recognize the antecedents of deviant work behavior. In order to provide a better understanding of the dispositional precursors of the work deviant behavior, we focused on examining the relationship between integrity, dark triad, emotional competence and counterproductive work behavior. Moreover, the aim of this research was also to explore the extent to which integrity, dark triad and emotional competence may explain the counterproductive work behavior. The study involved 108 employees from Croatia. The online questionnaire included Croatian Integrity Test, Short Dark Triad Scale, Emotional skills and competence questionnaire and Workplace deviance scale. The socio-demographic data was also collected. The results revealed a significant negative relationship between integrity and counterproductive work behavior, as well as a positive relationship between psychopathy and counterproductive work behavior. On the contrary, neither machiavellianism and narcissism nor emotional competence showed significant relationships with the two measures of counterproductive work behavior. Furthermore, in accordance with conducted hierarchical regression analyses, we have concluded that only integrity has a unique contribution in explaining the variance of interpersonal and organizational deviance, while dark triad and emotional competence have not shown to be significant predictors above and beyond the two previous blocks of predictor variables. However, the results confirmed the importance of integrity tests in organizations' selection procedures.

Key words: counterproductive work behavior, integrity, dark triad, emotional competence, interpersonal deviance, organizational deviance

Sadržaj

1. Uvod ... 2
1.1 Nepoželjno organizacijsko ponašanje ... 2
1.2. Integritet ... 3
1.3. Mračna trijada ... 5
1.3.1. Makijavelizam ... 6
1.3.2. Narcizam ... 6
1.3.3. Psihopatija ... 7
1.4. Emocionalna kompetentnost ... 9
2. Ciljevi i problemi istraživanja ... 12
3. Metoda ... 13
3.1. Sudionici ... 13
3.2. Instrumenti ... 13
3.2.1. Upitnik nepoželjnog organizacijskog ponašanja ... 13
3.2.2. Hrvatski test integriteta ... 14
3.2.3. Kratki upitnik mračne trijade ... 14
3.2.4. Upitnik emocionalne kompetentnosti ... 15
3.3. Postupak ... 15
4. Rezultati ... 16
5. Rasprava ... 21
5.1. Metodološka ograničenja i prijedlozi za buduća istraživanja ... 26
5.2. Teorijske i praktične implikacije ... 30
6. Zaključak ... 31
7. Literatura ... 32

1. Uvod

U posljednjih nekoliko desetljeća tema nepoželjnog organizacijskog ponašanja, odnosno devijantnog radnog ponašanja, postaje predmet interesa mnogih organizacija, ali i istraživača (Penney i Spector, 2002). Od iznimne je važnosti za organizaciju da istraživači i praktičari prepoznaju ne samo ponašanje koje doprinosi njezinoj dobrobiti, već i ono koje joj šteti. Nepoželjna organizacijska ponašanja dovode do brojnih negativnih ishoda, a prvenstveno je riječ o velikim financijskim gubitcima, smanjenju produktivnosti, uništavanju slike organizacije i tome slično (Bowling i Gruys, 2010). Međutim, nepovoljna radna okolina neizravno može imati ozbiljne posljedice i na mentalno i tjelesno zdravlje zaposlenika, kod kojih se može primijetiti manjak zadovoljstva poslom te povećani stres (Bowling i Gruys, 2010; Cohen, 2016). Na temelju prethodno navedenih činjenica, razvidna je važnost prepoznavanja i uklanjanja neželjenih ponašanja u radnom okruženju, bila ona usmjerena prema samoj organizaciji ili pak prema ostalim zaposlenicima.

1.1 Nepoželjno organizacijsko ponašanje

Nepoželjno organizacijsko ponašanje može se definirati kao „dobrovoljno ponašanje koje krši organizacijske norme te time posljedično predstavlja prijetnju dobrobiti organizacije i njezinih članova“ (Robinson i Bennett, 1995; str. 556). Naglasak je na dobrovoljnom ponašanju jer zaposlenici u toj situaciji svjesno krše očekivane organizacijske norme ili im se ne žele prilagoditi. Bennett i Robinson (2000) su, u pokušaju integracije raznih devijantnih radnih ponašanja, predložile opću podjelu na interpersonalnu i organizacijsku devijantnost. Pritom utvrđuju da se nepoželjna radna ponašanja protežu od manje ozbiljnih do onih iznimno ozbiljnih i štetnih. Povrh toga, Robinson i Bennett (1995) razlikuju četiri kategorije, koje predstavljaju različite no međusobno povezane tipove devijantnog ponašanja. Devijantnost učinka usmjerena je prema organizaciji, a odnosi se na minimalno ulaganje napora u izvršavanje zadataka, npr. raniji odlazak s posla, uzimanje neodobrenih pauza te namjerno odugovlačenje u poslu. Zatim, devijantnost prema organizacijskom vlasništvu pripada vrlo ozbiljnom devijantnom ponašanju, pri čemu zaposlenik prisvaja ili oštećuje vlasništvo ili imovinu organizacije bez dopuštenja. Dimenziji interpersonalne devijantnosti pripada politička devijantnost, koja se odnosi na uključivanje u socijalne interakcije koje drugu osobu stavljaju u osobni ili politički nepovoljan položaj. Nasuprot tome, agresivno i hostilno ponašanje prema drugim zaposlenicima, poput seksualnog uznemiravanja, fizičkog i/ili verbalnog nasilja te općeg ugrožavanja kolega, na ozbiljniji način može biti ugrožavajuće za organizaciju. Osim toga, Robinson i Bennett (1995) predlažu da različite varijable

objašnjavaju različite tipove radne devijantnosti. Konkretno, organizacijske varijable, poput nejednakosti i grupnih normi, vjerojatnije će utjecati na devijantnost usmjerenu na izravnu štetu same organizacije, dok će individualne varijable, primjerice niski moralni standardi, djelovati na interpersonalnu devijantnost.

S obzirom na nepovoljan utjecaj radnih devijantnih ponašanja, sve se više istraživača usmjerava na proučavanje njihovih antecedenata, koji uključuju individualna te situacijska obilježja (Fine, Horowitz, Weigler i Basis, 2010). Većina se istraživača usmjerava na okolinska obilježja u predviđanju nepoželjnog organizacijskog ponašanja, kao što su organizacijska nejednakost, organizacijske norme, prisutnost različitih stresora, kršenje psihološkog ugovora itd. (Galić, Tonković Grabovac, Gotvald i Jerneić, 2016; Penney i Spector, 2005; Penney i Spector, 2002). Drugi se dio istraživača pak usmjerava na osobna obilježja koja mogu povećati sklonosti prema takvim ponašanjima, poput niskih moralnih standarda i smanjene savjesnosti, traženja uzbuđenja, implicitne agresivnosti, dispozicijske samokontrole i tome slično (Bennet i Robinson, 2000; Galić, Ružojčić, Jerneić i Tonković Grabovac, 2018; Penney i Spector, 2002; Robinson i Bennett, 1995). Većina ih se tada u selekcijske svrhe oslanja na različite upitnike ličnosti, dok se u istraživanjima koriste i testovi integriteta, kao i manje tradicionalne osobine ličnosti. Osim što razumijevanje odnosa između osobina ličnosti i nepoželjnog organizacijskog ponašanja omogućuje razvijanje boljih strategija selekcije pri zapošljavanju, ono dovodi i do manjeg pada produktivnosti te izbjegavanja potencijalnih budućih sukoba (DeShong, Grant i Mullins-Sweatt, 2015).

1.2. Integritet

U području organizacijske psihologije i upravljanja ljudskim potencijalima mnogo se pažnje pridaje upravo temi integriteta. Integritet predstavlja složeni koncept koji obuhvaća poštivanje socijalnih normi, izbjegavanje devijantnih ponašanja te sklonost pravdi i poštenju (Connelly, Lilienfeld i Schmeelk, 2006). Budući da je integritet ključna odrednica povjerenja u organizacijama, kao i ponašanja na radnom mjestu, učestalo se koristi kao prediktor nepoželjnog organizacijskog ponašanja (Becker, 1998; Camara i Schneider, 1994; Ones i Viswesvaran, 2001). Testovi integriteta kao psihologijski instrumenti u uporabi su od 1940-ih godina, a do njihova korištenja došlo je zbog kritika u vezi s uporabom poligrafa u kontekstu selekcijskog postupka (Ones i Viswesvaran, 2001; Sackett, Burris i Callahan, 1989). Njima se ispituju stavovi o različitim devijantnim ponašanjima i reakcijama na hipotetske situacije koje uključuju takvo ponašanje, budući da se polazi od pretpostavke da se „poštene“ osobe razlikuju od „nepoštenih“ u percepcijama integriteta na poslu (Ryan i sur., 1997). Povrh toga,

testovi integriteta nerijetko se koriste i kao prediktori radne uspješnosti (Ones i Viswesvaran, 2001). Štoviše, Schmidt i Hunter (1998) provevši opsežnu meta-analizu zaključuju kako oni predstavljaju najbolju dopunu testovima inteligencije u predviđanju opće radne uspješnosti, kao i uspješnosti u osposobljavanju.

Dakle, testovi integriteta konstruirani su upravo s ciljem predviđanja nepoželjnog organizacijskog ponašanja. Sackett i suradnici (1989) razlikuju dvije vrste testova integriteta – očite i prikrivene. Očitim se testovima integriteta (engl. *overt integrity tests*) izravno ispituju stavovi prema krađi i ostalim oblicima nepoželjnog ponašanja. To obuhvaća uvjerenja o učestalosti i opsegu krađe zaposlenika, percepciju lakoće krađe te racionalizaciju takvih nepoželjnih ponašanja. Povrh toga, očiti testovi integriteta usmjereni su i na priznavanje krađe i ostalih devijantnih ponašanja u smislu izjava o učestalosti i opsegu pojedinčeve vlastite uključenosti u takva ponašanja (Sackett, 1994). S druge strane, testovi temeljeni na ličnosti (engl. *personality-based integrity tests*) sadrže širi fokus i nisu eksplicitno usmjereni na krađu. Pritom uključuju čestice koje se odnose na savjesnost, pouzdanost, konformizam, traženje uzbuđenja i preuzimanje rizika, hostilnost i slično, a koje su empirijski povezane s nepoželjnim organizacijskim ponašanjem (Sackett, 1994). Osim što je pretpostavka da će se osobe koje su se prethodno upuštale u devijantno ponašanje vjerojatno tako ponašati i u budućnosti, Van Iddekinge, Roth, Raymark i Odle-Dusseaum (2012) naglašavaju i važnost stavova prema uključivanju i općenito ponašanjima prikazanima u testovima temeljenima na ličnosti – pretpostavka je da su pojedinci koji imaju pozitivne stavove o nepoštenim radnjama, racionaliziraju ih ili su uvjerenja da je većina ljudi donekle nepoštena također skloniji devijatnim ponašanjima. Povrh toga, Ryan i suradnici (1997) zaključuju da se osobe različitih razina integriteta razlikuju u percepcijama poštenih i nepoštenih ponašanja i situacija u radnoj okolini. Preciznije, „nepošteni“ sudionici percipirali su ponašanja u suženijem rasponu nego „pošteni“, pri čemu su nepoštena ponašanja procjenjivali kao poštenija, a poštena kao manje poštena nego pojedinci koji su imali visok rezultat na očitom testu integriteta.

Dosadašnja su istraživanja utvrdila da testovi integriteta predviđaju brojna neželjena eksternalizirajuća ponašanja (Ones i sur., 2012). Na temelju više od 600 koeficijenata kriterijske valjanosti Ones, Viswesvaran i Schmidt (1993) zaključuju da testovi integriteta imaju značajnu opću valjanost, te da su značajni u predviđanju radne uspješnosti, kao i nepoželjnog organizacijskog ponašanja, poput krađe, apsentizma i nedisciplinranog ponašanja. Njihovi nalazi ukazuju na to da su obje vrste testova integriteta povezane ne samo sa samoprocjenama nepoželjnih organizacijskih ponašanja, već i s vanjskim mjerama.

Također, Van Iddekinge i suradnici (2012) proveli su meta-analizu na 104 istraživanja, odnosno 134 nezavisna uzorka s ciljem provjere kriterijske valjanosti testova integriteta. Utvrdili su povezanost između testova integriteta i nepoželjnog organizacijskog ponašanja, uz umjereno visoke vrijednosti kriterijske valjanosti. Što se tiče nekih konkretnih devijantnih radnih ponašanja, rezultati istraživanja koje su proveli Ones i suradnici (2003) indiciraju da uporaba testova integriteta u selekcijskim postupcima može dovesti do smanjenja apsentizma u organizacijama, pri čemu oni temeljeni na osobinama ličnosti pokazuju veću prediktivnu valjanost u odnosu na očite testove integriteta. Marcus, Lee i Ashton (2007) na uzorku su kanadskih i njemačkih zaposlenika i studenata primijenili njemačku i američku verziju očitih i prikrivenih testova integriteta te zaključili da oni konzistentno pokazuju značajnu negativnu povezanost s nepoželjnim organizacijskim ponašanjima. Valja napomenuti kako kod njih očiti testovi integriteta u oba uzorka pokazuju snažniju povezanost s nepoželjnim ponašanjem nego prikriveni testovi. Nadalje, Fine i suradnici (2010) u istraživanju su koristili isključivo očiti test integriteta te utvrdili umjerenu negativnu povezanost s ozbiljnijim nepoželjnim organizacijskim ponašanjem na uzorku svih zaposlenika jedne veće organizacije. Pritom su istaknuli važnost i moderatorskih utjecaja situacijskih varijabli, poput organizacijskih normi i mjera sigurnosti te angažman samih zaposlenika.

1.3. Mračna trijada

Posljednjih se desetljeća sve više istraživača bavi odnosom između osobina ličnosti i nepoželjnih organizacijskih ponašanja, no većina ih se zadržava na onim tradicionalnim osobinama ličnosti obuhvaćenim petfaktorskim modelom ličnosti. Međutim, na temelju postojećih istraživanja donesen je zaključak kako je proučavanje „mračne strane“ organizacije jednako važno kao i proučavanje one „svjetlije“ strane, a pritom se pruža drukčiji okvir u objašnjenju radnih ponašanja (Baloch, Meng, Xu, Cepeda-Carrion i Bari, 2017; Wu i LeBreton, 2011). Budući da se polazi od pretpostavke da devijantna radna ponašanja mogu biti posljedica aberantnih osobina ličnosti, „mračna strana“ osobnosti privlači sve više pozornosti u organizacijskom kontekstu (Wu i LeBreton, 2011).

Sam pojam mračne trijade u psihologijsku literaturu uvode Paulhus i Williams (2002) kako bi obuhvatili te ujedno opisali tri već postojeće socijalno averzivne osobnosti: makijavelizam, subklinički narcizam te subkliničku psihopatiju. Autori su pošli od ideje zajedničkog proučavanja tih triju osobina, zaključivši da se isključivo na taj način mogu razjasniti njihove razlike. Tako su s ciljem njihova mjerenja Jones i Paulhus (2013) razvili Kratki upitnik mračne trijade. Važno je naglasiti da su u pitanju subkliničke osobine; drugim

riječima, mračna osobnost nalazi se negdje između „normalne“ osobnosti i kliničke patologije (Spain, Harms i LeBreton, 2013). Svaka je od njih višedimenzionalna te predstavlja jedinstvenu konstelaciju različitih osobina (Wu i LeBreton, 2011). Iako su različiti, navedeni konstrukti dijele određena obilježja. Naime, njihove su osobine u uskoj vezi prvenstveno s načinom komunikacije, a pojedinci s visokim razinama mračne trijade imaju tendenciju biti bezosjećajni, sebični te zlonamjerni u interpersonalnim odnosima (Paulhus i Williams, 2002).

1.3.1. Makijavelizam

Koncept makijavelizma unutar ličnosti temelji se na političkim načelima talijanskog političara i pisca Niccola Machiavellija izraženima u njegovu djelu „Vladar“ (O'Boyle i sur., 2012). Makijavelizam prvenstveno odražava želju za moći, pri čemu osoba posjeduje niske razine moralnosti te se koristi manipulativnim i neetičkim taktikama u postizanju svojih ciljeva (Paulhus i Williams, 2002; Jones i Paulhus, 2013). Drugim riječima, spremni su učiniti sve kako bi postigli što žele, pa tako nerijetko manipuliraju drugim ljudima i protiv njihova interesa. No unatoč tome, njihova želja za manipulacijom ne podudara se nužno sa stvarnom sposobnošću za to, a u ekstremno negativne oblike antisocijalnog ponašanja ne uključuju se toliko često (O’Boyle, Forsyth, Banks, McDaniel, 2012). No, riječ je o bezosjećajnim i proračunatim osobama kojima nedostaje empatije, a koje istovremeno pokazuju sklonost prema osveti i laganju (Wu i LeBreton, 2011). Nadalje, u interakciji s drugima iskazuju niske razine afekta, imaju poteškoće u identificiranju vlastitih emocija, a nerijetko im nedostaju osnovne interpersonalne vještine. U kontekstu radnog okruženja, Dahling, Whitaker i Levy (2009) pokazali su da su makijavelisti skloni negativnim stavovima prema poslu, a pokazuju niže razine zadovoljstva poslom te visoke razine stresa na poslu.

1.3.2. Narcizam

Nadalje, konstrukt subkliničkog narcizma potječe od Raskinova i Hallova (1979, prema Paulhus i Williams, 2002) pokušaja razlikovanja tzv. „normalnog“ narcizma i kliničkog poremećaja osobnosti prema Dijagnostičkom i statističkom priručniku za duševne bolesti. Glavna obilježja subkliničkog narcizma jesu grandiozna percepcija vlastite ličnosti te želja za iskorištavanjem drugih (Jones i Paulhus, 2013; Wu i LeBreton, 2011). Osjećaj grandioznosti uzrokuje osjećaj privilegiranosti, što može dovesti do agresivnog ponašanja u slučaju kad im je ego u opasnosti. Budući da druge promatraju kao suparnike i često su bezobzirni, takve osobe rijetko održavaju uspješne interpersonalne odnose (Wu i LeBreton, 2011). Uzevši u obzir da narcisoidne osobe više cijene kompetitivnost nego suradnju, to može biti pogubno kad je riječ o timskom radu, stoga Judge, LePine i Rich (2006) ističu da

narcizam može biti važan u objašnjavanju nekih organizacijskih ponašanja. Naime, Jonason, Slomski i Partyka (2012) naglašavaju da je narcizam povezan s pretjeranom potrebom za moći te posljedično i neetičkim ponašanjem kod, primjerice, menadžera. S druge strane, budući da narcisti ulažu više truda kako bi impresionirali nadređene te istovremeno promovirali sebe, moguće je da upravo iz tog razloga brže postižu promaknuća na poslu. Stoga neki istraživači čak predlažu da narcizam može biti od koristi i organizaciji kao cjelini (O'Boyle i sur., 2012).

1.3.3. Psihopatija

Posljednju sastavnicu mračne trijade čini psihopatija na subkliničkoj razini, čija ključna obilježja obuhvaćaju deficite u afektu i samokontroli te visoku impulzivnost i traženje uzbuđenja (Jones i Paulhus, 2013). Pojedinci visoko na crti psihopatije bezosjećajni su, zbog čega nerijetko imaju poteškoće s održavanjem dugoročnih interpersonalnih odnosa (Paulhus i Williams, 2002; Wu i LeBreton, 2011). Povrh toga, karakteriziraju ih snižene razine empatije i anksioznosti te smanjenog osjećaja krivnje i žaljenja (Wu i LeBreton, 2011). Prema Cohenu (2016), osobe visoko na crti psihopatije iskazuju antisocijalne tendencije te manjak brige o drugima, kao i o socijalnim normama. Iz tog razloga korporativni psihopati mogu biti vrlo destruktivni za organizaciju, kao i za ljude s kojima surađuju (Boddy, 2010). Međutim, kao što je to slučaj s makijavelistima i narcistima, neke osobe s psihopatskim tendencijama mogu itekako biti uspješne u poslovnom okruženju, posebice ako njihov opis posla zahtijeva racionalan i „hladan“ pristup. Drugim riječima, uzevši u obzir njihovu sklonost preuzimanju rizika, kontinuiranu usmjerenost na postignuća (iako često nauštrb drugih) te socijalne vještine poput karizmatičnosti, mogu biti od koristi u korporativnim okolinama i pozicijama koje zahtijevaju takve osobine. Ipak, njihova impulzivna destruktivnost te smanjene inhibicije vjerojatnije će povećati sklonost krađi i sabotažama, kao što će bezobzirnost prema drugima povećati sklonosti uključivanju u interpersonalna devijantna ponašanja (O'Boyle i sur., 2012).

Ukoliko se osvrnemo na dosadašnja istraživanja, ona dosljedno upućuju na pozitivnu povezanost između osobina mračne trijade i brojnih oblika nepoželjnih organizacijskih ponašanja (Amir i Malik, 2016; Baloch i sur., 2017; Bennett i Robinson, 2000; DeShong i sur., 2015; Grijalva i Newman, 2015; Judge i sur., 2006; O'Boyle i sur, 2012; Palmer, Komarraju, Carter i Karau, 2017; Özsoy, 2018; Penney i Spector, 2002; Scherer, Baysinger, Zolynsky i LeBreton, 2013). Neki su se istraživači usmjerili na proučavanje moderatorskih utjecaja na spomenuti odnos, pa tako Palmer i suradnici (2017) naglašavaju važnost percipirane organizacijske podrške te zaključuju da pojedinci visoko na osobinama mračne

trijade izvještavaju o manjem uključivanju u devijantno radno ponašanje u situacijama visoke percepcije organizacijske podrške. Unatoč tom moderatoru, autori ipak naglašavaju da osobe s visokim razinama na ljestvicama osobina mračne trijade imaju veću tendenciju upuštanja u ponašanja kao što su sabotaža, apsentizam, devijantnost učinka, krađa i nasilje. Osim toga, Baloch i suradnici (2017) otkrili su izravnu vezu između mračne trijade i nepoželjnog organizacijskog ponašanja, kao i još snažniju neizravnu, odnosno djelomično posredovanu pojedinčevom percepcijom organizacijskih politika. Stoga autori predlažu da se kontroliranjem i poboljšanjem percepcije organizacijske politike mogu minimalizirati potencijalna nepoželjna ponašanja uzrokovana mračnom trijadom. Nadalje, O'Boyle i suradnici (2012) su, provevši meta-analizu na 245 nezavisnih uzoraka istraživanja provedenih u rasponu od 1951. do 2011. godine, utvrdili da mračna trijada objašnjava umjerenu količinu varijance nepoželjnih organizacijskih ponašanja. Slijedom navedenog, zaposlenici visoko na osobinama mračne trijade češće se upuštaju u devijantna radna ponašanja, pri čemu je taj odnos najizraženiji kod zaposlenika visoko na crti narcizma, a najslabiji kod osoba visoko na crti psihopatije. Između ostalog, autori ukazuju na to da su dobivene povezanosti moderirane kontekstualnim faktorima, poput autoriteta i kulture. Točnije, odnos između psihopatije i nepoželjnog organizacijskog ponašanja oslabljen je u situacijama visokog stupnja autoriteta. Povrh toga, utvrđena je slabija povezanost narcizma i nepoželjnog organizacijskog ponašanja u kulturama koje njeguju kolektivističke vrijednosti. Neki su se istraživači usmjerili samo na pojedine koncepte mračne trijade, pa su tako Grijalva i Newman (2015) ažurirali meta-analizu O'Boylea i suradnika (2012) obuhvativši dodatna istraživanja kako bi rasvijetlili odnos između narcizma i nepoželjnog organizacijskog ponašanja. Konkretno, utvrdili su da je narcizam snažan prediktor nepoželjnog organizacijskog ponašanja, čak i nakon kontroliranja Velikih pet osobina ličnosti. Autori također naglašavaju moderatorski učinak unutargrupnog kolektivizma, na što su prethodno upozorili O'Boyle i suradnici (2012). U istom radu objavljuju i rezultate *online* studije, u kojoj podrobnije dovode u pitanje odnos pojedinih faceta narcizma i nepoželjnog organizacijskog ponašanja. Preciznije, nalaze da je faceta *vodstvo/autoritet* negativno povezana, a faceta *povlašteno pravo/iskorištavanje* pozitivno povezana s nepoželjnim organizacijskim ponašanjem. Prema tome, nije iznenađujuće da ukupni narcizam nije pokazao značajnu povezanost sa spomenutim kriterijem. Povrh toga, Judge i suradnici (2006) u istraživanje su, osim samoprocjena devijantnog radnog ponašanja, uključili i procjene vanjskih promatrača. Zaključili su kako je narcizam pozitivno povezan s obje vrste procjena nepoželjnog organizacijskog ponašanja, međutim veličina učinka narcizma snažnija je kad se u obzir uzmu procjene drugih nego samoprocjene. Nadalje,

Penney i Spector (2002) također ukazuju na pozitivnu povezanost narcizma i nepoželjnog organizacijskog ponašanja, pri čemu je primijećena posredujuća uloga osobine ljutnje. Pokazalo se da osobe visoko na crti narcizmu češće doživljavanju ljutnju i češće se upuštaju u nepoželjna organizacijska ponašanja nego osobe nisko na crti narcizma. Što se tiče makijavelizma, Bennett i Robinson (2000) pronalaze da je on pozitivno povezan s nepoželjnim organizacijskim ponašanjem, pri čemu je taj odnos nešto snažniji s interpersonalnom devijantnošću nego s organizacijskom. Slično utvrđuju Amir i Malik (2016), pri čemu nalaze da je makijavelizam najsnažnije povezan s nasiljem. Konačno, u kontekstu subkliničke psihopatije, Scherer i suradnici (2013) u dvije su studije na različitim uzorcima utvrdili da ona značajno doprinosi objašnjenju varijance nepoželjnog organizacijskog ponašanja, i to povrh Petfaktorskog modela ličnosti.

1.4. Emocionalna kompetentnost

Područje emocionalne inteligencije već je desetljećima jedno od velikih interesa istraživača u području psihologije, a započelo je idejom da pojedinci posjeduju sposobnost rezoniranja o emocijama te uporabe emocija kako bi učinkovitije razmišljali i postupali (Mayer, Salovey i Caruso, 2008). Prvi korijeni mogu se uočiti u pojmu „socijalna inteligencija“, koji je 1920. skovao E. L. Thorndike kako bi opisao „sposobnost razumijevanja drugih i mudrog djelovanja u međuljudskim odnosima“ (Petrides, Frederickso i Furnham, 2004; str. 277). Još je snažniji bio utjecaj Gardnerovih koncepata interpersonalne i intrapersonalne inteligencije, koji su poslužili kao osnova za pojavu konstrukta emocionalne inteligencije (Takšić, Mohorić i Munjas, 2006; Petrides i sur., 2004). Iako su Mayer i Salovey najzaslužniji za znanstveno vrednovanje samog konstrukta, pojam emocionalne inteligencije popularizirao je Daniel Goleman tek 1995. godine objavljivanjem knjige “Emocionalna inteligencija – zašto je važnija od kvocijenta inteligencije” (Takšić i sur., 2006). Mayer i Salovey (1997, prema Takšić i sur., 2006; str. 731-732) konstrukt konceptualiziraju kao set sposobnosti, navodeći da emocionalna inteligencija uključuje „sposobnosti brzog zapažanja, procjene i izražavanja emocija; sposobnost uviđanja i generiranja osjećaja koji olakšavaju mišljenje; sposobnosti razumijevanja emocija i znanje o emocijama; i sposobnost reguliranja emocija u svrhu promocije emocionalnog i intelektualnog razvoja.“

Međutim, mnogi se istraživači susreću s poteškoćama u konceptualizaciji emocionalne inteligencije. Preciznije, osim kao sposobnost, ona se može promatrati i kao osobina ličnosti, no ti se pojmovi konceptualno razlikuju. Emocionalna inteligencija kao osobina ličnosti odnosi se na „konstelaciju bihevioralnih dispozicija i samopercepcija o pojedinčevoj

sposobnosti prepoznavanja, procesuiranja te uporabe informacija o emocijama“ te se mjeri upitnicima samoprocjene (Petrides i sur., 2004; str. 278). Takvi koncepti često uključuju ne samo emocije i mentalne sposobnosti, već i određene osobne dispozicije kao što su motivacija, samoregulacija, socijalne vještine, empatija itd. (Takšić, i sur., 2006; Mayer, 2004; Petrides i sur., 2004). S druge strane, emocionalna se inteligencija kao sposobnost odnosi na „stvarnu sposobnost prepoznavanja, procesuiranja te uporabe informacija o emocijama“ (Petrides i sur., 2004; str. 278). Ona se pak mjeri testovima učinka, gdje postoje točni i netočni odgovori, a odraz je isključivo kognitivnih sposobnosti (Petrides i sur., 2004). Za razliku od toga, Mayer, Caruso i Salovey (2000) predlažu podjelu na dva modela emocionalne inteligencije – modele emocionalne inteligencije kao sposobnosti te „miješane“ modele. Pritom ne razlikuju modele s obzirom na način procjene konstrukta kao što je to slučaj u podjeli iznad, već je ključna razlika u tome koje koncepte te mjere obuhvaćaju. Drugim riječima, u prvom slučaju emocionalnu inteligenciju usko promatraju isključivo kao kognitivnu sposobnost, koja se može mjeriti upitnicima samoprocjene i testovima učinka, dok je potonji model šireg usmjerenja te obuhvaća i koncepte poput osobina ličnosti. U pripadnom je istraživanju naglasak na konceptu emocionalne kompetentnosti, koji se temelji na teorijskom okviru Mayerova i Saloveyova revidiranog modela emocionalne inteligencije kao sposobnosti (1997; prema Takšić i sur., 2006), a koji procjenjuje „ono što se u literaturi često naziva emocionalna inteligencija kao osobina ličnosti“ (Takšić i sur., 2006; str. 738). Upravo zbog čestih prigovora da se inteligencija može mjeriti isključivo testovima sposobnosti, Takšić i suradnici (2006) odlučuju upotrijebiti sintagmu „emocionalna kompetentnost“, koju mjere upitnikom samoprocjene. Pritom se usmjeravaju isključivo na tri ključne sastavnice emocionalne kompetentnosti – sposobnost uočavanja i razumijevanja emocija, sposobnost izražavanja i imenovanja emocija te sposobnost upravljanja emocijama.

Visoko emocionalno kompetentni pojedinci učinkovitije upravljaju emocijama te samim time prikladnije odgovaraju na situaciju (Cartwright i Pappas, 2008). Takšić (2002) na temelju rezultata istraživanja zaključuje da emocionalna inteligencija ima pozitivnu ulogu u mnogim važnim aspektima ljudskog funkcioniranja, kao što su osjetljivost za vlastite i tuđe osjećaje, nošenje sa stresom te održavanje pozitivnog raspoloženja. Nadalje, shvaćanje i procesuiranje emocionalnih informacija utječe na stavove zaposlenika prema poslu; emocionalna inteligencija omogućuje im veću osjetljivost i reaktivnost na pozitivna iskustva u radnoj okolini, koja zatim koriste za „stvaranje“ energije potrebne za izvršavanje zadataka (De Clercq, Bouckenooghe, Raja i Matsyborska, 2014). Također, pozitivne su emocionalne

reakcije povezane su s većom produktivnošću i zadovoljstvom poslom (Rahman, Ferdausy i Karan, 2012). Ioannis i Ioannis (2002) nalaze da zaposlenici s visokim razinama emocionalne inteligencije osjećaju veću predanost i pozitivniji stav prema organizaciji, te doživljavaju niže razine stresa. Povrh toga, Zeidner, Matthews i Roberts (2004) naglašavaju da je koncept emocionalne inteligencije važan prilikom evaluacije dobrobiti zaposlenika u odlučnim fazama karijere, kao što su selekcijski procesi, edukacije, pozicioniranja ili promaknuća.

Dakle, s obzirom na brojne poželjne ishode emocionalne inteligencije u radnoj okolini, mnoga su istraživanja očekivano ukazala na negativan odnos između emocionalne inteligencije i sklonosti neželjenim oblicima radnog ponašanja (Bibi, Karim i ud Din,, 2013; De Clercq i sur., 2014; Deshpande i sur., 2005; Jung i Yoon, 2012; Rahman i sur., 2012; Yin, 2010; Ying i Ting, 2013). Drugim riječima, utvrđeno je kako se visoko emocionalno inteligentni zaposlenici rjeđe upuštaju u devijantna ponašanja u radnom okruženju. Pritom Yin (2010) zaključuje da emocionalna inteligencija posjeduje moderatorski učinak u odnosu između negativnih emocija i devijantnih radnih ponašanja, i to na način da visoko emocionalno inteligentni pojedinci bolje upravljaju negativnim emocijama te su posljedično manje skloni devijantnim ponašanjima u usporedbi s osobama nisko na skali emocionalne inteligencije. Rahman i suradnici (2012) proveli su nešto drukčije istraživanje, gdje su zaposlenici procjenjivali svoje nadređene na ljestvicama emocionalne inteligencije te nepoželjnog organizacijskog ponašanja, gdje isto tako zaključuju da se osobe visoko na mjeri emocionalne inteligencije rjeđe uključuju u takvo ponašanje.

Budući da su osobne varijable stabilne tijekom vremena i u različitim situacijama te samim time i primjerene za selekciju kandidata pri zapošljavanju, ovo je istraživanje usmjereno na dispozicijske odrednice nepoželjnog organizacijskog ponašanja. Uzevši u obzir da su se dosadašnja istraživanja najčešće usmjeravala na tradicionalne modele osobina ličnosti u organizacijskom kontekstu, ili pak na različite situacijske faktore, svrha ovog istraživanja jest uključiti i one manje proučavane no ipak važne prethodnice nepoželjnih organizacijskih ponašanja. Osim toga, malobrojna su istraživanja u Hrvatskoj provedena na konstruktima mračne trijade i emocionalne kompetentnosti u organizacijskom kontekstu, a ovdje su po prvi put, uz testove integriteta, zajednički ispitivani kao prediktori nepoželjnog organizacijskog ponašanja. Štoviše, s obzirom na to da je jedinstveni doprinos upitnika mračne trijade u kontekstu nepoželjnog organizacijskog ponašanja dosad ispitivan isključivo povrh uvriježenih modela kao što su Petfaktorski i Velepetori (DeShong i sur., 2015; Grijalva i Newman, 2015; Scherer i sur., 2013), ovdje smo odlučili upotrijebiti integritet kako bismo

doveli do novih spoznaja te samim time omogućili organizacijama rad na učinkovitosti selekcijskog procesa. Također, korisno je saznanja primijeniti i kod već zaposlenih radnika kako bi se prepoznao potencijalni prostor za raznovrsne edukacije i treninge s ciljem poboljšanja određenih vještina.

2. Ciljevi i problemi istraživanja

Svrha ovog istraživanja jest ispitati odnos integriteta, osobina mračne trijade, emocionalne kompetentnosti i nepoželjnog organizacijskog ponašanja. Osim toga, cilj je utvrditi uspješnost predviđanja nepoželjnog organizacijskog ponašanja na temelju integriteta, osobina mračne trijade te emocionalne kompetentnosti.

Problem 1. Ispitati odnos između integriteta, osobina mračne trijade i emocionalne kompetentnosti te nepoželjnog organizacijskog ponašanja.

Hipoteza 1. *Očita i prikrivena ljestvica integriteta negativno su povezane s interpersonalnom i organizacijskom devijantnošću.*

Hipoteza 2. *Makijavelizam, narcizam i psihopatija pozitivno su povezani s interpersonalnom i organizacijskom devijantnošću.*

Hipoteza 3. *Emocionalna kompetentnost negativno je povezana s interpersonalnom i organizacijskom devijantnošću.*

Problem 2. Provjeriti mogućnost predviđanja nepoželjnog organizacijskog ponašanja na temelju tri bloka prediktorskih varijabli: 1) integriteta, 2) komponenta mračne trijade te 3) emocionalne kompetentnosti.

Hipoteza 4. *Integritet, mračna trijada i emocionalna kompetentnost značajni su prediktori interpersonalne i organizacijske devijantnosti.*

3. Metoda

3.1. Sudionici

Istraživanju je pristupilo ukupno 146 osoba, međutim njih 24,7% nije dovršilo ispunjavanje upitnika. Također, iz analize je uklonjen jedan sudionik koji se na distribucijama većine varijabli pokazao kao aberantni rezultat. Stoga je u analizu ovog istraživanja uključeno 108 sudionika, od kojih je njih 81 ženskog spola (75%) te 27 muškog (25%). Raspon dobi kreće se od 22 do 70 godina (M=43,35, SD=12,2). Što se tiče završenog stupnja obrazovanja, 22,9% sudionika ima završeno srednjoškolsko obrazovanje, 22% višu stručnu spremu ili preddiplomski studij, 50,5% visoku stručnu spremu te njih 4,6% poslijediplomsko obrazovanje.

3.2. Instrumenti

U istraživanju su korišteni upitnici za procjenu integriteta, mračne trijade, emocionalne kompetentnosti te nepoželjnog organizacijskog ponašanja. Osim toga, prikupljeni su i podatci o sociodemografskim obilježjima sudionika.

3.2.1. Upitnik nepoželjnog organizacijskog ponašanja

Za mjerenje učestalosti različitih nepoželjnih organizacijskih ponašanja korišten je *Upitnik nepoželjnog organizacijskog ponašanja* (Workplace deviance scale WDS; Bennett i Robinson, 2000). Upitnik se sastoji od 19 čestica, pri čemu sudionici procjenjuju koliko su se često u posljednjih godinu dana upuštali u različita nepoželjna organizacijska ponašanja na skali od 1 do 7 *(*1 – *„nikad“*, 2 – *„jednom godišnje“,* 3 – *„dvaput godišnje“,* 4 – *„nekoliko puta godišnje“,* 5 – *„nekoliko puta mjesečno“,* 6 – „*nekoliko puta tjedno“,* 7 – „*svakodnevno“).* Upitnik čine dvije ljestvice – ljestvica organizacijske te ljestvica interpersonalne devijantnosti. Ljestvica organizacijske devijantnosti sadrži 12 čestica, a odnosi se na devijantno ponašanje koje izravno šteti organizaciji, npr. *„Uzeo/la imovinu s posla bez dopuštenja“*, *„Zanemario/la slijediti upute svog šefa“* te *„Razvlačio/la posao kako bih dobio/la prekovremene sate“*. S druge strane, ljestvica interpersonalne devijantnosti odnosi se na devijantna ponašanja koja izravno štete drugim zaposlenicima u organizaciji te sadrži sedam čestica, a uključuje čestice poput *„Ponašao/la se nepristojno prema nekome s posla“* te *„Izrugivao/la se nekome na poslu.“* Ukupni rezultat može se formirati zasebno za svaku ljestvicu, zbrajanjem odgovora na pripadnim česticama. Obje podljestvice pokazuju zadovoljavajuću unutarnju pouzdanost ($\alpha_{NOP\text{-}O}$=0,81; $\alpha_{NOP\text{-}I}$=0,78; Bennett i Robinson, 2000), kao i u ovom istraživanju ($\alpha_{NOP\text{-}O}$=0,75; $\alpha_{NOP\text{-}I}$=0,65).

3.2.2. Hrvatski test integriteta

Hrvatski test integriteta (HTI; Tonković i Jerneić, 2014) konstruiran je s ciljem mjerenja osobina poput osobnog integriteta te pouzdanosti i poštenja, a sastoji se od dvije ljestvice, koje predstavljaju očitu i prikrivenu mjera integriteta. HTI-L predstavlja prikrivenu mjeru integriteta i temelji se na ličnosti, dok HTI-S predstavlja ljestvicu stavova i očita je mjera integriteta.

Ljestvica HTI-L sadrži 31 česticu, koje opisuju uobičajena ljudska ponašanja, razmišljanja i doživljaje (npr. *„Sklon/a sam zaobići pravila kad mi to odgovara"),* pri čemu sudionici procjenjuju koliko se navedene tvrdnje odnose na njih, i to na skali od1 *(„uopće se ne odnosi na mene")* do 4 *(„u potpunosti se odnosi na mene")*. Prije formiranja ukupnog rezultata HTI-L ljestvice rekodirane su 22 čestice, a ukupni rezultat zatim je izračunat kao zbroj odgovora na pripadnim česticama. Pouzdanost ljestvice HTI-L u prethodnim je istraživanjima iznosila 0,84, a u ovom istraživanju Cronbachov α iznosi 0.77.

Ljestvica HTI-S sadrži 33 čestice, pri čemu je zadatak sudionika na skali od 1 *(„uopće se ne slažem")* do 5 *(„u potpunosti se slažem")* procijeniti stupanj slaganja s pojedinim tvrdnjama (npr. *„Smatram da prosječni zaposlenik tijekom radnog dana potroši najmanje 1 sat surfajući Internetom u privatne svrhe", „Većina ljudi namjerno radi sporo kako bi im bilo dodijeljeno što manje novih zadataka"*). U slučaju ljestvice HTI-S bilo je potrebno rekodirati sve čestice, nakon čega je formiran rezultat kao zbroj odgovora na česticama. Pritom je Cronbachov α u prethodnim istraživanjima iznosio 0,85, a u ovom istraživanju iznosi 0,93.

3.2.3. Kratki upitnik mračne trijade

Kratki upitnik mračne trijade (Short Dark Triad Scale; Jones i Paulhus, 2013) mjera je makijavelizma, narcizma i psihopatije te sadrži ukupno 27 čestica. Pritom prvih devet čestica mjeri makijavelizam (npr. 1. „*Nije pametno odavati svoje tajne"*), sljedećih devet narcizam (npr. *„Ljudi me vide kao rođenog vođu"*) te posljednjih devet psihopatiju (npr. *„Volim se osvetiti autoritetima"),* a zadatak je sudionika procijeniti koliko se slažu s izjavama na Likertovoj skali od 1 *(„uopće se ne slažem"*) do 5 (*„u potpunosti se slažem"*). Rezultati se formiraju zasebno za svaku od triju navedenih ljestvica, a računaju se kao prosječna vrijednost pripadnih čestica. Što se tiče unutarnje pouzdanosti, ona je umjerena no prihvatljiva za sve tri podljestvice (α_M=0,71, α_N=0,74, α_P=0,77; Jones i Paulhus, 2013), iako je za podljestvicu psihopatije u ovom istraživanju niska (α_M=0,68, α_N=0,73, α_P=0,55).

3.2.4. Upitnik emocionalne kompetentnosti

Emocionalna kompetentnost sudionika mjerena je *Upitnikom emocionalne kompetentnosti* (UEK-45; Takšić, 2002.b), koji čini skraćenu verziju *Upitnika emocionalne inteligencije UEK-136* (Takšić, 1998; prema Takšić i sur., 2006). Sastoji se od 45 čestica, pri čemu je zadatak sudionika procijeniti koliko se navedene tvrdnje odnose na njih, i to na skali od 1 *(„uopće se ne odnosi na mene")* do 5 *(„u potpunosti se odnosi na mene").* Sadrži tri podljestvice, koje procjenjuju sposobnost uočavanja i razumijevanja emocija (npr. *„Kad sretnem poznanika, odmah shvatim kako je raspoložen",* 15 čestica), sposobnost izražavanja i imenovanja emocija (*„Lako mogu nabrojiti emocije koje trenutno doživljavam",* 14 čestica) te sposobnost upravljanja emocijama *(„Nastojim ublažiti neugodne emocije, a pojačati pozitivne",* 16 čestica). S obzirom na to da se interkorelacije pojedinih podljestvica kreću od 0,35 do 0,51, ukupni rezultat, odnosno mjera opće kompetentnosti, formira se kao linearna kombinacija triju podljestvica, s pouzdanošću između 0,88 i 0,92 (Takšić i sur., 2006). Cronbachov α u ovom istraživanju iznosi 0,92.

3.3. Postupak

Istraživanje je provedeno online anketom tijekom veljače i ožujka 2020. godine preko platforme Limesurvey. Prikupljanje podataka prekinuto je sredinom ožujka uslijed pandemije koronavirusa zbog epidemioloških mjera koje su uzrokovale veće promjene u uvjetima rada zaposlenika.

Upitnik je sudionicima proslijeđen metodom „snježne grude" putem društvenih mreža te *e*-mail adresa. U istraživanju su sudjelovale osobe koje rade barem pola radnog vremena, a koje su, neovisno o vrsti ugovora, u trenutnoj organizaciji zaposlene minimalno godinu dana. Sudionici su također bili studenti ako udovoljavaju navedenim kriterijima. Prije početka samog istraživanja sudionicima je prikazana uputa, u kojoj je bilo naglašeno da je istraživanje anonimno i dobrovoljno te da u bilo kojem trenutku mogu odustati od ispunjavanja. Prije svakog seta pitanja sudionicima je priložena kratka uputa o načinu ispunjavanja pojedinog upitnika. Za ispunjavanje cijelog upitnika bilo je potrebno izdvojiti otprilike 20 minuta.

4. Rezultati

U tablici 1 nalaze se deskriptivni podatci varijabli korištenih u istraživanju. Kako bismo provjerili preduvjet o normalnosti distribucija varijabli, korišten je Kolmogorov-Smirnovljev test. Na temelju rezultata provedenih Kolmogorov-Smirnovljevih testova te uvidom u pripadne histograme i koeficijente asimetrije, utvrđeno je da od normaliteta odstupaju distribucije ljestvice HTI-L, psihopatije te organizacijske i interpersonalne devijantnosti (p<0,01). Pritom je ljestvica HTI-L negativno asimetrična, što se može zaključiti i na temelju negativnog koeficijenta asimetrije. Dakle, sudionici su na prikrivenoj ljestvici integriteta bilježili uglavnom visoke vrijednosti (M=99,09, SD=8,4), pri čemu se teorijski raspon rezultata ljestvice kreće od 31 do 124. Na očitoj ljestvici integriteta rezultati mogu varirati od 33 do 165 bodova, a prosječni rezultat iznosi M=110,31 uz SD=22,5.

Tablica 1. *Deskriptivni podatci mjera integriteta, mračne trijade, emocionalne kompetentnosti te nepoželjnog organizacijskog ponašanja (*N*=108)*

	min	*max*	*M*	*SD*	Zakrivljenost		Kolmogorov-Smirnovljev test	
					Koeficijent asimetrije	Standardna pogreška	Statistik	Značajnost
HTI-L	78	120	99,09	8,4	-0,271	0,233	0,089	0,034
HTI-S	58	161	110,31	21,5	-0,028	0,233	0,052	0,200
Makijavelizam	1,33	4,11	2,76	0,58	-0,020	0,233	0,068	0,200
Narcizam	1	3,67	2,39	0,6	-0,020	0,233	0,073	0,193
Psihopatija	1	3,22	1,79	0,5	0,737	0,233	0,122	0,000
Emocionalna kompetentnost	106	205	162,16	17,5	-0,110	0,233	0,064	0,200
Interpersonalna devijantnost	7	24	10,34	4,1	1,422	0,233	0,225	0,000
Organizacijska devijantnosti	12	41	21,22	7,2	0,510	0,233	0,101	0,009

S druge strane, raspodjele obaju mjera nepoželjnog organizacijskog ponašanja pozitivno su asimetrične, što upućuje na to da je većina sudionika postigla niske rezultate na ljestvicama interpresonalne i organizacijske devijantnosti ($M_{NOP\text{-}I}$=10,34, $SD_{NOP\text{-}I}$=4,1; $M_{NOP\text{-}O}$=21,22, $SD_{NOP\text{-}O}$=7,2). To je u skladu s nalazima Bennett i Robinson (2000) koje također

utvrđuju slične obrasce prosječnih vrijednosti ($M_{NOP\text{-}I}$=12,98, $SD_{NOP\text{-}I}$=5,97; $M_{NOP\text{-}O}$=19,86, $SD_{NOP\text{-}O}$=7,3). Pritom se teorijski raspon rezultata ljestvice interpersonalne devijantnosti kreće od 7 do 49, a organizacijske devijantnosti od 12 do 84. Stoga možemo zaključiti da se sudionici rijetko uključuju u ponašanja poput vrijeđanja kolega, apsentizma, uzimanja neodobrenih pauza, uništavanja imovine i slično. Zanimljivo je osvrnuti se na nalaz da čak 34,3% sudionika izvještava da se nikada nisu uključili u nepoželjna ponašanja usmjerena na suradnike. Nasuprot tome, taj je postotak manji na skali organizacijske devijantnosti (12%). Na temelju većeg koeficijenta asimetrije, kao i većeg odstupanja raspodjele interpersonalne devijantnosti od normaliteta u odnosu na organizacijsku devijantnost (vidi tablicu 1), možemo zaključiti da se sudionici češće upuštaju u devijantna ponašanja usmjerena prema samoj organizaciji nego prema suradnicima.

Nadalje, teorijski raspon rezultata za pojedinoj skali mračne trijade kreće se od 1 do 5. Pritom su sudionici najniže procjene bilježili na skali psihopatije (M=1,79, SD=0,5), što je u skladu s nalazom o pozitivnoj asimetričnosti distribucije odgovora. U usporedbi s tim, sudionici su nešto veće procjene davali na ljestvicama makijavelizma (M=2,76, SD=0,6) te narcizma (M=2,39, SD=0,6), čije raspodjele rezultata ne odstupaju od normalne. Dakle, sudionici pripadnog istraživanja najmanje izvještavaju o impulzivnim i rizičnim ponašanjima, a nešto češće, no ipak umjereno, o grandioznoj percepciji sebe i tendenciji korištenja manipulativnih taktika. Provevši tri opsežne studije, Jones i Paulhus (2013) također dosljedno nalaze da sudionici najviše rezultate postižu na skali makijavelizma, zatim narcizma, a najmanje na skali psihopatije.

Konačno, rezultati na skali emocionalne kompetentnosti mogu varirati od 45 do 225, na temelju čega možemo primijetiti da su sudionici u ovom istraživanju izražavali veće procjene vlastite emocionalne kompetentnosti (M=162,16, SD=17,5). No unatoč tome, raspodjela rezultata na pripadnoj skali ne odstupa od normalne.

Unatoč odstupanjima distribucija ljestvica HTI-L, psihopatije te organizacijske i interpersonalne devijantnosti od normaliteta, upotrijebljeni su parametrijski postupci jer je kod svih varijabli zakrivljenost manja od 3, a spljoštenost manja od 8, što je u skladu s preporukama koje navodi Kline (2016).

Kako bi se utvrdio odnos između korištenih mjera integriteta, mračne trijade, emocionalne kompetentnosti i nepoželjnog organizacijskog ponašanja, u tablici 2 prikazane su njihove interkorelacije. Što se tiče povezanosti između podljestvica pojedinih upitnika,

ljestvice prikrivene i očite mjere integriteta međusobno su relativno visoko pozitivno povezane (r=0,578, p<0,01), što implicira da pojedinci koji iskazuju visoko slaganje s tvrdnjama na očitom testu integriteta također pokazuju visoko slaganje i na prikrivenom testu, koji je temeljen na ličnosti. Nadalje, osobine mračne trijade također su očekivano nisko do umjereno pozitivno povezane, kao što napominju Jones i Paulhus (2013) u svom radu. Dakle, unatoč određenom preklapanju one su ipak dovoljno različite te međusobno relativno nezavisne, čime potvrđujemo da ne pružaju redundantne podatke. Shodno dobivenim nalazima, možemo zaključiti kako osobe visoko na skali jedne od osobina mračne trijade istovremeno uglavnom iskazuju visoke razine na preostalim dvjema ljestvicama. Pritom, najveću povezanost pokazuju narcizam i psihopatija (r=0,405, p<0,01). Nadalje, organizacijska i interpersonalna devijantnost srednje su visoko pozitivno povezane (r=0,402, p<0,01), što je očekivano i u skladu s teorijskom podlogom, kao i brojnim istraživanjima (Bennet i Robinson, 2000). Dakle, zaposlenici koji se upuštaju u devijantna ponašanja usmjerena prema organizaciji, također se češće upuštaju i u devijantna ponašanja prema suradnicima.

Tablica 2. *Interkorelacije podljestvica upitnika integriteta, mračne trijade, emocionalne kompetentnosti te nepoželjnog organizacijskog ponašanja (N=108)*

	1	2	3	4	5	6	7	8
1. HTI-L	1	0,578**	-0,290**	-0,156	-0,642**	0,019	-0,355**	-0,303**
2. HTI-S		1	-0,338**	-0,128	-0,446**	0,033	-0,280**	-0,323**
3. Makijavelizam			1	0,322**	0,356**	0,185	0,107	0,139
4. Narcizam				1	0,405**	0,255**	0,159	0,109
5. Psihopatija					1	0,052	0,209*	0,268**
6. Emocionalna kompetentnost						1	-0,009	0,104
7. Organizacijska devijantnost							1	0,402**
8. Interpersonalna devijantnost								1

Napomena: *p < .05; **p < .01

Što se tiče odnosa između prediktorskih varijabli i kriterija, obje ljestvice testa integriteta srednje su visoko negativno povezane s obje vrste nepoželjnog organizacijskog

ponašanja ($r_{HTI\text{-}L\text{-}NOP\text{-}I}$=-0,303, $r_{HTI\text{-}L\text{-}NOP\text{-}O}$=-0,355, $r_{HTI\text{-}S\text{-}NOP\text{-}I}$=-323, $r_{HTI\text{-}S\text{-}NOP\text{-}O}$=-280; p<0,01). Dakle, osobe s visokim razinama integriteta rjeđe se uključuju u interpersonalnu, kao i organizacijsku devijantnost. Nadalje, od triju komponenti mračne trijade samo je psihopatija značajno povezana s dvama mjerama nepoželjnog organizacijskog ponašanja. Preciznije, riječ je o niskoj pozitivnoj povezanosti ($r_{P\text{-}NOP\text{-}I}$=0,268, p<0,01; $r_{P\text{-}NOP\text{-}O}$=0,209, p<0,05). Ti rezultati sugeriraju da pojedinci visoko na skali psihopatije istovremeno pokazuju tendenciju češćeg upuštanja u različita devijantna ponašanja u radnoj okolini. S druge strane, iznenađujuće je primijetiti da makijavelizam i narcizam nisu pokazali značajnu povezanost ni s interpersonalnom, kao ni s organizacijskom devijantnošću. Konačno, zanimljivo je da emocionalna kompetentnost, nasuprot očekivanjima, nije povezana s mjerama nepoželjnog organizacijskog ponašanja.

Na temelju matrice korelacija također možemo istaknuti visoku negativnu povezanost između prikrivene ljestvice integriteta i psihopatije (r=-0,642, p<0,01). Očita je ljestvica integriteta nešto slabije negativno povezana s psihopatijom (r=-0,466, p<0,01), a obje ljestvice integriteta umjereno su negativno povezane i s makijavelizmom ($r_{HTI\text{-}L\text{-}M}$=-0,290, $r_{HTI\text{-}S\text{-}M}$=-0,338, p<0,01).

Kako bismo provjerili uspješnost predviđanja organizacijske i interpersonalne devijantnosti na temelju integriteta, mračne trijade i emocionalne kompetentnosti, provedene su dvije hijerarhijske regresijske analize, čiji su rezultati prikazani u tablici 3. Štoviše, istim postupkom svrha je provjeriti doprinos pojedinih blokova, integriteta, kao i mračne trijade i emocionalne kompetentnosti. Također, s obzirom na relativno visoke korelacije između dviju ljestvica integriteta (r=0,578, p<0,01), kao i ljestvice HTI-L i psihopatije (r=0,642, p<0,01), u prvom bloku obaju regresijskih analiza odlučili smo jednostavnom linearnom kombinacijom spojiti dvije ljestvice integriteta kako bismo izbjegli potencijalni problem multikolinearnosti. Alfa koeficijent pouzdanosti takve ljestvice iznosi 0,92. U drugom su bloku prediktora povrh integriteta uvrštene komponente mračne trijade s ciljem provjere inkrementalne valjanosti mjera makijavelizma, narcizma i psihopatije. U posljednjem koraku željeli smo provjeriti doprinos emocionalne kompetentnosti povrh prethodna dva bloka.

Tablica 3. *Prikaz rezultata hijerarhijskih regresijskih analiza za predviđanje dviju dimenzija nepoželjnog organizacijskog ponašanja na temelju integriteta, mračne trijade i emocionalne kompetentnosti (N=108)*

Kriterij	Nepoželjno organizacijsko ponašanje					
	Interpersonalna devijantnost			Organizacijska devijantnost		
Prediktori	1. korak	2. korak	3. korak	1. korak	2. korak	3. korak
	β	β	β	β	β	β
Integritet	-0,350**	-0,299*	-0,312**	-0,353**	-0,378**	-0,376**
Makijavelizam		-0,005	-0,024		-0,053	-0,050
Narcizam		0,029	0,002		0,134	0,138
Psihopatija		0,083	0,087		-0,048	-0,049
Emocionalna kompetentnost			0,116			-0,018
R	0,350**	0,360**	0,376**	0,353**	0,373**	0,373**
R^2	0,123**	0,129**	0,142**	0,125**	0,139**	0,139**
$R^2_{adj.}$	0,114**	0,096**	0,099**	0,116**	0,106**	0,098**
ΔR^2	0,123**	0,007	0,012	0,125**	0,014	0,000

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

Što se tiče interpersonalne devijantnosti kao kriterija, mjerama integriteta u prvom koraku objašnjeno je 11,4% varijance interpersonalne devijantnosti ($F(1,106)=14,822$, $p<0,01$). Dakle, integritet samostalno doprinosi predviđanju interpersonalne devijantnosti (β=-0,350, t=-3,850, $p<0,01$). Nasuprot početnim pretpostavkama, zajedničko uvrštavanje mjera mračne trijade povrh prethodnog bloka nije značajno doprinijelo uspješnosti predviđanja kriterija. Shodno tome, nijedna od komponenti mračne trijade nije se pokazala kao samostalni prediktor. U posljednjem je koraku uključena emocionalna kompetentnost, koja ne pruža dodatno objašnjenje varijance kriterija povrh prethodnih blokova. Cjelokupnim modelom objašnjeno je 9,9% varijance interpersonalne devijantnosti ($F(5,102)=3,363$, $p<0,01$), što se pokazalo statistički značajnim, a jedini samostalni prediktor ostaje integritet (β=-0,312, t=-2,666, $p<0,01$).

Kada se kao kriterij uzme organizacijska devijantnost, prvi blok gotovo je jednak prethodno provedenoj analizi. Naime, u prvom koraku integritet se ponovno pokazao kao značajni samostalni prediktor (β=-0,353, t=-3,887, $p<0,01$), a objašnjava 11,6% varijance organizacijske devijantnosti ($F(1,106)=15,108$, $p<0,01$). U sljedećem koraku kao prediktori

uvedeni su makijavelizam, narcizam i psihopatija, koji, kao i u slučaju interpersonalne devijantnosti, nisu objasnili značajni dodatni postotak varijance organizacijske devijantnosti povrh integriteta. Nakon uvrštavanja emocionalne kompetentnosti ni ovdje nije došlo do značajnih promjena. No, cjelokupnim je modelom objašnjeno 9,8% njezine varijance ($F(5,102)=3,306$, $p<0,01$), a krajnji je model također značajan. U konačnom bloku integritet ponovno ostaje jedini prediktor sa samostalnim doprinosom u objašnjenju varijance organizacijske devijantnosti ($\beta=-0,376$, $t=-3,209$, $p<0,01$).

5. Rasprava

U okviru prvog problema ovog istraživanja ispitali smo u kakvom su odnosu integritet, mračna trijada i emocionalna kompetentnost s nepoželjnim organizacijskim ponašanjem. Uvidom u interkorelacije uočeno je da očita i prikrivena mjera integriteta srednje visoko negativno koreliraju s obje vrste nepoželjnog organizacijskog ponašanja, što je očekivano budući da su upitnici integriteta konstruirani s ciljem predviđanja nepoželjnog organizacijskog ponašanja. Shodno tome, takav su odnos već ranije ustanovili brojni istraživači (Fine i sur., 2010; Marcus i sur., 2007; Ones i sur., 1993; Van Iddekinge i sur., 2012). Dakle, prva hipoteza u potpunosti je potvrđena – sudionici koji posjeduju visoke razine integriteta manje su skloni uključivati se u interpersonalna i organizacijska devijantna ponašanja u radnom okruženju. Preciznije, zaposlenici koji racionaliziraju i pronalaze opravdanja za nepoštena ponašanja te su uvjerenja da je većina ljudi u određenoj mjeri nepoštena češće se uključuju u spomenuta ponašanja (Fine i sur., 2010; Van Iddekinge i sur., 2012). Isto tako, o većim tendencijama upuštanja u radna devijantna ponašanja izvještavaju impulzivne i manje savjesne osobe sa sklonošću preuzimanju rizika i traženja uzbuđenja.

Prema drugoj hipotezi, pretpostavili smo da su komponente mračne trijade pozitivno povezane s nepoželjnim organizacijskim ponašanjem. Shodno tome, rezultati upućuju na niske do srednje visoke pozitivne povezanosti psihopatije s interpersonalnom i organizacijskom devijantnošću. To je u skladu s dosadašnjim istraživanjima, koja konzistentno ukazuju na takav odnos (Baloch i sur., 2017; Bennett i Robinson, 2000; DeShong i sur., 2015; O'Boyle i sur., 2012; Özsoy, 2018; Palmer i sur., 2017; Scherer i sur., 2013). Kako Özsoy (2018) zaključuje, osobe visoko na crti subkliničke psihopatije obiluju karakteristikama koje mogu proizvesti destruktivnije ishode u organizacijskom okruženju u odnosu na preostale dvije sastavnice mračne trijade. S obzirom na njihovu impulzivnost,

bezosjećajnost, agresivnost te nedostatak empatije skloniji su upustiti se u brojna nepoštena ponašanja u radnoj okolini. Pritom, taj je odnos snažniji kada se radi o devijantnosti usmjerenoj prema ostalim zaposlenicima. Taj je nalaz očekivan s obzirom na to da je psihopatija usko vezana upravo uz pojedinčeve disfunkcionalne međuljudske odnose (O'Boyle i sur., 2012). Također, psihopatija u brojnim istraživanjima dosljedno ukazuje na najsnažniju povezanost sa svim oblicima nepoželjnog ponašanja u odnosu na preostale dvije sastavnice mračne trijade (DeShong i sur., 2015; Özsoy, 2018; Palmer i sur., 2017).

Međutim, druga je hipoteza tek djelomično potvrđena budući da nije pronađena veza makijavelizma i narcizma s nepoželjnim organizacijskim ponašanjem. Dobiveni nalazi nisu u skladu s prethodnim istraživanjima, koja ipak upućuju na njihove niske do umjerene povezanosti (Amir i Malik, 2016; Bennett i Robinson, 2000; DeShong i sur., 2015; Grijalva i Newman, 2015; Judge i sur., 2006; O'Boyle i sur., 2012; Palmer i sur., 2017; Penney i Spector, 2002). U oba slučaja jedan od mogućih razloga nesuglasja s prethodnim istraživanjima jest mali uzorak, odnosno slaba statistička snaga istraživanja. Dakako, jedan od razloga također može biti i zanemarivanje situacijskih moderatora i/ili medijatora (Cohen, 2016). Dakle, ključno je odrediti u kojim će se okolnostima pojedinci upuštati u takva ponašanja, a jedna od pretpostavki jest da razlike u nalazima proizlaze iz profesionalnih ili kulturalnih pozadina samih sudionika istraživanja. Osim toga, iako je pozitivna asimetričnost distribucije nepoželjnog organizacijskog ponašanja teorijski očekivana s obzirom na samu prirodu konstrukta, ipak je moguće da ona, zbog smanjenog varijabiliteta, predstavlja potencijalni uzrok rezultata koji nisu u skladu s teorijskim pretpostavkama te opovrgavanja hipoteza.

No, potrebno je podrobnije obratiti pozornost na razlike u nalazima dosadašnjih istraživanja, posebice kada je riječ o narcizmu. Naime, u meta-analizi O'Boylea i suradnika (2012) narcizam je, na iznenađenje samih autora, pokazao najsnažniji odnos s nepoželjnim organizacijskim ponašanjem te najveći doprinos u objašnjenju njegove varijance u odnosu na preostale dvije sastavnice mračne trijade. S druge strane, u nekim je istraživanjima narcizam ipak ukazivao na najslabiju povezanost s nepoželjnim organizacijskim ponašanjem (DeShong i sur., 2015; Özsoy, 2018; Palmer i sur., 2017). Pritom Palmer i suradnici (2017) zamjećuju da su makijavelizam i psihopatija povezani sa svih pet kategorija nepoželjnog organizacijskog ponašanja proučavanih u tom istraživanju, dok narcizam ipak nije povezan s nasiljem i apsentizmom. Štoviše, Özsoy (2018) utvrđuje da je narcizam pozitivno povezan samo s

apsentizmom, ali ne i s krađom i nasiljem, kao ni s ukupnom mjerom nepoželjnog organizacijskog ponašanja.

Međutim, valja uzeti u obzir činjenicu da su istraživači kao mjeru narcizma uglavnom koristili upitnik narcizma koji čini nekoliko faceta; točnije, u pitanju su facete *vodstvo/autoritet*, *grandioznost/egzibicionizam* te *privilegiranost/iskorištavanje (Narcissistic Personality Inventory;* Raskin i Hall, 1979, prema Ackerman i sur., 2010). S obzirom na njegovu višedimenzionalnost, mnogi znanstvenici preporučuju ispitivanje odnosa narcizma s neželjenim ponašanjem i na razini pojedinih faceta jer se nerijetko pokazalo da ukupni narcizam nije povezan s interpersonalnom i organizacijskom devijantnošću, dok pojedine facete jesu (Grijalva i Newman, 2015; Meurs, Fox, Kessler i Spector, 2013). Primjerice, Ackerman i suradnici (2011) predlažu da narcizam može dovesti kako do negativnih, tako i do pozitivnih ishoda. Konkretno, dimenziju *vodstvo/autoritet* naziva adaptivnim narcizmom jer je povezana s pozitivnim ishodima, dok dimenzije *grandioznost/egzibicionizam* te *privilegiranost/iskorištavanje* smatra maladaptivnim narcizmom jer su povezani s destruktivnim ishodima. Takva je podjela potvrđena i u prethodnim istraživanjima u organizacijskom kontekstu, u kojima faceta *vodstvo/autoritet* dosljedno upućuje na negativnu povezanost s nepoželjnim organizacijskim ponašanjem (Grijalva i Newman, 2015; Meurs i sur., 2013). Što se tiče preostalih dviju faceta, nalazi su manje konzistentni; Grijalva i Newman (2015) zaključuju da je *privilegiranost/iskorištavanje* pozitivno povezano s devijantnim radnim ponašanjem, dok Meurs i suradnici (2013) nalaze da je *grandioznost* pozitivno povezana isključivo s interpersonalnom devijantnošću. Dakle, razvidna je složenost narcizma kao osobine čije su facete u različitim odnosima s nepoželjnim organizacijskim ponašanjima. Upravo na temelju činjenice da u ovom istraživanju narcizam nije promatran na razini faceta, možemo zaključiti da njegov odnos s nepoželjnim organizacijskim ponašanjem može biti „zamagljen“.

Između ostalog, neki istraživači čak pretpostavljaju da je narcizam generalno „svijetla“ strana mračne trijade te da se narcisoidne osobe rjeđe upuštaju u neželjena ponašanja poput agresivnosti ukoliko u radnom okruženju postoje osobe koje podržavaju i potiču njihovu „egoističnu“ prirodu (Özsoy, 2018). Nadalje, valja uzeti u obzir da su ranije meta-analize ukazale na slabiji odnos narcizma i nepoželjnog organizacijskog ponašanja u kolektivističkim kulturama (Grijalva i Newman, 2015; O'Boyle i sur., 2012), kojoj također pripadaju sudionici ovog istraživanja. Također, Grijalva i Newman (2015) ističu kako je odnos narcizma i nepoželjnog organizacijskog ponašanja prilično slabiji u neobjavljenim

istraživanjima nego što je to slučaj s objavljenima, stoga je zasigurno riječ o određenom stupnju pristranosti prilikom službenog objavljivanja istraživanja. Konačno, još jedno bi objašnjenje moglo biti da su zbog grandiozne percepcije vlastite ličnosti osobe visoko na skali narcizma podcjenjivale vlastito uključivanje u nepoželjna ponašanja. Primjerice, Judge i suradnici (2006) opazili su kako narcisoidne osobe izvještavaju o znatno rjeđem upuštanju u takva ponašanja u odnosu na procjene vanjskih promatrača. Razmatrajući postojeća istraživanja i nekoherentne nalaze, jasna je potreba za daljnjim analizama na razini faceta narcizma radi utvrđivanja koje su od njih destruktivne, a koje potencijalno korisne za organizaciju (O'Boyle i sur., 2012).

No, budući da dosadašnja istraživanja dosljedno ukazuju na značajnu pozitivnu povezanost makijavelizma i radne devijantnosti, može se zaključiti kako je do opovrgavanja hipoteze vrlo vjerojatno došlo zbog malog uzorka. Osim toga, potrebno je uzeti u obzir da je riječ o najrjeđe samostalno proučavanoj sastavnici mračne trijade, čija inačica ne postoji niti je ispitivana na kliničkoj razini. Kako O'Boyle i suradnici (2012) navode, makijavelizam mjeri samo želju za manipulacijom, no ne i stvarnu sposobnost za to. Stoga nije nužno da se sudionici koji pokazuju takve sklonosti zaista destruktivno ponašaju.

Nadalje, na temelju teorije da pojedinci s visokim razinama emocionalne inteligencije bolje razumiju i prikladnije upravljaju svojim emocijama i ponašanjima, pretpostavili smo da će sudionici visoko na skali emocionalne kompetentnosti izvještavati o rjeđem uključivanju u devijantna radna ponašanja. Međutim, rezultati ovog istraživanja pokazuju da emocionalna kompetentnost nije značajno povezana s interpersonalnom i organizacijskom devijantnošću te da se sposobnosti uočavanja i razumijevanja emocija, izražavanja i imenovanja te upravljanja emocijama ne mogu dovesti u odnos s neželjenim radnim ponašanjem. Slijedom navedenog, treća hipoteza nije potvrđena te nalazi nisu u skladu s prethodnim istraživanjima (Bibi i sur., 2013; Rahim i sur., 2012; Yin, 2010; Deshpande, Joseph i Shu, 2005; Jung i Yoon, 2012; De Clercq i sur., 2014). No, i ovdje treba istaknuti nisku statističku snagu zbog koje je moguće da stvarni učinak nije zamijećen. Isto tako, može se primijetiti kako je emocionalna kompetentnost ostvarila veći (iako neznačajni) koeficijent povezanosti s interpersonalnom nego organizacijskom devijantnošću, što je očekivano s obzirom na pozitivan utjecaj visoke emocionalne inteligencije u interpersonalnim odnosima (Mayer, 2004; Takšić i sur., 2006). Također, potrebno je napomenuti kako se ipak radi o nedovoljno istraženom odnosu, posebice zbog samih poteškoća u konceptualizaciji konstrukta emocionalne inteligencije. Kao što se može iščitati iz uvoda, emocionalna se inteligencija može promatrati kao sposobnost i kao

osobina ličnosti. Neovisno o prethodnoj podjeli, istraživači modele emocionalne inteligencije također dijele na modele sposobnosti i „miješane“ modele, koji se razlikuju ovisno o tome koje koncepte obuhvaćaju. Samim time, ovisno o konceptualizaciji od koje se polazi, u uporabi su različite mjere konstrukta, stoga ne iznenađuju moguće nekonzistentnosti u nalazima (Yin, 2010). Povrh toga, većina prethodno navedenih istraživanja provedena je na uzorcima azijskih sudionika, stoga su potrebna dodatna istraživanja u kontekstu kulturalne pozadine sudionika.

Povrh korelacija prediktora i kriterija, uvidjeli smo kako su prikrivena ljestvica integriteta i subklinička psihopatija u visokoj negativnoj korelaciji, kao što su to prethodno pokazali Veselka, Schermer i Vernon (2012) te Connelly i suradnici (2006). Prikrivena skala integriteta temelji se na ličnosti i šireg je fokusa od očite skale, pri čemu procjenjuje osobine koje su usko vezane uz savjesnost, pouzdanost, sklonost pojedinca preuzimanju rizika i traženje uzbuđenja. S obzirom na podudarnost osobina koje procjenjuju, očekivana je visoka povezanost između skale integriteta temeljene na ličnosti i mjere subkliničke psihopatije. Nešto je manja no ipak snažna povezanost utvrđena između očite skale integriteta i psihopatije, što je također u skladu s prethodnim nalazima (Connelly i sur., 2006).

Sljedećim problemom željeli smo provjeriti uspješnost predviđanja interpersonalne i organizacijske devijantnosti na temelju integriteta, mračne trijade i emocionalne kompetentnosti. Štoviše, zanimala nas je i inkrementalna valjanost upitnika mračne trijade te emocionalne kompetentnosti povrh prethodnih blokova prediktorskih varijabli. S obzirom na teorijsku podlogu i dosadašnja istraživanja koja dosljedno ukazuju na snagu integriteta kao prediktora nepoželjnog organizacijskog ponašanja, pošlo se od hipoteze da će integritet uspješno objasniti značajni postototak varijance kako interpersonalne, tako i organizacijske devijantnosti. Usto, na temelju teorijskih očekivanja postavljena je hipoteza da će komponente mračne trijade, kao i koncept emocionalne kompetentnosti, doprinijeti predviđanju nepoželjnog organizacijskog ponašanja u spomenutom modelu. Nadalje, iz nekoliko smo razloga odlučili u prvom koraku spojiti očitu i prikrivenu integriteta u varijablu koja predstavlja ukupni integritet. Prvenstveno, dobivene su visoke korelacije između dviju ljestvica integriteta, koje predstavljaju dvije različite metode mjerenja istog konstrukta, stoga je postupak njihova spajanja potpuno opravdan. Nadalje, zamijećene su visoke korelacije između prikrivene ljestvice integriteta i psihopatije, što može predstavljati poteškoće u jasnom određivanju jedinstvenih doprinosa preostalih prediktorskih varijabli. Dakle, budući da je

integritet izrazito dobro istražen konstrukt, u ovom je radu fokus na ostalim, manje istraženim, varijablama.

Uvidom u rezultate hijerarhijskih regresijskih analiza, utvrđujemo da integritet u prvom bloku značajno objašnjava 11,4% varijance interpersonalne te 11,6% varijance organizacijske devijantnosti. Također, obje su analize polučile jednake krajnje rezultate. Naime, uvođenjem makijavelizma, narcizma i psihopatije povrh integriteta nije objašnjen dodatni varijabilitet dviju mjera nepoželjnog organizacijskog ponašanja. Također, ni uvođenje emocionalne kompetentnosti u model nije značajno doprinijelo objašnjenju dvaju kriterija. U konačnim modelima isključivo se integritet pokazao kao prediktorska varijabla sa samostalnim doprinosom u objašnjenju varijance organizacijske i interpersonalne devijantnosti.

5.1. Metodološka ograničenja i prijedlozi za buduća istraživanja

Jedan od glavnih metodoloških nedostataka jest prigodan uzorak te uzorkovanje metodom „snježne grude“, što narušava vanjsku valjanost, pa je tako generalizacija rezultata na populaciju zaposlenika u Republici Hrvatskoj otežana. Ovdje dakako treba uzeti u obzir i činjenicu da je uzorak sudionika relativno mali te pretežno ženskog roda. Potonje je posebno važno iz razloga što su dosadašnja istraživanja uputila na rodne razlike, kako u sklonosti nepoželjnom organizacijskom ponašanju, tako i u osobinama mračne trijade. Preciznije, osobe muškog spola sklonije su devijantnim radnim ponašanjima te iskazuju i veće razine makijavelizma, narcizma i psihopatije (Jones i Paulhus, 2013; Penney i Spector, 2002). Ukoliko se osvrnemo na dobnu strukturu sudionika, rasponom su obuhvaćene sve dobne skupine zaposlenog radno sposobnog stanovništva u sličnom omjeru kao što je to slučaj u populaciji zaposlenih osoba u Republici Hrvatskoj, no treba napomenuti da manji postotak te populacije čine i osobe mlađe od 22, odnosno starije od 15 godina. Također, većinu sudionika čine osobe sa završenom višom ili visokom stručnom spremom, što se ne podudara sa strukturom populacije zaposlenika u Republici Hrvatskoj. Nadalje, važno je napomenuti da je 24,7% osoba koje su pristupili rješavanju upitnika odustalo u različitim fazama ispunjavanja te nisu uključeni u obradu rezultata, vrlo vjerojatno zbog same duljine i vremena koje je bilo potrebno izdvojiti za ispunjavanje. Samim time možemo pretpostaviti da se te osobe zasigurno razlikuju od onih koje su upitnike riješile do samog kraja, primjerice po crtama ugodnosti, savjesnosti i većim razinama motivacije. Budući da duljina upitnika može utjecati na motivaciju sudionika za ispunjavanjem, ranije je utvrđeno da je odaziv na online istraživanja slabiji što je više vremena potrebno izdvojiti (Galešić i Bošnjak, 2009). Što se tiče

samog uzorka, u istraživanju su mogli sudjelovati i studenti, za koje je moguće da su manje investirani u posao ukoliko se ne radi o njihovoj struci (DeShong i sur., 2015). No, Fox, Spector i Miles (2001, prema Penney i Spector, 2002) ne zapažaju razlike između studenata i zaposlenika u kontekstu izvještavanja o nepoželjnim organizacijskim ponašanjima. Stoga ta činjenica ne bi trebala predstavljati ozbiljno ograničenje ovog istraživanja, iako bi ubuduće bilo korisno provjeriti taj nalaz.

Osim toga, pripadno se istraživanje oslanja na upitnike samoprocjene, stoga je moguće namjerno iskrivljavanje odgovora, posebice uzevši u obzir da je riječ o osjetljivim osobinama, stavovima i ponašanjima (Tonković Grabovac, 2013). Unatoč tome što je sudionicima osigurana i naglašena anonimnost, moguće je da im je ipak bilo neugodno priznati određene stavove i ponašanja ili da pak nisu bili u mogućnosti sasvim točno procijeniti sami sebe. Ukoliko su pokazali tendenciju prema socijalno poželjnom odgovaranju, moguće je da su korelacije podcijenjene, što implicira podcjenjivanje stvarnog odnosa između konstrukata. Međutim, valja naglasiti da je teško dobiti mjere ličnosti bez uporabe upitnika samoprocjene. Premda neki istraživači smatraju da bi bilo dobro koristiti i procjene vanjskih promatrača, dosadašnja su istraživanja pokazala da su samoprocjene i procjene drugih o osobinama ličnosti vrlo slične (Kurtz i Parrish, 2001 i Kurtz i Sherker, 2003; prema DeShong i sur., 2015). Jednako tako, objektivnim bi mjerama teško bilo procijeniti upuštanje pojedinca u devijantna ponašanja jer se ona često odvijaju prikriveno i otežano ih je identificirati (Penney i Spector, 2002). No, Fox i Spector (1999, prema Penney i Spector, 2002) napominju da nisu uočene razlike između samoprocjena te ostalih metoda mjerenja nepoželjnih organizacijskih ponašanja. Isto tako, Berry, Carpenter i Barratt (2012) nalaze da su samoprocjene i procjene drugih o nepoželjnom organizacijskom ponašanju umjereno do visoko međusobno povezane, a usto pokazuju vrlo slične odnose sa zajedničkim korelatima. Štoviše, samoprocjenama se izvještava o češćim upuštanjima u takva ponašanja nego što je to slučaj prilikom procjena vanjskih promatrača. Autori su također provjerom inkrementalne valjanosti procjena vanjskih promatrača zaključili da ono ima vrlo mali doprinos povrh samoprocjena, ističući kako vanjski promatrači nemaju potpuni uvid te posljedično nisu u mogućnosti adekvatno izvijestiti o upuštanju zaposlenika u nepoželjno organizacijsko ponašanje, posebice kada je riječ o organizacijskoj devijantnosti.

Nadalje, kritika koju istraživači upućuju postojećim mjerama mračne trijade jest upravo visok stupanj samosvijesti koji zahtijevaju prilikom samoprocjene, a koji mnogi ne posjeduju, naročito oni visoko na crti narcizma (O'Boyle i sur., 2012). O'Boyle i suradnici

(2012), osim toga, kao zamjerku ističu da upitnik makijavelizma trenutno mjeri samo želju za manipulacijom, no ne i stvarno sposobnost za to. Pored toga, s obzirom na dobivene rezultate u kontekstu mračne trijade koji su u većoj mjeri nekonzistentni s prethodnim istraživanjima, u budućim bi istraživanjima bilo potrebno uzeti u obzir i druge mjere makijavelizma, narcizma i psihopatije. Preciznije, u primijenjenom upitniku svaka je komponenta mjerena na temelju devet čestica; no, kako je razvidna višedimenzionalnost komponenti mračne trijade, one bi se trebale ispitivati mjerama koje uključuju veći broj čestica te zatim analizirati na razini faceta.

Također, u ovom je istraživanju korišten upitnik temeljen na samoprocjenama emocionalne inteligencije kao ličnosti. Važno je naglasiti da se on istovremeno temelji na Mayerovu i Saloveyovu revidiranom modelu emocionalne inteligencije kao sposobnosti, stoga primijenjeni upitnik mjeri isključivo emocionalnu inteligenciju kao sposobnost u užem smislu. No, s druge strane, bilo bi zanimljivo primijeniti upitnike samoprocjene koji se temelje na „miješanim“ modelima emocionalne inteligencije, a koji obuhvaćaju dodatne sastavnice, poput motivacije i osobinskih dispozicija. Međutim, valja napomenuti da su ranija istraživanja pokazala da upitnici samoprocjene emocionalne inteligencije snažno koreliraju, neovisno o tome temelje li se te mjere na „miješanim“ modelima ili modelima sposobnosti (Jonker i Vosloo, 2008). No, budući da su mjere samoprocjene podložne socijalno poželjnom odgovaranju, bilo bi korisno uključiti i test koji se temelji na emocionalnoj inteligenciji kao sposobnosti te posljedično sadrži čestice s točnim i netočnim odgovorima. Moguće je da bismo dobili drukčije rezultate jer je utvrđeno da upitnici koji se temelje na samoprocjenama i oni koji se temelje na maksimalnom učinku vrlo nisko koreliraju (Mayer, 2004).

Što se pak tiče korištene mjere nepoželjnog organizacijskog ponašanja, potrebno je obratiti pozornost na nekoliko stavki. Budući da je u pripadnom istraživanju zbog heterogenog uzorka korištena mjera općeg nepoželjnog organizacijskog ponašanja, važno je naglasiti da mjere, za koje se pretpostavlja da su primjenjive za većinu radnih mjesta, nerijetko uključuju i ponašanja koja su irelevantna za specifične organizacijske kontekste. To može predstavljati problem jer niski rezultati, osim što impliciraju rijetko uključivanje u ispitivana nepoželjna ponašanja, također mogu upućivati na nedostatak prilike za uključivanjem u njih (Bowling i Gruys, 2010). Kao što se moglo zaključiti na temelju dobivenih deskriptivnih podataka u ovom istraživanju, sudionici su izvještavali o minimalnom uključivanju u devijantna radna ponašanja. Preciznije, čak 34,3% njih izjavljuje da se nikada nisu uključivali u interpersonalna devijantna ponašanja, dok za organizacijsku devijantnost to iznosi 12%. Na temelju tih podataka moguće je doći do zaključka da se

primijenjenim upitnikom mjere devijantna ponašanja u koja se prosječni zaposlenik rijetko uključuje, zbog čega je sama raspodjela rezultata na pripadnim mjerama pozitivno asimetrična. Takvi obrasci odgovaranja zamijećeni su i u ranijim istraživanjima, no treba uzeti u obzir mogućnost da su neki sudionici ipak vođeni socijalno poželjnim odgovaranjem. No, budući da je uzorak sudionika heterogen te da su oni zaposleni na različitim poslovima, treba napomenuti da je također moguće da nisu svi sudionici imali priliku upuštati se u neka od navedenih ponašanja (npr. *„Krivotvorio/la račun kako bih dobio/la veći povrat novca od onog što sam potrošio/la na poslovne izdatke“*). U slučajevima kada neko prikazano ponašanje nije relevantno za njihovo radno mjesto, pojedinci izvještavaju da se u njih nikada ne upuštaju, što posljedično umjetno smanjuje prosječne vrijednosti nepoželjnog organizacijskog ponašanja u uzorku. Jedno od mogućih rješenja takvih situacija jest ponuda opcije „nije primjenjivo“ *(„not applicable“).* Štoviše, korištena mjera, kao i ostale opće mjere, istovremeno mogu izostaviti važna nepoželjna ponašanja koja su specifična za određene organizacijske kontekste (Bennett i Robinson, 2000; Bowling i Gruys, 2010). Dakle, ranije spomenute činjenice dovode nas do zaključka da je upitna konstruktna valjanost generičkih mjera nepoželjnog organizacijskog ponašanja. Nadalje, s obzirom na složenost samog konstrukta, u budućim bi istraživanjima bilo korisno primijeniti mjeru nepoželjnog organizacijskog ponašanja koja omogućava njihovu kategorizaciju kako bi se ispitao odnos promatranih prediktora i različitih oblika devijantnih ponašanja.

Dakako, zbog nedovoljne istraženosti teme u budućim je istraživanjima potrebno sveobuhvatnije ispitati spomenute odnose kako bismo ih potpunije razumjeli, uzevši u obzir ranije navedena ograničenja. Upravo iz toga razloga potrebno je razmotriti i dodatne podatke, kao i dopuniti uzorak. Primjerice, od koristi bi bilo provjeriti razlikuju li se sudionici ovisno o kategoriji zaposlenja te veličini organizacije. Spomenute bi informacije potencijalno rasvijetlile odnose među varijablama, budući da je u ovom istraživanju uzorak heterogen; sudionici pripadaju raznovrsnim kategorijama zanimanja i zaposlenici su organizacija različitih veličina. Ovdje treba napomenuti da posljedično svakodnevno surađuju s različitim brojem osoba, što može činiti razliku u njihovim mogućnostima upuštanja u neželjena ponašanja. Osim toga, kao što je već ranije spomenuto, u istraživanju su mogli sudjelovati i studenti, za koje postoji mogućnost da su ipak manje angažirani od zaposlenika te da se zbog toga češće upuštaju u takva ponašanja u usporedbi s njima. Prema ta tvrdnja nije dosad potvrđena, ipak bi bilo zanimljivo prikupiti podatke i o vrsti ugovora zaposlenika.

Konačno, budući da zaposlenici funkcioniraju u organizacijskom kontekstu, ključni sljedeći korak svakako je proučavanje utjecaja vanjskih odnosno okolinskih faktora koji mogu utjecati na odnos između osobnih faktora i nepoželjnog ponašanja. Naglašavajući važnost interakcionističkog pristupa, mnogi istraživači potiču ispitivanje kombiniranog učinka osobinskih i okolinskih varijabli. Drugim riječima, moguće je da pojedinci iskazuju određene osobine ličnosti isključivo u određenim organizacijskim kontekstima. Primjerice, zanimljivo bi bilo provjeriti na koji način faktori poput kulture, percipirane organizacijske podrške i socijalnih odnosa unutar organizacije djeluju na odnos između integriteta, mračne trijade i emocionalne kompetentnosti te nepoželjnog organizacijskog ponašanja. Osim toga, vrlo je važno ne zanemarivati i poziciju na kojoj se sudionik nalazi, budući da autoritet i moć koju posjeduje može mijenjati njegove želje i mogućnosti upuštanja u devijantna ponašanja (O'Boyle i sur., 2012).

5.2. Teorijske i praktične implikacije

Rezultati ovog istraživanja pružaju nove spoznaje te samim time doprinose boljem razumijevanju odnosa između integriteta, mračne trijade, emocionalne kompetentnosti te nepoželjnog organizacijskog ponašanja. Pripadno istraživanje prvo je u području organizacijske psihologije koje je usmjereno na inkrementalnu valjanost mračne trijade povrh integriteta, a koje istovremeno u obzir uzima emocionalnu kompetentnost kao potencijalnu prediktorsku varijablu. Konkretno, u tom su kontekstu istraživači bili usmjereni na ispitivanje dodatne valjanosti povrh tradicionalnih i uvriježenih modela ličnosti, kao što su Velikih pet i Petfaktorskog modela ličnosti (Grijalva i Newman, 2015; Sherer i sur., 2013). Osim toga, važnost pokazuje i činjenica da naglasak nije isključivo na bivarijatnim korelacijama, već je proučavan i kombinirani učinak sastavnica mračne trijade. Taj dio istraživači često zanemaruju te se zadržavaju tek na zasebnom ispitivanju doprinosa pojedine komponente. Sve u svemu, mjere integriteta pokazale su se korisnima u predviđanju nepoželjnog organizacijskog ponašanja. Dakle, unatoč činjenici da testovi integriteta zasad nisu u uporabi pri selekcijskim postupcima u Hrvatskoj, rezultati istraživanja nalažu da je njihova uporaba u tom kontekstu potpuno opravdana. Također, nalaz da su pojedine mjere integriteta različito povezane s interpersonalnom i organizacijskom devijantnošću ukazuje potrebu za dodatnim istraživanjima na većem uzorku istovremeno uzimajući u obzir različite oblike nepoželjnog organizacijskog ponašanja.

S druge strane, na temelju podataka dobivenih na pripadnom uzorku ipak nije jasna dodatna uloga mračne trijade i emocionalne kompetentnosti povrh integriteta, stoga njihova kombinirana uporaba ne doprinosi novim informacijama pored integriteta.

6. Zaključak

Svrha provedenog istraživanja bila je ispitati odnos između integriteta, mračne trijade, emocionalne kompetentnosti te nepoželjnog organizacijskog ponašanja, kao i mogućnost predviđanja devijantnog radnog ponašanja na temelju integriteta, mračne trijade i emocionalne kompetentnosti. Dobiveni rezultati ukazuju na negativan odnos obaju mjera integriteta i nepoželjnog organizacijskog ponašanja. Nadalje, od komponenti mračne trijade isključivo je psihopatija pozitivno povezana s interpersonalnom i organizacijskom devijantnošću. Za razliku od toga, hipoteze o značajnoj povezanosti preostalih dviju sastavnica mračne trijade, kao i emocionalne kompetentnosti, nisu potvrđene.

Konačno, analizom prikupljenih podataka utvrđeno je da integritet pruža samostalan doprinos u predviđanju nepoželjnog organizacijskog ponašanja. Međutim, unatoč pretpostavkama temeljenima na prethodnim istraživanjima koja dosljedno upućuju na prediktivnu snagu mračne trijade, njezine komponente ipak nisu doprinijele objašnjenju dodatne varijance interpersonalne i organizacijske devijantnosti povrh integriteta. Osim toga, ni emocionalna kompetentnost nije se pokazala kao značajni prediktor povrh prethodnih blokova, a u konačnom modelu isključivo integritet ostaje jedini samostalni prediktor. Sudeći po trenutnim nalazima, korist mračne trijade i emocionalne kompetentnosti u objašnjenju nepoželjnog organizacijskog ponašanja, uz istovremenu uporabu testova integriteta, nije razjašnjena.

7. Literatura

Ackerman, R. A., Witt, E. A., Donnellan, M. B., Trzesniewski, K. H., Robins, R. W. i Kashy, D. A. (2011). What does the narcissistic personality inventory really measure? *Assessment, 18(*1), 67-87.

Amir, T. S. i Malik, A. A. (2016). Machiavellianism and Counterproductive Behaviors at Workplace. *Journal of Education & Social Sciences, 4*(1), 14-29.

Austin, E. J., Farrelly, D., Black, C. i Moore, H. (2007). Emotional intelligence, Machiavellianism and emotional manipulation: Does EI have a dark side*? Personality and individual differences, 43*(1), 179-189.

Baloch, M. A., Meng, F., Xu, Z., Cepeda-Carrion, I. i Bari, M. W. (2017). Dark triad, perceptions of organizational politics and counterproductive work behaviors: The moderating effect of political skills. *Frontiers in psychology, 8*, 1972.

Becker, T. E. (1998). Integrity in organizations: Beyond honesty and conscientiousness. *Academy of Management Review, 23*(1), 154-161.

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

Berry, C. M., Carpenter, N. C. i Barratt, C. L. (2012). Do other-reports of counterproductive work behavior provide an incremental contribution over self-reports? A meta-analytic comparison. *Journal of Applied Psychology, 97*(3), 613.

Bibi, Z., Karim, J. i ud Din, S. (2013). Workplace incivility and counterproductive work behavior: Moderating role of emotional intelligence. *Pakistan Journal of Psychological Research, 28*(2).

Boddy, C. R. (2010). Corporate psychopaths and organizational type. *Journal of Public Affairs, 10*(4), 300-312.

Bowling, N. A. i Gruys, M. L. (2010). Overlooked issues in the conceptualization and measurement of counterproductive work behavior. *Human Resource Management Review, 20*(1), 54-61.

Brackett, M. A., Mayer, J. D. i Warner, R. M. (2004). Emotional intelligence and its relation to everyday behaviour. *Personality and Individual differences, 36*(6), 1387-1402.

Cartwright, S. i Pappas, C. (2008). Emotional intelligence, its measurement and implications for the workplace. *International Journal of Management Reviews, 10*(2), 149-171.

Cohen, A. (2016). Are they among us? A conceptual framework of the relationship between the dark triad personality and counterproductive work behaviors (CWBs). *Human Resource Management Review, 26*(1), 69-85.

Connelly, B. S., Lilienfeld, S. O. i Schmeelk, K. M. (2006). Integrity tests and morality: Associations with ego development, moral reasoning, and psychopathic personality. *International Journal of Selection and Assessment, 14*(1), 82-86.

Dahling, J. J., Whitaker, B. G. i Levy, P. E. (2009). The development and validation of a new Machiavellianism scale. *Journal of management, 35*(2), 219-257.

De Clercq, D., Bouckenooghe, D., Raja, U. i Matsyborska, G. (2014). Unpacking the goal congruence–organizational deviance relationship: The roles of work engagement and emotional intelligence. *Journal of Business Ethics, 124*(4), 695-711.

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

Deshpande, S. P., Joseph, J. i Shu, X. (2005). The impact of emotional intelligence on counterproductive behaviour in China. *Management Research News, 28*(5), 75-85.

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

Galešić, M. i Bošnjak, M. (2009). Effects of questionnaire length on participation and indicators of response quality in a web survey. *Public opinion quarterly, 73*(2), 349-360.

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

Galić, Z., Tonković Grabovac, M., Gotvald, I. i Jerneić, Ž. (2016). When employers betray: A study of psychological contract breach among Croatian employees. *Zagreb International Review of Economics & Business, 19(*SCI), 59-69.

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

Herzog, A. R. i Bachman, J. G. (1981). Effects of questionnaire length on response quality. *Public opinion quarterly*, *45*(4), 549-559.

Ioannis, N. i Ioannis, T. (2002). Emotional intelligence in the workplace: Exploring its effects on occupational stress and organizational commitment. *International Journal of Organizational Analysis, 10*(4), 327-342.

Jonason, P. K., Slomski, S. i Partyka, J. (2012). The Dark Triad at work: How toxic employees get their way. *Personality and individual differences, 52*(3), 449-453.

Jones, D. N. i Paulhus, D. L. (2013). Introducing the Short Dark Triad (SD3): A Brief Measure of Dark Personality Traits. *Assessment, 21*(1), 28-41.

Jonker, C. S. i Vosloo, C. (2008). The psychometric properties of the Schutte emotional intelligence scale. *SA Journal of Industrial Psychology, 34*(2), 21-30.

Jordan, P. J. i Troth, A. C. (2002). Emotional intelligence and conflict resolution: Implications for human resource development. *Advances in developing human resources, 4*(1), 62-79.

Judge, T. A., LePine, J. A. i Rich, B. L. (2006). Loving yourself abundantly: relationship of the narcissistic personality to self-and other perceptions of workplace deviance,

leadership, and task and contextual performance. *Journal of Applied Psychology, 91*(4), 762.

Jung, H. S. i Yoon, H. H. (2012). The effects of emotional intelligence on counterproductive work behaviors and organizational citizen behaviors among food and beverage employees in a deluxe hotel. *International Journal of Hospitality Management, 31*(2), 369-378.

Kline, R. B. (2016). *Methodology in the social sciences. Principles and practice of structural equation modeling* (4th edition). Guilford Press.

Marcus, B., Lee, K. i Ashton, M. C. (2007). Personality dimensions explaining relationships between integrity tests and counterproductive behavior: Big Five, or one in addition? *Personnel Psychology, 60*(1), 1-34.

Mayer, J. D., Salovey, P. i Caruso, D. R. (2008). Emotional intelligence: New ability or eclectic traits? *American psychologist, 63*(6), 503.

Mayer, J. D. (2004). What is Emotional Intelligence? *UNH Personality Lab.* 8.

Mayer, J. D., Caruso, D. R. i Salovey, P. (2000). Emotional intelligence meets traditional standards for an intelligence. *Intelligence, 27*(4), 267-298.

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

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

O'Connor, P. J. i Athota, V. S. (2013). The intervening role of Agreeableness in the relationship between Trait Emotional Intelligence and Machiavellianism: Reassessing the potential dark side of EI. *Personality and Individual Differences, 55*(7), 750-754.

Ones, D. S., Viswesvaran, C. i Schmidt, F. L. (2012). Integrity tests predict counterproductive work behaviors and job performance well: Comment on Van Iddekinge, Roth, Raymark, and Odle-Dusseau (2012). *Journal of Applied Psychology, 97*(3), 537-542.

Ones, D. S., Viswesvaran, C. i Schmidt, F. L. (2003). Personality and absenteeism: a meta-analysis of integrity tests. *European Journal of Personality, 17*(S1), S19-S38.

Ones, D. S. i Viswesvaran, C. (2001). Integrity tests and other criterion-focused occupational personality scales (COPS) used in personnel selection. *International Journal of selection and assessment, 9*(1-2), 31-39.

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

Özsoy, E. (2018). Dark Triad and Counterproductive Work Behaviors: Which of the Dark Triad Traits is More Malevolent? *İşletme Araştırmaları Dergisi, 10*(4), 742-756.

Palmer, J. C., Komarraju, M., Carter, M. Z. i 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. i Williams, K. M. (2002). The dark triad of personality: Narcissism, Machiavellianism, and psychopathy. *Journal of research in personality*, *36*(6), 556-563.

Penney, L. M. i Spector, P. E. (2005). Job stress, incivility, and counterproductive work behavior (CWB): The moderating role of negative affectivity. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, *26*(7), 777-796.

Penney, L. M. i Spector, P. E. (2002). Narcissism and counterproductive work behavior: Do bigger egos mean bigger problems? *International Journal of selection and Assessment, 10*(1-2), 126-134.

Petrides, K. V., Frederickson, N. i Furnham, A. (2004). The role of trait emotional intelligence in academic performance and deviant behavior at school. *Personality and individual differences, 36*(2), 277-293.

Pilch, I. (2008). Machiavellianism, emotional intelligence and social competence: Are Machiavellians interpersonally skilled? *Polish Psychological Bulletin*, *39*(3), 158-164.

Rahman, S., Ferdausy, S. i Karan, R. (2012). Relationship among emotional intelligence, deviant workplace behavior and job performance: an empirical study. *Portuguese Journal of Management Studies, 17*(1), 39-62.

Robinson, S. L. i Bennett, R. J. (1995). A typology of deviant workplace behaviors: A multidimensional scaling study. *Academy of management journal*, *38*(2), 555-572.

Ryan, A. M., Schmit, M. J., Daum, D. L., Brutus, S., McCormick, S. A. i Brodke, M. H. (1997). Workplace integrity: Differences in perceptions of behaviors and situational factors. *Journal of Business and Psychology*, *12*(1), 67-83.

Sackett, P. R. (1994). Integrity testing for personnel selection. *Current Directions in Psychological Science*, *3*(3), 73-77.

Sackett, P. R., Burris, L. R. i Callahan, C. (1989). Integrity testing for personnel selection: An update. *Personnel Psychology*, *42*(3), 491-529.

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

Schmidt, F. L. i Hunter, J. E. (1998). The validity and utility of selection methods in personnel psychology: Practical and theoretical implications of 85 years of research findings. *Psychological bulletin, 124*(2), 262.

Spain, S. M., Harms, P. i LeBreton, J. M. (2013). The dark side of personality at work. *Journal of organizational behavior, 35*(S1), S41-S60.

Szijjarto, L. i Bereczkei, T. (2015). The Machiavellians'"cool syndrome": They experience intensive feelings but have difficulties in expressing their emotions. *Current Psychology, 34*(2), 363-375.

Takšić, V., Mohorić, T. i Munjas, R. (2006). Emocionalna inteligencija: teorija, operacionalizacija, primjena i povezanost s pozitivnom psihologijom. *Društvena istraživanja: časopis za opća društvena pitanja, 15*(4-5 (84-85)), 729-752.

Takšić, V. (2002, October). *The importance of emotional intelligence (competence) in positive psychology*. The paper is presented at the First International Positive Psychology Summit, Washington, D.C.

Tonković Grabovac, M. (2013). *Motivacijske i situacijske odrednice lažiranja odgovora na upitnicima ličnosti u selekcijskoj situaciji.* Objavljena doktorska disertacija. Zagreb: Filozofski fakultet.

Van Iddekinge, C. H., Roth, P. L., Raymark, P. H. i Odle-Dusseau, H. N. (2012). The criterion-related validity of integrity tests: An updated meta-analysis. *Journal of Applied Psychology, 97*(3), 499.

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

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

Yin, L. C. (2010). *Emotional intelligence as a moderator in the relationship between negative emotions and counterproductive work behaviours.* Unpublished Master's Thesis. Hong Kong: Hong Kong Baptist University.

Ying, C. Y. i Ting, S. K. T. (2013). The effects of emotional intelligence on counterproductive work behaviors and organizational citizenship behaviors. *International Journal of Accounting & Business Management, 1*(1), 162-174.

Zeidner, M., Matthews, G. i Roberts, R. D. (2004). Emotional intelligence in the workplace: A critical review. *Applied Psychology, 53*(3), 371-399.