

Ličnost i radni self

Čango, Ana-Marija

Master's thesis / Diplomski rad

2019

Degree Grantor / Ustanova koja je dodijelila akademski / stručni stupanj: **Josip Juraj Strossmayer University of Osijek, Faculty of Humanities and Social Sciences / Sveučilište Josipa Jurja Strossmayera u Osijeku, Filozofski fakultet**

Permanent link / Trajna poveznica: <https://um.nsk.hr/um:nbn:hr:142:232656>

Rights / Prava: [In copyright](#)

Download date / Datum preuzimanja: **2021-11-29**



FILOZOFSKI FAKULTET
SVEUČILIŠTE JOSIPA JURJA STROSSMAYERA U OSIJEKU

Repository / Repozitorij:

[FFOS-repository - Repository of the Faculty of Humanities and Social Sciences Osijek](#)



Sveučilište J. J. Strossmayera u Osijeku

Filozofski fakultet

Odsjek za psihologiju

Ličnost i radni self

Diplomski rad

Ana-Marija Čango

Mentor: doc. dr. sc. Ana Jakopec

Sumentor: dr. sc. Dino Krupić

Osijek, 2019.

Sveučilište J. J. Strossmayera u Osijeku

Filozofski fakultet

Odsjek za psihologiju

Studij: Diplomski studij psihologije

Ana-Marija Čango

Ličnost i radni self

Diplomski rad

Društvene znanosti, polje psihologija, grana psihologija rada

Mentor: doc. dr. sc. Ana Jakopec

Sumentor: dr. sc. Dino Krupić

Osijek, 2019.

IZJAVA

Izjavljujem s punom materijalnom i moralnom odgovornošću da sam ovaj rad samostalno napravio te da u njemu nema kopiranih ili prepisanih dijelova teksta tuđih radova, a da nisu označeni kao citati s napisanim izvorom odakle su preneseni. Svojim vlastoručnim potpisom potvrđujem da sam suglasan da Filozofski fakultet Osijek trajno pohrani i javno objavi ovaj moj rad u internetskoj bazi završnih i diplomskih radova knjižnice Filozofskog fakulteta Osijek, knjižnice Sveučilišta Josipa Jurja Strossmayera u Osijeku i Nacionalne i sveučilišne knjižnice u Zagrebu.

JMBAG: 0122216204

Potpis:

U Osijeku, 18.10.2019.

A handwritten signature in black ink that reads "Ana - Marija Čauko". The signature is written in a cursive style and is placed on a light-colored rectangular background.

Sadržaj

Uvod.....	1
Budući radni self.....	3
Nepoželjna organizacijska ponašanja	4
Moralno distanciranje	5
Osobine ličnosti	7
Cilj	9
Problem i hipoteze	9
Metoda	10
Sudionici	10
Instrumenti	10
Postupak.....	13
Rezultati	14
Testiranje preduvjeta za korištenje parametrijskih postupaka	14
Deskriptivna statistika.....	15
Povezanost osobina ličnosti, budućeg radnog selfa i Igre diktatora	16
Razlike s obzirom na preferirani sektor rada	19
Tendencija prema uhljebljivanju.....	19
Rasprava.....	25
Zaključak	30
Literatura.....	31
Prilog 1. Primjer upute za zadatak Igre diktatora.....	34

Ličnost i radni self

Cilj ovog istraživanja bio je ispitati odnos budućeg radnog selfa i psiholoških te ponašajnih karakteristika poput osobina ličnosti, uključivanja u nepoželjna organizacijska ponašanja, sklonosti moralnom distanciranju te odgovora u zadatku Igre diktatora. Također, istraživanjem se provjerila povezanost navedenih karakteristika koje bi mogle pomoći u prepoznavanju tzv. uhljeba – osoba koje su do radnog mjesta došle putem rodbinskih veza ili političkom participacijom, a povezuju se s radom u javnom sektoru i nezadovoljavajućim kompetencijama za to radno mjesto. Budući radni self odnosi se na mentalnu reprezentaciju sebe u budućnosti koja objedinjuje pojedinčeve želje i težnje povezane s radnim mjestom. Moguće je kako je upravo tendencija prema uhljebljanju povezana s budućim radnim selfom. Istraživanje je provedeno na uzorku od $N = 196$ studenata Sveučilišta u Osijeku. Rezultati istraživanja pokazali su značajnu pozitivnu korelaciju između salijentnosti budućeg radnog selfa te osjetljivosti bihevioralno aktivacijskog sustava. Nadalje, nisu pronađene statistički značajne razlike u ispitanim psihološkim i ponašajnim karakteristikama s obzirom na preferirani sektor rada. K-means klaster analiza je pokazala razlike između pretpostavljena četiri klastera s obzirom na elaboriranost radnog selfa i organizacijsku devijantnost te je moguće da bi upravo ove dvije karakteristike mogle biti indikativne u prepoznavanju tendencije prema uhljebljanju. Važno je naglasiti kako se radi o eksplorativnom istraživanju stoga nije opravdano generalizirati dobivene rezultate na ukupnu studentsku populaciju te su potrebna daljnja istraživanja kako bi se ispitao odnos budućeg radnog selfa i tendencije prema uhljebljanju.

Ključne riječi: salijentnost budućeg radnog selfa, elaboriranost budućeg radnog selfa, osobine ličnosti, nepoželjna organizacijska ponašanja, uhljebi

Personality and work self

The aim of this study was to examine the relationship between future work self and psychological and behavioral characteristics like personality traits, counterproductive work behaviors, moral disengagement and the Dictator game. Also, the research examined the relationship between characteristics that may be useful in recognition of possible “*uhljebi*” - a person who has become a public sector employee through a nepotistic relationship or political party affiliation, normally without the required skills or qualifications for that position. Future work self refers to an individual's representation of himself or herself in the future that reflects his or her hopes and aspirations in relation to work. It is possible that tendency toward being an “*uhljeb*” is related to future work self. The research was conducted on the sample of $N = 196$ students of University in Osijek. The results suggest significant positive relationship between future work self and behavioral activation system (BAS). Also there were no significant differences in examined psychological and behavioral traits among students who prefer public sector and students who prefer private sector. K-means analysis suggests four clusters which differed in future work self elaboration and organizational deviance and it is possible that combination of those two characteristics may indicate tendency toward “*uhljebljanju*”. It is important to emphasize several limitations of this study. Because of its' explorative nature, it is not recommended to generalize given results to whole student population and more research is required in order to examine relationship between future work self and tendency toward “*uhljebljanju*”.

Keywords: future work self salience, future work self elaboration, personality traits, counterproductive work behavior, „uhljebi“

Uvod

Što ćeš biti kada odrasteš? Koju ćeš srednju školu upisati? Želiš li ići na fakultet? Gdje ćeš se zaposliti? Sve su to pitanja s kojima se većina nas susreće od ranog djetinjstva pa sve do kasne adolescencije i rane odrasle dobi. U idealnoj situaciji pojedinac već pri samom izboru srednje škole ima predodžbu o tome čime se želi baviti u budućnosti. Međutim, nerijetko se događa da osoba tijekom dužeg perioda svoga života nije sigurna na kojem se radnom mjestu vidi u budućnosti.

U Hrvatskoj se već dugi niz godina provode istraživanja koja su usmjerena na ispitivanje položaja, problema, potencijala te potreba mladih. Najnovije istraživanje provedeno je tijekom veljače i ožujka 2018. godine na uzorku od $N = 1.500$ mladih u dobi od 14 do 29 godina (Gvozdanić i sur., 2019). Glavni cilj istraživanja bio je ispitati stavove i ponašanja mladih u domenama obiteljskog života, vlastitih vrijednosti, zapošljavanja, političkog angažmana te načina provođenja slobodnog vremena. Kada je riječ o domeni obrazovanja i zapošljavanja, 81% sudionika vjeruje kako će ostvariti svoje obrazovne ciljeve, a 61% njih želi završiti neki stupanj visokoškolskog obrazovanja. Istovremeno, oko tri četvrtine sudionika navodi kako prilikom zapošljavanja važnu ulogu igraju poznanstva s utjecajnim osobama, odgovarajući stupanj obrazovanja i stručnosti te sreća. Također, upravo u najvećoj mjeri pronalaze i opravdanja za korištenje poznanstava prilikom zapošljavanja. Kada ih se upitalo za poželjne karakteristike sadašnjeg ili budućeg posla, u najvećoj mjeri ističu sigurnost zaposlenja te dovoljno slobodnog vremena. Također, najmanje ih privlači rad s ljudima te mogućnost da na neki način doprinesu društvu u najširem smislu riječi. Nadalje, kada je riječ o preferiranom sektoru rada, njih 50% željelo bi raditi u privatnom sektoru, 41% u javnom sektoru, dok ostali navode preferenciju prema radu u međunarodnim ili organizacijama civilnog društva. Također, pokazalo se kako zaposleni mladi većinom rade u privatnom sektoru, njih 76 %, dok njih 20% radi u javnom sektoru. Ono što je zanimljivo istaknuti je podatak da samo oko 37% zaposlenih mladih radi u vlastitoj struci.

Slični rezultati dobiveni su i u istraživanju mladih 2015. godine gdje je sudjelovalo $N = 2.000$ mladih u dobi od 15 do 29 godina (Ilišin i Spajić Vrkaš, 2015). I u ovom slučaju mladi su kao poželjne karakteristike posla u najvećoj mjeri navodili sigurnost radnog mjesta, prijateljsku i opuštenu radnu atmosferu te visoke plaće. Nadalje, većina ih preferira rad u privatnom sektoru, dok se visokoobrazovani češće vide u javnom sektoru te velikim privatnim korporacijama. Ono što je poražavajuće jesu stavovi o ključnim čimbenicima važnima za uspjeh u životu. U najvećoj

mjeri vjeruju kako su za uspjeh u životu presudna obiteljska poznanstva, lukavost i snalažljivost, podmićivanje te politička podobnost, dok manji broj njih kao ključne karakteristike navodi profesionalnu odgovornost i zalaganje na poslu, znanje i stručnost, poštenje i korektan odnos prema drugima te stečenu fakultetsku diplomu. Rezultati navedenih istraživanja ukazuju na to kako mladi u Hrvatskoj možda i nisu u potpunosti svjesni stanja na tržištu rada i što ono donosi, budući da su oba istraživanja pokazala kako su im sigurnost posla te slobodno vrijeme od iznimne važnosti, dok istovremeno preferiraju rad u privatnom sektoru te visoke plaće.

Nadalje, često se unutar istog radnog mjesta mogu pronaći osobe koje imaju u potpunosti različit odnos prema dodijeljenim radnim zadacima. Tako za neke od njih kažemo kako su prilično angažirani i motivirani, za neke kako su potpuno indiferentni prema svome poslu, dok neki mogu uzrokovati materijalnu štetu te narušiti ugled same organizacije. Unutar hrvatskog medijskog prostora dosta se pažnje posvećuje upravo ovoj posljednjoj opisanoj skupini, a često ih se naziva i tzv. *uhljebima*. Šimić Banović (2018) navodi kako je *uhljeb* osoba zaposlena u javnom sektoru, koja obično ne posjeduje potrebne vještine i kvalifikacije za obavljanje te vrste posla, a do pozicije je došla nepotističkim vezama ili putem političke stranke. Također, *uhljeb* može biti i poduzetnik, koji oslanjajući se na vlastita poznanstva, državi naplaćuje usluge (materijalne ili intelektualne) po znatno većoj cijeni od tržišne. Moglo bi se reći kako su *uhljebi* postali „javna tajna“ našeg društva, što potvrđuju i rezultati provedenih istraživanja mladih gdje većina njih opravdava korištenje poznanstava u svrhu zapošljavanja. Nažalost, gledajući s aspekta znanosti, ne postoji niti jedno istraživanje u Hrvatskoj koje se bavi tematikom tzv. *uhljeba* i potencijalnih psiholoških karakteristika koje su specifične za njih.

Izbor zanimanja te očekivanja od radnog mjesta teme su brojnih istraživanja u području psihologije rada. Sukladno tome, predstavljene su različite teorije i modeli koji nastoje objasniti izbor zanimanja te stavove i ponašanja na radnome mjestu. Ovo istraživanje bavi se jednom relativno novom te nedovoljno istraženom temom u području psihologije rada, a riječ je o *budućem radnom selfu* (Strauss, Griffin i Parker, 2012). Unatoč tome što ne postoje istraživanja koja povezuju *budući radni self* te psihološke karakteristike *uhljeba*, moguće je da je *tendencija prema uhljebljivanju* na neki način dio *budućeg radnog selfa*. Upravo je svrha ovoga istraživanja doprinijeti boljem razumijevanju *budućeg radnog selfa* ispitujući njegovu povezanost sa psihološkim i ponašajnim karakteristikama poput osobina ličnosti, uključivanja u nepoželjna organizacijska ponašanja i sklonosti moralnom distanciranju. Također, dodatnim analizama će se

provjeriti postoji li povezanost u navedenim karakteristikama koja bi mogla ukazivati na tendenciju prema *uhljebljivanju* na radnome mjestu. Budući da ne postoji pretpostavljeni teorijski model i sama tema je u potpunosti neistražena, treba napomenuti kako je istraživanje eksplorativne prirode kojemu je konačan cilj provjeriti način na koji se tendencija prema *uhljebljivanju* može operacionalizirati i istraživati u psihologiji. U daljnjem tekstu detaljno su opisane ispitivane varijable, tijek istraživanja te dobiveni rezultati.

Budući radni self

Kako bi objasnili razloge uključivanja u različita proaktivna karijerna ponašanja, Strauss i sur. (2012) predstavili su konstrukt budućeg radnog selfa. Budući radni self odnosi se na mentalnu reprezentaciju sebe u budućnosti koja objedinjuje pojedinčeve želje i težnje povezane s radnim mjestom. Autori navode kako budući radni self polazi od temeljnih pretpostavki koje se odnose na mogući self (Markus i Nurius, 1986). Međutim, za razliku od mogućeg selfa, budući radni self je isključivo pozitivan te usmjeren na radni kontekst.

Autori razlikuju dvije dimenzije budućeg radnog selfa, salijentnost te elaboriranost. Salijentnost budućeg radnog selfa odnosi se na jasnoću i dostupnost mentalne predodžbe pojedinca na budućem radnom mjestu, dok se elaboriranost budućeg radnog selfa odnosi na kompleksnost i količinu detalja prilikom stvaranja mentalne predodžbe sebe na radnome mjestu. Kako bi ispitali povezanost budućeg radnog selfa s proaktivnim karijernim ponašanjima te razlikuje li se sam konstrukt od drugih, sličnih konstrukata, provedena su tri opsežna istraživanja (Strauss i sur, 2012). Rezultati su pokazali kako je salijentnost budućeg radnog selfa zasebni konstrukt koji je u pozitivnoj korelaciji s proaktivnim karijernim ponašanjima poput karijernog planiranja, postavljanja ciljeva te povezivanja s osobama sličnih interesa. Nadalje, pokazalo se kako su salijentnost budućeg radnog selfa te elaboriranost budućeg radnog selfa međusobno povezane, no ipak zasebne dimenzije ovog konstrukta. Također, potvrdili su pretpostavku kako salijentnost budućeg radnog selfa doprinosi objašnjenju uključivanja u proaktivna karijerna ponašanja, dok se za dimenziju elaboriranosti budućeg radnog selfa pokazalo kako doprinosi objašnjenju uključivanja u proaktivna karijerna ponašanja samo u situaciji visoko izražene salijentnosti budućeg radnog selfa.

S obzirom na to da budući radni self doprinosi objašnjenju uključivanja u proaktivna karijerna ponašanja, moguće je kako bi upravo ono moglo imati važnu ulogu u prepoznavanju

tendencije prema *uhljebljivanju*. Naime, često se kroz medije *uhljebi* prezentiraju kao pojedinci niske radne angažiranosti koji obično ne posjeduju potrebne kompetencije za određenu vrstu posla. Stoga, ovo istraživanje polazi od pretpostavke kako će studente s tendencijom prema *uhljebljivanju* karakterizirati niska salijentnost te slaba elaboriranost budućeg radnog selfa. Nadalje, s obzirom na kompleksnost ove pojave, pretpostavlja se kako slabije razvijen budućni radni self nije dovoljan pokazatelj tendencije prema *uhljebljivanju* te je potrebno uzeti u obzir i druge psihološke karakteristike.

Nepoželjna organizacijska ponašanja

Uz opisani budućni radni self, moguće je kako u prepoznavanju tendencije prema *uhljebljivanju* važnu ulogu ima i uključivanje u nepoželjna organizacijska ponašanja. Učestalost uključivanja u nepoželjna organizacijska ponašanja tema je brojnih radova iz područja organizacijske psihologije. Robinson i Bennett (1995) definiraju nepoželjna organizacijska ponašanja kao namjerna ponašanja koja krše norme organizacije te uzrokuju štetu samoj organizaciji ili osobama koje su na bilo koji način povezane s njom. Nadalje, autori navode kako nepoželjna organizacijska ponašanja možemo podijeliti s obzirom na dvije dimenzije – težinu i objekt prema kojem su usmjerena. Prema težini, nepoželjna organizacijska ponašanja dijelimo na lakša i teža, dok prema objektu na koji su usmjerena razlikujemo organizacijsku devijantnost i interpersonalnu devijantnost. Organizacijska devijantnost obuhvaća ona nepoželjna organizacijska ponašanja koja su usmjerena na nanošenje štete samoj tvrtki. To su ponašanja poput krađe, namjernog kašnjenja, iskorištavanje resursa tvrtke u osobnu korist i slično. Nadalje, interpersonalna devijantnost se odnosi na nepoželjna organizacijska ponašanja koja su usmjerena prema osobama koje su na bilo koji način povezane s organizacijom, poput nadređenih, kolega te klijenata. U ovu kategoriju ubrajamo verbalne i fizičke napade, širenje glasina i slično. Fox, Spector, Goh, Bruursema, i Kessler (2012) upozoravaju na suprotne rezultate kada je riječ o odnosu između odgovornog organizacijskog ponašanja te uključivanja u nepoželjna organizacijska ponašanja. Neki autori vjeruju kako su te dvije karakteristike u međusobno isključujućem odnosu, dok drugi vjeruju kako je moguća pozitivna povezanost između odgovornog organizacijskog ponašanja i nepoželjnog organizacijskog ponašanja. Nepoželjna organizacijska ponašanja uzrokuju veliku materijalnu štetu organizaciji (Murphy, 1993; Bensimon, 1994), međutim ne zna se konkretan razlog uključivanja u njih. Autori navode brojne razloge poput razlika u osobinama

ličnosti i traženju uzbuđenja, zatim nezadovoljstva radnim mjestom te doživljene nepravde (Robinson i Bennet, 2000). U novije se vrijeme u sve većoj mjeri stavlja naglasak i na ulogu moralnog distanciranja prilikom proučavanja nepoželjnog organizacijskog ponašanja (Moore, Detert, Klebe Treviño, Baker i Mayer, 2012).

Budući da se unutar hrvatskog medijskog prostora *uhljebi* povezuju s niskom radnom angažiranosti, ali i nepoželjnim organizacijskim ponašanjem, istraživanje polazi od pretpostavke kako su slabo razvijeni budući radni self te učestalije uključivanje u nepoželjna organizacijska ponašanja ključne karakteristike u prepoznavanju i operacionalizaciji tendencije prema *uhljebljivanju* kod studenata. Nadalje, kako su ranija istraživanja potvrdila značajnu ulogu moralnog distanciranja u učestalosti uključivanja u nepoželjna organizacijska ponašanja, istraživanjem će se provjeriti i razlike u sklonosti moralnom distanciranju kod studenata. Također, moguće je kako je tendencija prema *uhljebljivanju* povezana i s višom orijentacijom na osobnu dobit. U svrhu ispitivanja ove karakteristike, sudionicima će biti prezentiran i zadatak Igre diktatora te se pretpostavlja kako će sudionici s tendencijom prema *uhljebljivanju* biti manje skloni podijeliti zadani novčani iznos s partnerom. Konačno, prilikom ispitivanja tendencije prema *uhljebljivanju* ne treba zanemariti i ulogu osobina ličnosti. Budući da su razna istraživanja ukazala na njihovu motivacijsku ulogu, istraživanjem će se provjeriti i odnos bihevioralno aktivacijskog te bihevioralno inhibicijskog sustava i tendencije prema *uhljebljivanju*. U nastavku teksta, nalazi se detaljniji opis prethodno opisanih psiholoških karakteristika i njihova važnost prilikom objašnjenja tendencije prema *uhljebljivanju*.

Moralno distanciranje

Kako bi objasnio mehanizme koji su u podlozi odstupanja od vlastitih moralnih standarda te uključivanje u neetična ponašanja, Bandura (1990) je predstavio ideju o moralnom distanciranju. Naime, vjeruje kako ljudi upravo kroz proces moralnog distanciranja pronalaze racionalno objašnjenje za odstupanje od vlastitih moralnih vrijednosti i uključivanje u neetična ponašanja. Kako bi došlo do moralnog distanciranja, potrebna je aktivacija jednog od osam pretpostavljenih mehanizama (Bandura, 1990; Bandura, 1999). Mehanizmi poput moralnog opravdavanja, eufemističkog etiketiranja te povoljne usporedbe omogućuju pojedincu kognitivnu rekonstrukciju događaja, pri čemu se on čini manje nemoralnim. Nadalje, pomoću mehanizama prebacivanja i difuzije odgovornosti, pojedinac umanjuje važnost vlastite uloge u činjenju etički upitnih djela,

dok se pomoću mehanizama dehumanizacije, pripisivanja krivnje žrtvi te nepoštivanjem ili iskrivljanjem posljedica umanjuje šteta koja je učinjena žrtvi ili se odgovornost za događaj pripisuje samoj žrtvi. Moralno distanciranje tema je i brojnih istraživanja u području psihologije obrazovanja i organizacijske psihologije. Istraživanjem koje je proveo Barsky (2011) potvrđena je pretpostavka da su mehanizmi moralnog opravdavanja te prebacivanja odgovornosti značajni prediktori uključivanja u nepoželjna organizacijska ponašanja. Moore i sur. (2012) napominju kako bi upravo sklonost moralnom distanciranju mogao biti ključni prediktor prilikom objašnjavanja uključivanja u nepoželjna organizacijska ponašanja. Također, Fida i sur. (2015) navode kako sklonost moralnom distanciranju ima medijacijski učinak između neugodnih emocija izazvanih stresom na poslu te uključivanja u nepoželjna organizacijska ponašanja. Slične rezultate kao i u prethodnim istraživanjima, dobila je i Prša (2018) čiji su rezultati također pokazali kako je sklonost moralnom distanciranju značajan prediktor nepoželjnih organizacijskih ponašanja kod studenata.

Sukladno navedenim istraživanjima, i ovim se istraživanjem pretpostavlja povezanost moralnog distanciranja i uključivanja u nepoželjna organizacijska ponašanja. Također, moguće je kako se studenti skloniji *uhljebljivanju* na radnome mjestu razlikuju i s obzirom na sklonost moralnom distanciranju. Moguće je kako pretpostavljeni mehanizmi koji su u podlozi moralnog distanciranja pomažu ne samo u opravdavanju nepoželjnih organizacijskih ponašanja na radnom mjestu, već i kod iskorištavanja osobnih poznanstava prilikom pronalaska posla. Nadalje, istraživanjem se pretpostavlja i kako su takvi pojedinci usmjereniji na osiguravanje maksimalne osobne dobiti, stoga će se u svrhu ispitivanja navedene karakteristike sudionicima predstaviti i zadatak Igre diktatora.

Orijentacija na osobnu dobit

Kako bi provjerili hipotezu maksimalne isplativosti, Kahneman, Knetsch i Thaler (1986) predstavili su zadatak Igre diktatora. Igra diktatora odnosi se na zadatak u kojemu je cilj rasporediti određeni novčani iznos između Diktatora (sudionik) i Primatelja, koji može biti stvarna osoba, pomoćnik eksperimentatora, imaginarna osoba i slično. Prvotno istraživanje uključivalo je novčani iznos od 20\$, a sudionicima je osigurana potpuna anonimnost. Rezultati istraživanja opovrgnuli su pretpostavljenu hipotezu budući da je 76% sudionika ravnomjerno podijelio novčani iznos. Otada pa do danas, provedena su brojna istraživanja s ovim zadatkom pri čemu je došlo do različitih varijacija prvotne upute. Zbog jednostavnosti zadatka te mogućnosti prilagođavanja i

manipuliranja ključnim varijablama, ova paradigma prihvaćena je od strane brojnih autora ne samo u području ekonomije, već i psihologije. Engel (2011) je proveo meta-analizu 129 radova pri čemu je pratio utjecaj različitih čimbenika na raspodjelu novčanih iznosa. Pokazalo se kako sam novčani iznos može utjecati na tendenciju prema dijeljenju novčanog iznosa s Primateljem. Naime, što je veći novčani iznos u pitanju, Diktatori su bili voljni podijeliti manje (Engel, 2011; Novakova i Flegr, 2013; Raihani, Mace i Lamba, 2013). Također, analiza je pokazala postojanje spolnih razlika u tendenciji dijeljenja novčanog iznosa na način da su osobe ženskog spola bile sklonije podijeliti novčani iznos u odnosu na sudionike muškog spola (Eckel i Grossman, 1998; Engel, 2011). Nadalje, Aguiar, Brañas-Garza i Miller (2007) ukazuju na važnost informacija o Primatelju. Naime, pokazalo se da su sudionici spremniji podijeliti novčani iznos u situaciji kada im se Primatelj prezentira kao osoba u potrebi, za razliku od situacije kada nemaju apsolutno nikakve informacije o Primatelju. Konačno, Franzen i Pointner (2012) provjerili su vanjsku valjanost ovog zadatka te su rezultati pokazali kako se rezultati iz Igre diktatora mogu primijeniti na stvarne životne situacije.

Zadatkom Igre diktatora ispitivale su se brojne pojave kako u domeni bihevioralne ekonomije, tako i u domeni psihologije. Za potrebe ovog istraživanja Igru diktatora nastojat će se prikupiti dodatne informacije o moralnom funkcioniranju studenata ispitujući povezanost načina na koji su studenti rasporedili novac s budućim radnim selfom, nepoželjnim organizacijskim ponašanjem te osobinama ličnosti.

Osobine ličnosti

Konačno, u okviru Teorije osjetljivosti na potkrepljenje, ispitat će se i odnos osobina ličnosti i prethodno opisanih psiholoških karakteristika. Gray (1972) je pretpostavio postojanje triju hipotetskih neuralnih struktura koje su u podlozi ljudskog doživljavanja i ponašanja. Prvi sustav nazvao je *bihevioralno aktivacijski sustav* (BAS). Do aktivacije BAS-a dolazi u okolnostima koje ukazuju na moguću nagradu, a funkcija mu je potaknuti prilaženje i uključivanje u takve situacije. Uslijed uvjetovanih averzivnih podražaja poput znakova kazne, dolazi do aktivacije drugog pretpostavljenog sustava – *bihevioralno inhibicijskog sustava* (BIS), čija se aktivacija povezuje s osjećajem anksioznosti. Posljednji pretpostavljeni sustav je *sustav borbe ili bijega*, kasnije revidiran kao *sustav borbe, bijega ili blokiranja* (Gray i McNaughton, 2000; prema Križanić, Greblo i Knezović, 2015). Do aktivacije ovog sustava dolazi prilikom neuvjetovanih

averzivnih podražaja te on usmjerava ponašanje prema borbi ili bijegu, a povezuje se s emocijama poput panike ili bijesa. U svrhu ispitivanja opisanih sustava, razvijeni su brojni modeli među kojima je najpoznatiji model koji su predložili Carver i White (1994). Model polazi od pretpostavke kako je BIS jednodimenzionalni sustav, dok se BAS sastoji od tri dimenzije – Nagon, Traženje zabave te Osjetljivost na nagradu.

Osim modela kojeg su predložili Carver i White (1994) razvijen je velik broj drugih modela koji polaze od osnovnih pretpostavki teorije osjetljivosti na potkrepljenje (Torrubia, Ávila, Moltó, i Caseras, 2001; Jackson, 2009; Smederevac, Mitrović, Čolović, i Nikolašević, 2014; Reuter, Cooper, Smillie, Markett, i Montag, 2015; Corr i Cooper, 2016). Krupić i Corr (2017) predložili su postojanje četiri dimenzije BAS sustava. Nastavno na navedeni prijedlog, razvijen je sveobuhvatni model ličnosti i motivacije, kao i novi Upitnik motivacije izbjegavanja i približavanja (Krupić, Krupić i Corr, 2019), koji će se također koristiti u ovom istraživanju.

Pretpostavke Teorije osjetljivosti na potkrepljenje ispitane su u brojnim granama psihologije pa tako i unutar domene psihologije obrazovanja te psihologije rada. Kada je riječ o povezanosti BIS i BAS sustava te akademskog postignuća, osjetljivost BIS sustava povezuje se s pretjeranom posvećenošću studiju, dok se osjetljivost BAS sustava pokazala pozitivno povezanom s angažiranosti studenata te negativno povezanom s iscrpljenošću i namjerama odustajanja od fakulteta (van Beek, Kranenburg, Taris i Schaufeli, 2013). Nadalje, pokazalo se kako je BAS sustav pozitivno povezan sa zadovoljstvom poslom te radnom uključenosti, dok se za višu razinu osjetljivosti BIS sustava pokazalo kako doprinosi objašnjenju iscrpljenosti i razine stresa kod zaposlenika (van der Linden, Taris, Beckers i Kindt, 2007).

S obzirom na sve opisane varijable, glavna svrha istraživanja je doprinijeti boljem razumijevanju budućeg radnog selfa te onoga što se u javnosti pogrdno naziva – *uhljebljivanje*. Istraživanje polazi od tri međusobno povezana istraživačka problema. Prvi se odnosi na odnos budućeg radnog selfa, osobina ličnosti te orijentacije na osobnu dobit. S obzirom na slabu istraženost ovog područja, pretpostavlja se kako dimenzije budućeg radnog selfa neće biti povezane s osobinama ličnosti niti odgovorom u zadatku Igre diktatora. Također, odgovor u zadatku Igre diktatora neće biti povezan s ispitivanim osobinama ličnosti.

Nadalje, s obzirom na to da se *uhljebi* povezuju s radom u javnom sektoru, u okviru drugog problema istraživanja ispitat će se i odnos preferencije sektora zapošljavanja s obzirom na buduću radni self, osobine ličnosti, nepoželjna organizacijska ponašanja te moralno distanciranje. Budući

da se u istraživanjima na uzorku mladih prepoznala sigurnost posla kao najvažnija karakteristika pri odabiru željenog posla, kao kontrolna varijabla u obzir će se uzeti i doživljaj nesigurnosti posla. Naime, moguće je da će se sudionici u većoj mjeri opredjeljivati za javni sektor budući da zapošljavanje u javnom sektoru na određeni način implicira sigurno radno mjesto.

Konačno, u okviru trećeg problema, provjerit će se odnos budućeg radnog selfa i upuštanja u nepoželjna organizacijska ponašanja. Nadalje, ispitat će se razlike studenata s tendencijom ka *uhljebljivanju* u odnosu na druge studente s obzirom na osobine ličnosti, moralno distanciranje te osjećaj sigurnosti radnog mjesta.

Cilj

S obzirom na slabu istraženost budućeg radnog selfa, cilj istraživanja je doprinijeti boljem razumijevanju budućeg radnog selfa ispitujući njegovu povezanost sa psihološkim i ponašajnim karakteristikama poput osobina ličnosti, uključivanja u nepoželjna organizacijska ponašanja i sklonosti moralnom distanciranju, a koje bi mogle ukazivati na tendenciju prema uhljebljivanju

Problem i hipoteze

Budući da se radi o eksplorativnom istraživanju u relativno novom području znanstvenog proučavanja sklonosti *uhljebljivanju*, kao odgovor na probleme kojima se istraživanje bavi, postavljene su nul-hipoteze.

P1: Ispitati u kakvom je odnosu budući radni self s osobinama ličnosti te Igrim diktatora

H1a: Ne postoji statistički značajna povezanost između budućeg radnog selfa te osobina ličnosti.

H1b: Ne postoji statistički značajna povezanost između odgovora u Igru diktatora i budućeg radnog selfa.

H1c: Ne postoji statistički značajna povezanost između odgovora u Igru diktatora te osobina ličnosti.

P2: Ispitati razlike u psihološkim i ponašajnim karakteristikama studenata koji preferiraju rad u javnom sektoru u odnosu na studente koji preferiraju rad u privatnom sektoru.

H2: Ne postoji statistički značajna razlika u ispitivanim psihološkim i ponašajnim karakteristikama studenata koji preferiraju rad u javnom sektoru u odnosu na studente koji preferiraju rad u privatnom sektoru.

P3: Ispitati psihološke i ponašajne karakteristike studenata koje ukazuju na tendenciju prema *uhljebljivanju*.

H3: Ne postoji statistički značajna razlika između studenata s izraženom tendencijom prema *uhljebljivanju* u odnosu na ostale skupine studenata s obzirom na ispitivane psihološke i ponašajne karakteristike.

Metoda

Sudionici

U istraživanju je sudjelovao prigodni uzorak od $N = 196$ studenata Sveučilišta J. J. Strossmayera u Osijeku. Uzorak se sastojao od 114 sudionika ženskog i 82 sudionika muškog spola u dobi od 20 do 36 godina. Prosječna dob sudionika je $M = 23$ godine; $SD = 2.39$. S obzirom na podjelu prema godini studiranja, ukupno je sudjelovalo $N = 153$ studenata diplomskih studija te $N = 43$ studenata preddiplomskih studija. Kada se pogledaju njihove preferencije prema određenom sektoru zapošljavanja, $N = 94$ sudionika je izrazilo preferenciju prema radu u javnom sektoru, dok je njih $N = 102$ izrazilo preferenciju prema privatnom sektoru rada. Također, $N = 88$ sudionika pohađa fakultet društveno-humanističkog usmjerenja, dok $N = 108$ sudionika pohađa fakultet iz STEM područja znanosti.

Instrumenti

Prilikom provedbe istraživanja korištene su sljedeće skale samoprocjene: *BIS/BAS skale*, *Upitnik motivacije izbjegavanja i približavanja*, *Skala salijentnosti budućeg radnog selfa*, *Skala nesigurnosti posla*, *Upitnik nepoželjnog organizacijskog ponašanja namijenjen studentskoj populaciji*, *Skala sklonosti moralnom distanciranju*. Također, studentima je postavljeno pitanje otvorenog tipa kako bi se provjerila *elaboriranost budućeg radnog selfa* te im je prezentiran zadatak *Igre diktatora*. Uz navedeno, sudionici su odgovorili i na *sociodemografska pitanja* koja su se odnosila na njihovu dob, spol, obrazovanje te preferirani sektor rada.

BIS/BAS skale. U svrhu ispitivanja osjetljivosti bihevioralno – motivacijskih sustava koristile su se BIS/BAS skale (Carver i White, 1994), prevedene na hrvatski jezik (Križanić i sur., 2015). Skala osjetljivosti BAS sustava sadrži ukupno 13 čestica koje mjere tri faktora: Nagon (npr. „*Učinit ću sve da dobijem ono što želim.*“), Traženje zabave (npr. „*Često ću nešto učiniti samo zato što bi to moglo biti zabavno.*“) te Osjetljivost na nagradu (npr. „*Kada dobijem nešto što želim, osjećam se*

sretno i puno energije.“), dok skala osjetljivosti BIS sustava sadrži 7 čestica (npr. „*Ako mislim da će se dogoditi nešto neugodno, obično se dosta uzrujam.*“). Odgovori se bilježe na skali Likertovog tipa od četiri stupnja ($1 = uopće se ne odnosi na mene; 4 = izrazito se odnosi na mene$), a ukupan rezultat na skalama se računa kao jednostavna linearna kombinacija čestica pojedinih skala, pri čemu viši rezultat ukazuje na veću osjetljivost pojedinog sustava. Također, koeficijent unutarnje konzistencije Cronbach alfa za BIS skalu iznosi $\alpha = .73$, a za BAS skale: Osjetljivost na nagradu $\alpha = .56$; α Nagon = $.78$; Traženje zabave $\alpha = .71$.

Upitnik motivacije izbjegavanja i približavanja (Krupić i sur., 2019). S obzirom na to da su prethodna istraživanja prepoznala moguću višedimenzionalnost i BIS sustava, u istraživanju je korišten i novokonstruirani Upitnik motivacije izbjegavanja i približavanja kojim je potvrđena četverofaktorska struktura motivacije približavanja te dvofaktorska struktura motivacije izbjegavanja. Motivaciju približavanja čine subskele Ambicioznost (npr. „*Htio/htjela bih biti važna osoba.*“), Aktivnost (npr. „*Imam jako puno ideja koje bih htio/la jednog dana realizirati.*“), Ustrajnost (npr. „*Ne odustajem lako kada poželim nešto postići.*“), Ugoda (npr. „*Izvore zadovoljstva pronalazim u raznim malim stvarima.*“), a motivaciju izbjegavanja subskele Anksioznost (npr. „*Prije važnog događaja, nekontrolirano mi se nameću misli o najgorim scenarijima.*“) i Strah (npr. „*Znao/la sam pomisliti kako ću zaista umrijeti uslijed napada panike.*“). Upitnik sadrži ukupno 27 čestica na koje se odgovori bilježe na skali Likertovog tipa od šest stupnjeva ($1 = u potpunosti se ne slažem; 6 = u potpunosti se slažem$). Ukupan rezultat na skalama se računa kao jednostavna linearna kombinacija čestica pojedinih skala pri čemu viši rezultat ukazuje na veću osjetljivost pojedinog sustava. Prilikom validacije upitnika za sve subskele dobiven je koeficijent unutarnje konzistencije Cronbach alfa iznad $.80$.

Budući radni self. Kao pokazatelj budućeg radnog selfa korištena je skala samoprocjene te pitanje otvorenog tipa koje su koristili Strauss i sur. (2012). Salijentnost budućeg radnog selfa ispituje se skalom samoprocjene koja se sastoji od 5 čestica (npr. „*Vrlo mi je lako zamisliti ovakvu budućnost.*“). Odgovori se bilježe na skali Likertovog tipa od šest stupnjeva ($1 = u potpunosti se ne odnosi na mene; 6 = u potpunosti se odnosi na mene$), pri čemu viši rezultat ukazuje na veću salijentnost budućeg radnog selfa. Ukupan rezultat formiran je kao prosječna vrijednost odgovora na svakoj čestici. Koeficijent unutarnje konzistencije Cronbach alfa iznosi $\alpha = .92$. Kako bi se provjerila elaboriranost budućeg radnog selfa, Strauss i sur. (2012) su od sudionika zatražili da zamisle sebe na idealnom radnom mjestu te nakon toga napišu što su zamislili. Odgovori su se

bodovali od strane tri nezavisna ocjenjivača na skali od pet stupnjeva ($1 = u$ potpunosti neelaboriran; $5 = u$ potpunosti elaboriran), pri čemu se vodi računa o količini detalja uključenih u odgovor. Ukupan rezultat formiran je kao prosječna vrijednost procjena triju ocjenjivača. U svrhu dodatnog objašnjenja bodovanja odgovora, u daljnjem tekstu je prikazan primjer jednog elaboriranog te jednog neelaboriranog odgovora iz provedenog istraživanja.

Primjer elaboriranog odgovora: „*Radim kao arhivist u vojsci. Imam 2-3 kolega, radimo u tišini i miru. Imamo šefa (naravno) i obrađujemo sve zadane zadatke koji su uglavnom arhiviranje i zaštita građe te ukoliko je potrebno drugi poslovi informacijskih stručnjaka. Na poslu mogu piti kavu ili čaj u miru dok obavljam svoje zadatke. Dobro se slažem s kolegama i šefom.*“

Navedeni opis je ocijenjen elaboriranim iz razloga što obuhvaća više aspekata radnog mjesta. Točnije, sudionik je naveo naziv radnog mjesta, specificirao je ključne zadatke koje obavlja te opisao odnose s kolegama i nadređenim.

Primjer neelaboriranog odgovora: „*Uredski posao na višoj funkciji*“

Navedeni opis je ocijenjen u potpunosti neelaboriranim iz razloga što je naveden samo jedan aspekt radnog mjesta, tj. može se zaključiti da se osoba vidi kako radi u uredu. Pri tome nije specificiran željeni sektor rada te nisu opisani drugi aspekti pozicije poput odnosa s kolegama i nadređenim te ključni zadaci koje osoba obavlja. Također, navedeni odgovor ukazuje na to da osobu privlači sam ishod pozicije, tj. financijski aspekt ili prestiž pozicije.

Skala nesigurnosti posla (De Witte, 2000; prema Ružojčić, 2014). Ovom skalom se ispituje doživljaj nesigurnosti posla, pri čemu su originalna skala te uputa prilagođene potrebama ovog istraživanja. Skala obuhvaća dvije dimenzije nesigurnosti posla – afektivnu (npr. „*Strah me da ću izgubiti posao.*“) i kognitivnu (npr. „*Mislim da bih u skorijoj budućnosti mogao/la ostati bez posla.*“), a sastoji se od ukupno 4 čestice. Odgovori se bilježe na skali Likertovog tipa od 5 stupnjeva ($1 = uopće se ne slažem$; $5 = u potpunosti se slažem$), a ukupan rezultat formira se kao prosjek odgovora na svim česticama, pri čemu viši rezultat ukazuje na intenzivniji doživljaj nesigurnosti posla. Koeficijent unutarnje konzistencije Cronbach alfa iznosi $\alpha = .85$.

Upitnik nepoželjnog organizacijskog ponašanja namijenjen studentskoj populaciji (Tomšić, Jerneić i Grabovac, 2014). Upitnik se sastoji od 18 čestica podijeljenih u dvije subskele: Organizacijsku devijantnost (npr. „*Koliko često ste kasnili pri predaji seminara ili neke druge zadaće na fakultetu?*“) i Interpersonalnu devijantnost (npr. „*Koliko često ste verbalno napali*

kolegu?“). Odgovori se bilježe na skali Likertovog tipa od 5 stupnjeva (*1 = nikada, 2 = jednom ili dvaput u životu, 3 = jednom ili dvaput godišnje, 4 = jednom ili dvaput mjesečno i 5 = svaki tjedan*), a ostvareni rezultat moguće je izraziti kao zbroj odgovora za svaku subskalu pojedinačno ili kao ukupan rezultat, tj. kao opću mjeru nepoželjnog organizacijskog ponašanja. Koeficijent unutarnje konzistencije Cronbach alfa iznosi $\alpha = .86$ za čitav upitnik, dok za skalu organizacijske devijantnosti iznosi $\alpha = .79$ te $\alpha = .83$ za skalu interpersonalne devijantnosti. U ovom istraživanju izražen je pojedinačni rezultat za svaku subskalu.

Skala sklonosti moralnom distanciranju (Moore i sur., 2012). Skala se sastoji od ukupno osam čestica (npr. „*Prihvatljivo je širiti glasine kako bismo obranili one do kojih nam je stalo.*“) te se odgovori bilježe na ljestvici Likertovog tipa od sedam stupnjeva (*1 = u potpunosti se ne slažem, 7 = u potpunosti se slažem*). Ukupan rezultat formira se kao prosječna vrijednost rezultata na svim česticama. Koeficijent unutarnje konzistencije Cronbach α za ovu skalu iznosi $.80$, dok je u ovom istraživanju dobivena $\alpha = .71$.

Igra diktatora. Igra diktatora sudionicima je prezentirana putem računalne aplikacije kreirane posebno za svrhu ovog istraživanja. Pomoću nje se nastojala ispitati usmjerenost studenata prema osobnoj dobiti. Zadatak sudionika bio je sukladno prezentiranoj priči, rasporediti hipotetski novčani iznos od 200,00 kn između sebe („diktatora“) i fiktivnog sudionika igre. Sudionici su imali pet mogućih načina na koji bi rasporedili novčani iznos: 1. zadržati 200 kn za sebe, pri čemu partner ne dobiva ništa, 2. sebi uzeti 150 kn, a partneru ostaviti 50 kn, 3. podijeliti iznos tako da svatko dobije 100 kn, 4. partneru dati 150 kn, a za sebe zadržati 50 kn te 5. partneru ostaviti svih 200 kn, a sebi ništa. U daljnjoj analizi rezultata, odgovori su transformirani na skalu od 1 do 5, pri čemu niže vrijednosti ukazuju na veću orijentaciju prema vlastitoj dobiti. Detaljnije pojašnjenje zadatka te prezentirana uputa prikazani su u Prilogu 1.

Postupak

Istraživanje se provodilo grupno, u računalnim učionicama, u suradnji s tri fakulteta – Filozofskim fakultetom Osijek, Ekonomskim fakultetom u Osijeku te Fakultetom elektrotehnike, računarstva i informacijskih tehnologija Osijek. Sudjelovanje u istraživanju bilo je u potpunosti dobrovoljno, a sudionici su istraživanju pristupili nakon predavanja. Također, održani su dodatni termini istraživanja za koje se moglo prijaviti putem poveznice na društvenoj mreži *Facebook*. Na početku istraživanja sudionicima je rečeno kako se istraživanjem ispituju stavovi i preferencije mladih po pitanju budućeg zapošljavanja te je svatko od njih dobio šifru sastavljenu od nasumično

raspoređenih slova i brojeva. Nadalje, naglasilo im se kako je sudjelovanje u potpunosti anonimno i dobrovoljno te mogu od njega odustati u bilo kojem stadiju. Nakon toga, sudionici su putem *online* obrasca ispunili sociodemografski upitnik, upitnike ličnosti, nepoželjnog organizacijskog ponašanja te moralnog distanciranja. Po završetku prvog dijela, na ekranu im se prikazala obavijest kako su stigli do kraja prvog dijela te da pričekaju ostale kolege kako bi dobili daljnju uputu. Drugi dio istraživanja odnosio se na budući radni self. Rečeno im je kako trebaju što detaljnije zamisliti sebe na idealnom radnom mjestu. Nakon toga, u istom online obrascu ispunili su skalu salijentnosti budućeg radnog selfa, naveli što su zamislili te ispunili skalu nesigurnosti posla. Po završetku drugog dijela, sudionici su predali odgovore. Zatim im se prezentirala računalna aplikacija kojom se provodio zadatak Igre diktatora, gdje su sukladno uputi rasporedili novčane iznose prema svojim preferencijama. Treba napomenuti kako je zbog tehničkih poteškoća jedna skupina ovaj zadatak rješavala papir – olovka načinom tako da su nakon pročitane upute, zaokružili željeni odgovor te ga spremili u omotnicu zajedno sa šifrom. Po završetku istraživanja, sudionicima je objašnjena prava svrha istraživanja te su mogli navesti svoje e-mail adrese ukoliko su željeli saznati rezultate istraživanja. Prilikom obrade rezultata korišten je statistički program IBM SPSS 20. Nadalje, kako bi se ispitale psihološke i ponašajne karakteristike koje bi mogla ukazivati na tendenciju prema uhljebljivanju, provedeno je nekoliko klaster analiza. Odabrani model u skladu je s kriterijima poput povezanosti varijabli, smislenosti interpretacije te broju sudionika u pojedinom klasteru, a isti je detaljnije opisan u rezultatima istraživanja.

Rezultati

Testiranje preduvjeta za korištenje parametrijskih postupaka

Prije provedbe statističke obrade podataka provjerena je pretpostavka o normalnosti distribucija istraživanih varijabli. Jedan od mogućih pokazatelja je Kolmogorov – Smirnovljev test normaliteta. Rezultati ovog testa pokazali su kako sve varijable značajno odstupaju od normalne distribucije budući da se vrijednosti kreću u rasponu od 0.07 do 0.46; pri čemu je $p < .05$. Međutim, Field (2013) navodi kako bi se prilikom procjene normalnosti distribucije u obzir trebali uzeti i drugi pokazatelji. Stoga predlaže provjeru indeksa asimetričnosti i spljoštenosti te $Q - Q$ dijagrama i histograma. Garson (2012) navodi kako bi indeks asimetričnosti kod normalnih distribucija trebao biti u rasponu između - 2 i + 2, dok bi indeks spljoštenosti trebao biti u rasponu između vrijednosti - 3 te + 3. Uvidom u indekse asimetričnosti te spljoštenosti za ispitivane varijable

utvrđeno je da gotovo sve varijable udovoljavaju kriterijima. Jedino indeksi spljoštenosti za varijable interpersonalna devijantnost i odgovor u Igru diktatora odstupaju od preporučenog raspona, budući da za interpersonalnu devijantnost on iznosi 3.83, dok za odgovor u Igru diktatora on iznosi 4.93. Dobiveni iznosi ukazuju na leptokurtičnost distribucija za ove varijable što je posljedica grupiranja odgovora oko središnjih vrijednosti. S obzirom na pojave koje ispituju ove varijable, moguće je da su dobivene distribucije realan pokazatelj raspodjele odgovora unutar opće populacije studenata. Nadalje, uvidom u $Q - Q$ dijagrame te histograme za svaku ispitivanu varijablu utvrđeno je kako varijable imaju tendenciju prema normalnoj distribuciji te nema značajnog odstupanja od nje. Uzimajući u obzir rezultate nekoliko pokazatelja normalnosti distribucije, smatra se opravdanim korištenje parametrijskih postupaka u daljnjoj obradi podataka.

Deskriptivna statistika

U Tablici 1. prikazane su aritmetičke sredine, standardne devijacije, minimalni i maksimalni postignuti rezultati te koeficijenti unutarnje konzistencije Cronbach alfa za sve ispitivane varijable.

Tablica 1. Deskriptivni podatci i koeficijenti unutarnje konzistencije za ispitivane varijable ($N = 196$)

Varijabla	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>MIN</i>	<i>MAX</i>	α
BIS	19.85	3.88	9	28	.78
Osjetljivost na nagradu	17.74	1.87	12	20	.65
Nagon	11.54	2.21	6	16	.77
Traženje zabave	12.15	2.11	6	16	.61
Ambicioznost	16.52	4.65	4	24	.86
Aktivnost	12.94	3.15	5	18	.76
Ustrajnost	17.83	3.58	8	24	.88
Ugoda	19.32	3.57	6	24	.81
Anksioznost	26.83	7.02	7	42	.82
Strah	8.62	4.65	4	23	.84
Organizacijska devijantnost	2.17	0.55	1.00	3.67	.69
Interpersonalna devijantnost	1.68	0.59	1.00	4.44	.82

Sklonost moralnom distanciranju	2.42	0.91	1.00	5.50	.71
Elaboriranost budućeg radnog selfa	2.19	1.44	1.00	5.00	-
Salijentnost budućeg radnog selfa	4.67	1.22	1.00	6.00	.93
Doživljaj nesigurnosti posla	2.35	0.92	1.00	4.50	.78
Odgovor u Igri diktatora	2.87	0.67	1	5	-

Povezanost osobina ličnosti, budućeg radnog selfa i Igre diktatora

Kako bi se provjerila povezanost budućeg radnog selfa s osobinama ličnosti te Igru diktatora, ispitane su korelacije između mjerenih varijabli. U svrhu provjere povezanosti dihotomnih varijabli spola, područja studiranja i preferiranog sektora rada s drugim opisanim varijablama, izračunat je Point-biserijalni koeficijent korelacije, dok je za ispitivanje povezanosti ostalih, kontinuiranih varijabli izračunat Pearsonov koeficijent korelacije (r). Dobivene interkorelacije ispitivanih varijabli, kao i njihova povezanost sa sociodemografskim karakteristikama prikazane su u Tablici 2.

Dobivenim korelacijama provjerio se odgovor na prvi problem istraživanja, točnije odnos budućeg radnog selfa s osobinama ličnosti te zadatkom Igre diktatora. Prilikom provjere odnosa salijentnosti budućeg radnog selfa s crtama ličnosti, dobivena je značajna pozitivna povezanost salijentnosti budućeg radnog selfa s osobinama ličnosti Osjetljivost na nagradu i Nagon, te sa sve četiri dimenzije Motivacije približavanja (Ambicioznost, Aktivnost, Ustrajnost, Ugoda). S obzirom na to da su se sve osobine ličnosti usmjerene na osjetljivost bihevioralno aktivacijskog sustava, osim Traženja zabave, pokazale pozitivno povezanima sa salijentnosti budućeg radnog selfa, moguće je da se osobe koje imaju osjetljiviji bihevioralno aktivacijski sustav u većoj mjeri uključuju u različite projekte, aktivno traže i razmjenjuju informacije bitne za buduću karijeru te imaju jasniju predodžbu sebe na budućem radnom mjestu. Nadalje, dimenzija elaboriranosti budućeg radnog selfa pokazala se značajno pozitivno povezanom s osobinama ličnosti BIS, Osjetljivost na nagradu te Ugoda. Dobiveni rezultati ukazuju na to da osobe s elaboriranijim budućim radnim selfom pozitivnije reagiraju na nagradu, ali su istovremeno i osjetljivije na averzivne podražaje, u odnosu na osobe s manje elaboriranim budućim radnim selfom. Nadalje, način na koji su sudionici rasporedili zadani novčani iznos u Igri diktatora nije se pokazao povezanim kako s niti jednom dimenzijom budućeg radnog selfa, tako ni s osobinama ličnosti.

Budući da je pronađena povezanost osobina ličnosti s dimenzijama budućeg radnog selfa, postavljena nul-hipoteza „*Ne postoji statistički značajna povezanost između budućeg radnog selfa te osobina ličnosti.*“ je odbačena. Nadalje, kako nije pronađena povezanost odgovora u Igru diktatora s dimenzijama budućeg radnog selfa te osobinama ličnosti, potvrđene su pretpostavljene nul-hipoteze „*Ne postoji statistički značajna povezanost između odgovora u Igru diktatora i budućeg radnog selfa*“ i „*Ne postoji statistički značajna povezanost između odgovora u Igru diktatora te osobina ličnosti.*“.

Dodatno, ispitana je i povezanost budućeg radnog selfa te sociodemografskih karakteristika. Pokazalo se kako postoji umjerena pozitivna povezanost između ženskog spola i elaboriranosti budućeg radnog selfa. Nadalje, dobivena je i niska pozitivna povezanost dobi i elaboriranosti budućeg radnog selfa. Kada je ispitan odnos društveno-humanističkog ili STEM usmjerenja te budućeg radnog selfa, pokazalo se kako su studenti društveno-humanističkog usmjerenja u većoj mjeri navodili elaboriranije opise idealnog radnog mjesta, u odnosu na studente iz STEM područja.

Tablica 2. Interkorelacije mjernih varijabli u istraživanju ($N = 196$)

	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.	11.	12.	13.	14.	15.	16.	17.	18.	19.	20.	21.
1. DG	1																				
2. BIS	.05	1																			
3. BAS-1	-.04	.15*	1																		
4. BAS-2	-.06	-.10	.34**	1																	
5. BAS-3	-.09	-.14	.30**	.30**	1																
6. TP-1	-.07	-.05	.37**	.44**	.31**	1															
7. TP-2	.03	-.16*	.22**	.31**	.25**	.35**	1														
8. TP-3	.00	-.07	.44**	.67**	.12	.43**	.48**	1													
9. TP-4	.06	-.02	.35**	.09	.12	.04	.22**	.20**	1												
10. TI-1	.09	.62**	.06	-.08	-.02	.00	-.05	-.07	-.06	1											
11. TI-2	-.01	.37**	-.11	.01	.07	.05	.04	-.05	-.15*	.52**	1										
12. OD	-.12	-.13	-.21**	-.04	.29**	.03	.08	-.10	-.05	.02	.11	1.									
13. ID	-.17*	-.02	-.20**	-.06	.00	.04	-.15*	-.14*	-.28**	.02	.13	.44**	1								
14. MD	-.26**	-.12	.01	.23**	.16*	.18**	-.04	.16*	-.08	.04	.06	.23**	.34**	1							
15. EL	-.03	.16*	.19**	.09	-.08	.02	.05	.13	.16*	.08	-.01	-.15*	-.20**	-.20**	1						
16. SAL	.10	-.06	.27**	.25**	.14	.14*	.27**	.33**	.17*	-.06	-.03	-.20**	-.06	.02	.15*	1					
17. NP	.09	.33**	-.05	-.13	-.05	-.09	-.05	-.13	-.01	.31**	.23**	-.05	-.01	.04	.04	-.15*	1				
18. Spol	.06	.37**	.29**	.03	-.01	-.02	-.13	.02	.29**	.22**	.24**	-.24**	-.20**	-.24**	.30**	.03	.12	1			
19. Dob	.08	-.21**	-.18*	.08	-.18*	-.11	.09	.12	-.01	-.25**	-.23**	.10	-.04	-.04	.15*	.01	-.15*	-.24**	1		
20. Područje	.00	-.11	-.24**	-.14*	.07	-.16*	-.10	-.22**	-.17*	-.02	.06	.23**	.19**	.05	-.27**	-.11	-.04	-.29**	.06	1	
21. Sektor	-.07	-.13	.04	.12	.10	.05	.24**	.17*	-.06	-.09	-.08	-.03	-.02	-.04	.02	.09	-.13	-.19**	.08	-.09	1

Napomena: * $p < .05$, ** $p < .01$, DG=Igra diktatora, BAS-1=Osjetljivost na nagradu, BAS-2= Nagon, BAS-3=Tražnje zabave, TP-1=Ambicioznost, TP-2=Aktivnost, TP-3= Ustrajnost, TP-4= Ugoda, TI-1=Anksioznost, TI-2= Strah, OD=Organizacijska devijantnost, ID=Interpersonalna devijantnost, MD=Sklonost moralnom distanciranju, EL=Elaboriranost budućeg radnog selfa, SAL=Salijentnost budućeg radnog selfa, NP=Doživljaj nesigurnosti posla

Razlike s obzirom na preferirani sektor rada

Kako bi se ispitale razlike u mjerenim psihološkim i ponašajnim karakteristikama studenata s obzirom na preferirani sektor rada, provedena je multivarijatna analiza varijance (MANOVA). Kao zavisne varijable uvrštene su sljedeće karakteristike: osobine ličnosti, salijentnost i elaboriranost budućeg radnog selfa, organizacijska i interpersonalna devijantnost, moralno distanciranje te percepcija nesigurnosti posla. Za provedbu MANOVE zadovoljeni su uvjeti o homogenosti matrica varijance i kovarijance (Box's $M = 169.92$, $p = .124$).

Rezultati provedene analize pokazali su kako ne postoji statistički značajan efekt preferiranog sektora zaposlenja na ispitane karakteristike (Wilksova $\Lambda = 0.88$; $F(16, 179) = 1.46$; $p > .05$, $\eta_p^2 = .12$). Ovime je potvrđena pretpostavljena nul-hipoteza „*Ne postoji statistički značajna razlika u ispitivanim psihološkim i ponašajnim karakteristikama studenata koji preferiraju rad u javnom sektoru u odnosu na studente koji preferiraju rad u privatnom sektoru.*“

Tendencija prema uhljebljivanju

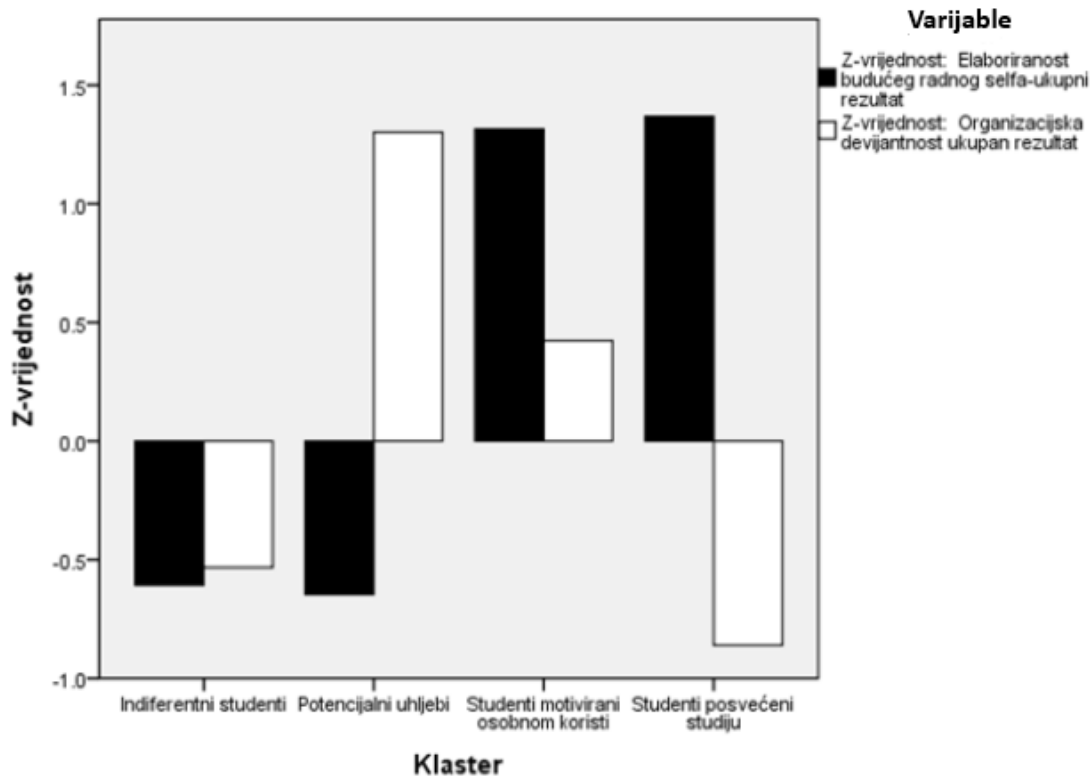
Kako bi se ispitale psihološke i ponašajne karakteristike pojedinaca koji imaju tendenciju prema uhljebljivanju, u okviru trećeg problema istraživanja, provela se klaster analiza. Klaster analiza odnosi se na skup multivarijatnih tehnika kojima se nastoje grupirati objekti na temelju karakteristika koje posjeduju. Klaster analiza temelji se na matematičkim, umjesto statističkim principima, a dijeli se na hijerarhijske i nehijerarhijske metode. U ovom istraživanju koristit će se najpoznatiji nehijerarhijski algoritam, poznatiji kao „*k-means*“ metoda. Ova metoda raspoređuje objekte na temelju unaprijed definiranog broja klastera (Kiš, 2012). S obzirom na to da istraživač sam određuje broj klastera, postavlja se pitanje na koji način odrediti poželjan broj klastera. Devčić, Tonković Pražić i Župan (2012) preporučuju određivanje nekoliko mogućih klusterskih rješenja te konačno donošenje odluke na temelju praktičnih procjena, teorijskih pretpostavki te smislenosti u objašnjenju rezultata. Završni korak klaster analize predstavlja profiliranje klastera, a podrazumijeva opisivanje karakteristika svakog pojedinog klastera.

U svrhu ispitivanja razlika u psihološkim i ponašajnim karakteristikama studenata koje ukazuju na tendenciju prema uhljebljivanju, „*k-means*“ metodom dobivena su četiri klastera (vidi

Sliku 1) koja su se razlikovala s obzirom na elaboriranost budućeg radnog selfa te organizacijsku devijantnost.

Provedena analiza je pokazala kako obje varijable statistički značajno doprinose razlikama podjeli u klastere, pri čemu je za elaboriranost budućeg radnog selfa dobiveno $F(3, 192) = 330.86$, $p < .001$, dok je za organizacijsku devijantnost dobiveno $F(3, 192) = 138.80$, $p < .001$. Nadalje, hi-kvadrat test pokazao je kako ne postoji statistički značajna razlika u raspodijeli frekvencija s obzirom na pripadnost klasteru te preferiranom sektoru rada ($\chi^2(3) = 0.62$, $p = .89$). Drugim riječima, sudionici raspodijeljeni u različite klastere se ne razlikuju statistički značajno prema preferenciji zaposlenja u javnom, odnosno privatnom sektoru.

Kako bi se dodatno ispitale razlike u elaboriranosti budućeg radnog selfa te organizacijskoj devijantnosti s obzirom na pripadnost klasterima, provedena je i MANOVA. Rezultati su pokazali statistički značajan efekt pripadnosti klasteru na ispitane karakteristike (Wilksova $\Lambda = 0.04$; $F(48, 525) = 21.19$, $p > .001$, $\eta_p^2 = .66$). Vrijednost kvadrirane parcijalne ete ukazuje na veliku veličinu učinka za efekt pripadnosti klasteru na ispitivane psihološke i ponašajne karakteristike pri čemu pripadnost klasteru objašnjava čak 66% varijance u rezultatima za ispitivane karakteristike. Sukladno rezultatima iz prethodno provedene MANOVE, nije pronađen statistički značajan efekt preferencije određenog sektora zaposlenja na ispitane karakteristike (Wilksova $\Lambda = 0.88$; $F(16, 173) = 1.56$, $p > .05$, $\eta_p^2 = .13$). Također, nije pronađena niti statistički značajna interakcija između podjele prema klasterima te preferiranog sektora rada (Wilksova $\Lambda = 0.74$; $F(48, 515) = 1.12$, $p > .05$, $\eta_p^2 = .09$). Daljnja analiza rezultata dobivene MANOVE (vidi Tablicu 3) potvrdila je kako se klasteri u najvećoj mjeri razlikuju u elaboriranosti radnog selfa ($p < .001$, $\eta_p^2 = .82$) te organizacijskoj devijantnosti ($p < .001$, $\eta_p^2 = .69$). Također, pronađene su statistički značajne razlike između klastera i na skalama interpersonalne devijantnosti ($p < .001$, $\eta_p^2 = .15$) te moralnog distanciranja ($p < .01$, $\eta_p^2 = .08$).



Slika 1. Grafički prikaz z-vrijednosti elaboriranosti radnog selfa i organizacijske devijantnosti s obzirom na klasterne

Prvi dobiveni klaster nazvan je *Indiferentni studenti*, a čine ga studenti koji su postigli nizak rezultat na elaboriranosti budućeg radnog selfa, ali pri tome nisu skloni organizacijskoj devijantnosti. Ukupan broj studenata unutar prvog klastera je $N = 87$, tj. 44.4 % od ukupnog uzorka. Hi-kvadrat testom utvrđeno je kako je unutar ovog klastera 47.1% studenata iskazalo preferenciju prema radu u javnom sektoru, dok je njih 52.9% iskazalo preferenciju prema radu u privatnom sektoru. Također, prema Bonferronijevom post hoc testu pokazalo se kako studenti koji pripadaju ovom klasteru navode u najmanjoj mjeri elaborirane opise idealnog radnog mjesta.

Drugi klaster čine sudionici koji su postigli niži rezultat na elaboriranosti budućeg radnog selfa, a pri tome su navodili češće uključivanje u organizacijski devijantna ponašanja u odnosu na druge studente. Ova kombinacija niske elaboriranosti budućeg radnog selfa te visoke organizacijske devijantnosti u skladu je s pretpostavljenim pokazateljima tendencije prema *uhljebljivanju*, stoga je i sam klaster nazvan *Potencijalni uhljebi*. U ovom klasteru pronašlo se

ukupno $N = 47$ studenata, tj. 24 % od ukupnog uzorka. Hi-kvadrat test je pokazao kako je unutar ovog klastera 48.9% studenata iskazalo preferenciju prema radu u javnom sektoru, dok se njih 51.1% vidi u privatnom sektoru. Nadalje, Bonferronijev post hoc test pokazao je kako se studenti iz ovog klastera u najvećoj mjeri uključuju u nepoželjna organizacijska ponašanja, kako usmjerena prema organizaciji, tako i prema drugim kolegama te su u najvećoj mjeri skloni moralnom distanciranju.

Treći klaster, nazvan *Studenti motivirani osobnom koristi*, uključuje studente s elaboriranim budućim radnim selfom koji se povremeno uključuju u organizacijski devijantna ponašanja. Ovom klasteru pripada $N = 30$ sudionika, točnije 15.3 % od ukupnog uzorka. Rezultati hi-kvadrat testa pokazali su kako se unutar ovog klastera 53.3% studenata vidi u javnom sektoru, dok njih 46.7% iskazuje preferenciju prema radu u privatnom sektoru. Nadalje, Bonferronijev post hoc test je pokazao kako se ovi studenti ipak u statistički manjoj ($p < .001$) mjeri uključuju u organizacijski devijantna ponašanja od studenata iz klastera *Potencijalni uhljebi*. Također, studenti koji pripadaju ovom klasteru postigli su najveće rezultate na skali *Tražnja zabave* što ukazuje na to da su skloni uključivanju u različite projekte te druge potencijalno nagrađujuće aktivnosti.

Završno, četvrti klaster obuhvaća studente s visoko elaboriranim budućim radnim selfom koji nisu skloni upuštanju u organizacijski devijantna ponašanja. Ovaj klaster nazvan je *Studenti posvećeni studiju* te obuhvaća ukupno $N = 32$ studenta, tj. 16.3 % od ukupnog uzorka. Provedeni hi-kvadrat test pokazao je kako se unutar ovog klastera 43.8% studenata vidi u javnom sektoru, dok je njih 56.2% izrazilo želju za radom u privatnom sektoru. Nadalje, prema Bonferronijevu post hoc testu ovi studenti navode najelaboriranije opise idealnog radnog mjesta, najmanje se uključuju u organizacijski devijantna ponašanja te postižu najniže rezultate na skali *Tražnja zabave*, a najviše na skali *Osjetljivosti na nagradu*.

S obzirom na sve navedeno, moguće je da upravo elaboriranost budućeg radnog selfa te općenito upuštanje u nepoželjna organizacijska ponašanja imaju važnu ulogu u prepoznavanju tendencije prema *uhljebljivanju*, stoga se hipoteza „*Ne postoji statistički značajna razlika između studenata s izraženom tendencijom prema uhljebljivanju u odnosu na ostale skupine studenata s obzirom na ispitivane psihološke i ponašajne karakteristike.*“ smatra odbačenom.

Tablica 3. MANOVA - dobiveni efekti s obzirom na pripadnost klasteru ($N = 196$)

Zavisna varijabla	$F(3, 188)$	Klaster	M	SD	SD_M	Post-hoc
BIS	3.17*	Indiferentni studenti (A)	20.17	3.71	.41	A = B,C,D
		Potencijalni uhljebi (B)	18.40	3.70	.56	
		Studenti motivirani osobnom koristi (C)	20.63	4.16	.70	
		Studenti posvećeni studiju (D)	20.34	4.00	.68	
Nagon	1.16	Indiferentni studenti (A)	11.43	1.99	.23	
		Potencijalni uhljebi (B)	11.21	2.55	.32	
		Studenti motivirani osobnom koristi (C)	12.13	2.32	.40	
		Studenti posvećeni studiju (D)	11.55	2.18	.39	
Traženje zabave	8.27**	Indiferentni studenti (A)	11.86	1.93	.22	A < B, C D < B, C
		Potencijalni uhljebi (B)	12.89	1.81	.29	
		Studenti motivirani osobnom koristi (C)	13.03	1.92	.37	
		Studenti posvećeni studiju (D)	11.03	2.49	.36	
Osjetljivost na nagradu	3.03*	Indiferentni studenti (A)	17.78	1.69	.20	B < D
		Potencijalni uhljebi (B)	17.05	2.09	.27	
		Studenti motivirani osobnom koristi (C)	18.03	2.03	.34	
		Studenti posvećeni studiju (D)	18.31	1.57	.33	
Ambicioznost	0.59	Indiferentni studenti (A)	16.03	4.88	.50	
		Potencijalni uhljebi (B)	17.00	4.71	.68	
		Studenti motivirani osobnom koristi (C)	17.02	4.44	.86	
		Studenti posvećeni studiju (D)	16.47	4.18	.83	
Aktivnost	0.73	Indiferentni studenti (A)	12.60	3.19	.33	
		Potencijalni uhljebi (B)	13.16	3.26	.45	
		Studenti motivirani osobnom koristi (C)	13.47	2.86	.57	
		Studenti posvećeni studiju (D)	12.79	3.21	.55	
Ustrajnost	1.03	Indiferentni studenti (A)	17.39	3.68	.37	
		Potencijalni uhljebi (B)	17.61	3.67	.50	
		Studenti motivirani osobnom koristi (C)	18.34	3.20	.63	

		Studenti posvećeni studiju (D)	18.41	3.45	.61	
Ugoda	1.75	Indiferentni studenti (A)	18.72	3.77	.38	
		Potencijalni uhljebi (B)	19.47	3.53	.52	
		Studenti motivirani osobnom koristi (C)	19.79	3.08	.65	
		Studenti posvećeni studiju (D)	20.27	3.38	.63	
Anksioznost	1.30	Indiferentni studenti (A)	27.34	6.30	.75	
		Potencijalni uhljebi (B)	25.50	6.30	1.02	
		Studenti motivirani osobnom koristi (C)	28.40	8.16	1.28	
		Studenti posvećeni studiju (D)	26.17	8.47	1.25	
Strah	1.84	Indiferentni studenti (A)	8.98	4.78	.50	
		Potencijalni uhljebi (B)	8.22	4.22	.68	
		Studenti motivirani osobnom koristi (C)	9.85	5.36	.85	
		Studenti posvećeni studiju (D)	7.30	3.96	.82	
Organizacijska devijantnost	137.91**	Indiferentni studenti (A)	1.88	0.31	.03	
		Potencijalni uhljebi (B)	2.89	0.39	.05	
		Studenti motivirani osobnom koristi (C)	2.41	0.27	.06	D < A, C, B
		Studenti posvećeni studiju (D)	1.70	0.23	.06	
Interpersonalna devijantnost	11.14**	Indiferentni studenti (A)	1.60	0.52	.06	
		Potencijalni uhljebi (B)	2.04	0.76	.08	
		Studenti motivirani osobnom koristi (C)	1.69	0.45	.10	B > A, C, D
		Studenti posvećeni studiju (D)	1.37	0.32	.10	
Moralno distanciranje	5.79**	Indiferentni studenti (A)	2.34	0.94	.09	
		Potencijalni uhljebi (B)	2.86	0.96	.13	
		Studenti motivirani osobnom koristi (C)	2.26	0.67	.16	B > A, C, D
		Studenti posvećeni studiju (D)	2.14	0.78	.16	
Elaboriranost budućeg radnog selfa	324.7**	Indiferentni studenti (A)	1.32	0.48	.06	
		Potencijalni uhljebi (B)	1.26	0.42	.08	
		Studenti motivirani osobnom koristi (C)	4.08	0.70	.11	A < C, D
		Studenti posvećeni studiju (D)	4.16	0.87	.10	B < C, D

Salijentnost budućeg radnog selfa	2.59	Indiferentni studenti (A)	4.70	1.16	.13
		Potencijalni uhljebi (B)	4.26	1.48	.17
		Studenti motivirani osobnom koristi (C)	4.93	0.94	.22
		Studenti posvećeni studiju (D)	4.87	1.09	.21
Nesigurnost posla	0.86	Indiferentni studenti (A)	2.46	0.91	.10
		Potencijalni uhljebi (B)	2.19	0.99	.13
		Studenti motivirani osobnom koristi (C)	2.37	0.89	.17
		Studenti posvećeni studiju (D)	2.34	0.89	.16

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

Rasprava

Cilj ovog istraživanja bio je doprinijeti boljem razumijevanju budućeg radnog selfa studenata ispitujući njegovu povezanost s karakteristikama poput osobina ličnosti, uključivanja u nepoželjna organizacijska ponašanja i sklonosti moralnom distanciranju, pri tome dodatno utvrđujući moguće psihološke i ponašajne karakteristike povezane s tendencijom prema uhljebljivanju. Istraživanje je pošlo od nekoliko povezanih pretpostavki. U okviru prvog pretpostavljenog problema, ispitao se odnos budućeg radnog selfa i osobina ličnosti. S obzirom na to da se pokazalo kako postoji pozitivna povezanost između obje dimenzije budućeg radnog selfa i osobina ličnosti karakterističnih za osjetljiviji BAS sustav, odbačena je prva nul - hipoteza koja pretpostavlja kako nema povezanosti budućeg radnog selfa te osobina ličnosti. Nadalje, ispitala se i povezanost odgovora u Igru diktatora s budućim radnim selfom te osobinama ličnosti. Rezultati su potvrdili pretpostavljene nul – hipoteze i pokazali kako odgovor u Igru diktatora nije u korelaciji kako s niti jednom dimenzijom budućeg radnog sefa, tako ni s osobinama ličnosti. U okviru drugog problema, ispitala se nul - hipoteza o nepostojanju razlika u ispitivanim karakteristikama s obzirom na preferirani sektor rada – javni ili privatni. S obzirom na to da nije pronađen značajan efekt preferencije određenog sektora na ispitivane karakteristike, nul - hipoteza je potvrđena. Završno, u svrhu ispitivanja psiholoških i ponašajnih karakteristika koje ukazuju na tendenciju prema uhljebljivanju, što je ujedno i treći problem kojim se istraživanje bavi, provedena je klaster analiza. Dobivena su četiri klastera studenata koji se međusobno razlikuju s obzirom na elaboriranost budućeg radnog selfa i organizacijsku devijantnost. Također, dodatne

analize su pokazale razlike između klastera i u drugim ispitivanim karakteristikama poput interpersonalne devijantnosti, moralnog distanciranja te nekih osobina ličnosti. Budući da su se elaboriranost budućeg radnog selfa i organizacijska devijantnost pokazale kao varijable koje bi mogle doprinijeti prepoznavanju tendencije prema uhljebljivanju, pretpostavljena nul – hipoteza o tome kako ne postoji razlika u psihološkim i ponašajnim karakteristikama studenata s tendencijom prema uhljebljivanju u odnosu na druge studente je odbačena.

Analiza dobivenih korelacija pokazala je pozitivnu povezanost salijentnosti budućeg radnog selfa te osobina ličnosti poput Osjetljivosti na nagradu, Nagona, Ambicioznosti, Aktivnosti, Ustrajnosti te Ugode. Točnije, salijentnost budućeg radnog selfa pokazala se povezanom s osjetljivošću BAS sustava, čija je funkcija usmjeravanje ponašanja prema potencijalno nagrađujućim situacijama. Također, elaboriranost budućeg selfa povezana je s osobinama ličnosti Osjetljivost na nagradu te Ugoda, ali i s osobinom ličnosti BIS, povezanom s većom osjetljivošću na znakove potencijalne kazne. Dobiveni rezultati su u skladu s pretpostavkama Strauss i sur. (2012) koji navode važnu motivacijsku ulogu salijentnosti budućeg radnog selfa. Autori vjeruju kako salijentnost budućeg radnog selfa usmjerava osobu prema aktivnostima koje pomažu ostvarenju njezina budućeg radnog selfa, dok elaboriranost budućeg radnog selfa pomaže pojedincu u prepoznavanju mogućih izazova s kojima bi se mogao suočiti prilikom ostvarivanja željenog budućeg radnog selfa. Također, ovi rezultati su u skladu i s istraživanjem koje su proveli Križanić i sur. (2015) gdje se pokazalo da su osobe osjetljivijeg BAS sustava sklonije ulaganju dodatnog angažmana kako bi ostvarile željeni ishod te se vjeruje kako je osjetljivost BAS sustava pozitivan prediktor aktivnog sudjelovanja u interpersonalnim interakcijama. Nadalje, u okviru prvog problema, provjerio se i odnos dimenzija budućeg radnog selfa, osobina ličnosti te odgovora u Igru diktatora, koja je pokazatelj orijentacije na osobnu dobit. Rezultati su pokazali kako niti jedna dimenzija budućeg radnog selfa nije povezana s odgovorom u Igru diktatora. Isti rezultat dobiven je i za povezanost osobina ličnosti i odgovora u zadatku Igre diktatora. Način na koji su studenti raspoređivali zadani novčani iznos u skladu je s rezultatima dobivenim prvotnim istraživanjem od strane Khanemana i sur. (1986), međutim čini se kako orijentacija na osobnu dobit nije povezana s osobinama ličnosti niti budućim radnim selfom, već drugim psihološkim i ponašajnim karakteristikama poput moralnog distanciranja i uključivanja u nepoželjna organizacijska ponašanja.

U okviru drugog problema, ispitala su se razlike u mjerenim psihološkim karakteristikama s obzirom na preferenciju privatnog ili javnog sektora zapošljavanja. Rezultati su pokazali kako ne postoji značajan efekt preferencije određenog sektora na mjerene psihološke karakteristike. Također, dobiveni deskriptivni podaci ovog istraživanja u skladu su s rezultatima provedenih istraživanja mladih (Gvozdanić i sur., 2019; Ilišin i Spajić Vrkaš, 2015) gdje se pokazalo kako mladi kao željeni sektor zapošljavanja u nešto većoj mjeri navode privatan sektor, u odnosu na javni. Moguće je kako je preferencija određenog sektora povezana s drugim čimbenicima poput ekonomskog stanja unutar države te stavova društva prema radu u određenom sektoru, kao i radnim vrijednostima. Prethodna istraživanja dokazala su važnu ulogu radnih vrijednosti u odabiru zanimanja (Judge i Bretz, 1996). Također, pronađene su razlike u radnim vrijednostima nizozemskih zaposlenika s obzirom na preferirani sektor rada (Van der Wal, De Graaf i Lasthuizen, 2008). Kao najvažnije radne vrijednosti zaposlenika u nizozemskom javnom sektoru prepoznate su odgovornost, nekorumpiranost, postupanje u skladu sa zakonskim odredbama, pouzdanost, učinkovitost i stručnost. S druge pak strane, kao najvažnije radne vrijednosti zaposlenika nizozemskog privatnog sektora navedene su usmjerenost prema profitu, odgovornost, učinkovitost i inovativnost. Također, prethodna istraživanja su pronašla i dobne razlike s obzirom na radne vrijednosti, što je isto važno uzeti u obzir prilikom proučavanja preferencije prema određenom sektoru. Pokazalo se kako su mlađe generacije, tzv. *generacija „ja“* u većoj mjeri orijentirane prema ekstrinzičnim karakteristikama poput nagrada i visine primanja u odnosu na tzv. generaciju „*boomersa*“ (Twenge, Campbell, Hoffman, i Lance, 2010). Također, autori navode nižu razinu intrinzične motivacije kod mlađih generacija navodeći kako one u sve manjoj mjeri traže smisao u poslu koji obavljaju. Daljnjim istraživanjima bi bilo korisno ispitati vrijede li ovi rezultati i na uzorku hrvatskih sudionika te postoji li povezanost radnih vrijednosti s budućim radnim selfom i preferencijom prema određenom sektoru rada. Nadalje, Bakotić i Bušić (2014) navode razlike u organizacijskoj predanosti unutar zaposlenika hrvatskog javnog i privatnog sektora rada. Pokazalo se kako su zaposlenici javnog sektora organizacijski predaniji te se u većoj mjeri identificiraju s organizacijom u odnosu na zaposlenike privatnog sektora. S obzirom na prepoznatu važnost sigurnosti posla, ovi rezultati nisu začuđujući budući da se rad u javnom sektoru povezuje s većom sigurnosti posla.

Kako bi se ponudio odgovor na treći problem istraživanja te ispitala psihološke i ponašajne karakteristike povezane s tendencijom prema uhljebljanju, provedena je klaster analiza koja je

ukazala na moguću važnost elaboriranosti budućeg radnog selfa te organizacijske devijantnosti prilikom proučavanja tendencije prema uhljebljivanju. Analiza je potvrdila pretpostavljena četiri klastera, od kojih drugi dobiveni klaster u najvećoj mjeri odgovara opisu tzv. uhljeba, stoga je i sam klaster nazvan *Potencijalni uhljebi*. Pokazalo se kako studenti koji pripadaju ovom klasteru, u odnosu na druge studente, navode najmanje detaljne opise idealnog radnog mjesta, dok su istovremeno u najvećoj mjeri skloni uključivanju u organizacijski i interpersonalno devijantna ponašanja te su najviše skloni moralnom distanciranju. Dobiveni rezultati ukazuju na to kako je prilikom ispitivanja tendencije prema uhljebljivanju potrebno u obzir uzeti percepciju idealnog radnog mjesta te moralnu komponentu funkcioniranja. Međutim, potrebno je ispitati i razloge uključivanja u nepoželjna organizacijska ponašanja budući da su brojna istraživanja pronašla povezanost uključivanja u nepoželjna organizacijska ponašanja s čimbenicima poput stresa i frustracije uvjetima radnog mjesta te percipirane pravednosti (Fox i sur., 2012; Prša, 2018). Navedene podatke je važno uzeti u obzir kako bi se izbjegla vjerojatnost da se tzv. *uhljebima* proglase i oni pojedinci koji su nekoć bili visoko radno angažirani, ali su ih eventualni uvjeti radnog mjesta i nepravedan odnos od strane rukovoditelja usmjerili prema organizacijski devijantnim ponašanjima. Kada je riječ o osobinama ličnosti, rezultati ukazuju na to kako one nisu u tolikoj mjeri povezane s tendencijom prema uhljebljivanju, što otvara pitanje stabilnosti i trajnosti tendencije prema uhljebljivanju. Moguće je da je tendencija prema uhljebljivanju rezultat utjecaja osobina ličnosti, ali i okolinskih čimbenika poput odgoja i sustava vrijednosti roditelja te nedovoljno učinkovitog sustava profesionalnog usmjeravanja, stoga je potrebno daljnjim istraživanjem provjeriti odnos drugih čimbenika i tendencije prema uhljebljivanju. Nadalje, dobiveni rezultati pokazali su kako preferencija prema radu u javnom sektoru nije indikativna za tendenciju prema uhljebljivanju, stoga se smatra kako nije jedna od ključnih karakteristika koje treba uključiti u operacionalizaciju ove pojave. Ovi rezultati potvrdili su pretpostavku Šimić Banović (2018) koja prilikom definiranja uhljeba navodi kako uhljeb može biti i osoba zaposlena u privatnom sektoru koja kroz netransparentne natječaje i projekte uzrokuje financijsku štetu državi. S obzirom na to da treći dobiveni klaster *Studenti motivirani osobnom koristi* uz visoku elaboriranost radnog selfa, uključuje i izraženiju organizacijsku devijantnost, moguće je da se unutar tog klastera nalaze i pojedinci koji odgovaraju opisu „uhljeba – poduzetnika“. Ovoj pretpostavci idu u prilog i rezultati istraživanja koje su proveli Fox i sur. (2012) gdje se pokazala pozitivna povezanost odgovornog organizacijskog ponašanja s nepoželjnim organizacijskim

ponašanjem na način da su zaposlenici koji su izvještavali o učestalom pomaganju kolegama, uvođenju novih kolega u posao i pomaganju da ostvare veću produktivnost, istovremeno bili skloni odnositi se na ružan način prema tim istim kolegama te tražili načine kako izbjeći odgovornosti na poslu. Nadalje, klasteri *Potencijalni uhljebi* i *Studenti motivirani osobnom koristi* razlikuju se od drugih studenata po izraženosti osobine ličnosti Traženje zabave, za koju se pokazalo kako je negativan prediktor Savjesnosti (Križanić i sur., 2015). Vjeruje se kako su takve osobe impulzivnije te se lakše uključuju u nove aktivnosti koje bi mogle biti zabavne, što utječe na potpunu posvećenost jednom zadatku. Također, prilikom budućih provjera povezanosti preferencije sektora s tendencijom prema uhljebljivanju potrebno je uzeti u obzir i motivaciju za javnim djelovanjem koja opisuje motive i aktivnosti povezane sa željom osobe da svojim radom doprinese dobrobiti zajednici (Christensen i Wright, 2011). Pokazalo se kako osobe s takvom vrstom motivacije u većoj mjeri prihvaćaju poslove koji uključuju uslužnu komponentu te svakodnevnu interakciju s klijentima.

Budući da se radi o eksplorativnom istraživanju, ono implicira i određena ograničenja prilikom interpretacije rezultata. Naime, s obzirom na to da ne postoji teorijski okvir kojim se istraživanje vodilo, potrebna su daljnja istraživanja koja bi provjerila mogućnost generalizacije ovih rezultata. Također, kako je u istraživanju sudjelovao relativno mali broj sudionika s obzirom na temu, bilo bi dobro replicirati istraživanje te uključiti veći broj studenata s različitih fakulteta. Nadalje, prilikom provedbe zadatka Igre diktatora, došlo je do tehničkih poteškoća te je jedna skupina zadatak rješavala papir-olovka verzijom. Moguće je da su razlike u provedbi zadatka utjecale na sam odgovor, stoga bi daljnjim istraživanjima bilo dobro ispitati i razlikuju li se odgovori u Igru diktatora s obzirom na sredstvo kojim je zadatak proveden (računalna aplikacija ili papir-olovka metoda). Treba napomenuti kako je i sam konstrukt budućeg radnog selfa apstraktan pojam te postoje određeni izazovi prilikom njegova ispitivanja. Moguće je da su na odgovore utjecali i drugi čimbenici poput prethodnih radnih iskustava, slabije sklonosti prema pisanom izražavanju ili zamišljanju hipotetskih situacija. Tako je moguće da je dobivena povezanost između spola sudionika i elaboriranosti budućeg radnog selfa rezultat spolnih razlika u verbalizaciji, a ne njihove stvarne povezanosti. Također, dobivene psihološke karakteristike koje ukazuju na tendenciju prema uhljebljivanju temelje se na klaster analizi koja je matematička metoda, a ne statistička. Od iznimne je važnosti naglasiti kako se trenutno dobiveni rezultati mogu primijeniti jedino na sudionike ovoga istraživanja te su potrebna daljnja istraživanja koja bi

dodatno provjerila jesu li upravo slabo elaborirani budući radni self te sklonost prema organizacijski devijantnim ponašanjima ključne u definiranju tendencije prema uhljebljivanju.

Unatoč navedenim ograničenjima, rezultati istraživanja ponudili su odgovore na nekoliko ključnih pitanja u proučavanju tendencije prema uhljebljivanju te uloge budućeg radnog selfa. Ovo istraživanje ponudilo je smjernice za daljnja istraživanja usmjerena prema ispitivanju tendencije prema uhljebljivanju ukazujući na važnost uzimanja u obzir percepcije idealnog radnog mjesta te moralnog funkcioniranja pojedinaca. Bilo bi dobro kada bi se za potrebe daljnjih istraživanja konstruirala skala namijenjena ispitivanju tendencije prema uhljebljivanju, a koja bi pri tome obuhvaćala ideju o idealnom radnom mjestu te karakteristike moralnog funkcioniranja osobe. Unatoč tome što se u hrvatskom medijskom prostoru uhljebi povezuju isključivo s radom u javnom sektoru, rezultati su pokazali kako preferencija prema javnom sektoru nije ključna u definiranju tendencije prema uhljebljivanju. Dobiveni rezultati ukazuju na to kako se unutar oba sektora mogu pronaći ovakvi pojedinci te je potrebno raditi na smanjivanju predrasuda prema zaposlenicima unutar javnog sektora. Nadalje, daljnjim istraživanjima je potrebno provjeriti dobivenu podjelu prema klasterima i na populaciji zaposlenih sudionika. Na taj bi se način mogli usporediti dobiveni opisi studenata s opisima zaposlenih te bi se provjerila mogućnost generalizacije ovih rezultata na širu populaciju. Također, bilo bi dobro prilikom daljnjih istraživanja razlika u preferenciji određenog sektora izjednačiti sudionike po profesiji, sociodemografskim karakteristikama i sustavu vrijednosti te ispitati njihove radne navike i odnos prema nepoželjnim organizacijskim ponašanjima. Ukoliko se pokaže slična podjela kao i u ovom istraživanju, ove informacije bi bilo dobro uzeti u obzir prilikom selekcijskog procesa i praćenja radnog učinka postojećih zaposlenika.

Zaključak

Svrha ovog istraživanja bila je doprinijeti boljem razumijevanju budućeg radnog selfa te njegovog odnosa s osobinama ličnosti, uključivanjem u nepoželjna organizacijska ponašanja, sklonosti moralnom distanciranju te odgovorom u zadatku Igre diktatora. Nadalje, provjerio se i odnos ispitivanih psiholoških i ponašajnih karakteristika s tendencijom prema uhljebljivanju na budućem radnom mjestu. S obzirom na to da se radi o eksplorativnom istraživanju u relativno novom i neistraženom području, postavljene su nul-hipoteze. Rezultati su potvrdili pretpostavku o nepostojanju povezanosti između odgovora u Igru diktatora s osobinama ličnosti i budućim radnim selfom, međutim pronađena je povezanost između osobina ličnosti te obje dimenzije

budućeg radnog selfa. Nadalje, potvrđena je pretpostavka o nepostojanju razlika u ispitivanim psihološkim razlikama s obzirom na preferenciju prema određenom sektoru rada. Također, rezultati su ponudili smjernice za daljnja istraživanja tendencije prema uhljebljivanju ukazujući na moguću ulogu elaboriranosti budućeg radnog selfa i uključivanja u organizacijski devijantna ponašanja. Budući da se radi o eksplorativnom istraživanju, važno je naglasiti kako dobivene rezultate nije opravdano generalizirati na širu studentsku populaciju te su potrebna daljnja istraživanja u svrhu detektiranja psiholoških karakteristika ključnih za prepoznavanje tendencije prema uhljebljivanju.

Literatura

- Bakotić, D., i Bušić, J. (2014). Organizacijska predanost zaposlenika u hrvatskim poduzećima: privatni sektor vs. javni sektor. *Ekonomski pregled*, 65(3), 222-240.
- Bandura, A. (1990). Selective activation and disengagement of moral control. *Journal of Social Issues*, 46(1), 27-46.
- Bandura, A. (1999). Moral disengagement in perpetration of inhumanities. *Personality and Social Psychology Review*, 3, 193-209.
- Barsky, A., (2011). Investigating the Effects of Moral Disengagement and Participation on Unethical Work Behavior. *Journal of Business Ethics*, 104(1), 59-75.
- Bennett, R. J., i Robinson, S. L. (2000). Development of a measure of workplace deviance. *Journal of applied psychology*, 85(3), 349.
- Bensimon, H. F. (1994). Violence in the workplace. *Training and Development Journal*, January, 27-32.
- Brañas-Garza, P. (2006). Poverty in dictator games: Awakening solidarity. *Journal of Economic Behavior i Organization*, 60(3), 306-320.
- Carver, C. S., i White, T. L. (1994). Behavioral inhibition, behavioral activation, and affective responses to impending reward and punishment: the BIS/BAS scales. *Journal of personality and social psychology*, 67(2), 319.
- Christensen, R. K., i Wright, B. E. (2011). The effects of public service motivation on job choice decisions: Disentangling the contributions of person-organization fit and person-job fit. *Journal of public administration research and theory*, 21(4), 723-743.

- Corr, P.J., i Cooper, A.J. (2016). The Reinforcement Sensitivity Theory of Personality Questionnaire (RST-PQ): Development and validation. *Psychological Assessment*, 28(11), 418 - 427.
- Devčić, K., Tonković Pražić, I., i Župan, Ž. (2012). Klaster analiza: primjena u marketinškim istraživanjima. *Zbornik radova Međimurskog veleučilišta u Čakovcu*, 3(1), 15-22.
- Eckel, C. C., i Grossman, P. J. (1998). Are women less selfish than men?: Evidence from dictator experiments. *The economic journal*, 108(448), 726-735.
- Engel, C. (2011). Dictator games: A meta study. *Experimental Economics*, 14(4), 583-610.
- Fida, R., Paciello, M., Tramontano, C., Fontaine, R. G., Barbaranelli, C., i Farnese, M. L. (2015). An integrative approach to understanding counterproductive work behavior: The roles of stressors, negative emotions, and moral disengagement. *Journal of Business Ethics*, 130(1), 131-144.
- Field, A. (2013). *Discovering statistics using IBM SPSS statistics*. London: SAGE Publications.
- Fox, S., Spector, P. E., Goh, A., Bruursema, K., i Kessler, S. R. (2012). The deviant citizen: Measuring potential positive relations between counterproductive work behaviour and organizational citizenship behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 85(1), 199-220.
- Franzen, A., i Pointner, S. (2012). Anonymity in the dictator game revisited. *Journal of Economic Behavior i Organization*, 81(1), 74-81.
- Garson, G. D. (2012). Testing statistical assumptions. *Asheboro, NC: Statistical Associates Publishing*.
- Gray, J. A. (1972). The psychophysiological nature of introversion-extraversion: A modification of Eysenck's theory. *Biological bases of individual behavior*, 182-205.
- Gvozdanić, A., Ilišin, V., Adamović, M., Potočnik, D., Baketa, N., i Kovačić, M. (2019). Istraživanje mladih u Hrvatskoj 2018./2019.
- Ilišin, V., i Spajić-Vrkaš, V. (2015). Potrebe, problemi i potencijali mladih u Hrvatskoj (istraživački izvještaj). *Zagreb: Ministarstvo socijalne politike i mladih*.
- Jackson, C.J. (2009). Jackson-5 scales of revised Reinforcement Sensitivity Theory (r-RST) and their application to dysfunctional real world outcomes. *Journal of Research in Personality*, 43(4), 556-569.

- Judge, T. A., i Bretz Jr, R. D. (1991). The effects of work values on job choice decisions (CAHRS Working Paper# 91-23). Ithaca, NY: Cornell University, School of Industrial and Labor Relations. *Center for Advanced Human Resource Studies, 13*.
- Kahneman, D., Knetsch, J. L., i Thaler, R. H. (1986). Fairness and the assumptions of economics. *Journal of business, S285-S300*.
- Kiš, Ž. (2012). Klaster analiza i njena primjena u bankarstvu. (Diplomski rad).
- Križanić, V., Greblo, Z. i Knezović, Z. (2015). Mjere osjetljivosti bihevioralnoga inhibicijskog i aktivacijskoga sustava kao prediktori dimenzija petofaktorskoga modela ličnosti. *Psihologijske teme, 24(2), 305-324*.
- Krupić, D., i Corr, P. J. (2017). Moving forward with the BAS: Towards a neurobiology of multidimensional model of approach motivation. *Psychological Topics, 26(1), 25-45*.
- Krupić, D., Krupić, D., i Corr, P. J. (2019). Questionnaire of Approach and Avoidance Motivation (QAAM): Development and validation. *Poslano na recenziju*.
- Markus, H., i Nurius, P. (1986). Possible selves. *American psychologist, 41(9), 954*.
- Moore, C., Detert, J. R., Klebe Treviño, L., Baker, V. L. i Mayer, D. M. (2012). Why employees do bad things: Moral disengagement and unethical organizational behavior. *Personnel Psychology, 65(1), 1-48*.
- Murphy, K. R. (1993). *Honesty in the workplace*. Belmont, CA: Brooks/Cole.
- Novakova, J., i Flegr, J. (2013). How much is our fairness worth? The effect of raising stakes on offers by proposers and minimum acceptable offers in dictator and ultimatum games. *PloS one, 8(4), e60966*.
- Prša, S. (2018). *Kada dobri studenti rade loše stvari? Odnos između sklonosti moralnom distanciranju, doživljaja pravednosti i nepoželjnih ponašanja studenata* (Diplomski rad). Preuzeto s <https://urn.nsk.hr/urn:nbn:hr:142:481290>
- Raihani, N. J., Mace, R., i Lamba, S. (2013). The effect of \$1, \$5 and \$10 stakes in an online dictator game. *PloS one, 8(8), e73131*.
- Reuter, M., Cooper, A.J., Smillie, L.D., Markett, S., i Montag, C. (2015). A new measure for the revised reinforcement sensitivity theory: Psychometric criteria and genetic validation. *Frontiers in Systems Neuroscience, 9, 1-38*.
- 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*.

- Ružojčić, M. (2014). Nesigurnost posla i proceduralna organizacijska pravednost kao prediktori zadovoljstva poslom i odanosti organizaciji (Diplomski rad). Filozofski fakultet, Zagreb.
- Smederevac, S., Mitrović, D., Čolović, P., i Nikolašević, Ž. (2014). Validation of the measure of revised Reinforcement Sensitivity Theory constructs. *Journal of Individual Differences*, 35(1), 12-21.
- Strauss, K., Griffin, M. A. i Parker, S. K. (2012). Future work selves: How salient hoped-for identities motivate proactive career behaviors. *Journal of applied psychology*, 97(3), 580.
- Šimić Banović, R. (2018). Uhljeb—a post-socialist homo croaticus: a personification of the economy of favours in Croatia?. *Post-Communist Economies*, 1-22.
- Tomšić, A., Jerneić, Ž. i Grabovac, M. T. (2014). Razvoj upitnika nepoželjnog organizacijskog ponašanja za studentsku populaciju. *Suvremena psihologija*, 17(1), 5-20.
- Torrubia, R., Ávila, C., Moltó, J., i Caseras, X. (2001). The Sensitivity to Punishment and Sensitivity to Reward Questionnaire (SPSRQ) as a measure of Gray's anxiety and impulsivity dimensions. *Personality and Individual Differences*, 31(6), 837-862.
- Twenge, J. M., Campbell, S. M., Hoffman, B. J., i Lance, C. E. (2010). Generational differences in work values: Leisure and extrinsic values increasing, social and intrinsic values decreasing. *Journal of management*, 36(5), 1117-1142.
- van Beek, I., Kranenburg, I. C., Taris, T. W., i Schaufeli, W. B. (2013). BIS-and BAS-activation and study outcomes: A mediation study. *Personality and Individual Differences*, 55(5), 474-479.
- van der Linden, D., Taris, T. W., Beckers, D. G., i Kindt, K. B. (2007). Reinforcement sensitivity theory and occupational health: BAS and BIS on the job. *Personality and Individual Differences*, 42(6), 1127-1138.
- Van der Wal, Z., De Graaf, G., i Lasthuizen, K. (2008). What's valued most? Similarities and differences between the organizational values of the public and private sector. *Public administration*, 86(2), 465-482.

Prilog 1. Primjer upute za zadatak Igre diktatora

Uputa prije početka zadatka:

Na početku istraživanja dobili ste svoje šifre i rekla sam vam kako su vam one potrebne i za drugi dio istraživanja. Pomoću njih, nasumičnim odabirom dodijelit će Vam se partner iz neke od sljedećih skupina koje će sudjelovati u istraživanju. Podsjećam kako je istraživanje anonimno tako da vaš partner neće imati informaciju o vašem identitetu.

Cilj ovog zadatka je rasporediti određeni novčani iznos između sebe i partnera, prema uputama koje ćete čuti naknadno. Zadatak je zamišljen tako da jedan član para određuje novčani iznos, dok drugi prihvaća ponudu. Nasumičnim izborom odlučeno je da će vaša skupina biti ta koja određuje omjere u kojima će se dijeliti određeni novčani iznos.

Na ekranu će vam biti prezentirana kratka priča koju ću vam pročitati naglas. Nakon toga će vaš zadatak biti da sukladno uputi iz priče odlučite koliki novčani iznos želite zadržati za sebe.

Prije svega, molim vas da u prostor predviđen za to upišete dodijeljenu šifru.

Sada vas molim da poslušate priču i pokušate se što više uživjeti u nju kako bi se zadatak što uspješnije obavio.

Priča:

Zaposleni ste na poziciji Project managera u jednoj vrlo prestižnoj organizaciji. Posljednjih mjesec dana bilo je vrlo naporno za Vas i kolegu s kojim surađujete. Zajedno ste radili na jednom vrlo važnom projektu te ste i kolega i Vi često ostajali raditi prekovremeno, a dio posla ste čak odrađivali i kod kuće do kasno u noć. Napokon, došao je kraj ovom razdoblju te je jučer održana završna prezentacija projekta. Klijenti su oduševljeni, a primijetili ste kako se i sam šef zadovoljno smješka tijekom prezentacije.

Ujutro dolazite na posao, još uvijek ste iscrpljeni, ali osjećate veliko zadovoljstvo zbog uspješno odrađenog zadatka. Prva osoba koju susrećete je upravo Vaš šef koji Vas poziva u svoj ured. Govori Vam kako je jučerašnja prezentacija odlično prošla te su Vas i sami klijenti pohvalili. Također, odlučio Vas je nagraditi i pruža Vam kuvertu u kojoj se nalazi 200,00 kn. Zahvaljujete mu na nagradi, ali mu i napominjete kako je na projektu sudjelovao i kolega te je i on uložio puno vremena i truda. Šef Vam odgovara kako je on odlučio nagraditi samo Vas i kako on neće ništa spominjati Vašem kolegi. Na Vama je da odlučite što ćete s dobivenim novčanim iznosom.

Zadatak:

Vaš zadatak je da odlučite hoćete li i u kojem omjeru podijeliti novčani iznos s partnerom. S Vaše lijeve strane nalazi se iznos koji ostaje vama, a s desne iznos koji će dobiti Vaš partner. Iznose

određujete tako da će se od početnog iznosa od 200,00 kn pritiskom na tipku „-“ od Vašeg iznosa oduzimati po 50,00 kn te će se taj iznos dodijeliti partneru.

Napominjem kako niste dužni podijeliti novčani iznos s partnerom budući da jedino Vi znate za ovaj razgovor. Također, podsjećam kako je sudjelovanje u istraživanju u potpunosti anonimno te dodijeljeni partner ne može saznati Vaš identitet.