

Kada dobri studenti rade loše stvari? Odnos između sklonosti moralnom distanciranju, doživljaja pravednosti i nepoželjnih ponašanja studenata

Prša, Sara

Master's thesis / Diplomski rad

2018

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:142:481290>

Rights / Prava: [In copyright](#) / [Zaštićeno autorskim pravom.](#)

Download date / Datum preuzimanja: **2025-03-04**



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

**KADA DOBRI STUDENTI RADE LOŠE STVARI?
ODNOS IZMEĐU SKLONOSTI MORALNOM
DISTANCIRANJU, DOŽIVLJAJA PRAVEDNOSTI I
NEPOŽELJNIH PONAŠANJA STUDENATA**

Diplomski rad

Sara Prša

Mentor: doc. dr. sc. Ana Jakopec

Osijek, 2018.

Sveučilište J. J. Strossmayera u Osijeku

Filozofski fakultet

Odsjek za psihologiju

Studij: Diplomski studij psihologije

**KADA DOBRI STUDENTI RADE LOŠE STVARI?
ODNOS IZMEĐU SKLONOSTI MORALNOM
DISTANCIRANJU, DOŽIVLJAJA PRAVEDNOSTI I
NEPOŽELJNIH PONAŠANJA STUDENATA**

Diplomski rad

Društvene znanosti, polje psihologija, grana psihologija rada

Sara Prša

Mentor: doc. dr. sc. Ana Jakopec

Osijek, 2018.

Sadržaj

Uvod	1
Doživljaj pravednosti profesora i kolega.....	2
Sklonost moralnom distanciranju	5
Percepcija pravednosti i sklonost moralnom distanciranju u akademskom okruženju	8
Razvoj hipoteza: učinci dimenzija pravednosti i sklonosti moralnom distanciranju na učestalost nepoželjnih ponašanja studenata	8
Cilj	12
Problem	12
Hipoteze	12
Metoda.....	12
Sudionici.....	12
Instrumenti	12
Postupak	14
Rezultati	14
Testiranje preduvjeta za korištenje parametrijskih postupaka.....	14
Deskriptivna statistika	15
Korelacije mjerenih varijabli.....	16
Doprinos dimenzija pravednosti (distributivna, proceduralna i interakcijska pravednost profesora i interakcijska pravednost kolega) i sklonosti moralnom distanciranju učestalosti nepoželjnih ponašanja studenata.....	17
Rasprava	18
Doprinos doživljaja pravednosti i sklonosti moralnom distanciranju u objašnjavanju nepoželjnih ponašanja studenata.....	19
Doprinos, ograničenja i implikacije rada te prijedlozi za buduća istraživanja	24
Zaključak.....	25
Literatura	27

Kada dobri studenti rade loše stvari? Odnos između sklonosti moralnom distanciranju, doživljaja pravednosti i nepoželjnih ponašanja studenata

Nepoželjna organizacijska ponašanja poput krađe, izostajanja s posla, prijevare i slično, postaju sve veći problem koji narušava ugled i profit organizacija. A s obzirom da akademska ponašanja predviđaju buduća radna ponašanja, ove je odnose potrebno ispitati među studentskom populacijom. Organizacijska pravednost u prijašnjim se istraživanjima pokazala kao snažan prediktor nepoželjnim ponašanjima. Ono što dodatno doprinosi učestalosti nepoželjnih ponašanja jest individualna sklonost da se opravdamo, odnosno moralno distanciramo od posljedica nepoželjnih ponašanja. Cilj istraživanja bio je provjeriti ulogu doživljaja pravednosti i sklonosti moralnom distanciranju u nepoželjnim ponašanjima studenta pri čemu su korišteni *Upitnik pravednosti profesora i kolega*, *Upitnik nepoželjnog organizacijskog ponašanja za studentsku populaciju* i *Skala sklonosti moralnom distanciranju*. Provedena je hijerarhijska regresijska analiza na uzorku od 1107 studenata kako bi se provjerio odnos između ovih triju konstrukata. Suprotno očekivanom, rezultati pokazuju kako samo dvije dimenzije pravednosti, distributivna i interakcijska pravednost profesora, negativno doprinose nepoželjnim ponašanjima studenata, dok se proceduralna pravednost profesora i interakcijska pravednost kolega nisu pokazali značajnim prediktorima. Očekivano, sklonost moralnom distanciranju pozitivno doprinosi nepoželjnim ponašanjima studenata. Od svih dimenzija pravednosti, studenti su najnegativnije procijenili interakcijsku pravednost profesora, a ona se pak pokazala kao najsnažniji prediktor nepoželjnih ponašanja. U budućnosti su potrebna istraživanja koja će dodatno objasniti odnose između ovih triju konstrukata.

Ključne riječi: nepoželjna ponašanja studenata, moralno distanciranje, organizacijska pravednost

When good students do bad things? The relationship between propensity to morally disengage, perceived justice and undesirable student behaviors

Undesirable behaviors like theft, absence and fraud are becoming a large problem that disrupts reputation and profit of an organization. Considering that future work behaviors are predicted by academic behaviors, it is important to examine these relations among student population. In previous research, organizational justice has been shown as strong predictor to undesirable behavior. Additional contribution to frequency of undesirable behaviors is individual tendency to justify, or morally disengage from the consequences of undesirable behaviors. The aim of this study was to examine the role of perceived justice and propensity to morally disengage in undesirable student behaviors. This study used *Questionnaire of justice among professors and colleagues*, *Questionnaire of undesirable organizational behavior for students population* and *Scale of moral disengagement*. To test the relationship between these constructs, hierarchical regression analysis was conducted on a sample consisted of 1107 students. Contrary to predictions, results show that only distributive and interactional justice of professors inhibit undesirable student behaviors, while procedural justice of professors and interactional justice of colleagues were not significant predictors. As expected, propensity to morally disengage positively contributes to undesirable student behaviors. The dimension of interactional justice of professors was valued as most negative, but was also the strongest predictor in our model. Future research is needed for additional explanation of relationship between these constructs.

Keywords: undesirable student behaviors, propensity to morally disengage, organizational justice

Uvod

Što jednu organizaciju čini uspješnom? Mnoga su istraživanja na to pokušala dati odgovor, a većina navodi kako je za uspješno poslovanje potrebna dobra organizacijska klima (Putter, 2010), kvalitetni odnosi između zaposlenika (Jehn i Shah, 1997), kvalitetno vodstvo (Rowold, 2011), zadovoljstvo poslom (Judge, Thoresen, Bono i Patton, 2001), pravednost (Storm, Sears i Kelly, 2014) i slično. No jasno je da savršeni uvjeti poslovanja rijetko postoje. Ukoliko su određeni dijelovi u organizaciji nezadovoljavajući u očima zaposlenika, vrlo je vjerojatno da će oni svoje nezadovoljstvo na neki način pokazati. U posljednje se vrijeme istraživanja u području organizacijske psihologije sve više posvećuju temi kontraproduktivnih, tj. nepoželjnih radnih ponašanja (Fida i sur., 2015; Marcus, Taylor, Hasting, Sturm i Weigelt, 2016). Ona su se pokazala kao veliki problem i prijetnja organizacijama jer iz nepoželjnih ponašanja radnika proizlaze posljedice koje mogu narušiti poslovanje organizacije, ali i odnose unutar nje. Nepoželjna ponašanja su za organizacije izuzetno skupa, javljaju se više milijunski gubitci zbog krađa, izostajanja s posla, bolovanja bez pokrića te troškovi na godišnjoj razini mogu biti zapanjujući (Vardi i Weitz, 2004). Većina se zaposlenika barem jednom upustila u neki oblik nepoželjnog ponašanja, a između 35% i 75% zaposlenika je izjavilo da su barem jednom nešto ukrali od poslodavaca (McGurn, 1988; prema Bennett i Robinson, 2000). Ovakva ponašanja sve više pridonose lošem poslovanju organizacija, a mogu se definirati kao namjerna ponašanja koja su u suprotnosti s organizacijskim interesima i ciljevima, kao što su krađa, zlouporaba sredstava ovisnosti, verbalno i fizičko zlostavljanje, izostajanje s posla, namjerno loše obavljanje posla i slično (Rogelberg, 2007). S obzirom na široki spektar ponašanja koja se definiraju kao nepoželjna, bilo ih je potrebno i klasificirati. Bilo je nekoliko pokušaja klasifikacije od kojih valja izdvojiti Wheelera (1976) koji kršenje organizacijskih pravila dijeli na ozbiljne (npr. krađa, neposluh, fizičko nasilje) i manje ozbiljne (npr. kašnjenje, izostanci, nemar) prekršaje. Hollinger i Clark (1982) čine prekretnicu u istraživanjima nepoželjnih ponašanja jer navode kako je to područje poprilično neistraženo i da mu je potrebno dati pozornosti te na taj način ukazuju na važnost i potiču druge da se bave ovom temom. Jedna od najpoznatijih i najčešće korištenih klasifikacija u istraživanjima nepoželjnog organizacijskog ponašanja je ona koju su predložile Robinson i Bennett (1995). One smatraju da trebamo razlikovati nepoželjno ponašanje usmjereno prema organizaciji (organizacijska devijantnost) i prema pojedincu (interpersonalna devijantnost). Organizacijska devijantnost se odnosi na štetna, nepoželjna ponašanja usmjerena prema tvrtki, poput sabotaze, krađe, zlouporabe resursa, dok se interpersonalna devijantnost odnosi na nepoželjna

ponašanja usmjerena prema pojedincima (kolegama, nadređenima, klijentima), a uključuje verbalno zlostavljanje, fizičke napade, širenje glasina i slično (Tomšić, Jerneić i Tonković Grabovac, 2014).

Kao što je već rečeno, nepoželjna ponašanja ostavljaju velike i neugodne posljedice na organizacije u kojima se javljaju, u obliku financijskih poteškoća, ali i ugleda organizacije, no posljedice su vidljive i na zaposlenicima. Rogelberg (2007) navodi kako se posljedice javljaju na psihološkoj, zdravstvenoj i ponašajnoj razini zaposlenika. Sudjelovanje u nepoželjnim ponašanjima ili njihovo promatranje utječe na pojavu stresa, depresije, frustracije, emocionalne iscrpljenosti, razvija se nisko samopouzdanje, a samim time ukoliko su zaposlenici na ovaj način opterećeni njihova će produktivnost biti manja te će manje biti posvećeni i uključeni u posao. Što su radnici nezadovoljniji, to je njihov učinak slabiji. Stoga je vrlo bitno ukazati na važnost nepoželjnih ponašanja i njihovih posljedica kako bi se pravovremeno moglo reagirati.

Sa svime navedenim postavlja se pitanje što je u podlozi ovakvog ponašanja, zašto pojedinci zabušavaju, kasne i namjerno oštećuju organizaciju u kojoj rade te na taj način izazivaju negativne posljedice za sebe, kolege, ali i organizaciju. Istraživači navode da se nepoželjna ponašanja mogu objasniti kontekstualnim i individualnim faktorima (Rogelberg, 2007). Kontekstualni faktori uključuju rukovođenje, organizacijsku klimu, kodeks ponašanja, stres i organizacijsku pravednost. Među individualnim faktorima spominju se osobine ličnosti, lokus kontrole, moralni identitet, empatija, kognitivni moralni razvoj te sklonost moralnom distanciranju.

Doživljaj pravednosti profesora i kolega

Kada govorimo o kontekstualnim faktorima, nepovoljna organizacijska klima se pokazala kao značajan negativan prediktor nepoželjnim ponašanjima (Kanten i Ulker, 2013). Osim organizacijske klime, organizacijska pravednost se često spominje kao prediktor nepoželjnim ponašanjima, stoga ne čudi da se velika količina istraživanja usmjerava upravo na ispitivanje povezanosti ova dva konstrukta.

Pitanje pravednosti u organizaciji već dugi niz godina okupira istraživače koji proučavaju individualne reakcije na odluke, procese i interakcije u organizacijama, ali i odnos autoriteta i radnika. Mnoga su istraživanja pokazala da percepcija pravednosti igra važnu ulogu u objašnjavanju stavova i ponašanja radnika, uključujući odanost organizaciji, povjerenje u vodstvo, odgovorna organizacijska ponašanja, nepoželjna organizacijska ponašanja i

efikasnost rada (Colquitt, Conlon, Wesson, Porter i Ng, 2001). Pojam organizacijske pravednosti prvi uvodi Greenberg (1987) te ju definira kao zaposlenikovu percepciju pravednosti u organizaciji, s pripadajućim kognitivnim, emocionalnim i ponašajnim reakcijama. S početnim zanimanjem za ovaj koncepti istraživači su se fokusirali samo na pravednost koja proizlazi iz ishoda donošenja odluka, drugim riječima *distributivnu pravednost*. Adams (1965) je na temelju socijalne teorije razmjene predložio jedan od načina putem kojeg možemo procijeniti je li ishod situacije pravedan ili ne. Razvio je teoriju pravednosti te naveo da pojedinac procjenjuje pravednost ishoda na način da uspoređi omjer vlastitog ulaganja (godine školovanja, inteligencija, uloženi trud, iskustvo i sl.) i ishoda s ulaganjima i ishodima drugih ljudi. Osjećaj nepravednosti pojavit će se ukoliko smatramo da je druga osoba za jednaku količinu uloženog, dobila više. Drugim riječima, distributivna pravednost se fokusira na pravednu raspodjelu ishoda (Colquitt, 2001). U organizacijskom kontekstu zaposlenici procjenjuju koliko za svoj uloženi trud dobivaju, u odnosu na druge koji su uložili jednako. U akademskom kontekstu, ocjene su ishod koji studenti dobivaju za svoj trud, stoga distributivna pravednost profesora uglavnom počiva na studentskim očekivanjima o ocjenama koje profesori dodjeljuju te se uspoređuju s drugim studentima (Chory-Assad i Paulsel, 2004). Osjećaj nepravednosti će se u ovom slučaju javiti ukoliko student smatra da su kolega i on uložili istu količinu truda, a on je dobio nižu ocjenu.

Desetljeće kasnije, Thibaut i Walker (1975; prema Greenberg, 1990) baveći se istraživanjem u pravosudnom kontekstu, uvode pojam *proceduralne pravednosti*. Svojim su istraživanjima pokazali da procedure korištene za određivanje ishoda, mogu u većoj mjeri mogu imati učinak na procjenu pravednosti nego krajnji ishod. Navode da su se pojedinci uključeni u pravosudne procese bili voljni odreći kontrole u procesu donošenja odluke samo ukoliko su imali kontrolu nad procesima (tj. kontrolu nad prezentacijom argumenata i kontrolu vremena za prezentaciju). Ukoliko su imali kontrolu nad procesima, sustav su smatrali pravednijim. Iako su Thibaut i Walker postavili dobre temelje, Leventhal (1980) je pojam proceduralne pravednosti uveo u organizacijski kontekst. On proceduralnu pravednost definira kao individualnu percepciju pravednosti proceduralnih komponenti sustava koji reguliraju procese raspodjele ishoda. On je definirao šest kriterija proceduralne pravednosti: dosljednost, nepristranost, etičnost, reprezentativnost (sve faze procesa moraju reflektirati temeljne vrijednosti podgrupa u populaciji na koje proces utječe), mogućnost ispravljanja pogrešaka i točnost. Ukoliko se u organizaciji zadovolje ovi kriteriji, zaposlenici će ju smatrati pravednom. Točnije, radnici će percipirati nepravdu ukoliko kriteriji za dodjeljivanje

nagrada, plaća i slično, nisu jednaki za sve ili su temeljeni na subjektivnim procjenama. Što se tiče akademskog konteksta, proceduralna pravednost profesora najčešće se očituje kroz njihov način evaluacije te kreiranja završne ocjene (Chory-Assad i Paulsel, 2004).

Posljednji dodatak shvaćanju koncepta pravednosti uvode Bies i Moag (1986; prema Cohen-Charash i Spector, 2001). Oni smatraju da su u donošenje odluke uključena tri čimbenika: proces kojim se donose odluke, ishod, tj. odluka te interpersonalne interakcije u kojima je cijeli proces implementiran. Stoga uvode *interakcijsku pravednost* pri čemu navode kako su interpersonalni odnosi u procesu donošenja odluka vrlo bitni te pridonose sveukupnoj percepciji pravednosti. Interakcijska pravednost odnosi se na način prenošenja informacija i odluka te tretiranje pojedinca s poštovanjem i uvažavanjem. Osjećaj nepravednosti javit će se ukoliko su zaposlenici suočeni s diskriminacijom, vrijeđanjem, nepristojnom i bezosjećajnom komunikacijom i slično. Isto vrijedi i za akademsko okruženje, ukoliko se profesori prema studentima odnose s nepoštovanjem te imaju neprimjerene reakcije i govor, javit će se osjećaj nepravednosti. No, u novije vrijeme konceptualizacija pravednosti se produbljuje. Byrne i Cropanzano (2000; prema Cohen-Charash i Spector, 2001) navode kako zaposlenici mogu razlikovati pojedine vrste pravednosti, ali i odgovornost za nastalu situaciju pripisati određenom izvoru. Odgovornost u interakcijskoj pravednosti se najčešće pripisuje rukovoditeljima (Colquitt i sur., 2001), ali sve se više pokazuje nužnim razlikovati sadržaj pravednosti od njegovog izvora. Stoga su Cropanzano, Byrne, Bobocel i Rupp (2001) opisali važnost pristupa koji se temelji na različitim izvorima pravednosti. Oni smatraju da zaposlenici vrlo lako mogu vidjeti koji suradnici se prema njima odnose pravedno, a koji ne. Na taj način zaposlenici oblikuju različite percepcije pravednosti za svaki izvor pravednosti s kojim se sureću. Iako se organizacija prema njima odnosi pravedno, neki ljudi daju otkaz jer među kolegama vlada loše okruženje u kojima ne mogu raditi. Nema puno istraživanja koji ispituju dimenzije pravednosti kolega u organizacijskom kontekstu, a još je manje onih koji se fokusiraju na akademski kontekst, stoga autori ukazuju na važnost uvođenja interakcijske pravednosti kolega u daljnja istraživanja. Važnost kolega u percepciji pravednosti ističu i Horan, Chory i Goodboy (2010) u čijem istraživanju studenti navode kako nepravedna ponašanja kolega utječe na cjelokupnu percepciju pravednosti.

Istraživanja su pokazala da se osobe koje doživljavaju nepravdu na radnom mjestu, češće upuštaju u nepoželjna ponašanja (Aquino, Galperin i Bennett, 2004; Jones, 2009). Nasuprot tome, pravedan tretman ima pozitivan učinak na ishode ponašanja zaposlenika. Istraživanja navode da će veći doživljaj pravednosti povećati zadovoljstvo poslom i posvećenost

organizaciji, poboljšat će se izvođenje posla te će se zaposlenici manje upuštati u nepoželjna ponašanja (Piccoli, De Witte i Pasini, 2011). Stoga je važno da zaposlenici na radnom mjestu rukovoditelje, kolege i organizaciju doživljavaju pravednima jer će na taj način osjećati veće zadovoljstvo i pripadnost organizaciji te će uzvratiti istom mjerom. No, s obzirom na današnju situaciju na tržištu rada, sve je više nepravde u organizacijama, stoga se radnici kao odgovor na nepravedno poslovanje upuštaju u nepoželjna ponašanja.

Sklonost moralnom distanciranju

Među individualnim faktorima, često se spominju osobine ličnosti pa se tako osobe koje pokazuju veću razinu savjesnosti i ugodnosti, u manjoj mjeri upuštaju u nepoželjna ponašanja (Hsi, 2017). Nadalje, osobe s vanjskim lokusom kontrole češće će se upuštati u nepoželjna ponašanja jer vjeruju da su takva ponašanja prihvatljiva (Hafidz, 2012). Ono čemu se u posljednje vrijeme pridodaje pažnja jest uloga morala, točnije sklonost moralnom distanciranju. Istraživači smatraju kako kognitivni procesi mogu igrati vrlo važnu ulogu u predviđanju nepoželjnog organizacijskog ponašanja i donošenja moralnih odluka koje direktno utječu na ponašanje, stoga je Bandura (1999) razvio Teoriju moralnog udaljavanja kao nastavak na socijalno-kognitivnu teoriju. Prema socijalno-kognitivnoj teoriji (Bandura, 1991) ljudi su razvili osobne standarde moralnog ponašanja koji imaju samoregulatornu funkciju. Odnosno, ljudi procjenjuju situacije, uspoređuju ih sa svojim moralnim standardima te s obzirom na okolnosti i posljedice, reguliraju svoje ponašanje. Upuštaju se u stvari koje im pružaju zadovoljstvo i podižu sliku o sebi, a suzdržavaju se od ponašanja koja nisu u skladu s njihovim moralnim standardima. Ali, ova je samoregulatorna funkcija moguća jedino ukoliko je aktivirana. Bandura (1999) navodi kako samoregulacija morala može biti aktivirana i deaktivirana selektivno te je predložio moralno distanciranje kao ključ deaktivacije ovog procesa. Dakle kroz proces moralnog distanciranja, osobe su oslobođene osjećaja krivnje koji bi se pojavio kada njihovo ponašanje ne bi bilo u skladu s unutarnjim moralnim standardima i upravo su se zbog ovoga skloniji upuštati u nepoželjna ponašanja. Smatra se da proces moralnog distanciranja igra važnu ulogu u objašnjavanju razloga zbog kojih se pojedinci upuštaju u nepoželjna ponašanja poput policijskog i vojnog nasilja, ali i korupcije. Jer kada nađu razlog putem kojeg će opravdati svoje nepoželjno ponašanje, upustit će se u njega bez osjećaja krivnje i bez posljedica na moralni identitet.

Bandura (1999) navodi da se sklonost moralnom distanciranju očituje kroz osam kognitivnih mehanizama, a to su: moralno opravdavanje, eufemističko etiketiranje, povoljna usporedba,

prebacivanje odgovornosti, difuzija odgovornosti, nepoštivanje ili iskrivljavanje posljedica, dehumanizacija i pripisivanje krivnje.

Prva tri mehanizma služe za kognitivnu rekonstrukciju neetičkih ponašanja kako bi se ona činila manje štetnim. *Moralno opravdavanje* neetička ponašanja uspoređuje s „većim dobrom“. Ljudi se u većini slučajeva neće uključiti u nepoželjna ponašanja ukoliko za ista nemaju opravdanje. Ovim se putem neprihvatljivo ponašanje prikazuje kao društveno korisno i moralno svrhovito. Najbolji su primjer ovoga vojne akcije, koje često imaju neželjene posljedice, ali ih se u globalu smatra potrebnima kako bi se vratio mir. Terorističke organizacije koriste se ovim mehanizom te svoja ponašanja smatraju potrebnima kako bi se postigao cilj zajedništva. Organizacije tako primjerice svim radnicima smanjuju plaće, uz opravdanje kako je to potrebno da bi se poslovanje poboljšalo. Pomoću *eufemističkog etiketiranja* osobe koriste moralno neutralne izraze kako bi se učinak nepoželjnih ponašanja umanjio te kako bi se otklonila odgovornost s pojedinca. Na primjer izraz „kolateralne žrtve“ koristi se kao izraz za ubojstva nedužnih osoba, dok se sudionici u korporativnim prijevarama nazivaju „igrači“. *Povoljna usporedba* koristi se kada se nepoželjna ponašanja žele prikazati manjima, na način da se uspoređuju s još gorom situacijom. Primjerice rukovoditelj organizacije koji je dao otkaz nekolicini radnika, svoje ponašanje može pravdati uspoređujući se s drugim rukovoditeljem koji je cijelu organizaciju odveo u stečaj i na taj način su svi radnici izgubili posao.

Iduća dva mehanizma, prebacivanje odgovornosti i difuzija odgovornosti, umanjuju individualnu ulogu u činjenju nepoželjnih ponašanja. *Prebacivanje odgovornosti* koristi se kada osobe za posljedice svog ponašanja optužuju autoritet koji je donio odluku da se nešto napravi. Tako prodavači primjerice lažu o kvaliteti proizvoda, jer su od nadređenih dobili upute o tome kako proizvod moraju prezentirati. Rukovoditelji koji namještaju rezultate se pravdaju na način da su sve radili po nalogu svojih šefova. Jedan klasičan primjer ovog mehanizma jest Milgramov test poslušnosti u kojem su sudionici nanosili bol drugim osobama jer ih je eksperimentator na to poticao i govorio im da moraju nastaviti bez obzira na sve. *Difuzija odgovornosti* radi po sličnom principu, ali sada su za posljedice nepoželjnog ponašanja odgovorni članovi grupe. Ukoliko moraju donijeti grupne odluke, ljudi će se ponašati nehumanije nego kada odlučuju kao pojedinci te će grupna odluka biti stroža nego ona koju bi donijela samo jedna osoba. Na ovaj način svi podjednako dijele odgovornost za moguće loše posljedice.

Posljednja tri mehanizma, nepoštivanje ili iskrivljavanje posljedica, dehumanizacija i pripisivanje krivnje, služe kako bi se umanjio ili uklonio učinak posljedica koji je nanesen žrtvi, ali i kako bi počinitelj umanjio vlastitu krivnju za izazvane posljedice. *Nepoštivanje ili iskrivljavanje posljedica* odnosi se na smanjivanje ozbiljnosti posljedica nepoželjnog ponašanja. Kada činimo loše izbjegavamo se suočiti s posljedicama, pretvaramo se da ne postoje ili ih iskrivljujemo. Lakše nam je nanijeti nepravdu nekome koga ne vidimo, stoga ovo može biti jedno od objašnjenja vrijeđanja i prijetnji preko društvenih mreža jer na taj način ne vidimo posljedice koje izazivamo. Putem mehanizma *dehumanizacije*, osobe kojima činimo nepravdu lišavamo svih ljudskih osobina. Nazivamo ih pogrdnim imenima i uspoređujemo sa životinjama i na taj način nam je lakše nositi se s posljedicama nepoželjnih ponašanja. Konačno, putem mehanizma *pripisivanja krivnje*, žrtvu u potpunosti optužujemo za posljedice koje su joj se dogodile, pravdajući se da je to zaslužila. Primjerice, ljudi ponekad krivnju pripisuju žrtvi zlostavljanja, navodeći kako je sigurno nešto učinila čime je izazvala zlostavljača.

Bandura je ovih osam mehanizama moralnog distanciranja sklopio u set kognitivnih tendencija koje uvjetuju način na koji će osoba pristupiti odlukama koje uključuju moralne dileme. Moore smatra (2015) kako su moralne odluke pod utjecajem obiteljskog okruženje do rane adolescencije, kada vršnjaci i socijalni pritisak dobivaju ulogu u našim odlukama. Ovo podupire i sam Bandura (2016) navodeći kako je moral utemeljen socijalnim putem, odnosno sklonost moralnom distanciranju nije crta ličnosti, već sklop kognitivnih procesa koji se razvijaju tokom vremena, a pod utjecajem su socijalne okoline u kojoj se nalazimo. No naravno ne smiju se zaboraviti naglasiti i određeni faktori osobnosti koji mogu igrati ulogu u donošenju moralnih odluka, poput savjesnosti. Dakle moralne odluke su produkt recipročnog djelovanja osobnih i socijalnih faktora. S obzirom da veću ulogu zauzimaju situacijski i socijalni faktori to znači da je na sklonost moralnom distanciranju moguće utjecati, jer nije isključivo biološki predodređena.

Smatra se da sklonost moralnom distanciranju igra važnu ulogu u objašnjavanju procesa kojim se ljudi upuštaju u neetička ponašanja poput političkih prijevara i vojnog nasilja (Bandura, 1999) ili korupcije (Moore, 2008), bez očitih kognitivnih posljedica. Točnije rečeno, ukoliko se upuštaju u nepoželjna ponašanja, ljudi su ih skloni opravdati te se ovim distanciranjem oslobađaju osjećaja krivnje i psihološke nelagode nastale uslijed upuštanja u neetička ponašanja (Bandura, 2002). Stoga je važno razumijeti i istražiti ovaj konstrukt te ispitati njegov učinak i ulogu koju ima u pojavi nepoželjnih ponašanja.

Percepcija pravednosti i sklonost moralnom distanciranju u akademskom okruženju

Svakodnevno smo svjedoci nepravde koja se odvija u organizacijama i među radnicima, ali sada se postavlja pitanje što je s akademskim okruženjem. Većina istraživača koja proučava prediktore nepoželjnih ponašanja, svoje rezultate temelje na podacima dobivenih od zaposlenika raznih organizacija. Farnese, Tramontano, Fida i Paciello (2011) navode kako je vrlo važno ispitati neetička ponašanja i njihove prediktore u akademskom okruženju, jer ta će se nepoželjna ponašanja odraziti na buduća neetička ponašanja. Ukoliko studenti vide da se profesori prema njima odnose nepravedno, moguće je da će očekivati kako će se jednog dana i nadređeni tako ponašati prema njima. Chory-Assad i Paulsel (2004) navode kako se studenti koji profesore doživljavaju nepravednima, češće upuštaju nepoželjna ponašanja poput nedirektne agresije, osvete i hostilnosti. Također, i studenti su se skloni moralno distancirati kako bi opravdali svoja nepoželjna ponašanja (Cory, 2015). Stoga je vidljivo da pravednost može imati učinak na pojavu nepoželjnih ponašanja i među studentima, koji su također skloni opravdati svoja loša ponašanja. S obzirom na ozbiljnost posljedica koje se javljaju uslijed nepoželjnih ponašanja u organizacijama, ali i njihovu važnost u akademskom okruženju, vrlo je bitno istražiti što i u kolikoj mjeri utječe na njihovu pojavu. Stoga će upravo ova dva istaknuta konstrukta – doživljaj pravednosti i sklonost moralnom distanciranju, biti fokus ovog istraživanja. Vrlo je malo istraživanja koja povezuju sklonost moralnom distanciranju i organizacijsku pravednost te opisuju njihov učinak na pojavu nepoželjnih ponašanja na studentskoj populaciji, posebice na području Hrvatske, stoga je ovo još jedan dodatan razlog za provedbu istraživanja.

Razvoj hipoteza: učinci dimenzija pravednosti i sklonosti moralnom distanciranju na učestalost nepoželjnih ponašanja studenata

Ono što pravednost toliko gura u prvi plan istraživanja jest njezina povezanost s ponašanjem kako zaposlenika u organizaciji, tako i profesora i studenata. Pravedan tretman može imati vrlo pozitivne učinke na zaposlenike. Tyler i DeGoey (1996; prema Cohen-Carash i Spector, 2001) navode kako pravedan tretman zaposlenicima pokazuje kako su vrijedni članovi tima i na taj im način podiže samopouzdanje. Nadalje, ukoliko vlada pravedno okruženje, to će izazvati pozitivan učinak na izvedbu zadataka te će zaposlenici efikasnije raditi i biti zadovoljniji poslom, a sukladno tome brže će se identificirati s organizacijom i imati više povjerenja u rukovodstvo (Devonish i Greenidge, 2010; Miles, Borman, Spector i Fox, 2002). Pravednost u organizaciji također potiče odgovorna organizacijska ponašanja, odnosno zaposlenici će biti uljudniji prema kolegama te će se ponašati altruistično (Cropanzano, Rupp,

Thorton i Shao, 2016). No ono što zabrinjava jest nepravedno ponašanje prema zaposlenicima. Zaposlenici često uviđaju da njihovi kolege dobivaju više beneficija, u odnosu na njih koji obavljaju isti posao. Sustavi raspodjela plaća i nagrada su često neravnomjerni te se mnogi osjećaju zakinuti. Povrh svega, sve su češći slučajevi zlostavljanja na poslu. Sve ovo doprinosi osjećaju nepravednosti te se ljudi na neki način žele osvetiti i povratiti pravdu. Martinson, Anderson, Crain i de Vries (2006) navode da percepcija nepravde može ugroziti osjećaj identifikacije, stoga se ljudi upuštaju u nepoželjna ponašanja kako bi zaštitili ili poboljšali svoje mjesto u grupi i vratili reputaciju. Narušena distributivna pravednost dovodi do želje za otkazom (Hendrix, Robbins, Miller i Summers, 1998), proceduralna nepravednost navodi zaposlenike da loše gledaju na organizaciju, stoga traže načina kako bi ju oštetili. Ukoliko osoba mora kreirati radnu skupinu za provođenje projekta, principom pravednosti trebala bi odabrati osobe koje imaju najviše kompetencija za izvođenje zadatka. No ukoliko izostavi takvog zaposlenika i odabere kolegu koji nije u potpunosti na razini zadatka, ali su privatno vrlo bliski, tada kod izostavljenog kolege izaziva osjećaj interakcijske nepravednosti. Cohen-Charash i Spector (2001) proveli su meta-analizu koja je potvrdila negativnu povezanost percepcije pravednosti i upuštanja u nepoželjna organizacijska ponašanja. Također navode kako nepravedan tretman dovodi do lošije izvedbe te pada organizacijske odanosti. Sukladno ovome, istraživanja u akademskom okruženju podupiru teorije i mjere pravednosti te se s punim pravom učinak nepravednosti na nepoželjna ponašanja može prenijeti i u akademski kontekst. Colquitt (2001) navodi kako je distributivna i proceduralna pravednost profesora pozitivno povezana sa zadovoljstvom ocjene i suglasnosti s pravilima u učionici te percepcija pravednosti dovodi do motivacije za učenjem i višeg samopouzdanja. Studenti navode da ukoliko su sustavi ocjenjivanja pravedni, oni efikasnije uče i postižu bolje rezultate te imaju više motivacije za rad. Također ukoliko profesore, silabus, ispite i očekivanja percipiraju pravednima, tada će biti uključeni u nastavu, zainteresirani za sadržaj te će se i oni prema profesorima odnositi s poštovanjem (Chory-Assad, 2002). Nadalje percepcija pravednih ocjena i pravednosti u postupku ocjenjivanja povezana je s višim evaluacijama profesora koji daju ocjene (Tata, 1999). Dakle pravedan tretman ima vrlo pozitivne učinke na studentovo ponašanje i osjećaj zadovoljstva. No i studenti, kao i zaposlenici, na osjećaj nepravednosti reaguju s nepoželjnim ponašanjima. Najčešća nepravedna ponašanja na koja studenti reaguju uključuju drugačije kriterije ocjenjivanja za veći broj studenata, ocjene koje ne odražavaju uloženi trud, nemogućnost žalbe na ocjenu, neumjesni komentari na studentovo znanje i slično (Chory-Assad, 2002). Sve ih ovo navodi da se osjećaju loše, razočarano, prevareno, a to dovodi do frustracije i upuštanja u nepoželjna

ponašanja poput svađe s profesorima, otpora radu, agresije, želje za osvetom te nesuglasica s kolegama (Horan i sur., 2010). Ukoliko percipiraju distributivnu i proceduralnu nepravdu, studenti su skloni ponašati se agresivno prema profesorima, ali na indirektan način (Chory-Assad, 2002). Nadalje, studenti koji doživljavaju nepravdu u interpersonalnim odnosima pokazuju visok stupanj agresije, hostilnosti i otpora zahtjevima profesora (Paulsel, Chory-Assad, 2005). Berti, Molinari i Speltini (2012) navode da nepravedan tretman, točnije loša komunikacija na relaciji profesor-student, ruše studentovu motivaciju za radom. Iz svega navedenog je uočeno kako nepravda u organizacijama, ali i među studentima, može doprinijeti pojavi nezadovoljstva, loše izvedbe i potaknuti upuštanje u nepoželjna ponašanja. S obzirom da se manje istraživanja provodi među studentima, potrebno je dodatno istražiti na koji način pojedine dimenzije pravednosti, a posebice percepcija pravednosti različitih izvora, pridonose učestalosti nepoželjnih ponašanja.

Nadalje, kao što je već rečeno, glavna uloga sklonosti moralnom distanciranju jest da opravdamo svoja loša ponašanja, nađemo izgovor zbog kojeg smo nešto učinili te se na taj način oslobodimo osjećaja krivnje i zadržavamo dobru sliku o sebi. Upravo se zbog ovoga, moralno distanciranje sve češće uključuje u istraživanja nepoželjnih ponašanja. Pokušava se utvrditi veza između učestalosti nepoželjnih ponašanja i individualne sklonosti osobe da se moralno odvoji od situacije. Vrlo često se ovi mehanizmi istražuju u vojnom i političkom kontekstu, ali očigledno je da svaka osoba može, i vrlo vjerojatno hoće, primijeniti ove mehanizme u svakodnevnom životu i u raznim situacijama. Stoga ne čudi da se istraživanja na području organizacijske psihologije fokusiraju upravo na ovu povezanost, jer je u svrhu prevencije nepoželjnih ponašanja vrlo bitno ispitati njegove prediktore. Nepoželjna su ponašanja postala sve veći problem u organizacijama i istraživači pokušavaju naći odgovor što je uzrok tim ponašanjima. Sklonost moralnom distanciranju se pokazala kao važan prediktor nepoželjnim ponašanjima. Istraživanje provedeno na pet različitih uzoraka pokazalo je da se sklonost moralnom distanciranju konzistentno ističe kao prediktor velikom broju nepoželjnih ponašanja (Moore, Detert, Klebe Treviño, Baker i Mayer, 2012). Autori navode kako je sklonost moralnom distanciranju jači prediktor od određenih individualnih razlika poput makijavelizma i empatije. Detert, Treviño i Sweitzer (2008) navode ne samo da je sklonost moralnom distanciranju snažan prediktor nepoželjnih organizacijskih ponašanja, već da ima ulogu medijatora između empatije, cinizma, moralnog identiteta i nepoželjnih ponašanja. Na osnovi ovih individualnih razlika, poslodavci imaju mogućnost identificirati osobe koje su se u manjoj mjeri sklone moralno distancirati te ih zaposliti ukoliko se radi o

osjetljivom poslu. S obzirom da je moralni identitet oblikovan na osnovi okoline, poslodavci putem treninga mogu utjecati na osobe koje su sklonije moralnom distanciranju i na taj način im omogućiti da bolje prepoznaju eufemizme, iskrivljavanje posljedica i pripisivanje krivnje prisutnih u njihovom poslu. No, kakva je uloga moralnog distanciranja u akademskom kontekstu? Velik broj istraživanja potvrđuje pozitivnu vezu između sklonosti moralnom distanciranju i agresivnog ponašanja među učenicima i studentima (npr. Bandura, Barbaranelli, Caprara i Pastorelli, 1996; Caravita, Gini i Pozzoli, 2012; Gini i Pozzoli, 2013; Gini, Pozzoli i Hymel, 2014; Thornberg, Wänström i Pozzoli, 2017), ali nešto je manje istraživanja koja ispituju ulogu moralnog distanciranja u učestalosti nepoželjnih ponašanja poput varanja, kašnjenja, odsutnosti s nastave i slično. Farnese i sur., (2011) pokazuju kako su mehanizmi moralnog distanciranja primjenjivi i na studentskoj populaciji. Ukoliko percipiramo da drugi studenti varaju, varat ćemo i mi, odnosno naći ćemo opravdanje za svoje nepoželjno ponašanje putem jednog od osam mehanizama. Iako studenti priznaju da je varanje nepošteno, ono se i dalje događa i za njega se nalaze opravdanja. Dasović (2014) potvrđuje ove nalaze te navodi kako osobe koje su sklone nepoželjnim organizacijskim ponašanjima imaju veće rezultate na agresivnosti i makijavelizmu te navodi kako je sklonost moralnom distanciranju samostalni prediktor nepoželjnim organizacijskim ponašanjima. Natalia, Wijaya, Liesera, Hutapera (2015) provode istraživanje u kojem studenti putem mehanizama moralnog distanciranja vrlo lako opravdavaju čin plagiranja drugih radova. Tillman, Gonzalez, Whitman, Crawford i Hood (2018) proveli su eksperiment u kojem navode studente da odaberu jedno od ponuđenih nemoralnih odluka. Nakon toga, svakoj su skupini iznijeli posljedice koje je njihova odluka izazvala. Rezultati su pokazali, kako će se studenti moralno distancirati kako bi odabrali nemoralnu odluku, a kada saznaju posljedice svog čina doživjet će neugodne emocije, koje dovode do toga da ponovno koriste moralno distanciranje kako bi se opravdali i nosili s krivnjom i sramom.

Gore navedena istraživanja pokazuju da, iako ljudi razlikuju moralno od nemoralnog te s lakoćom detektiraju nepoželjna ponašanja, oni se i dalje u njih upuštaju, a svoje ponašanje neutraliziraju putem mehanizama moralnog distanciranja. Vidljivo je da će se i studenti, poput zaposlenika u organizacijama, upuštati u nepoželjna ponašanja, ali s obzirom na manji broj istraživanja koji se dotiču studentske populacije potrebno je dodatno istražiti što studente navodi da se upuste u devijantna ponašanja.

Cilj

Cilj rada bio je provjeriti ulogu doživljaja pravednosti i sklonosti moralnom distanciranju u nepoželjnim ponašanjima studenata.

Problem

Utvrđiti doprinos različitih dimenzija pravednosti (distributivna, proceduralna i interakcijska pravednost profesora te interakcijska pravednost kolega) i sklonosti moralnom distanciranju učestalosti nepoželjnih ponašanja studenata.

Hipoteze

H1a: Sve će četiri dimenzije doživljaja pravednosti (distributivna, proceduralna i interakcijska pravednost profesora te interakcijska pravednost kolega) značajno negativno doprinosti učestalosti nepoželjnih ponašanja studenata.

H1b: Sklonost moralnom distanciranju značajno će pozitivno doprinosti učestalosti nepoželjnih ponašanja studenata

Metoda

Sudionici

Istraživanje je provedeno *online* na uzorku od $N = 1107$ studenata (od čega je 74% studentica) preddiplomskih i diplomskih studija velikog broja fakulteta u Hrvatskoj uključujući fakultete u Osijeku, Rijeci, Zadru, Zagrebu i druge. Pri tome je 57% sudionika bilo na preddiplomskoj razini studija. Raspon dobi sudionika bio je između 18 i 34 godine ($M = 21.55$, $SD = 2.167$).

Instrumenti

Za potrebe istraživanja korišteni su sljedeći instrumenti: *Upitnik pravednosti profesora i kolega*, *Upitnik nepoželjnog organizacijskog ponašanja za studentsku populaciju* i *Skala sklonosti moralnom distanciranju*.

Upitnik pravednosti profesora i kolega. U svrhu mjerenja doživljaja percepcije studenata o pravednosti profesora i kolega korišten je Upitnik pravednosti profesora i kolega (Kit, 2017). Upitnik se sastoji od 12 čestica kojima se mjere tri dimenzije pravednosti profesora: distributivna pravednost profesora (DPP) (npr. *Moji mi profesori dodjeljuju onakve ocjene kakve sam zaslužio/la*), proceduralna pravednost profesora (PPP) (npr. *Moji su profesori*

definirali jasne i precizne kriterije vrednovanja i ocjenjivanja rada studenata) i interakcijska pravednost profesora (IPP) (npr. *Moji profesori vode računa o mojim osjećajima*) te jedna dimenzija pravednosti kolega – interakcijska pravednost kolega (IPK) (npr. *Moji me kolege s godine poštuju*). Svaka dimenzija mjeri se pomoću tri čestice, a tvrdnje se procjenjuju na ljestvici Likertovog tipa s pet stupnjeva od 1 = *uopće se ne slažem* do 5 = *u potpunosti se slažem*. Rezultat je za svaku subskalu izražen kao prosječna vrijednost odgovora na sva pitanja, pri čemu viši rezultati upućuju na višu razinu percipirane pravednosti profesora i kolega. Pouzdanost upitnika mjerena je koeficijentom tipa unutarnje konzistencije Cronbach α koji za mjeru DPP iznosi .74, za PPP .73, za IPP .68, a za IPK .78.

Upitnik nepoželjnog organizacijskog ponašanja za studentsku populaciju. Ovaj je upitnik korišten u svrhu mjerenja nepoželjnog organizacijskog ponašanja u studentskoj populaciji (Tomšić i sur., 2014). Upitnik se sastoji od 18 čestica podijeljenih u dvije subskale: organizacijska devijantnost i interpersonalnu devijantnost, no za potrebe ovog istraživanja korištene su samo čestice organizacijske devijantnosti (npr. *Koliko ste često kasnili pri predaji seminara ili neke druge zadaće na fakultetu*). Svaka se čestica procjenjuje na ljestvici Likertovog tipa s pet stupnjeva pri čemu je 1 = *nikada*, 2 = *jednom ili dvaput u životu*, 3 = *jednom ili dvaput godišnje*, 4 = *jednom ili dvaput mjesečno* i 5 = *svaki tjedan*. Individualne bruto rezultate opravdano je izraziti kao pojedinačne rezultate na skalama, ali i kao njihov zbroj, odnosno ukupan rezultat koji predstavlja opću mjeru nepoželjnog organizacijskog ponašanja. U ovom istraživanju rezultat je izražen kao prosječna vrijednost odgovora na sva pitanja korištene subskale. Pouzdanost upitnika mjerena je koeficijentom tipa unutarnje konzistencije Cronbach α koji za skalu organizacijske devijantnosti iznosi .83.

Skala sklonosti moralnom distanciranju. Skala je korištena u svrhu mjerenja sklonosti moralnom distanciranju na studentskoj populaciji (Moore i sur., 2012) te se prvi puta koristi na hrvatskom uzorku. Skala se sastoji od 8 čestica, od čega se svaka čestica odnosi na jedan kognitivni mehanizam predložen od strane Bandure (npr. *moralno opravdavanje: Prihvatljivo je širiti glasine kako bismo obranili one do kojih nam je stalo; pripisivanje krivnje: Ljudi koji su zlostavljani su obično učinili nešto zbog čega su zaslužili to zlostavljanje*). Svaka se čestica procjenjuje na ljestvici Likertovog tipa od sedam stupnjeva od 1 = *u potpunosti se ne slažem*, 7 = *u potpunosti se slažem*. Rezultat je izražen kao prosječna vrijednost odgovora na sva pitanja. Koeficijent tipa unutarnje konzistencije Cronbach α za ovu skalu iznosi .80.

Postupak

Istraživanje je provedeno u sklopu projekta *Stavovi i ponašanja klijenata: Uloga (ne)pravednosti u akademskom kontekstu*, financiranog od strane Sveučilišta J. J. Strossmayera u Osijeku (IZIP 2016-16, voditeljice doc. dr. sc. Ane Jakopec). Istraživanje je provedeno *online*, stoga je obuhvatilo veliki broj fakulteta na području Hrvatske. Poveznica za istraživanje bila je dijeljena putem društvene mreže *Facebook*, ali su je istraživači osobno prosljeđivali prijateljima i kolegama te zamolili da dijele dalje. Na početku upitnika bilo je naglašeno kako je sudjelovanje u istraživanju dobrovoljno te u potpunosti anonimno i da će se rezultati koristiti u istraživačke svrhe. Ispitale su se demografske varijable (spol, dob, grad, studij, akademski uspjeh), a uz nepoželjna ponašanja, percepciju pravednosti profesora i kolega i sklonost moralnom distanciranju, istraživanje je dodatno uključivalo varijable: zadovoljstva studijem, odgovornog organizacijskog ponašanja, radne angažiranosti studenata, doživljaja ugleda fakulteta, povjerenja u profesore i proceduralne pravednosti ocjenjivanja. Sve su čestice bile raspoređene po slučaju tako da formiraju jedinstven upitnik. Podaci su obrađeni statističkim programom IBM SPSS 20.

Rezultati

Testiranje preduvjeta za korištenje parametrijskih postupaka

U svrhu provjere opravdanosti korištenja parametrijskih statističkih postupaka, prije obrade podataka provjeren je normalitet distribucija svih varijabli korištenih u istraživanju. Kolmogorov-Smirnovljev test utvrdio je statistički značajno odstupanje distribucije rezultata od normalne distribucije na svim uključenim varijablama (K-S vrijednosti kreću se od .074 do .214; $p < .05$). Međutim, ovim se testom kod velikih uzoraka, kao što je slučaj ovog istraživanja ($N=1107$), često dobivaju značajni rezultati, odnosno rezultati koji odbacuju hipotezu o normalitetu distribucije (Howell, 2010). Stoga je normalitet distribucije provjeren i pregledom indeksa zakrivljenosti i asimetričnosti. Rezultati na subskalama distributivne i proceduralne pravednosti profesora te interakcijske pravednosti kolega upućuju na tendenciju grupiranja oko viših vrijednosti, tj. na negativno asimetričnu distribuciju (indeksi asimetričnosti su u rasponu od -0.893 do -1.526). Nasuprot njima, rezultati na subskali interakcijske pravednosti profesora i skalama nepoželjnih ponašanja studenata te sklonosti moralnom distanciranju upućuju na pozitivno asimetričnu distribuciju (indeksi asimetričnosti u rasponu od 0.235 do 1.632). Indeksi zakrivljenosti u većini upućuju na izduženu distribuciju (vrijednosti su u rasponu od 0.038 do 5.276), s iznimkom subskale interakcijske pravednosti

profesora (-0.561) koja ukazuje na spljoštenost distribucije. Da bi indeksi asimetričnosti i zakrivljenosti potvrdili normalnu distribuciju, vrijednosti bi trebale biti jednake ili približne nuli (Field, 2005). No, iako se navedene vrijednosti ovih indeksa razlikuju od nule, one su u okvirima prihvatljivih vrijednosti, pri čemu za indeks asimetričnosti vrijednosti trebaju biti niže od 3, a za indeks zakrivljenosti niže od 10 (Kline, 2011).

Kako bi se dodatno provjerio normalitet distribucije, provedena je vizualna inspekcija koja se preporuča kod velikih uzoraka (Field, 2005). Vizualnom inspekcijom *Q-Q* dijagrama i histograma za varijable korištene u ovom istraživanju utvrđeno je da distribucije rezultata imaju tendenciju normalnih distribucija, stoga se pretpostavlja da gore navedena odstupanja neće značajno utjecati na rezultate u daljnoj obradi. U skladu s time, u daljnjim su obradi korišteni parametrijski statistički postupci.

Deskriptivna statistika

U Tablici 1 prikazani su deskriptivni rezultati te Cronbach α koeficijent unutarnje konzistencije korištenih skala. Studenti u prosjeku dimenziju interakcijske pravednosti kolega percipiraju najpravednijom, u usporedbi s proceduralnom pravednosti profesora [$t(1106) = 6.40, p < .01$], distributivnom pravednosti profesora [$t(1106) = 14.08, p < .01$] i interakcijskom pravednosti profesora [$t(1106) = 49.48, p < .01$]. Nadalje, studenti pozitivnije procjenjuju proceduralnu pravednost profesora u odnosu na distributivnu pravednost profesora [$t(1106) = 8.90, p < .01$], ali i u odnosu na interakcijsku pravednost profesora [$t(1106) = 49.61, p < .01$]. Zaključno, studenti pozitivnije gledaju na distributivnu pravednost profesora u odnosu na interakcijsku pravednost profesora [$t(1106) = 39.35, p < .01$]. Većina studenata u prosjeku je izjavljivala kako se u nepoželjna ponašanja upuštaju jednom ili dva puta godišnje, pri čemu su i prosječni rezultati na skali moralnog distanciranja vrlo niski.

Tablica 1. Deskriptivna statistika i koeficijenti unutanje konzistencije

Varijabla	M	SD	α
Distributivna pravednost profesora	3.88	0.905	.86
Proceduralna pravednost profesora	4.13	0.832	.86
Interakcijska pravednost profesora	2.58	1.011	.87
Interakcijska pravednost kolega	4.33	0.795	.92
Nepoželjna ponašanja studenata	2.02	0.544	.68
Sklonost moralnom distanciranju	1.96	0.769	.68

Napomena. $N = 1107$

Pouzdanost tipa unutaranje konzistencije Cronbach α svih skala je zadovoljavajuća, uz iznimku skale nepoželjnih ponašanja studenata i sklonosti moralnom distanciranju. No, s obzirom na manji broj čestica u navedenim skalama, prihvaćaju se i Cronbach α vrijednosti ispod preporučene vrijednosti od .70 (Kline, 2011).

Korelacije mjerenih varijabli

U Tablici 2 prikazane su interkorelacije svih mjernih varijabli korištenih u ovom istraživanju. S obzirom da su u kasniju obradu uključene i varijable spol i dob, njihove korelacije s ostalim varijablama su također prikazane. Promatrajući povezanost obilježja studenata i mjerenih varijabli, možemo vidjeti kako se studenti, u odnosu na studentice, u većoj mjeri uključuju u nepoželjna ponašanja te su se skloniji češće moralno distancirati. Nadalje, pokazalo se da su stariji studenti, u odnosu na mlađe, skloniji negativnije procjenjivati proceduralnu pravednost profesora, kao i interakcijsku pravednost kolega. Također stariji studenti se, u odnosu na mlađe studente, u većoj mjeri upuštaju u nepoželjna ponašanja.

Tablica 2. Interkorelacije mjernih varijabli u istraživanju.

Varijabla	1	2	3	4	5	6	7	8
1. spol	-	.13**	.03	-.03	-.01	-.02	.14**	.28**
2. dob		-	-.01	-.07*	.002	-.10**	.20**	-.03
3. Distributivna pravednost profesora			-	.41**	.35**	.23**	-.14**	-.05
4. Proceduralna pravednost profesora				-	.37**	.23**	-.14**	-.04
5. Interakcijska pravednost profesora					-	.17**	-.14**	.004
6. Interakcijska pravednost kolega						-	-.10**	-.05
7. Nepoželjna ponašanja studenata							-	.17**
8. Sklonost moralnom distanciranju								-

Napomena. ** $p < .01$, * $p < .05$; Za izračunavanje korelacije varijable spola, kao dihotomne varijable, i ostalih mjernih varijabli, korišten je point biserijalni koeficijent korelacije, a za izračunavanje korelacije između svih ostalih varijabli korišten je Pearsonov koeficijent korelacije.

Sve su dimenzije pravednosti profesora i kolega značajno negativno povezane s nepoželjnim ponašanjima studenata, pri čemu je korelacija interakcijske pravednosti kolega i nepoželjnih ponašanja studenata najniža. Nadalje, postoji pozitivna i značajna povezanost sklonosti moralnom distanciranju i nepoželjnih ponašanja studenata. No ono što iznenađuje jest

nepostojanje povezanosti dimenzija pravednosti i sklonosti moralnom distanciranju, unatoč prijašnjim istraživanjima koja navode da percepcija nepravde doводи do veće učestalosti moralnog distanciranja (Hystad, Mearns i Eid, 2014).

Doprinos dimenzija pravednosti (distributivna, proceduralna i interakcijska pravednost profesora i interakcijska pravednost kolega) i sklonosti moralnom distanciranju učestalosti nepoželjnih ponašanja studenata

Kako bi se utvrdio doprinos percipirane pravednosti profesora i kolega te sklonosti moralnom distanciranju u objašnjavanju učestalosti nepoželjnih ponašanja studenata, provedena je hijerarhijska regresijska analiza. U prvom su koraku, kao kontrolne varijable, uključene spol i dob, dok su u drugom koraku uključene četiri dimenzije percipirane pravednosti (distributivna, proceduralna i interakcijska pravednost profesora te interakcijska pravednost kolega). U posljednjem, trećem koraku, uključena je varijabla sklonosti moralnom distanciranju. Rezultati provedene hijerarhijske regresijske analize prikazani su u Tablici 3.

S obzirom da najveća vrijednost VIF iznosi 1.328, a najniža vrijednost Tolerance iznosi 0.772, utvrđeno je da nema multikolinearnosti. Nadalje, vrijednost Durbin-Watsonova testa od 1.868 ukazuje na postojanost nezavisnosti reziduala. Sve su navedene vrijednosti u okvirima preporučenih koje su za VIF manje od 10 (Myers, 1990; prema Field, 2005), za Tolerance veće od 0.2 (Menard, 1995; prema Field 2005) te za Durbin-Watson test između vrijednosti 1 i 3 (Petz, Kolesarić i Ivanec, 2012).

Rezultati prikazani u Tablici 3 pokazuju kako varijable objašnjavaju ukupno 11% varijance kriterija nepoželjnih ponašanja studenata. Spol i dob su se u svim koracima pokazali značajnim, pozitivnim prediktorima. Dodavanjem percepcije pravednosti u model očekivalo se kako će sve dimenzije značajno negativno predviđati nepoželjna ponašanja studenata. No, prva je hipoteza samo djelomično potvrđena. Dvije dimenzije pravednosti (distributivna i interakcijska pravednost profesora) pokazale su se značajnim negativnim prediktorom, pri čemu je interakcijska pravednost profesora nešto snažniji prediktor, dok druge dvije (proceduralna pravednost profesora te interakcijska pravednost kolega) nisu značajni prediktori nepoželjnim ponašanjima studenata. U trećem je koraku uključena sklonost moralnom distanciranju te se sukladno H1b pokazala kao pozitivan prediktor koji značajno doprinosi učestalosti nepoželjnih ponašanja.

Tablica 3. Hijerarhijska regresijska analiza predviđanja učestalosti nepoželjnih ponašanja studenata na temelju demografskih varijabli, dimenzija percipirane pravednosti profesora i kolega te sklonosti moralnom distanciranju.

	R	R ²	ΔR ²	ΔF	β
1.korak	.234	.055	.055	31.87**	
Spol					.120**
Dob					.187**
2.korak	.298	.089	.034	10.19**	
Spol					.121**
Dob					.181**
Distributivna pravednost profesora					-.093**
Proceduralna pravednost profesora					-.041
Interakcijska pravednost profesora					-.090**
Interakcijska pravednost kolega					-.032
3.korak	.331	.110	.021	25.53**	
Spol					.078**
Dob					.191**
Distributivna pravednost profesora					-.085**
Proceduralna pravednost profesora					-.037
Interakcijska pravednost profesora					-.096**
Interakcijska pravednost kolega					-.026
Sklonost moralnom distanciranju					.151**

Napomena. ** $p < .01$

Rasprava

Cilj ovog rada bio je doprinijeti razumijevanju uloge percepcije pravednosti profesora i kolega te sklonosti moralnom distanciranju u pojavi nepoželjnih ponašanja studenata. U nastavku su pojašnjeni rezultati koji teorijski i praktično pridonose području pravednosti, moralnog distanciranja i nepoželjnih ponašanja studenata. Također je ukazano na doprinose, implikacije i ograničenja ovog rada.

Doprinos doživljaja pravednosti i sklonosti moralnom distanciranju u objašnjavanju nepoželjnih ponašanja studenata

Problem ovog istraživanja bio je utvrditi doprinos različitih dimenzija pravednosti (distributivna, proceduralna i interakcijska pravednost profesora i interakcijska pravednost kolega) i sklonosti moralnom distanciranju učestalosti nepoželjnih ponašanja studenata. U tu je svrhu provedena hijerarhijska regresijska analiza. Uz kontrolu varijabli spola i dobi, koje su se pokazale statistički značajnim pozitivnim prediktorima nepoželjnih ponašanja studenata, distributivna i interakcijska pravednost profesora su se pokazale značajnim negativnim prediktorom, dok proceduralna pravednost profesora i interakcijska pravednost kolega nisu značajni prediktori nepoželjnih ponašanja studenata. Ovakvi rezultati djelomično potvrđuju H1a. Velik broj istraživanja iznova pokazuje kako nepravedan tretman navodi ljude da reagiraju na nepoželjan način. Cohen-Charash i Spector (2001) provode metaanalizu o učinku pravednosti u organizaciji uključujući gotovo 190 uzoraka. Rezultati su pokazali kako su proceduralna i distributivna pravednost povezane s nepoželjnim ponašanjima zaposlenika, no isto nisu mogli potvrditi za interakcijsku pravednost, s obzirom na manji broj istraživanja koji uključuje ovu dimenziju. Ljudi će na nepravdu u većini slučajeva reagirati instinktivno, tražeći način kako vratiti ravnotežu u odnos, odnosno kako popraviti situaciju i učiniti je pravednom. Stoga će se često upustiti u asertivna ponašanja poput osвете i vrijeđanja, kako bi učinili štetu onome tko je njima počinio nepravdu. Upuštaju se u devijantna organizacijska ponašanja, sabotiraju posao, krađu, prodaju informacije, daju otkaz, ulaze u konflikte i slično (Cohen, 2015; Cohen-Charash i Spector, 2001; Crawshaw, Cropanzano, Bell i Nadisic, 2013; Martinson i sur., 2006). Le Roy, Bastounis i Minibass-Poussard (2012) navode kako će niske razine interakcijske pravednosti dovesti do upuštanja u nepoželjna organizacijska ponašanja, ali i da će neugodne emocije biti medijator između percipirane nepravde i nepoželjnih ponašanja. Chao, Cheung i Wu (2011) sugeriraju kako i narušavanje „psihološkog ugovora“ može dovesti do nepoželjnih ponašanja. Psihološki ugovor definiraju kao zaposlenikov set vjerovanja o dogovorima između njega i poslodavca. Naime organizacijska pravednost ima ulogu u narušavanju psihološkog ugovora te ga povezuje s nepoželjnim ponašanjima. Drugim riječima, kada zaposlenici primijete narušavanje psihološkog ugovora, osjećaju nelagodu i nepravdu i imaju potrebu reagirati na nepravdu na način da ulažu manje vremena u obavljanje posla ili potkradaju organizaciju. Pokazalo se kako i studenti na sličan način reagiraju na nepravdu. Studenti su u istraživanju Horana i sur. (2010) distributivnu pravednost povezivali s ocjenjivanjem, prilikama da poprave ocjenu, kaznama profesora, u proceduralnu su pak svrstali proces ocjenjivanja, dogovore termina ispita i odgovaranja, informacije o ispitima,

povratne informacije, pogreške profesora i nepoštivanje dogovora, a interakcijska pravednost uključivala je nepristojnost prema studentima, vrijeđanja i rasne/spolne predrasude. Studenti su u tom istraživanju proceduralnu pravednost navodili kao najveći problem, a na nju su reagirali frustracijom i bijesom te su se manje uključivali u daljnji rad, pokazivali indirektnu agresiju te bili demotivirani. Ukoliko percipiraju da se profesori prema njima odnose nepravedno, posebice na interakcijskoj razini, studenti su skloni reagirati indirektnom agresijom (Chory-Assad i Paulsel, 2004). Iz rezultata provedenog istraživanja također je vidljivo kako studenti najnegativnije procjenjuju interakcijsku pravednost profesora, a ona se zauzvrat pokazala kao najsnažniji prediktor nepoželjnih ponašanja studenata. Paulsel i Chory-Assad (2005) sugeriraju kako će studenti koji interakcijsku pravednost profesora smatraju najnepravednijom, reagirati na način da se odupiru zahtjevima profesora, krive ga za nepravdu i prijavljuju ga autoritetu. Stoga je vidljivo kako stavovi i ponašanja profesora prema studentima snažno utječu na njihovu percepciju (ne)pravednosti. Ovo podupiru Titsworth, McKenna, Mazer i Quinlan (2013), koji navode kako neverbalna komunikacija, jasnoća i emocionalna potpora dovode do osjećaja uživanja, nade i ponosa među studentima te je potrebno poticati dobre odnose i kvalitetnu komunikaciju jer će ona dovesti do većeg zadovoljstva studenata. Chory, Horan i Houser (2017) pokazuju kako studenti najveću pažnju pridodaju ocjenama, stoga i najviše nepravde doživljavaju prilikom njihove raspodjele, a svoje nezadovoljstvo iskazuju prigovaranjem, komentiranjem s kolegama, no također se suočavaju s profesorom, ometaju sat i smanjuju svoju aktivnost. Manipulirajući distributivnu i proceduralnu pravednost profesora, Tata (1999) navodi studente da percipiraju nepravednost. Distributivna pravednost bila je narušena na način da su studenti dobivali ocjene koje nisu očekivali, a nekonzistentnost u procesu ocjenjivanja narušila je proceduralnu pravednost. Kada su obje dimenzije bile narušene, studenti su profesorima koji su bili nepravedni, davali negativnije evaluacije. No zanimljivo je da kada su studenti dobili pravednu, tj. očekivanu ocjenu, nepravedan proces ocjenjivanja nije imao učinak na evaluacije profesora, drugim riječima, ukoliko je distribucija ocjena bila pravedna, proceduralna pravednost nije smetala studentima.

Ono što možemo zaključiti jest da će zaposlenici i studenti na nepravedan tretman reagirati nezadovoljstvom i nepoželjnim ponašanjima. Također, narušava se njihova motivacija i produktivnost te se posljedice vide na fizičkoj i psihološkoj razini. Stoga je na početku suradnje potrebno naglasiti što se od pojedinaca očekuje i detaljno objasniti zadatke i probleme na koje mogu naići. Otvorena i topla komunikacija je uvijek poželjna, jer na taj

način zaposlenici/studenti uviđaju da postoji prostor za promjenu i napredak. Barclay i Saldanha (2015) navode kako je vrlo važno da počinitelj i žrtva nepravde opišu na koji su način percipirali događaje, kako bi se daljnji odnosi mogli popraviti. U tu svrhu predlažu intervencije koje bi pomogle u ponovnom stvaranju povjerenja. Naravno, navode kako je od početka potrebno raditi na kvalitetnim odnosima i otvorenoj komunikaciji kako bi se moguće neugodne situacije prevenirale. No, ukoliko dođe do narušavanja odnosa, intervencije korištene u pozitivnoj psihologiji pomažu kako bi se odnos nastavio. Također navode kako je oprost ključan u ponovnoj izgradnji kvalitetnog odnosa, stoga osobe moraju proći kroz određene korake kako bi oprostile nepravdu, a nakon toga je važno nastaviti raditi na odnosu kako bi se percepcija pravednosti očuvala.

Daljnijim ispitivanjem postavljenog problema, u treći korak hijerarhijske analize, dodana je varijabla sklonosti moralnom distanciranju kako bi se provjerio njen doprinos učestalosti nepoželjnih ponašanja studenata. Sklonost moralnom distanciranju pokazala se kao statistički značajan pozitivan prediktor nepoželjnim ponašanjima studenata čime se H1b potvrdila. Ovi rezultati upotpunjuju brojna prijašnja istraživanja, kako u organizacijskom kontekstu, tako i u akademskom kontekstu, koja opisuju učinak morala na upuštanje u nepoželjna radna ponašanja. Bandura (1999) je postavio teorijske temelje o ulozi morala u svakodnevnom funkcioniranju, a istraživači su tu teoriju prenosili u istraživanja. Moore i sur. (2012) su kroz niz istraživanja u laboratorijskim, ali i prirodnim uvjetima, pokazali kako sklonost moralnom distanciranju snažno predviđa širok spektar nepoželjnih organizacijskih ponašanja. Ta ponašanja uključuju samoiskaze o neetičkom ponašanju, laganje, krađu, odluke zaposlenika da počine prijevaru, odluke koje idu na uštrb drugih te iskaze rukovoditelja i kolega o neetičkom ponašanju. Autori također navode kako sklonost moralnom distanciranju u većoj mjeri objašnjava nepoželjna organizacijska ponašanja u odnosu na individualne razlike poput empatije, makijavelizma, osjećaja srama i krivnje. Barsky (2011) je utvrdio vezu između moralnog opravdavanja i difuzije odgovornosti te nepoželjnih radnih ponašanja, navodeći da zaposlenici nepoželjna ponašanja neće smatrati lošima ukoliko vide da se rukovoditelji ne drže standarda i pravila. Hystad i sur. (2014) su također samo na osnovi dva mehanizma moralnog distanciranja (difuzije odgovornosti i prebacivanja odgovornosti) pokazali značajnu povezanost s nepoželjnim ponašanjima, pri čemu su sudionici izjavljivali kako najčešće ne poštuju što im se naredi, ne uključuju se u zadatke te ulaze u rizična ponašanja. Njihovo istraživanje ima dodatnu važnost jer se sklonost moralnom distanciranju pokazala kao potencijalni mehanizam između percepcije pravednosti i nepoželjnih organizacijskih

ponašanja. Odnosno percipirajući nepravdu, pojedinci su se u većoj mjeri moralno odvojili, što je pak dovelo do pozitivne povezanosti s nepoželjnim ponašanjima. Detert i sur. (2008) sugeriraju kako sklonost moralnom distanciranju utječe na donošenje odluke o upuštanju u varanje na testovima, točnije rečeno, što se više studenti moralno distanciraju to će se češće upuštati u nepoželjna ponašanja, odnosno varati na testovima. Farnese i sur. (2011) podupiru ove nalaze i navodeći kako će percepcija vršnjačke nepoštenosti olakšati upuštanje u ponašanja koja uključuju varanje. Sukladno tome navode da percepcija vršnjaka kao osoba koje varaju, utječe na povećanu sklonost moralnom distanciranju. Jedno od objašnjenja nude nam Gino i Galinsky (2012) koji manipulacijom navode sudionike da se povežu na psihološkoj razini. Oni su sudionike uparili i usputno im rekli (tj. dali lažnu informaciju) da dijele isti dan/mjesec rođenja. Zatim je svatko dobio problemski zadatak i pet minuta da ga riješi. Nakon jedne minute, jedan od sudionika (koji je bio pomoćnik eksperimentatora) bi se ustao i rekao da je završio zadatak. S obzirom na težinu, bilo je očigledno da je varao ili lagao. Nakon pet minuta sudionici su na papir morali zapisati broj zadataka koji su uradili, a istraživači su u konačnici usporedili samoiskaze i stvarni broj riješenih zadataka. Njihovi su rezultati pokazali da je čak i mala psihološka povezanost, kao što je isti dan/mjesec rođenja, imala učinak na ponašanje sudionika i njihovu tendenciju da prijeđu granice etičkog morala. Ova je psihološka blizina kreirala distancu od osobnog moralnog identiteta, odnosno u velikoj su mjeri lagali o broju riješenih zadataka. Nakon što su varali na ovome testu, varanje su smatrali manje moralno lošim, u odnosu na ranije iskaze kojima su varanje smatrali neetičkim. Ovo nam istraživanje dakle potvrđuje da ukoliko se na neki način povežemo s osobama koje se upuštaju u nepoželjna ponašanja, veća je mogućnost da i sami činimo takva ponašanja i moralno se distanciramo od posljedica.

Vidljivo je da je sklonost moralnom distanciranju snažan prediktor nepoželjnih ponašanja, no sve veći broj istraživanja pokazuje kako ona može biti i medijator i moderator različitih odnosa. Detert i sur. (2008) tako navode da sklonost moralnom distanciranju ima medijacijsku ulogu između empatije, cinizma, lokusa kontrole, moralnog identiteta i zavisne varijable, odnosno nepoželjnih ponašanja. Jedan od razloga zbog kojeg osobe nisko na empatiji i one s niskim standardim moralnog identiteta češće donose neetičke odluke je zbog veće sklonosti moralnom distanciranju. Slično tome, cinici lakše donose neetičke odluke jer se putem mehanizama moralnog distanciranja, odvoje od svoje odluke. Medijacijsku ulogu između neugodnih emocija i nepoželjnih organizacijskih ponašanja ispitali su Fida i sur. (2015), navodeći da što više radnici reagiraju neugodnim emocijama na situacije koje se

suprotstavljaju njihovim ciljevima i izvedbom, to će češće aktivirati kognitivne sklopove koji opravdavaju neetička i devijantna ponašanja. No sklonost moralnom distanciranju u istraživanja se pokazala i kao moderator. Samnani, Salamon i Singh (2014) pretpostavili su kako će sklonost moralnom distanciranju može biti i moderator između negativnog afekta i nepoželjnih ponašanja. Rezultati su pokazali da će se neugodne emocije u većoj mjeri promijeniti u nepoželjna ponašanja kada zaposlenici imaju veću sklonost moralnom distanciranju.

S obzirom da su ljudi sve češće skloni opravdati svoja nepoželjna ponašanja, to prerasta u sve veći problem jer se zaposlenici i studenti upuštaju u neetička ponašanja. Stoga istraživači postavljaju pitanje kako smanjiti učinak moralnog distanciranja? Budući da se na moralno distanciranje gleda kao na proces u kojem su kognicija, ponašanje i okolinski faktori u neprestanoj interakciji, na ovu je sklonost moguće djelovati. Već od najranije dobi postajemo žrtvama neprestanog socijalnog pritiska, a taj pritisak se najviše očituje u doba adolescencije. Neka istraživanja pokazuju da se sklonost moralnom distanciranju opada kako djeca odrastaju (Shulman, Cauffman, Piquero i Fagan, 2011). Također navode da je od najranije dobi vrlo važno razvijati kritično razmišljanje. Na taj način umanjujemo mogućnost opravdavanja neželjenih ponašanja jer razvijamo snažne moralne standarde. McAlister (2001; prema Moore, 2015) navodi da jednostavno osvještavanje procesa moralnog distanciranja smanjuje individualnu tendenciju da se distancira. To znači da bi u organizacijama bilo poželjno ukazati na mehanizme moralnog distanciranja koji se mogu javiti, kako bi zaposlenici uvidjeli da bez obzira na opravdavanja, čine nepoželjna ponašanja. Isticanje posljedica koje proizlaze iz sebičnog ponašanja uzrokuju smanjenje mogućnosti moralnog distanciranja (Kish-Gephart, Detert, Treviño, Baker i Martin, 2014; prema Moore, 2015). Ukoliko se osobe suoče s posljedicama koje njihovo ponašanje izaziva, moguće je da će se u idućim prilikama u manjoj mjeri moralno distancirati.

Nadalje, zanimljivo je provjeriti i ostale odnose ispitane u istraživanju. Pokazalo se kako stariji studenti strože procjenjuju proceduralnu pravednost profesora i interakcijsku pravednost kolega. Što se tiče spolnih razlika, muški sudionici su u većoj mjeri izjavljivali kako se uključuju u nepoželjna ponašanja, ali se također i češće koriste mehanizmima moralnog distanciranja. Ovo potvrđuju De Caroli i Sagone (2014) navodeći kako sudionice češće ostvaruju visoke rezultate na skalama empatije, altruizma i prosocijalnih ponašanja, stoga je to jedan od razloga zbog kojeg se manje upuštaju u neželjena ponašanja. Po uzoru na Chory-Assad (2002), ni ovo istraživanje nije pronašlo spolne razlike u procjenama dimenzija

pravednosti. Ali, promatrajući razlike u procjenama pojedinih dimenzija pravednosti, interakcijska pravednost kolega procijenjena je najpozitivnije. Logično objašnjenje ovoga daje teorija socijalnog identiteta (Tajfel i Turner, 1985; prema Kit, 2017), koja kaže kako ćemo članove svoje grupe, tj. kolege, procijeniti pozitivnije od druge grupe, odnosno profesora. Gledajući odnose među dimenzijama pravednosti profesora, možemo vidjeti kako su studenti proceduralnu pravednost profesora procijenili najpozitivnijom, dok najnegativnije doživljavaju interakcijsku pravednost profesora. Kao što je već naglašeno, fakultetima su sustavi i pravila ocjenjivanja više manje predodređeni te je to nešto što se rijetko mijenja, ali interakcijska pravednost je nešto na čemu se uvelike može raditi. Dakle studenti nisu zadovoljni načinom komunikacije profesora i njihovom interakcijom sa studentima, a istraživanja pokazuju kako će studenti na negativno okruženje reagirati nepoželjnim ponašanjima (Fida i sur., 2015).

Doprinos, ograničenja i implikacije rada te prijedlozi za buduća istraživanja

Provedeno istraživanje doprinijelo je razumijevanju povezanosti i učinka pravednosti profesora i kolega i sklonosti moralnom distanciranju na učestalost nepoželjnih ponašanja u akademskom okruženju. Mnoga se istraživanja posljednjih desetljeća bave problemom nepoželjnih ponašanja i varijablama koje na njih mogu imati učinak, ali većina je fokusirana na organizacijski svijet dok je manji broj usmjeren na akademsko okruženje. Dasović (2014) ispituje ulogu sklonosti moralnom distanciranju u objašnjavanju nepoželjnih ponašanja studenata, ali ovo je istraživanje među prvima na području Hrvatske, koje uključuje ova dva navedena konstrukta i percepciju pravednosti. Uzimajući u obzir novije trendove podjele pravednosti, koji se temelje na različitim izvorima pravednosti, uključujući i pravednost kolega, ovo istraživanje također ima dodatan značaj, jer ispituje pravednost iz perspektive studenata, a takva se istraživanja rjeđe provode. Istraživanje je pokazalo da se i u akademskom kontekstu mogu razlikovati različiti izvori pravednosti. Osim teorijske važnosti, ovaj rad ima i bitne praktične implikacije. Iako je sustav obrazovanja u Hrvatskoj određen bolonjskim sustavom te postoje pravila ocjenjivanja kojima se profesori moraju voditi, u određenoj je mjeri moguće utjecati na pravednost. Otvorena, iskrena i topla komunikacija između profesora i studenata, uvažavanje studentovih mišljenja te izlaženje u susret, uvelike mogu ostaviti trag na percepciju interakcijske pravednosti profesora. Ovo je istraživanje pokazalo da su studenti interakcijsku pravednost profesora procijenjivali najnižom, stoga bi se na njoj trebalo poraditi. Čak i kada su procesi kojima se dolazi do ishoda u nekoj mjeri nepravedni, pravednost u interakcijskom pogledu može ublažiti tu nepravednost. Upravo je

zbog toga interakcijska pravednost vrlo važna. Budući da određene dimenzije pravednosti predviđaju učestalost upuštanja u nepoželjna ponašanja, intervencije bi u ovom slučaju mogle dovesti do manjeg upuštanja u takva ponašanja. Na sklonost moralnom distanciranju također je moguće utjecati, a to se može činiti intervencijama koje ukazuju na prisutnost kognitivnih razmišljanja uključenih u sklop moralnog distanciranja koje bi uvelike doprinijele shvaćanju štetnosti ovog procesa na svakodnevni život. Moore i sur. (2012) također navode kako je sklonost moralnom distanciranju podložna vanjskim utjecajima, poput socijalne okoline, stoga ju je kroz vrijeme moguće mijenjati.

Uz navedene doprinose, istraživanje ima i određenih ograničenja. Nacrt istraživanja je korelacijski, stoga nismo u mogućnosti govoriti o uzročno-posljedičnoj vezi među varijablama. U istraživanju se koristila samo skala nepoželjnog ponašanja prema organizaciji, dok je skala interpersonalnih nepoželjnih ponašanja bila izostavljena, stoga bi buduća istraživanja trebala uključiti i ovu skalu kako bi se utvrdio doprinos percepcije pravednosti na nepoželjna ponašanja. Također je moguće da su studenti pravednost procjenjivali na osnovi nekih profesora koji su im u dobrom sjećanju, stoga su tu percepciju generalizirali na ukupan dojam. Upravo zbog toga bi u idućim istraživanjima bilo poželjno ove odnose ispitati eksperimentalno jer bi se na taj način smanjio efekt generalizacije te bi se dobio veći raspon percepcije (ne)pravednosti. Istraživači navode kako na upuštanje u nepoželjna ponašanja, učinak mogu imati i osobne karakteristike, poput savjesnosti i ugodnosti (Hsi, 2017), makijavelizma (Dasović, 2014), emocionalne stabilnosti, narcizma i samokontrole (Mount, Ilies i Johnson, 2006), ali i zadovoljstvo poslom, organizacijom i rukovoditeljima. S obzirom da su percepcija pravednosti profesora i kolega te sklonost moralnom distanciranju objasnili 11% varijance nepoželjnih ponašanja, buduća bi istraživanja u svrhu kvalitetnijeg razumijevanja nepoželjnih ponašanja, trebala uključiti dodatne varijable.

Zaključak

Cilj ovog istraživanja bio je provjeriti ulogu doživljaja pravednosti i sklonosti moralnom distanciranju u nepoželjnim ponašanjima studenata. Prijašnja istraživanja navode kako nepravedan tretman u organizacijama, kao i na fakultetima, dovodi do češće pojave nepoželjnih ponašanja zaposlenika/studenata. Istraživanja također navode kako su ljudi skloni zaštititi svoj moralni identitet na način da se kroz osam različitih mehanizama moralno distanciraju. Pretpostavilo se kako će sve četiri dimenzije pravednosti (distributivna, proceduralna i interakcijska pravednost profesora i interakcijska pravednost kolega) negativno

doprinositi učestalosti nepoželjnih ponašanja, ali rezultati hijerarhijske regresijske analize su djelomično ovo potvrdili pokazavši kako su distributivna i interakcijska pravednost profesora snažniji prediktori od proceduralne pravednosti profesora i interakcijske pravednosti kolega. Sukladno postavljenoj hipotezi, sklonost moralnom distanciranju pokazala se kao pozitivan prediktor nepoželjnih ponašanja studenata. Percepcija (ne)pravednosti profesora i kolega i sklonost moralnom distanciranju objašnjavaju 11% varijance kriterija, stoga je u buduća istraživanja potrebno uključiti dodatne varijable, poput osobina ličnosti, makijavelizma, empatije i slično, kako bi se dobio dodatan uvid u moguće prediktore nepoželjnih ponašanja studenata. S obzirom da su istraživanja koja se bave ispitivanjem pravednosti i sklonosti moralnom distanciranju u akademskom kontekstu malobrojna, potrebna su dodatna istraživanja u svrhu kvalitetnijeg razumijevanja odnosa između ovih konstrukata.

Literatura

- Adams, J. S. (1965). Inequity in social exchange. U: L. Berkowitz (Ur.), *Advances in experimental social psychology* (str. 267-299). Academic Press.
- Aquino, K., Galperin, B. L., i Bennett, R. J. (2004). Social status and aggressiveness as moderators of the relationship between interactional justice and workplace deviance. *Journal of Applied Social Psychology*, 34(5), 1001-1029.
- Bandura, A. (2016). *Moral disengagement: How people do harm and live with themselves*. Worth Publishers.
- Bandura, A. (2002). Selective moral disengagement in the exercise of moral agency. *Journal of moral education*, 31(2), 101-119.
- Bandura, A. (1999). Moral disengagement in perpetration of inhumanities. *Personality and Social Psychology Review*, 3, 193-209.
- Bandura, A. (1991). Social cognitive theory of self-regulation. *Organizational behavior and human decision processes*, 50(2), 248-287.
- Bandura, A., Barbaranelli, C., Caprara, G. V., i Pastorelli, C. (1996). Mechanisms of moral disengagement in the exercise of moral agency. *Journal of personality and social psychology*, 71(2), 364-374.
- Barclay, L. J. i Saldanha, M. F. (2015). Recovering from organizational injustice: New directions in theory and research. U: R. S. Cropanzano i M. L. Ambrose (Ur.), *The Oxford Handbook of Justice in the Workplace* (str. 497-522). Oxford, UK: Oxford University Press.
- 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), 349-360.
- Berti, C., Molinari, L. i Speltini, G. (2010). Classroom justice and psychological engagement: students' and teachers' representations. *Social Psychology of Education*, 13, 541-556.

- Caravita, S. C., Gini, G., i Pozzoli, T. (2012). Main and moderated effects of moral cognition and status on bullying and defending. *Aggressive Behavior*, 38(6), 456-468.
- Chao, J. M., Cheung, F. Y., i Wu, A. M. (2011). Psychological contract breach and counterproductive workplace behaviors: Testing moderating effect of attribution style and power distance. *The International Journal of Human Resource Management*, 22, 763-777.
- Chory, R. M., Horan, S. M., i Houser, M. L. (2017). Justice in the Higher Education Classroom: Students' Perception of Unfairness and Responses to Instructors. *Innovative Higher Education*, 42(4), 321-336.
- Chory-Assad, R. M. (2002). Classroom justice: Perceptions of fairness as a predictor of student motivation, learning, and aggression. *Communication Quarterly*, 50, 58-77.
- Chory-Assad, R. M., i Paulsel, M. L. (2004). Classroom justice: Student aggression and resistance as reactions to perceived unfairness. *Communication Education*, 53(3), 253-273.
- Cohen, A. (2015). *Fairness in the workplace: A global perspective*. New York, NY: Palgrave McMillan.
- Cohen-Charash, Y., i Spector, P. E. (2001). The role of justice in organizations: A meta-analysis. *Organizational behavior and human decision processes*, 86(2), 278-321.
- Colquitt, J. A. (2001). On the dimensionality of organizational justice: A construct validation of a measure. *Journal of applied psychology*, 86(3), 386-400.
- Colquitt, J. A., Conlon, D. E., Wesson, M. J., Porter, C. O., i Ng, K. Y. (2001). Justice at the millennium: a meta-analytic review of 25 years of organizational justice research. *Journal of applied psychology*, 86(3), 425-445.
- Cory, S. N. (2015). Moral disengagement in science and business students: An exploratory study. *Journal of Education for Business*, 90(5), 270-277.
- Crawshaw, J. R., Cropanzano, R., Bell, C. M., i Nadicis, T. (2013). Organizational Justice: New Insights from Behavioural Ethics. *Human Relations*, 66(7), 885-904.

- Cropanzano, R., Byrne, Z. S., Bobocel, D. R., i Rupp, D. E. (2001). Moral virtues, fairness heuristics, social entities, and other denizens of organizational justice. *Journal of vocational behavior*, 58(2), 164-209.
- Cropanzano, R., Rupp, D. E., Thornton, M. A., i Shao, R. (2016). Organizational justice and organizational citizenship. U: P. Podsakoff, S. MacKenzie, i N. Podsakoff (Ur.), *Oxford handbook of organizational citizenship behavior*. Oxford, UK: Oxford University Press.
- Dasović, A. (2014). *Uloga moralnog udaljavanja u razumijevanju nepoželjnog organizacijskog ponašanja*. Diplomski rad. Zagreb: Filozofski fakultet.
- De Caroli, M. E., i Sagone, E. (2014). Mechanisms of Moral Disengagement: An Analysis from Early Adolescence to Youth. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, 140, 312-317.
- Detert, J. R., Treviño, L. K., i Sweitzer, V. L. (2008). Moral disengagement in ethical decision making: a study of antecedents and outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 93(2), 374-391.
- Devonish, D., i Greenidge, D. (2010). The effect of organizational justice on contextual performance, counterproductive work behaviors, and task performance: Investigating the moderating role of ability-based emotional intelligence. *International Journal of Selection and Assessment*, 18(1), 75-86.
- Farnese, M. L., Tramontano, C., Fida, R., i Paciello, M. (2011). Cheating behaviors in academic context: Does academic moral disengagement matter?. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 29, 356-365.
- 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. (2005). *Discovering statistics using SPSS (2nd ed.)*. Thousand Oaks, CA, US: Sage Publications, Inc.
- Gini, G., i Pozzoli, T. (2013). Bullied children and psychosomatic problems: a meta-analysis. *Pediatrics*, 132, 720-729.

- Gini, G., Pozzoli, T., i Hymel, S. (2014). Moral disengagement among children and youth: A meta-analytic review of links to aggressive behavior. *Aggressive behavior*, 40(1), 56-68.
- Gino, F., i Galinsky, A. D. (2012). Vicarious dishonesty: When psychological closeness creates distance from one's moral compass. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 119, 15-26.
- Greenberg, J. (1990). Organizational justice: Yesterday, today, and tomorrow. *Journal of management*, 16(2), 399-432.
- Greenberg, J. (1987). A taxonomy of organizational justice theories. *The Academy of Management Review*, 12(1), 9-22.
- Hafidz, S. W. M. (2012). Individual differences as antecedents of counterproductive work behaviour. *Asian Social Science*, 8(13), 220-226.
- Hendrix, W. H., Robbins, T., Miller, J., i Summers, T. P. (1998). Effects of procedural and distributive justice on factors predictive of turnover. *Journal of Social Behavior & Personality*, 13(4), 611-632
- Hystad, S. W., Mearns, K. J., i Eid, J. (2014). Moral disengagement as a mechanism between perceptions of organisational injustice and deviant work behaviours. *Safety Science*, 68, 138-145.
- Hollinger, R., i Clark, J. (1982). Employee deviance: A response to the perceived quality of the work experience. *Work and Occupations*, 9(1), 97-114.
- Horan, S. M., Chory, R. M. i Goodboy, A. K. (2010). Understanding students' classroom justice experiences and responses. *Communication Education*, 59(4), 453-474.
- Howell, D. C. (2010). *Statistical methods for psychology*. Belmont, CA: Cengage Wadsworth
- Hsi, E. (2017). An Examination of Predictors of Counterproductive Work Behaviors: Personality Traits and Transformational Leadership. Diplomski rad. San José: San José State University.
- Jehn, K. A., i Shah, P. P. (1997). Interpersonal relationships and task performance: An examination of mediation processes in friendship and acquaintance groups. *Journal of Personality and Social Psychology*, 72(4), 775-790.

- Jones, D. A. (2009). Getting even with one's supervisor and one's organization: Relationships among types of injustice, desires for revenge, and counterproductive work behaviors. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 30(4), 525-542.
- Judge, T. A., Thoresen, C. J., Bono, J. E., i Patton, G. K. (2001). The job satisfaction–job performance relationship: A qualitative and quantitative review. *Psychological bulletin*, 127(3), 376-407.
- Kanten, P., i Ulker, F. E. (2013). The effect of organizational climate on counterproductive behaviors: an empirical study on the employees of manufacturing enterprises. *The Macrotheme Review*, 2(4), 144-160.
- Kit, A. (2017). *Doživljaj (ne)pravednosti na studiju*. Diplomski rad. Osijek: Filozofski fakultet.
- Kline, P. (2011). *The handbook of psychological testing (2nd ed.)*. London: Routledge
- Le Roy, J., Bastounis, M., i Minibass-Pousard, J. (2012). Interactional Justice and Counterproductive Work Behaviors: The Mediating Role of Negative Emotions. *Social behavior and personality*, 40(8), 1341-1356.
- Leventhal, G. S. (1980). What should be done with equity theory? New approaches to the study of fairness in social relationship. U: K. J. Gergen, M. S. Greenberg i R. H. Willis (Ur.), *Social exchange: Advances in theory and research* (str. 27–55). New York: Plenum.
- Marcus, B., Taylor, O. A., Hastings, S. E., Sturm, A., i Weigelt, O. (2016). The structure of counterproductive work behavior: A review, a structural meta-analysis, and a primary study. *Journal of Management*, 42(1), 203-233.
- Martinson, B. C., Anderson, M. S., Crain, A. L., i de Vries, R. (2006). Scientists' perceptions of organizational justice and self-reported misbehaviors. *Journal of Empirical Research on Human Research Ethics: An International Journal*, 1, 51–66.
- Miles, D. E., Borman, W. E., Spector, P. E., i Fox, S. (2002). Building an integrative model of extra role work behaviors: A comparison of counterproductive work behavior with

- organizational citizenship behavior. *International Journal of Selection and Assessment*, 10(1-2), 51-57.
- Moore, C. (2015). Moral disengagement. *Current Opinion in Psychology*, 6, 199-204.
- Moore, C. (2008). Moral disengagement in processes of organizational corruption. *Journal of Business Ethics*, 80, 129–139.
- 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.
- Mount, M., Ilies, R., i Johnson, E. (2006). Relationship of personality traits and counterproductive work behaviors: The mediating effects of job satisfaction. *Personnel Psychology*, 59, 591-592.
- Natalia, J., Wijaya, A., Liesera, N., i Hutapea, B. (2015). Moral disengagement and plagiarism among undergraduate students. *International Conference on Educational Research and Innovation*.
- Paulsel, M. L. i Chory-Assad, R. M. (2005). Perceptions of Instructor Interactional Justice as a Predictor of Student Resistance. *Communication Research Reports*, 22(4), 283-291.
- Petz, B., Kolesarić, V., i Ivanec, D. (2012). *Petzova statistika: osnovne statističke metode za nematematičare*. Jastrebarsko: Naklada Slap.
- Piccoli, B., De Witte, H., i Pasini, M. (2011). Job insecurity and organizational consequences: How justice moderates this relationship. *Romanian Journal of Applied Psychology*, 13(2), 37-49.
- Putter, L. (2010). *Organizational Climate and Performance: The relation between organizational climate and performance and an investigation of the antecedents of organizational climate*. Neobjavljena doktorska disertacija. TU Delft, Delft University of Technology, USA.
- 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.

- Rogelberg, S. G. (Ur.). (2007). *Encyclopedia of industrial and organizational psychology* (Vol 1). Sage.
- Rowold, J. (2011). Relationship between leadership behaviors and performance: The moderating role of a work team's level of age, gender, and cultural heterogeneity. *Leadership & Organization Development Journal*, 32(6), 628-647.
- Samnani, A-K., Salamon, S. D., i Singh, P. (2014). Negative affect and counterproductive workplace behavior: The moderating role of moral disengagement and gender. *Journal of Business Ethics*, 119(2), 235-244.
- Shulman, E. P., Cauffman, E., Piquero, A. R. i Fagan, J. (2011). Moral disengagement among serious juvenile offenders: A longitudinal study of the relations between morally disengaged attitudes and offending. *Developmental Psychology*, 47(6), 1619-1632.
- Strom, D. L., Sears, K. L., i Kelly, K. M. (2014). Work engagement: The roles of organizational justice and leadership style in predicting engagement among employees. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 21(1), 71-82.
- Tata. J. (1999). Grade distributions, grading procedures, and students' evaluations of instructors: A justice perspective. *The Journal of Psychology*, 133, 263-271.
- Thornberg, R., Wänström, L., i Pozzoli, T. (2017). Peer victimisation and its relation to class relational climate and class moral disengagement among school children. *Educational Psychology*, 37(5), 524-536.
- Tillman, C. J., Gonzalez, K., Whitman, M. V., Crawford, W. S., i Hood, A. (2018). A Multi-Functional View of Moral Disengagement: Exploring the Effects of Learning the Consequences. *Frontiers in Psychology*, 8, 1-14.
- Titsworth, S., McKenna, T. P., Mazer, J. P., i Quinlan, M. M. (2013). The Bright Side of Emotions in the Classroom: Do Teachers' Behaviors Predict Students' Enjoyment, Hope, and pride?. *Communication Education*, 62(2), 191-209.
- Tomšić, A., Jerneić, Ž., i Grabovac, M. T. (2014). Razvoj upitnika nepoželjnog organizacijskog ponašanja za studentsku populaciju. *Suvremena psihologija*, 17(1), 5-20.

Vardi, Y., i Weitz, E. (2003). *Misbehavior in organizations: Theory, research, and management*. Psychology Press.

Wheeler, H. N. (1976). Punishment theory and industrial discipline. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 15(2), 235-243.