

Odgovorno organizacijsko ponašanje u akademskom kontekstu

Margaretić, Ana

Master's thesis / Diplomski rad

2016

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://urn.nsk.hr/urn:nbn:hr:142:646131>

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

Download date / Datum preuzimanja: **2025-01-09**



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

**ODGOVORNO ORGANIZACIJSKO PONAŠANJE U
AKADEMSKOM KONTEKSTU**

Diplomski rad

Ana Margaretić

Mentor: doc. dr. sc. Ana Jakopec

Osijek, 2016.

Sveučilište J. J. Strossmayera u Osijeku

Filozofski fakultet

Odsjek za psihologiju

Studij: Diplomski studij psihologije

Ana Margaretić

**ODGOVORNO ORGANIZACIJSKO PONAŠANJE U
AKADEMSKOM KONTEKSTU**

Diplomski rad

Društvene znanosti, polje psihologija, grana psihologija rada

Mentor: doc. dr. sc. Ana Jakopec

Osijek, 2016.

Sadržaj

Uvod	1
Odgovorno organizacijsko ponašanje: Teorijska osnova i razvoj hipoteza	3
Učinci percipirane pravednosti različitih izvora na odgovorno organizacijsko ponašanje usmjereno na različite mete: Teorijska osnova i razvoj hipoteza	5
Metoda.....	7
Sudionici.....	7
Instrumenti.....	7
Postupak.....	10
Rezultati	10
Testiranje preduvjeta za korištenje parametrijskih postupaka.....	10
Faktorska analiza Upitnika odgovornog organizacijskog ponašanja studenata prema fakultetu, profesorima i studentima	11
Deskriptivna statistika	15
Korelacije mjerenih varijabli	16
Doprinos percipirane pravednosti profesora i kolega objašnjenju odgovornog organizacijskog ponašanja studenata prema različitim metama.....	18
Rasprava	21
Faktorska struktura Upitnika odgovornog organizacijskog ponašanja studenata prema fakultetu, profesorima i kolegama	21
Doprinos pojedinih dimenzija percipirane pravednosti profesora i kolega dimenzijama odgovornog organizacijskog ponašanja studenata	23
Doprinos, implikacije, ograničenja rada i prijedlozi za buduća istraživanja.....	28
Zaključak.....	30
Literatura	31

Odgovorno organizacijsko ponašanje u akademskom kontekstu

Osnovni cilj ovog istraživanja bila je konstrukcija i validacija Upitnika odgovornog organizacijskog ponašanja studenata. Također, istraživanjem se nastojao ispitati i odnos percipirane pravednosti različitih izvora (profesora i kolega) i odgovornog organizacijskog ponašanja studenata prema različitim metama (fakultetu, profesorima i kolegama). Rezultati konfirmatorne faktorske analize, provedene na uzorku od 1513 studenata, potvrdili su tro-faktorsku strukturu novokonstruiranog upitnika (odgovorno organizacijsko ponašanje studenata prema: fakultetu, profesorima i kolegama). Dobiveni rezultati upućuju na važnost sličnosti izvora percipirane pravednosti i mete odgovornog organizacijskog ponašanja. Naime, rezultati provedenih hijerarhijskih regresijskih analiza sugeriraju da su dimenzije pravednosti profesora snažniji pozitivni prediktori odgovornog organizacijskog ponašanja studenata prema profesorima u odnosu na odgovorna organizacijska ponašanja studenata prema fakultetu i kolegama. Nadalje, pravednost kolega snažniji je pozitivan prediktor odgovornog organizacijskog ponašanja prema kolegama u odnosu na odgovorna organizacijska ponašanja studenata prema fakultetu i profesorima. Međutim, za predviđanje odgovornog organizacijskog ponašanja prema određenoj meti (fakultetu, profesorima, kolegama) važnima se općenito pokazala većina dimenzija percipirane pravednosti profesora i kolega (proceduralna pravednost profesora, distributivna pravednost profesora, interakcijska pravednost profesora te interakcijska pravednost kolega).

Ključne riječi: odgovorno organizacijsko ponašanje studenata, percepcija pravednosti različitih izvora, sličnost izvora i mete

Organizational citizenship behavior in the academic context

The primary aim of the research was to construct and validate the Students' organizational citizenship behavior questionnaire. In addition, this research aimed to examine the relationship between perceptions of multifoci justice (professors and colleagues) and students' target-similar organizational citizenship behaviors (towards faculty, professors and colleagues). The results of confirmatory factor analysis performed on a sample of 1513 university students confirmed three-factor structure of the new questionnaire (students' organizational citizenship behaviors towards: faculty, professors and colleagues). The results indicate the importance of target similarity model, that is, the similarity between perceived sources of justice and targets of organizational citizenship behavior. Namely, the results of hierarchical regression analyses suggest that dimensions of professors' fairness are stronger positive predictors of students' organizational citizenship behaviors towards professors compared to students' organizational citizenship behaviors towards faculty and colleagues. Furthermore, colleagues' fairness proved to be a stronger predictor of students' organizational citizenship behaviors towards colleagues in comparison to students' organizational citizenship behaviors towards faculty and professors. In general, analyses indicated a statistically significant contribution of the majority of dimensions of professors' and colleagues' fairness (professors' procedural, distributive and interactional justice and colleagues' interactional justice) in prediction of students' organizational citizenship behaviors towards the specific target (faculty, professors, colleagues).

Keywords: students' organizational citizenship behavior, perception of multifoci justice, target similarity

Uvod

Zaposlenici imaju važnu ulogu u ostvarivanju organizacijskih ciljeva, postizanju organizacijske uspješnosti i kompetitivne prednosti (Lavelle, Rupp i Brockner, 2007). Međutim, važnu ulogu u postizanju organizacijske učinkovitosti imaju i klijenti (Bettencourt, 1997). Primjerice, klijentove preporuke proizvoda ili usluga određene organizacije i povratna informacija upućena organizaciji sa svrhom unaprjeđenja proizvoda ili usluge, također su važna odrednica organizacijske uspješnosti (Groth, 2005). Pri tome organizacije klijentima ne nameću takva ponašanja, već se klijenti u njih dobrovoljno upuštaju (Bettencourt, 1997). Slična su ponašanja ranije prepoznata i kod zaposlenika u organizacijskom kontekstu, a definirana su kao *odgovorna organizacijska ponašanja* - diskrecijska ponašanja pojedinca koja nisu direktno ili eksplicitno prepoznata formalnim sustavom nagrađivanja, a koja u agregiranom obliku potpomažu učinkovito funkcioniranje organizacije (Organ, 1988). U organizacijskom je kontekstu konstrukt odgovornog organizacijskog ponašanja jasno utvrđen. Funkcionira li isti konstrukt, i na koji način, i u akademskom kontekstu? Naime, podučavanje studenata može se usporediti s pružanjem usluge pri čemu uslugu studentima, kao klijentima, pružaju profesori, a u prilog navedenome govore zajedničke karakteristike uslužnih djelatnosti i konteksta akademskog podučavanja: neopipljivost, nedjeljivost pružanja i korištenja usluge i prisutnost klijenta tijekom pružanja usluge u većini slučajeva (Masterson, 2001). Uz to, odnosi u akademskom kontekstu uključuju visoku razinu interakcije između zaposlenika (profesora) i klijenata (studenata), ali često i klijenata s drugim klijentima (studenata s kolegama) (Yi i Gong, 2008). Međutim, ako se odgovorna organizacijska ponašanja mogu prepoznati i u akademskom kontekstu, što potiče studente na ta poželjna ponašanja? Imaju li profesori, ili možda kolege, ulogu u tome?

U organizacijskom je kontekstu utvrđen značajan doprinos *organizacijske pravednosti* - zaposlenikove percepcije pravednosti u organizaciji s pripadajućim kognitivnim, emocionalnim i ponašajnim reakcijama (Greenberg, 1987) odgovornom organizacijskom ponašanju zaposlenih (Masterson, Lewis, Goldman i Taylor, 2000; Moorman, 1991). Ovaj odnos može se objasniti *Teorijom socijalne razmjene* (Blau, 1964; Moorman, 1991) prema kojoj zaposlenici odnos s organizacijom, nadređenima i kolegama definiraju kao odnos socijalne razmjene pa odgovorno organizacijsko ponašanje doživljavaju kao obvezu koju duguju organizaciji za pružen pravedan tretman. Budući da pružanje usluge uključuje dijadni odnos između zaposlenika i klijenta, klijenti također oblikuju percepcije pravednosti (Bowen, Gilliland i Folger, 1999) te se sukladno percipiranoj razini pravednosti ponašaju više ili manje,

ili se uopće ne ponašaju, organizacijski odgovorno, što se također može objasniti *Teorijom socijalne razmjene* (Yi i Gong, 2008). Nadalje, sukladno novijem *Modelu sličnosti izvora i mete* (Lavelle i sur., 2007), prema kojemu je percepcija pravednosti određenog izvora usko povezana sa stavovima i ponašanjima zaposlenika usmjerenima upravo na taj izvor, zaposlenici obvezu poželjnog, organizacijski odgovornog ponašanja, u zamjenu za pravedan tretman, ne duguju nužno samo organizaciji, već svim percipiranim izvorima pravednosti. Drugim riječima, zaposlenici mogu istovremeno percipirati pravednost različitih izvora s kojima ulaze u odnos socijalne razmjene (Lavelle i sur., 2007) te sukladno doživljenoj (ne)pravednosti pojedinog izvora prema istoj meti i (ne) usmjeravati vlastita poželjna, organizacijski odgovorna ponašanja. Dosadašnja su se istraživanja usmjerila na opisane konstrukte uglavnom u organizacijskom kontekstu, a njihova važnost u akademskom kontekstu u nedovoljnoj je mjeri prepoznata. Doprinosi li percepcija pravednosti različitih izvora odgovornom organizacijskom ponašanju studenata? Drugim riječima, hoće li, primjerice studenti koji procjene ponašanje svojih profesora pravednim, biti skloniji preporučiti svoje profesore drugim studentima, braniti svoje profesore kada ih netko kritizira i sl.? Osim toga, hoće li ti isti studenti pomagati svojim kolegama u izvršavanju fakultetskih obveza, ili privatnih problema, te hoće li biti ponosni što studiraju baš na svom fakultetu koji će uz to rado preporučiti drugima?

Obzirom na nedostatak istraživanja odgovornog organizacijskog ponašanja u akademskom kontekstu, postojeće mjere odgovornog organizacijskog ponašanja većinom su namijenjene populaciji zaposlenika, a mali broj upitnika, prilagođenih studentskoj populaciji (npr. Ehtiyar, Alan i Omuris, 2010), zanemaruje novije konceptualizacije odgovornog organizacijskog ponašanja prema kojima se takvo ponašanje može usmjeriti prema različitim metama unutar organizacije, kao i prema samoj organizaciji (Lavelle i sur., 2007). Stoga je osnovni cilj ovoga rada konstrukcija i validacija upitnika odgovornog organizacijskog ponašanja studenata prema različitim metama, tj. fakultetu, profesorima i kolegama, kao najvažnijim dionicima akademskog konteksta.

Osim toga, istraživanjem se nastoji ispitati i odnos percepcije pravednosti različitih izvora i odgovornog organizacijskog ponašanja u akademskom kontekstu. Budući da je *Upitnik odgovornog organizacijskog ponašanja studenata prema fakultetu, profesorima i kolegama*, konstruiran za potrebe ovog istraživanja, te kao takav prvi puta primijenjen na hrvatskoj studentskoj populaciji, provjerit će se njegova faktorska struktura. Također, utvrdit će se stupanj povezanosti i doprinos pojedinih dimenzija percipirane pravednosti (proceduralne, distributivne i interakcijske pravednosti profesora te interakcijske pravednosti kolega) dimenzijama odgovornog organizacijskog ponašanja studenata (odgovorno organizacijsko ponašanje

studenta prema: fakultetu, profesorima, kolegama). U sljedećim su poglavljima prikazani konstrukti obuhvaćeni ovim radom, njihov međuodnos, kao i teorijska osnova na kojoj se temelje predložene hipoteze.

Odgovorno organizacijsko ponašanje: Teorijska osnova i razvoj hipoteza

Odgovorna organizacijska ponašanja, kojima je neovisno o definiciji pojedinog autora zajedničko to da pospješuju funkcioniranje organizacije, kao i to da nisu nametnuta radnom ulogom te se stoga njihov izostanak ne kažnjava (Lee i Allen, 2002), predmet su brojnih istraživanja u organizacijskom kontekstu, osobito od osamdesetih godina prošlog stoljeća kada je Organ definirao termin odgovornog organizacijskog ponašanja i zajedno sa suradnicima izradio prvu skalu za mjerenje odgovornog organizacijskog ponašanja (Smith, Organ i Near, 1983). Od tada pa do danas provedena su brojna istraživanja ovog konstrukta, većinom u organizacijskom kontekstu, a važnim su se odrednicama odgovornog organizacijskog ponašanja pokazale: karakteristike zaposlenika, karakteristike zadatka, karakteristike organizacije i ponašanje nadređenih (Podsakoff, MacKenzie, Paine i Bachrach, 2000). Neke od tih odrednica su, primjerice osobine ličnosti (npr. Gore, Kiefner i Combs, 2012; Krapić, Pletikosić i Grabar, 2011) i percepcije organizacijske pravednosti (Baus, 2014; Ince i Gul, 2011; Moorman, 1991; Yi i Gong, 2008). Osim toga, utvrđeno je i da odgovorna organizacijska ponašanja imaju povoljne ishode za radnu učinkovitost na organizacijskoj, ali i na individualnoj razini (Podsakoff i sur., 2000). Premda odgovorna organizacijska ponašanja nisu uključena u formalni sustav nagrađivanja zaposlenika, zanimljivo je da je na individualnoj razini analize utvrđeno da rukovoditelji ipak pozitivnijom procjenjuju radnu uspješnost zaposlenika koji se, u odnosu na druge zaposlenike, u većoj mjeri ponašaju organizacijski odgovorno, što se u nekim slučajevima odražava i na nagradu koju zaposlenik prima (npr. Allen i Rush, 1998; Krilowicz i Lowery, 1996; Borman i Motowidlo, 1997). Također, utvrđeno je da odgovorno organizacijsko ponašanje klijenata doprinosi smanjenju razine stresa, ali i nepoželjnih ponašanja zaposlenika (npr. Fullerton i Punj, 2004; Harris i Reynolds, 2004).

Nalazi malobrojnih istraživanja odgovornog organizacijskog ponašanja u akademskom kontekstu upućuju na to da je odgovorno organizacijsko ponašanje važna odrednica akademskog uspjeha studenata (npr. Allison, Voss i Dryer, 2001; Ang i Ramayah, 2010). Primjerice, studenti pomažući svojim kolegama u svladavanju gradiva, i sami uče što može doprinijeti njihovu vlastitom akademskom uspjehu (Ang i Ramayah, 2010). Ostala su se

istraživanja u akademskom kontekstu usmjerila uglavnom na odgovorna organizacijska ponašanja profesora (npr. Buluc, 2015; Khalid, Jusoff, Othman, Ismail i Rahman, 2010).

Od Organa (1998) koji je prvi definirao odgovorna organizacijska ponašanja pa do danas, razvijene su različite konceptualizacije ovog konstrukta, a pregledom postojeće literature koja se bavi odgovornim organizacijskim ponašanjem, Podsakoff i sur. (2000) identificirali su trideset potencijalno različitih dimenzija odgovornog organizacijskog ponašanja. Bez obzira na različitost, većini je konceptualizacija zajednička višedimenzionalnost, a pregledom potencijalno različitih dimenzija utvrđeno je da se one međusobno preklapaju (Podsakoff i sur., 2000). Jednu od najpoznatijih i, u istraživanjima, najviše primjenjivanih konceptualizacija odgovornog organizacijskog ponašanja razvio je Organ (1988). Prema toj konceptualizaciji odgovorno organizacijsko ponašanje čini pet dimenzija: altruizam, uljudnost, savjesnost, građanske vrline i fer ponašanje (Organ, 1988).

Altruizam (engl. *altruism*) se odnosi na ponašanja usmjerena prema pomoći specifičnoj osobi, primjerice kolegi u obavljanju radnog zadatka ili rješavanju problema vezanog uz radnu organizaciju (Penezić, Rak i Slišković, 2013). Allison i sur. (2001) u svom su istraživanju koristili upitnik prilagođen studentskoj populaciji te utemeljen na ovoj konceptualizaciji, a kao primjer altruističnog ponašanja studenata navode pomaganje kolegi u izvršavanju fakultetskih obveza (pripremi ispita, pisanju seminara, pokretanju računalnog programa i sl.). *Uljudnost* (engl. *courtesy*) se odnosi na geste i ponašanja usmjerena sprječavanju nastanka problema s pojedincima unutar organizacije (Penezić i sur., 2013), primjerice pravovremeno informiranje kolega o aktivnostima koje mogu utjecati na njih, ili suzdržavanje od aktivnosti koje ometaju nastavu u akademskom kontekstu (Allison i sur., 2001). *Savjesnost* (engl. *conscientiousness*) podrazumijeva ponašanja prihvaćanja i pridržavanja organizacijskih pravila, propisa i procedura koja nadilaze minimalne zahtjeve organizacije (Penezić i sur., 2013), a primjeri su izbjegavanje produženih pauza u organizacijskom, odnosno predavanje seminarskog rada prije zadanog roka u akademskom kontekstu (Allison i sur., 2001). *Građanske vrline* (engl. *civic virtue*) odnose se na odgovorno sudjelovanje u upravljanju organizacijom, a uključuju sudjelovanje u aktivnostima koje su zaposleniku dostupne (Penezić i sur., 2013) poput sudjelovanja na neobaveznim sastancima, odnosno sudjelovanja u studentskim fakultetskim tijelima u akademskom kontekstu (Allison i sur., 2001). Naposljetku, *fer ponašanje* (engl. *sportsmanship*) podrazumijeva ponašanja toleriranja neizbježnih nezgoda i neugodnosti bez prevelikog žaljenja (Penezić i sur., 2013), primjerice toleriranje nepovoljnih, ali bezopasnih, radnih uvjeta u organizacijskom, ili toleriranje kašnjenja profesorove povratne informacije o studentskom uratku u akademskom kontekstu (Allison i sur., 2001).

Nadalje, suvremenije se konceptualizacije odgovornog organizacijskog ponašanja (npr. Lee i Allen, 2002; McNeely i Meglino, 1994; Williams i Anderson, 1991) usmjeravaju na *mete odgovornog organizacijskog ponašanja*, tj. na odgovorna organizacijska ponašanja usmjerena prema organizaciji, koja neposredno koriste organizaciji u cjelini, te na odgovorna organizacijska ponašanja usmjerena prema određenoj osobi, primjerice nadređenom ili suradniku, a koja neposredno koriste toj, određenoj osobi. Uz to, Jakopec (2015) je u svom istraživanju, potvrdila tro-faktorsku strukturu odgovornog organizacijskog ponašanja tima pri čemu je ponašanje tima usmjereno na tri mete (organizaciju, nadređenoga, suradnike). Međutim, tradicionalne konceptualizacije nisu potpuno nepovezane sa suvremenijim konceptualizacijama koje uključuju mete odgovornog organizacijskog ponašanja (Lavelle i sur., 2007). Naime, i pojedine se Organove dimenzije mogu promatrati kao usmjerene na organizaciju, odnosno pojedinca pa dosljedno tome najviše koristi od altruizma i uljudnosti imaju upravo pojedinci, dok savjesnost, građanske vrline i fer ponašanje najviše koriste organizaciji u cjelini (LePine, Erez i Johnson, 2002).

Budući da je u organizacijskom kontekstu jasno utvrđeno da se odgovorno organizacijsko ponašanje može usmjeriti prema različitim metama (organizaciji, nadređenima, suradnicima), a opažen je manjak ekvivalentnih mjera u akademskom kontekstu u kojem se mjere odgovornog organizacijskog ponašanja temelje na tradicionalnim konceptualizacijama, ovim će se radom nastojati doprinijeti razumijevanju konstrukta odgovornog organizacijskog ponašanja u akademskom kontekstu. U skladu s navedenim pretpostavlja se sljedeće:

H1: Očekuje se tro-faktorska struktura Upitnika odgovornog organizacijskog ponašanja studenata (odgovorno organizacijsko ponašanje studenata prema: fakultetu, profesorima, kolegama).

Učinci percipirane pravednosti različitih izvora na odgovorno organizacijsko ponašanje usmjereno na različite mete: Teorijska osnova i razvoj hipoteza

Odgovorno organizacijsko ponašanje u istraživanjima u organizacijskom kontekstu rjeđe se istražuje kao samostalna varijabla, a češće zajedno s varijablama za koje se pretpostavlja da su u međusobnom odnosu s odgovornim organizacijskim ponašanjem. Jedna od takvih varijabli je i percipirana pravednost, a istraživanjima je utvrđeno da percipirana pravednost doprinosi objašnjenju ne samo odgovornog organizacijskog ponašanja, već i objašnjenju stavova prema poslu, rukovoditeljima i organizaciji, motivaciji i radnoj učinkovitosti, kontraproduktivnim radnim ponašanjima, stresu i mentalnom zdravlju (npr. Bartle i Hays, 1999; Cohen-Charash i Spector, 2001; Cropanzano, Byrne, Bobocel i Rupp,

2001). Međutim, kao i u slučaju odgovornog organizacijskog ponašanja, ne postoji jedinstvena konceptualizacija percipirane pravednosti.

Prema tradicionalnom pristupu, pravednost u organizacijskom kontekstu obuhvaća tri dimenzije: distributivnu, proceduralnu i interakcijsku pravednost (Lavelle i sur., 2007). Naime, zaposlenici procjenjuju pravednost ishoda (*distributivna pravednost*), pravednost procesa donošenja odluka (*proceduralna pravednost*) i pravednost interpersonalnog tretmana (*interakcijska pravednost*). Iako su navedene tri dimenzije utemeljene na istraživanjima u organizacijskom kontekstu, karakteristične su i za akademski kontekst (Horan, Chory i Goodboy, 2010). *Distributivna pravednost* temelji se na Adamsovoj teoriji pravednosti (1963, 1965) prema kojoj ljudima nije u tolikoj mjeri stalo do apsolutne razine ishoda koliko do pravednosti samog ishoda. Prema tome, pravednost ishoda se procjenjuje usporedbom omjera vlastitih uloga i ishoda s ulozima i ishodima drugih ljudi, a raspodjela ishoda je pravedna u onoj mjeri u kojoj su ishodi proporcionalni ulozima (Adams, 1963, 1965). Adamsova teorija naglašava pravednost kao normu raspodjele ishoda prema doprinosu, a toj normi Deutsch (1985) i Leventhal (1976) dodaju norme jednakosti i potrebe. Sukladno opisanoj dimenziji pravednosti, u akademskom kontekstu student može percipirati nepravednost dodijeljene ocjene ako uoči da je u pripremu ispita uložio više vremena, u odnosu na određenog kolegu, a usprkos tome, dobio nižu ocjenu u odnosu na tog kolegu (Tata, 1999). Osim toga, student može procijeniti i da se profesor nije vodio istim kriterijima pri ocjenjivanju ispita, tj. procijeniti da procedure koje je profesor koristio nisu bile pravedne (Tata, 1999). Sukladno tome, *proceduralna pravednost* odnosi se na percipiranu pravednost metoda i postupaka korištenih tijekom donošenja odluka koje bi trebale biti dosljedne, nepristrane i moralno prihvatljive (Cropanzano i Greenberg, 1997). Konačno, *interakcijska se pravednost* odnosi na način prenošenja informacija i odluka, kao i na tretiranje pojedinaca, odnosno studenata (Chory-Assad i Paulsel, 2004), na koje te odluke utječu, s poštovanjem i uvažavanjem (Bies i Monagan, 1986).

Međutim, noviji pristupi konceptualizaciji organizacijske pravednosti naglašavaju važnost definiranja izvora percipirane pravednosti. Naime, zaposlenici ne samo da mogu razlikovati pojedine vrste pravednosti, već i odgovornost za (ne)pravednu situaciju pripisuju određenom izvoru (Byrne i Cropanzano, 2000). Tako, primjerice, *Pristup temeljen na različitim izvorima pravednosti* (engl. *Multi-foci justice*; Cropanzano i sur., 2001), koji je utemeljen na *Teoriji socijalne razmjene* (engl. *Social exchange theory*; Blau, 1964), pretpostavlja da socijalna razmjena između zaposlenika i specifičnog izvora utječe na ishode specifično usmjerene upravo na taj izvor. Naime, zaposlenici osjećaju obvezu uzvratiti

pozitivno/negativno ponašanje u pozitivnim/negativnim socijalnim razmjenama (Cropanzano i sur.2001).

Nadalje, Lavelle i sur. (2007) uočili su potrebu za integracijom literature koja definira različite izvore pravednosti, različite sudionike socijalne razmjene i različite mete odgovornog organizacijskog ponašanja te razvili *Model sličnosti izvora i mete* (engl. *Target similarity model*; Lavelle i sur., 2007). Prema ovom modelu zaposlenici na percipiranu pravednost pojedinog izvora reagiraju odgovornim organizacijskim ponašanjem usmjerenim na isti izvor pravednosti (Lavelle i sur, 2007). Međutim, u okviru ovog modela, mogući su i tzv. *cross-foci efekti*, odnosno pojava da percipirana pravednost određenog izvora ne predviđa samo stavove i ponašanja usmjerena prema tom izvoru odnosno meti, već i prema drugim metama (Lavelle i sur., 2007). Ovaj je efekt, iako nešto slabiji od efekta sličnosti, i empirijski potvrđen nalazima pojedinih istraživanja (npr. Jakopec, 2015; Rupp i Cropanzano, 2002). Sukladno navedenom, pretpostavlja se sljedeće:

H2a: Dimenzije percipirane pravednosti profesora i kolega bit će pozitivno povezane i predviđati odgovorno organizacijsko ponašanje studenata prema fakultetu, profesorima i kolegama.

H2b: Dimenzije percipirane pravednosti profesora snažnije će predviđati odgovorno organizacijsko ponašanje studenata prema profesorima u odnosu na odgovorno organizacijsko ponašanje studenata prema fakultetu i kolegama.

H2c: Interakcijska pravednost kolega snažnije će predviđati odgovorno organizacijsko ponašanje studenata prema kolegama u odnosu na odgovorno organizacijsko ponašanje studenata prema fakultetu i profesorima.

Metoda

Sudionici

Istraživanje je provedeno na prigodnom uzorku od $N = 1513$ studenata (od čega 79% studentica) preddiplomskih i diplomskih studija na Filozofskom fakultetu u Osijeku ($N = 688$) i Filozofskom fakultetu u Rijeci ($N = 825$). Pri tome je 74% sudionika bilo na preddiplomskoj razini studija. Raspon dobi sudionika bio je između 18 i 45 godina ($M = 21.31$, $SD = 2.434$).

Instrumenti

Za potrebe ovog istraživanja korišteni su sljedeći instrumenti:

Upitnik odgovornog organizacijskog ponašanja studenata prema fakultetu, profesorima i kolegama i *Upitnik pravednosti profesora i kolega*. Oba su navedena upitnika konstruirana za

potrebe ovog istraživanja. Također, u oba se upitnika tvrdnje procjenjuju na ljestvicama Likertovog tipa s pet stupnjeva od 1 = *uopće se ne slažem* do 5 = *u potpunosti se slažem*.

Upitnik odgovornog organizacijskog ponašanja studenata prema fakultetu, profesorima i kolegama. U svrhu mjerenja doživljaja studenata o tome u kojoj mjeri usmjeravaju vlastita odgovorna organizacijska ponašanja prema fakultetu, profesorima i kolegama, konstruiran je *Upitnik odgovornog organizacijskog ponašanja studenata prema fakultetu, profesorima i kolegama*. Kroz fokus grupe, u koje su bila uključena dva nastavnika te dva studenta, osmišljene su čestice koje se sadržajno podudaraju s domenom ovog konstrukta u organizacijskom kontekstu. Prema tome, temeljna smjernica pri odabiru čestica bila je sadržajna domena koju bi tvrdnje u skalama svake dimenzije konstrukta odgovornog organizacijskog ponašanja trebale obuhvatiti. Obzirom na to, uključene su i, akademskom kontekstu, prilagođene i pojedine čestice provjerenog upitnika odgovornog organizacijskog ponašanja u organizacijskom kontekstu (Lee i Allen, 2002) koji mjeri odgovorna organizacijska ponašanja zaposlenika usmjerena prema organizaciji (OOPO) i prema pojedincima unutar nje (OOPI). Osim što su čestice prilagođene akademskom kontekstu, čestice OOPI prilagođene su u svrhu mjerenja odgovornog organizacijskog ponašanja prema profesorima (OOPP) i odgovornog organizacijskog ponašanja prema kolegama (OOPK) na način da je u česticama OOPI precizirana meta odgovornog ponašanja studenata (profesori, odnosno kolege).

U preliminarnoj verziji upitnika nastojao se generirati što veći broj čestica (ukupno 35) pojedine subskale, u namjeri da se u konačnici između njih odabere što manji broj najreprezentativnijih čestica svake subskale. Konačna verzija upitnika, nakon provedbe konfirmatorne faktorske analize, sadrži devet čestica podijeljenih u tri subskale te mjeri tri dimenzije odgovornog organizacijskog ponašanja studenata: *odgovorno organizacijsko ponašanje prema fakultetu* (OOPF; tri čestice), *odgovorno organizacijsko ponašanje prema profesorima* (OOPP; tri čestice), *odgovorno organizacijsko ponašanje prema kolegama* (OOPK; tri čestice). Detaljan opis pokazatelja slaganja alternativnih modela s podacima korištenim u konfirmatornoj faktorskoj analizi, kao i kriterija usporedbe modela, nalazi se u poglavlju u kojemu su opisani dobiveni rezultati. Najprihvatljivijim se pokazao tro-faktorski model odgovornog organizacijskog ponašanja studenata.

Kompozitni su rezultati mjera OOPF, OOPP i OOPK određeni kao prosječne vrijednosti procjena svih čestica pojedine subskale. Viši rezultati, pri tome, upućuju na višu razinu odgovornog organizacijskog ponašanja usmjerenog na pojedinu metu (fakultet, profesore, kolege). Pouzdanost upitnika mjerena je koeficijentom tipa unutarnje konzistencije Cronbach alpha koji za mjeru OOPF iznosi .85, za OOPP .82, a za OOPK .62.

Upitnik pravednosti profesora i kolega. Percepcija studenata o pravednosti profesora i kolega procijenjena je pomoću *Upitnika pravednosti profesora i kolega* konstruiranog za potrebe ovog istraživanja na isti način kao i ranije opisani upitnik. Fokus grupe su, pri tome, činili isti članovi, a u obzir je uzet veći broj provjerenih upitnika koji se koriste u istraživanjima pravednosti u organizacijskom kontekstu (Beugre i Baron, 2001; Colquitt, 2001; Cropanzano, Prehar i Chen, 2002; Jakopec i Sušanj, 2014; Leventhal, 1976; Moorman, Blakely i Niehoff, 1998; Li, Cropanzano i Benson, 2007; Price i Mueller, 1986; Rupp i Cropanzano, 2002; Sweeney i McFarlin, 1997). Pri odabiru čestica u ovom upitniku, važan kriterij bila je sadržajna domena koju su tvrdnje u skalama svake pojedine dimenzije percipirane pravednosti trebale obuhvatiti. Čestice su, također, prilagođene akademskom kontekstu.

Konfirmatornom su faktorskom analizom provjereni i uspoređeni različiti modeli percipirane pravednosti profesora i kolega. Najprihvatljivijim se pokazao četvero-faktorski model koji pretpostavlja postojanje četiri latentna, međusobno povezana, faktora: tri latentna faktora pravednosti profesora (distributivna, proceduralna i interakcijska pravednost profesora) i jedan latentni faktor pravednosti kolega (interakcijska pravednost kolega) [χ^2 ($ss = 48$, $N = 1513$) = 205.949, $p < .01$; $CFI = .970$; $TLI = .959$; $NFI = .961$; $RMSEA = .047$; $AIC = 289.949$]. Dakle, *Upitnik pravednosti profesora i kolega* sadrži ukupno 12 čestica podijeljenih u četiri subskale: *distributivna pravednost profesora* (DPP; tri čestice), *proceduralna pravednost profesora* (PPP; tri čestice), *interakcijska pravednost profesora* (IPP; tri čestice), te *interakcijska pravednost kolega* (IPK; tri čestice). Primjeri čestica za svaku pojedinu subskalu su sljedeći: *Moji mi profesori pravedno dodjeljuju ocjene s obzirom na trud koji ulažem u kolegij* (DPP), *Moji me profesori pravovremeno upoznaju s unaprijed definiranim kriterijima vrednovanja i ocjenjivanja rada studenata* (PPP), *Dok se nastoji riješiti problem, moji profesori uvijek uzimaju u obzir i moj pogled na situaciju* (IPP), *Moji me kolege s godine poštuju* (IPK).

Faktorska se zasićenja pojedinih indikatora pripadajućim latentnim konstruktima kreću u rasponu od .59 do .78 i statistički su značajna ($p < .01$). Korelacije između latentnih faktora su sljedeće: DPP i IPP ($r = .62$, $p < .01$), DPP i PPP ($r = .66$, $p < .01$), PPP i IPP ($r = .57$, $p < .01$), DPP i IPK ($r = .32$, $p < .01$), IPK i IPP ($r = .32$, $p < .01$), IPK i PPP ($r = .33$, $p < .01$).

Kompozitni su rezultati mjera DPP, PPP, IPP i IPK određeni kao prosječne vrijednosti procjena svih čestica pojedine subskale. Viši rezultati, pri tome, upućuju na višu razinu percipirane pravednosti profesora i kolega. Pouzdanost upitnika mjerena je koeficijentom tipa unutarnje konzistencije Cronbach alpha koji za mjeru DPP iznosi .74, za PPP .73, za IPP .68, a za IPK .78.

Postupak

Istraživanje je provedeno na svim odsjecima Filozofskog fakulteta u Osijeku i Filozofskog fakultetu u Rijeci, a u dogovoru s Upravama oba fakulteta. Nakon što su Uprave odobrile provedbu istraživanja (u ljetnom semestru akademske godine 2015./2016.) s predmetnim su profesorima dogovoreni termini provedbe istraživanja tijekom održavanja nastave. Istraživanje je provedeno grupno, a upitnik su ispunjavali svi studenti koji su, za vrijeme provedbe istraživanja, bili prisutni na nastavi. Prije ispunjavanja upitnika, sudionicima su obučeni istraživači pročitali upute koje su bile iste za sve sudionike, a pri tome je naglašeno kako je sudjelovanje u istraživanju dobrovoljno, potpuno povjerljivo, kao i da će se dobiveni rezultati koristiti u znanstveno-istraživačke, ali i u razvojne svrhe.

Ispunjavanje upitnika trajalo je približno 15 minuta. U istraživanju su se, osim odgovornog organizacijskog ponašanja i pravednosti, ispitivale i druge varijable (akademski optimizam, zadovoljstvo studijem, radna angažiranost studenata, nepoželjno organizacijsko ponašanje studenata). Čestice svih mjerenih varijabli raspoređene su po slučaju tako da formiraju jedinstven upitnik. Na početku upitnika nalazila su se pitanja vezana uz sociodemografske varijable (spol, dob, studij, godinu studija, akademsku godinu u kojoj su sudionici upisali prvu godinu preddiplomskog studija, akademski uspjeh te materijalne prilike obitelji). Podaci su obrađeni statističkim programom IBM SPSS 22 te IBM SPSS Amos 22.

Rezultati

Testiranje preduvjeta za korištenje parametrijskih postupaka

Prije obrade podataka provjeren je preduvjet za korištenje parametrijskih statističkih postupaka, tj. normalitet distribucija varijabli uključenih u istraživanje. Kolmogorov-Smirnovljev testom utvrđeno je statistički značajno odstupanje distribucije rezultata od normalne distribucije na svim varijablama korištenim u istraživanju (K-S vrijednosti kreću se od .04 do .10; $p < .05$). Međutim, treba uzeti u obzir da se kod velikih uzoraka, što je slučaj u ovom istraživanju, Kolmogorov-Smirnovljev testom često dobivaju značajni rezultati, tj. rezultati koji odbacuju hipotezu o normalitetu distribucije (Howell, 2010).

Nadalje, rezultati na svim subskalama odgovornog organizacijskog ponašanja i percipirane pravednosti upućuju na tendenciju grupiranja oko viših vrijednosti, tj. na negativno asimetričnu distribuciju (vrijednosti indeksa asimetričnosti kreću se od -0.26 do -1.05) i izduženu distribuciju (vrijednosti indeksa zakrivljenosti kreću se od 0.04 do 1.08).

Iako se navedene vrijednosti indeksa asimetričnosti i zakrivljenosti razlikuju od nulte, karakteristične za normalnu distribuciju (Field, 2009), ipak su u okvirima prihvatljivih vrijednosti: indeks asimetričnosti < 3 , indeks zakrivljenosti < 8 (Kline, 2005). Obzirom na to da je uzorak u ovom istraživanju velik, nisu računate pripadajuće z -vrijednosti indeksa asimetričnosti i zakrivljenosti. Naime, kod velikih uzoraka ($N > 200$) postoji rizik dobivanja značajnih rezultata čak i kod vrijednosti indeksa asimetričnosti i zakrivljenosti koje ne odstupaju statistički značajno od normalne distribucije (Field, 2009).

Osim toga, kod velikih se uzoraka preporuča vizualna inspekcija distribucije rezultata (Field, 2009) što je učinjeno i u ovom slučaju te je, na temelju vizualne inspekcije histograma i $Q-Q$ dijagrama, utvrđeno da odstupanja od normalne distribucije nisu velika, tj. da distribucije imaju tendenciju normalnih distribucija. Obzirom na to, može se pretpostaviti da opisana odstupanja neće značajno utjecati na rezultate dobivene daljnjom obradom (Howell, 2010) te su stoga u obradi podataka korišteni parametrijski statistički postupci.

Faktorska analiza Upitnika odgovornog organizacijskog ponašanja studenata prema fakultetu, profesorima i studentima

Kako bi se odgovorilo na prvi problem ovog istraživanja, tj. provjerilo pretpostavljenu tro-faktorsku strukturu *Upitnika odgovornog organizacijskog ponašanja studenata prema fakultetu, profesorima i studentima*, provedena je konfirmatorna faktorska analiza. Uspoređena su dva modela strukture odgovornog organizacijskog ponašanja studenata. *Model 1*, u skladu s nalazima nekih ranijih istraživanja u organizacijskom kontekstu (npr. Jakopec, 2015) podrazumijeva postojanje tri latentna, međusobno povezana, faktora odgovornog organizacijskog ponašanja studenata (odgovorno organizacijsko ponašanje studenata prema: fakultetu, profesorima, kolegama). Pri tome je, u preliminarnoj verziji upitnika, s ukupno 35 čestica, OOPF i OOPK pridruženo 10 pripadajućih manifestnih indikatora, dok je pretpostavljenom latentnom faktoru OOPP pridruženo 15 manifestnih indikatora.

Međutim, visoka korelacija latentnih faktora OOPF i OOPP ($r = .81, p < .01$) dovodi u pitanje diskriminativnu valjanost dva latentna faktora te upućuje na mogućnost da se zapravo radi o jednom zajedničkom latentnom faktoru, tj. da studenti ne razlikuju jasno mete (fakultet i profesore) odgovornog organizacijskog ponašanja. Stoga je pretpostavljen i *Model 2* koji pretpostavlja dva, međusobno povezana, latentna faktora: odgovorno organizacijsko ponašanje studenata prema fakultetu i profesorima te odgovorno organizacijsko ponašanje studenata prema kolegama.

Pri procjeni slaganja pretpostavljenih modela s podacima korišteni su sljedeći indikatori slaganja: hi-kvadrat test, *CFI* (*Comparative Fit Index*), *TLI* (*Tucker-Lewis Index*), *NFI* (*Normed-Fit Index*), *RMSEA* (*Root Mean Square Error of Approximation*), a kao kriterij usporedbe pretpostavljenih modela i odabira najprihvatljivijeg korišten je *AIC* indikator (*Akaike information criterion*). Indikatori slaganja oba pretpostavljena modela s podacima prikazani su u Tablici 1. Prikazani se podaci odnose na preliminarnu verziju upitnika što je objašnjeno u nastavku teksta.

Tablica 1. Indikatori slaganja i usporedbe pretpostavljenih modela odgovornog organizacijskog ponašanja studenata za preliminarnu verziju upitnika

Model	χ^2	<i>SS</i>	<i>CFI</i>	<i>TLI</i>	<i>NFI</i>	<i>RMSEA</i>	<i>AIC</i>
Model 1	6396.85**	557	.68	.65	.66	.08	6542.85
Model 2	6997.65**	559	.64	.62	.62	.09	7209.65

Napomena. ** $p < .01$

Hi-kvadrat test jedan je od najstarijih i osnovnih indikatora slaganja modela s podacima u konfirmatornoj analizi (Brown, 2006). Međutim, zbog svoje osjetljivosti na veličinu uzorka pri čemu je gotovo nemoguće ne odbaciti nul-hipotezu u istraživanjima u kojima su korišteni veliki uzorci (Jöreskog i Sörbom, 1993), preporuča se i korištenje drugih indikatora slaganja pretpostavljenog modela s podacima (Kline, 1999).

Nadalje, vrijednosti *CFI* indikatora koje ukazuju na zadovoljavajuće slaganje pretpostavljenih modela s podacima trebale bi biti $\geq .95$ (Hooper, Coughlan i Mullen, 2008), vrijednosti *TLI* i *NFI* indikatora $\geq .90$ (Hooper i sur., 2008), a gornja granica preporučene *RMSEA* vrijednosti iznosi .07 (Steiger, 2007). *AIC* indikator korišten je kao kriterij usporedbe i odabira najprihvatljivijeg modela. Općenito, modeli s nižom vrijednosti *AIC* indeksa najbolje odgovaraju podacima (Brown, 2006). Obzirom na dobivenu nižu vrijednost *AIC* kriterija za *Model 1*, u odnosu na *Model 2*, može se zaključiti da *Model 1* bolje odgovara podacima, tj. tro-faktorski model smatra se prihvatljivijim u odnosu na dvo-faktorski.

Ipak, niti jedan od pretpostavljenih modela preliminarne verzije *Upitnika odgovornog organizacijskog ponašanja studenata prema fakultetu, profesorima i kolegama* (prema dobivenim indikatorima slaganja modela s podacima, prikazanima u Tablici 1) nije zadovoljavajući. Naime, primijećeno je da u preliminarnom upitniku određene čestice imaju niska zasićenja na pripadajućim faktorima ili da su podjednako zasićene dvama faktorima. Kako je i ranije navedeno, u preliminarnoj se verziji upitnika nastojao generirati što veći broj čestica koje bi sadržajno pokrivale ovaj konstrukt, u namjeri da se u konačnici između njih

odabere što manji broj onih najreprezentativnijih i najdiskriminativnijih te time maksimalno skрати upitnik. Naime, skraćivanjem upitnika smanjuje se odustajanje sudionika od ispunjavanja upitnika, kao i broj podataka koji nedostaju, a skraćuje se i vrijeme ispunjavanja upitnika (Stanton, Sinar, Balzer i Smith, 2002) što je, u ovom slučaju važno, budući da se istraživanje provodilo pod nastavom te bi primjena kraće verzije upitnika, u budućim istraživanjima, u manjoj mjeri ometala izvođenje nastave i/ili omogućila ispitivanje dodatnih, relevantnih konstrukata. Još jedan razlog primjene kraćih verzija upitnika je i ušteda vremena pri unošenju podataka u bazu (Smith, McCarthy i Anderson, 2000). Konačni je cilj bio skratiti svaku subskalu tako da se sastoji od maksimalno tri čestice što je donja preporučena granica broja čestica po pojedinom faktoru (Fabrigar, Wegner, MacCallum, i Strahan, 1999).

Pri formiranju skraćene verzije upitnika vodilo se računa o tome da skraćena, konačna verzija upitnika, zadrži osnovna sadržajna svojstva preliminarne verzije te da odabrane čestice u što većoj mjeri sadržajno, ali i metrijski oslikavaju razlike između pojedinih meta odgovornog organizacijskog ponašanja studenata. Pored toga, kao kriterij zadržavanja čestica u obzir su uzete čestice s visokim faktorskim zasićenjima. Faktorska se zasićenja pojedinih indikatora pripadajućim latentnim konstruktima u skraćenoj, konačnoj verziji upitnika kreću u rasponu od .57 do .89, statistički su značajna ($p < .01$) i prikazana u Tablici 2. U slučaju kada su čestice imale podjednaka zasićenja na istom latentnom konstrukt, odabrane su one koje su sadržajno i/ili praktično više odgovarale latentnom konstrukt. Primjerice, umjesto čestice *Stalo mi je do ugleda mog fakulteta*, odabrana je čestica *Preporučio/la bih drugima studiranje na ovom fakultetu*. Svaka od tri subskale konačne verzije upitnika odgovornog organizacijskog ponašanja studenata sadrži tri čestice.

Korelacija između latentnih faktora OOPF i OOPP je visoka ($r = .80, p < .01$), kao i u preliminarnoj verziji upitnika, dok su korelacije između ostalih faktora - OOPF i OOPK ($r = .35, p < .01$) te OOPP i OOPK ($r = .35, p < .01$) niže. Zbog visoke korelacije između OOPF i OOPP, osim tro-faktorskog (*Model 1*), testiran je dvo-faktorski model (*Model 2*). U Tablici 3 prikazani su indikatori slaganja i usporedbe oba pretpostavljena modela s podacima. Prikazani se podaci odnose na konačnu verziju upitnika.

Tablica 2. Faktorska zasićenja pojedinih indikatora pripadajućim latentnim konstruktima unutar *Modela 1*

Čestice pojedinih latentnih konstrukata	Standardizirana faktorska zasićenja
<i>Faktor OOPF</i>	
Ponosan/na sam kad predstavljam svoj fakultet u javnosti.	.76

Ponosan/na sam što studiram na ovom fakultetu.	.89
Preporučio/la bih drugima studiranje na ovom fakultetu.	.78
<i>Faktor OOPP</i>	
Ponosan/na sam što učim od ovih profesora.	.84
Branim svoje profesore kada ih drugi kritiziraju.	.69
Moje profesore bih preporučio/la drugim studentima.	.74
<i>Faktor OOPK</i>	
Kada bi na moju studijsku godinu došao novi kolega, potudio/la bih se da se osjeća dobrodošlim.	.57
Rado pomažem kolegama kod njihovih privatnih problema.	.66
Čak i kada sam preopterećen/a obvezama, pomažem kolegama u izvršavanju njihovih studijskih obveza.	.57

Napomena. Sva su standardizirana faktorska zasićenja značajna ($p < .01$); OOPF = Odgovorno organizacijsko ponašanje studenata prema fakultetu; OOPP = Odgovorno organizacijsko ponašanje studenata prema profesorima; OOPK = Odgovorno organizacijsko ponašanje studenata prema kolegama; Struktura *Modela 1* i *Modela 2* u konačnoj je verziji istovjetna strukturi *Modela 1* i *Modela 2* u preliminarnoj verziji

Tablica 3. Indikatori slaganja i usporedbe pretpostavljenih modela odgovornog organizacijskog ponašanja studenata za konačnu verziju upitnika

Model	χ^2	SS	CFI	TLI	NFI	RMSEA	AIC
Model 1	157.72**	24	.97	.96	.97	.06	217.72
Model 2	489.00**	26	.91	.87	.95	.11	545.00

Napomena. ** $p < .01$

Dakle, prema svim indikatorima slaganja te obzirom na dobivenu nižu vrijednost AIC kriterija za *Model 1*, u odnosu na *Model 2*, rezultati pokazuju da *Model 1* bolje odgovara podacima. Drugim riječima, tro-faktorski model odgovornog organizacijskog ponašanja studenata (prema: fakultetu, profesorima, kolegama) ima zadovoljavajuće indikatore slaganja te se smatra prihvatljivijim u odnosu na dvo-faktorski model odgovornog organizacijskog ponašanja studenata (prema: fakultetu i profesorima, kolegama), čime je potvrđena H1.

Nadalje, osim usporedbe indikatora slaganja modela s podacima te AIC kriterija, možemo usporediti i koeficijente unutarnje konzistencije subskala preliminarne verzije upitnika te konačne verzije po uzoru na ranija istraživanja u kojima su skraćivane originalne skale različitih konstrukata pri čemu su postupci slični (npr. Gosling, Rentfrow i Swann Jr., 2003; Nenkov, Morrin, Ward, Schwartz i Hulland, 2008). U preliminarnoj verziji skale koeficijent unutarnje pouzdanosti Cronbach alpha za mjeru OOPF iznosi .83, za OOPP .79, a za OOPK .62. Isti su koeficijenti za konačnu verziju prikazani u Tablici 5. Usporedbom dobivenih koeficijenta na preliminarnoj i konačnoj verziji, može se uočiti da se oni neznatno razlikuju, osim u slučaju mjere OOPK gdje je Cronbach alpha koeficijent nešto niži za skraćenu verziju

upitnika što nije iznenađujuće obzirom na to da Cronbach alpha koeficijent podcjenjuje pouzdanost kratkih skala (Osburn, 2000).

Osim toga, također su po uzoru na ranija istraživanja (npr. Krupić i Ručević, 2014; Mihić, Sokić, Samac i Ignjatović, 2014) izračunate i korelacije između istih subskala preliminarne i konačne verzije upitnika, pri čemu su sve dobivene korelacije visoke ($r = .86$, $p < .01$ za OOPF, $r = .81$, $p < .01$ za OOPP, $r = .84$, $p < .01$ za OOPK) što upućuje na to da skraćivanjem nije narušena konstruktna valjanost upitnika (Mihić i sur. 2014).

Također, preliminarni i konačni kompoziti trebali bi biti podjednako povezani s istim vanjskim varijablama s kojima je utvrđena povezanost u ranijim istraživanjima (Richins, 2004). U Tablici 4 prikazani su koeficijenti korelacije subskala obje (i preliminarne i konačne) verzije *Upitnika odgovornog organizacijskog ponašanja studenata prema fakultetu, profesorima i kolegama* sa subskalama *Upitnika pravednosti profesora i kolega*.

Tablica 4. Koeficijenti korelacije subskala preliminarne i konačne verzije Upitnika odgovornog organizacijskog ponašanja studenata prema fakultetu, profesorima i kolegama sa subskalama Upitnika pravednosti profesora i kolega

	OOPF	OOPP	OOPK
DPP	.31/. 34	.43/. 44	.18/. 13
PPP	.35/. 39	.48/. 50	.26/. 22
IPP	.31/. 28	.41/. 43	.19/. 18
IPK	.23/. 24	.23/. 20	.35/. 32

Napomena. Sve su korelacije statistički značajne ($p < .01$); podebljani iznos korelacije odnosi se na konačnu verziju upitnika; OOPF = Odgovorno organizacijsko ponašanje studenata prema fakultetu; OOPP = Odgovorno organizacijsko ponašanje studenata prema profesorima; OOPK = Odgovorno organizacijsko ponašanje studenata prema kolegama; DPP = Distributivna pravednost profesora; PPP = Proceduralna pravednost profesora; IPP = Interakcijska pravednost profesora; IPK = Interakcijska pravednost kolega

Dobivene su korelacije značajne ($p < .01$), te se neznatno razlikuju za preliminarne i konačne kompozite što upućuje na to da skraćivanjem nije narušena kriterijska valjanost upitnika (Nenkov i sur., 2008).

Deskriptivna statistika

U Tablici 5 prikazane su prosječne vrijednosti, standardne devijacije, Cronbach alpha koeficijenti unutarnje konzistencije te teorijski i empirijski rasponi.

Tablica 5. Deskriptivna statistika i koeficijenti unutarnje konzistencije

	Raspon
--	--------

Varijabla	<i>M</i>	<i>SD</i>	α	Teorijski	Empirijski
OOPF	3.67	.959	.85	1-5	1-5
OOPP	3.60	.835	.82	1-5	1-5
OOPK	3.99	.719	.62	1-5	1-5
DPP	3.84	.781	.74	1-5	1-5
PPP	4.10	.710	.73	1-5	1-5
IPP	3.00	.854	.68	1-5	1-5
IPK	4.36	.704	.78	1-5	1-5

Napomena. $N = 1513$; OOPF = Odgovorno organizacijsko ponašanje studenata prema fakultetu; OOPP = Odgovorno organizacijsko ponašanje studenata prema profesorima; OOPK = Odgovorno organizacijsko ponašanje studenata prema kolegama; DPP = Distributivna pravednost profesora; PPP = Proceduralna pravednost profesora; IPP = Interakcijska pravednost profesora; IPK = Interakcijska pravednost kolega

Studenti se prosječno, u najvećoj mjeri, organizacijski odgovorno ponašaju prema kolegama u usporedbi s odgovornim organizacijskim ponašanjem prema fakultetu [$t(1512) = 12.06, p < .01$] i profesorima [$t(1512) = 16.05, p < .01$]. Istovremeno, studenti se prosječno više odgovorno organizacijski ponašaju prema fakultetu u usporedbi s odgovornim organizacijskim ponašanjem prema profesorima [$t(1512) = 3.76, p < .01$].

Nadalje, studenti upravo vlastite kolege doživljavaju interakcijski najpravednijima, u usporedbi s proceduralnom pravednosti profesora [$t(1512) = 11.81, p < .01$], distributivnom pravednosti profesora [$t(1512) = 22.19, p < .01$] i interakcijskom pravednosti profesora [$t(1512) = 54.69, p < .01$].

Također, studenti pozitivnije procjenjuju proceduralnu pravednost profesora u odnosu na distributivnu pravednost profesora [$t(1512) = 13.36, p < .01$], a posebice u odnosu na interakcijsku pravednost profesora [$t(1512) = 49.94, p < .01$]. Osim toga, studenti pozitivnije procjenjuju distributivnu pravednost profesora u odnosu na interakcijsku pravednost profesora [$t(1512) = 13.36, p < .01$].

Pouzdanost tipa unutarnje konzistencije (Cronbach alpha) svih sedam skala je zadovoljavajuća. Koeficijenti unutarnje konzistencije su nešto niži za subskale OOPK i IPP. Međutim, treba uzeti u obzir da se sve subskale sastoje od malog broja čestica, a vrijednost Cronbach alpha koeficijenta unutarnje konzistencije ovisi i o broju čestica (Cortina, 1993). Stoga su prihvatljive i Cronbach alpha vrijednosti ispod preporučene vrijednosti .70 (Kline, 1999).

Korelacije mjerenih varijabli

U okviru drugog problema provjerene su, te u Tablici 6 prikazane, interkorelacije svih mjerenih varijabli. Budući da su u kasniju obradu uključene i varijable spol i dob, izračunate su, te prikazane, i njihove međusobne kao i korelacije s ostalim mjerenim varijablama.

Tablica 6. Interkorelacije svih mjerenih varijabli u istraživanju

Varijabla	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1.spol	-	-.02	.07**	.01	.16**	-.02	-.01	-.08**	.08**
2.dob		-	-.01	.04	-.02	-.04	-.08**	.02	-.05
3.OOPF			-	.66**	.27**	.34**	.39**	.28**	.24**
4.OOPP				-	.26**	.44**	.50**	.43**	.20**
5.OOPK					-	.13**	.22**	.18**	.32**
6.DPP						-	.50**	.45**	.25**
7.PPP							-	.41**	.27**
8.IPP								-	.24**
9.IPK									-

Napomena. ** $p < .01$; OOPF = Odgovorno organizacijsko ponašanje studenata prema fakultetu; OOPP = Odgovorno organizacijsko ponašanje studenata prema profesorima; OOPK = Odgovorno organizacijsko ponašanje studenata prema kolegama; DPP = Distributivna pravednost profesora; PPP = Proceduralna pravednost profesora; IPP = Interakcijska pravednost profesora; IPK = Interakcijska pravednost kolega; Pri izračunavanju korelacije spola, kao dihotomne varijable, i ostalih mjerenih varijabli, korišten je Point biserijalni koeficijent korelacije, dok je za izračunavanje korelacija između svih ostalih varijabli korišten Pearsonov koeficijent korelacije.

Kada je riječ o povezanosti obilježja studenata i mjerenih varijabli, pokazalo se da su studentice sklonije kritičnijem procjenjivanju interakcijske pravednosti profesora u odnosu na studente te da su studenti skloniji kritičnijem procjenjivanju interakcijske pravednosti vlastitih kolega u odnosu na studentice. Također, studenti se u manjoj mjeri ponašaju organizacijski odgovorno prema fakultetu i kolegama u odnosu na studentice. Osim toga, stariji su studenti, u odnosu na mlađe, skloniji kritičnijem procjenjivanju interakcijske pravednosti profesora. Sve opisane korelacije su značajne ($p < .01$), ali i vrlo niske, a provjerena obilježja studenata objašnjavaju od 0.50 % do 2.56% varijance mjerenih varijabli.

Nadalje, sve su dimenzije odgovornog organizacijskog ponašanja značajno pozitivno povezane sa svim dimenzijama percipirane pravednosti čime je u potpunosti potvrđen prvi dio H2a. Korelacije se kreću od vrlo niskih do umjerenih, a pri tome je, očekivano, korelacija svih dimenzija percipirane pravednosti profesora i odgovornog organizacijskog ponašanja prema profesorima, ali i fakultetu, veća u odnosu na korelaciju istih dimenzija i odgovornog organizacijskog ponašanja prema kolegama.

Osim toga, korelacija interakcijske pravednosti kolega i odgovornog organizacijskog ponašanja prema kolegama veća je u odnosu na korelaciju iste dimenzije pravednosti kolega i odgovornog organizacijskog ponašanja prema profesorima i fakultetu. Također, dobiveno je da je za odgovorno organizacijsko ponašanje prema profesorima i fakultetu, studentima važnija proceduralna, u odnosu na distributivnu i interakcijsku pravednost profesora. Pojedine dimenzije percipirane pravednosti objašnjavaju od 5.76% do 15.21 % varijabiliteta rezultata na dimenziji OOPF, od 4.00% do 25% na dimenziji OOPP i od 1.69% do 10.24% na dimenziji OOPK.

Doprinos percipirane pravednosti profesora i kolega objašnjenju odgovornog organizacijskog ponašanja studenata prema različitim metama

Radi utvrđivanja doprinosa pojedinih dimenzija percipirane pravednosti profesora i kolega pojedinim dimenzijama odgovornog organizacijskog ponašanja, provedene su tri hijerarhijske regresijske analize. Pri tome su, kao kriteriji, uključene dimenzije odgovornog organizacijskog ponašanja studenata (prema fakultetu, profesorima i kolegama). U prvom koraku analiza, kao kontrolne varijable, uključeni su spol i dob, a u drugom su koraku analiza, kao prediktori, uključene dimenzije percipirane pravednosti (distributivna, proceduralna i interakcijska pravednost profesora te interakcijska pravednost kolega).

Provjerom modela utvrđeno je da nema multikolinearnosti (vrijednosti faktora povećanja varijance *VIF* kretale su se u rasponu od 1.000 do 1.475, a vrijednosti Tolerance u rasponu od 0.678 do 1.000) te da postoji nezavisnost reziduala (vrijednosti Durbin-Watsonova testa kretale su se u rasponu od 1.862 do 1.965). Sve su navedene vrijednosti u okvirima preporučenih koje su za *VIF* manje od 10 (Myers, 1990), za Tolerance veće od 0.2 (Menard, 1995), a za Durbin-Watsonov test preporučene su vrijednosti veće od 1 i manje od 3 (Field, 2009). Rezultati provedenih regresijskih analiza prikazani su u Tablici 7, Tablici 8 i Tablici 9.

Tablica 7. Hijerarhijska regresijska analiza predviđanja odgovornog organizacijskog ponašanja studenata prema fakultetu na temelju dimenzija percipirane pravednosti profesora i kolega

	<i>R</i>	<i>R</i> ²	ΔR^2	<i>F</i>	β
OOPF					
1.korak	.07*	.01*	.01*	3.77	
Spol					.07**
Dob					.00
2.korak	.45**	.20**	.20**	92.88	

Spol	.08**
Dob	.03
DPP	.15**
PPP	.25**
IPP	.09**
IPK	.10**

Napomena. ** $p < .01$; * $p < .05$; OOPF = Odgovorno organizacijsko ponašanje studenata prema fakultetu; DPP = Distributivna pravednost profesora; PPP = Proceduralna pravednost profesora; IPP = Interakcijska pravednost profesora; IPK = Interakcijska pravednost kolega

Iz rezultata prikazanih u Tablici 7 vidljivo je da varijable objašnjavaju ukupno 20% varijance kriterija odgovornog organizacijskog ponašanja studenata prema fakultetu. Spol se, u oba koraka, pokazao značajnim, pozitivnim, međutim slabim, prediktorom. Dodatnim analizama utvrđeno je da studentice u prosjeku postižu više rezultate ($M = 3.71$, $SD = .950$), u odnosu na studente ($M = 3.54$, $SD = .990$) na subskali OOPF [$t(1510) = -2.738$, $p < .01$]. Također, sve su se dimenzije percipirane pravednosti, sukladno drugom dijelu H2a, pokazale značajnim pozitivnim prediktorima odgovornog organizacijskog ponašanja prema fakultetu, pri čemu se percipirana pravednost profesora pokazala snažnijim prediktorom u odnosu na ostale mjerene dimenzije percipirane pravednosti.

Sukladno rezultatima prikazanim u Tablici 8, varijable objašnjavaju ukupno 34% varijance kriterija odgovornog organizacijskog ponašanja prema profesorima. U drugom koraku dob postaje značajan pozitivan prediktor nakon uvođenja varijabli percipirane pravednosti što se može objasniti velikom statističkom snagom istraživanja, koja proizlazi iz velikog uzorka, što je dovelo do utvrđivanja statističke značajnosti dobi u drugom koraku (Howell, 2010; Slišković, Burić i Knežević, 2016).

Također, sve su se dimenzije percipirane pravednosti, osim interakcijske pravednosti kolega, pokazale značajnim pozitivnim prediktorima pri čemu je percipirana pravednost profesora najsnažniji prediktor odgovornog organizacijskog ponašanja studenata prema profesorima. Dobiveno djelomično potvrđuje drugi dio H2a kojom je, između ostaloga, pretpostavljeno da će sve dimenzije percipirane pravednosti predviđati odgovorno organizacijsko ponašanje studenata prema profesorima.

Tablica 8. Hijerarhijska regresijska analiza predviđanja odgovornog organizacijskog ponašanja studenata prema profesorima na temelju dimenzija percipirane pravednosti profesora i kolega

R	R^2	ΔR^2	F	β
-----	-------	--------------	-----	---------

OOPP					
1.korak	.04	.00	.00	1.32	
Spol					.05
Dob					.04
2.korak	.58**	.34**	.33**	189.47	
Spol					.03
Dob					.07**
DPP					.19**
PPP					.32**
IPP					.20**
IPK					.02

Napomena. ** $p < .01$; * $p < .05$; OOPP = Odgovorno organizacijsko ponašanje studenata prema profesorima; DPP = Distributivna pravednost profesora; PPP = Proceduralna pravednost profesora; IPP = Interakcijska pravednost profesora; IPK = Interakcijska pravednost kolega

Iz rezultata prikazanih u Tablici 9 vidljivo je da varijable objašnjavaju ukupno 15% varijance kriterija odgovornog organizacijskog ponašanja prema kolegama. Spol se, u oba koraka, pokazao značajnim, pozitivnim, međutim slabim, prediktorom. Dodatnim analizama utvrđeno je da studentice u prosjeku postižu više rezultate ($M = 4.05$, $SD = .686$), u odnosu na studente ($M = 3.77$, $SD = .799$) na subskali OOPK [$t(1510) = -6.248$, $p < .01$]. Također, sve su se dimenzije percipirane pravednosti, osim distributivne pravednosti profesora, pokazale značajnim pozitivnim prediktorima odgovornog organizacijskog ponašanja prema kolegama pri čemu se interakcijska pravednost kolega pokazala najsnažnijim prediktorom u odnosu na ostale dimenzije percipirane pravednosti. Budući da se distributivna pravednost profesora nije pokazala značajnim prediktorom odgovornog organizacijskog ponašanja studenata prema kolegama, H2a, preciznije njezin drugi dio, nije u potpunosti potvrđen.

Tablica 9. Hijerarhijska regresijska analiza predviđanja odgovornog organizacijskog ponašanja studenata prema kolegama na temelju dimenzija percipirane pravednosti profesora i kolega

	R	R^2	ΔR^2	F	β
OOPK					
1.korak	.16**	.03**	.03**	19.40	
Spol					.16**
Dob					-.02
2.korak	.38**	.15**	.12**	53.20	
Spol					.14**

Dob	.00
DPP	-.04
PPP	.13**
IPP	.10**
IPK	.26**

Napomena. ** $p < .01$; * $p < .05$; OOPK = Odgovorno organizacijsko ponašanje studenata prema kolegama; DPP = Distributivna pravednost profesora; PPP = Proceduralna pravednost profesora; IPP = Interakcijska pravednost profesora; IPK = Interakcijska pravednost kolega

Konačno, usporedbom standardiziranih beta koeficijenata u tri prethodno opisane tablice, vidljivo je da su sve dimenzije percipirane pravednosti profesora snažniji pozitivni prediktori odgovornog organizacijskog ponašanja prema profesorima u odnosu na odgovorno organizacijsko ponašanje prema drugim metama (fakultetu i kolegama). Ovime je potvrđena H2b. Također, slično je dobiveno i u slučaju dimenzije pravednosti kolega i odgovornog organizacijskog ponašanja prema kolegama, pri čemu je interakcijska pravednost kolega snažniji pozitivan prediktor odgovornog organizacijskog ponašanja prema kolegama u odnosu na odgovorno organizacijsko ponašanje prema drugim metama (fakultetu i profesorima) čime je potvrđena i H2c.

Rasprava

Ovim se radom nastojalo doprinijeti razumijevanju odgovornog organizacijskog ponašanja studenata, ali i odnosa percepcije pravednosti i odgovornog organizacijskog ponašanja u akademskom kontekstu. U skladu s tim, u prethodnom su poglavlju prikazani glavni nalazi. Ovo istraživanje, teorijski i praktično, obogaćuje područje odgovornog organizacijskog ponašanja te nudi novi, metrijski kvalitetan, instrument prilagođen akademskom kontekstu i studentskoj populaciji. U narednom se dijelu ovog poglavlja interpretiraju dobiveni rezultati, a raspravlja se i o doprinosima, ograničenjima te praktičnim implikacijama ovog rada, kao i prijedlozima za buduća istraživanja.

Faktorska struktura Upitnika odgovornog organizacijskog ponašanja studenata prema fakultetu, profesorima i kolegama

Prvi je problem ovog istraživanja bio provjeriti faktorsku strukturu *Upitnika odgovornog organizacijskog ponašanja studenata prema fakultetu, profesorima i kolegama*. Sukladno očekivanjima, tj. prvoj pretpostavci (H1), konfirmatornom faktorskom analizom potvrđena je tro-faktorska struktura upitnika čime je potvrđena H1, tj. konstruirani se upitnik

sastoji od tri latentna faktora: odgovorno organizacijsko ponašanje studenata prema: fakultetu, profesorima, kolegama. Najveću potporu ovakvim rezultatima daje nalaz istraživanja Jakopec (2015) koja je korištenjem prilagođenog *Upitnika odgovornog organizacijskog ponašanja* (Lee i Allen, 2002) dobila tro-faktorsku strukturu odgovornog organizacijskog ponašanja tima.

Nadalje, zbog visoke korelacije između latentnih faktora OOPF i OOPP razmotreno je i alternativno rješenje, tj. dvo-faktorski model s dva latentna, međusobno povezana, faktora (odgovorno organizacijsko ponašanje studenata prema fakultetu i profesorima te odgovorno organizacijsko ponašanje studenata prema kolegama). Međutim, boljim se pokazao model koji uvažava trodimenzionalnost strukture odgovornog organizacijskog ponašanja studenata. Prema tome studenti ipak razlikuju fakultet i profesore kao mete vlastitog odgovornog organizacijskog ponašanja. Osim toga, iako visoka, korelacija između dimenzija OOPF i OOPP manja je od .85 što je granična vrijednost iznad koje diskriminativna valjanost latentnih faktora postaje upitna (Cohen, Cohen, West i Aiken, 2003) što, također, govori u prilog tome da je odabir tro-faktorskog modela opravdan. Također, konstrukti mogu izrazito visoko korelirati, a ipak imati različit obrazac povezanosti s drugim varijablama (McCornack, 1956). Naime, iako su OOPF i OOPP visoko povezani, dimenzije pravednosti profesora bolje predviđaju ponašanje upravo prema profesorima, a i značajnost doprinosa IPK dimenzijama OOPF i OOPP se značajno razlikuje (IPK predviđa OOPF, ali ne i OOPP), što je dodatan argument za opravdanost razlikovanja OOPF i OOPP kao zasebnih dimenzija.

Osim toga, kombiniranje OOPF i OOPP bilo bi kontradiktorno modelima odgovornog organizacijskog ponašanja u organizacijskom kontekstu iz nekih ranijih istraživanja (npr. Lee i Allen, 2002; McNeely i Meglino, 1994; Williams i Anderson, 1991). Naime, iako je u tim istraživanjima dobivena dvo-faktorska struktura odgovornog organizacijskog ponašanja, dobivene su dimenzije koje razlikuju odgovorna organizacijska ponašanja usmjerena prema organizaciji i pojedincu. Dakle, prihvaćanje tro-faktorskog rješenja omogućuje bolju usporedbu s rezultatima drugih radova u kojima su, kao mete, precizirane organizacija i pojedinci (rukovoditelji i suradnici).

Konačno, pri konstrukciji upitnika, cilj je bio odabrati najreprezentativnije i najdiskriminativnije čestice, tako da se, iz ranije navedenih razloga, dobije konačna, skraćena verzija upitnika. Faktorska zasićenja indikatora pripadajućim latentnim faktorima su značajna, ali i nešto niža za dimenziju OOPK što je i moguće objašnjenje dobivenog nižeg koeficijenta unutarnje konzistencije Cronbach alpha. Međutim, treba uzeti u obzir da vrijednost Cronbach alpha koeficijenta unutarnje konzistencije ovisi i o broju čestica (Cortina, 1993), u ovom slučaju tri čestice, zbog čega je prihvatljiva vrijednost i ispod preporučenih .70 (Kline, 1999). Također,

korelacije dimenzija odgovornog organizacijskog ponašanja preliminarne i konačne verzije upitnika s dimenzijama pravednosti neznatno se razlikuju što upućuje na to da skraćivanjem nije narušena kriterijska valjanost upitnika (Nenkov i sur., 2008). Dodatno, visoke korelacije između preliminarne i konačne verzije upitnika ukazuju na to da nije narušena niti konstruktna valjanost upitnika, tj. da je i skraćena verzija dobra mjera teorijskog konstrukta (Mihić i sur., 2014.). Ukratko, od prvotno velikog broja generiranih tvrdnji, izabrane su najreprezentativnije te je dobiven pouzdan i kratak instrument namijenjen mjerenju odgovornog organizacijskog ponašanja studenata.

Doprinos pojedinih dimenzija percipirane pravednosti profesora i kolega dimenzijama odgovornog organizacijskog ponašanja studenata

Kako bi se provjerio stupanj povezanosti i doprinos pojedinih dimenzija percipirane pravednosti profesora i kolega dimenzijama odgovornog organizacijskog ponašanja studenata, izračunati su Pearsonovi koeficijenti korelacije te provedene tri hijerarhijske regresijske analize. Dobivene su korelacije, između pojedinih dimenzija percipirane pravednosti i dimenzija odgovornog organizacijskog ponašanja, značajne, pozitivne te se kreću od neznatnih do umjerenih. Uz kontrolu spola i dobi, kao sociodemografskih varijabli, statistički značajnim prediktorima dimenzije odgovornog organizacijskog ponašanja prema fakultetu pokazale su se sve dimenzije percipirane pravednosti profesora i kolega. Nadalje, u slučaju dimenzije odgovornog organizacijskog ponašanja prema profesorima, uz kontrolu istih sociodemografskih varijabli, statistički značajnim pozitivnim prediktorima pokazale su se sve dimenzije pravednosti profesora, ali ne i dimenzija pravednosti kolega, tj. interakcijska pravednost kolega. Konačno, u slučaju dimenzije odgovornog organizacijskog ponašanja prema kolegama, statistički se značajnim prediktorom nije pokazala jedino distributivna pravednost profesora.

Ovakvi rezultati djelomično potvrđuju drugu pretpostavku (H2a) kojom je pretpostavljena pozitivna povezanost dimenzija percipirane pravednosti i dimenzija odgovornog organizacijskog ponašanja kao i to da će dimenzije percipirane pravednosti predviđati dimenzije odgovornog organizacijskog ponašanja.

Također, sukladno očekivanjima (H2b) dimenzije percipirane pravednosti profesora pokazale su se snažnijim prediktorima odgovornog organizacijskog ponašanja studenata prema profesorima, a dosljedno očekivanjima (H2c) dobiveno je i da interakcijska pravednost kolega

snažnije predviđa odgovorno organizacijsko ponašanje prema kolegama u odnosu na odgovorno organizacijsko ponašanje studenata prema fakultetu i profesorima.

Dobiveni se rezultati uklapaju u model Lavelle i sur. (2007), tj. *Model sličnosti izvora i mete*, koji predstavlja i teorijsku osnovu za razvoj H2a, H2b i H2c i prema kojemu je percepcija pravednosti određenog izvora usko povezana sa stavovima i ponašanjima pojedinaca usmjerenima upravo na taj izvor. U okviru ovog modela, isti autori spominju i mogućnost *cross-foci efekata* prema kojima percipirana pravednost specifičnog izvora ne predviđa isključivo stavove i ponašanja usmjerene prema tom izvoru, već i prema drugim izvorima (Lavelle i sur., 2007). Sukladno *Modelu sličnosti izvora i mete* (Lavelle i sur., 2007) i dobivenim rezultatima, moguće je, primjerice, da studenti percipiraju da se kolege prema njima odnose s poštovanjem, te da ih prihvaćaju, zbog čega studenti osjećaju najveću obvezu upravo prema kolegama, u odnosu na obvezu koju osjećaju prema fakultetu i profesorima, a tu obvezu ispunjavaju ponašajući se najviše organizacijski odgovorno upravo prema kolegama, primjerice, pomažući kolegama u izvršavanju obveza (npr. pripremi ispita, seminaru i sl.). Nadalje, studenti koji percipiraju da ih profesori poštuju, dodjeljuju im ocjene pravedno, pri tome koristeći unaprijed definirane kriterije ocjenjivanja, najveću obvezu osjećaju upravo prema profesorima, u odnosu na obvezu prema fakultetu i kolegama, te će se stoga organizacijski odgovorno ponašati u većoj mjeri prema profesorima, nego prema fakultetu i kolegama. Dakle, studentima je, pri donošenju odluke o tome prema kome će usmjeriti svoja ponašanja na fakultetu (prema fakultetu kao organizaciji, profesorima ili kolegama), najvažnija sličnost izvora pravednosti i mete odgovornog organizacijskog ponašanja što je u skladu s upravo opisanim *Modelom sličnosti izvora i mete* (Lavelle i sur., 2007).

Osim toga, i drugi autori (npr. Masterson i sur., 2000; Moorman, 1991) zastupaju mišljenje da zaposlenici odnos s nadređenima, organizacijom i kolegama definiraju kao *odnos socijalne razmjene*, a s različitim izvorima percipirane pravednosti, primjerice, nadređenima, kolegama i organizacijom, zaposlenici mogu imati različite odnose socijalne razmjene (Cropanzano i Mitchell, 2005; Lavelle i sur., 2007). U prilog tome govore i, do sada malobrojni, nalazi istraživanja (npr. Olkkonen i Lipponen, 2006; Rupp i Cropanzano, 2002) u kojima su istraživači rabili slične konceptualizacije pravednosti, socijalne razmjene i ishoda usmjerenih na različite mete kao što je to učinjeno u *Modelu sličnosti izvora i mete* (Lavelle i sur., 2007). U skladu s navedenim je i nalaz prema kojemu studenti kolege percipiraju pravednijima u odnosu na profesore (dimenzija interakcijska pravednost kolega procijenjena je najpozitivnijom u odnosu na tri dimenzije pravednosti profesora). Uz to, studenti se u najvećoj mjeri ponašaju organizacijski odgovorno prema kolegama, dok prema profesorima usmjeravaju najmanje

takvih ponašanja. Prema tome, moguće je da, ovisno o razini percipirane pravednosti kolega i profesora, studenti formiraju različite odnose socijalne razmjene s kolegama i profesorima, te stoga osjećaju i različitu obvezu prema njima. U ovom slučaju veću obvezu osjećaju prema kolegama te se, stoga, prema njima ponašaju više organizacijski odgovorno, nego prema profesorima. Osim toga, ljudi u pravilu najsnažnije reaguju na tretman njima najbližih osoba, članova tzv. *in-grupe* (Jakopec, 2015) – u ovom slučaju kolega, stoga ne iznenađuje da studenti najsnažnije reaguju (najviše se organizacijski odgovorno ponašaju) upravo prema kolegama.

Zanimljiv je, osobito za praktične implikacije o čemu se raspravlja u kasnijem dijelu rasprave, i nalaz da studenti najnegativnije doživljavaju interakcijsku pravednost profesora, a najpozitivnije proceduralnu pravednost profesora. Naime, studenti u manjoj mjeri smatraju da njihovi profesori vode računa o njihovim osjećajima, da uzimaju u obzir osjetljivost na studentove osobne potrebe te studentov pogled na situaciju kada nastane problem koji je potrebno riješiti, u odnosu na, primjerice, pridržavanje kriterija koje profesori koriste pri vrednovanju studentovog uratka. Sukladno rezultatima, profesori se, u većoj mjeri ponašaju u skladu s principima proceduralne, nego u skladu s principima interakcijske pravednosti. Dobivene se razlike između dviju dimenzija pravednosti profesora mogu objasniti time da je fakultet organizacija u kojoj se veći naglasak stavlja na procedure i pravila, nego na interpersonalne odnose, a organizacije u kojima je visok naglasak na pravilima, vode računa o procedurama koje je potrebno slijediti (Tziner, Schultz i Fisher, 2008). Prema tome, profesori su jasno upućeni u procedure kojima se trebaju voditi u obavljanju svog posla što može smanjiti vjerojatnost nepravednog proceduralnog tretmana studenata i objasniti nalaz ovog istraživanja prema kojemu studenti najpozitivnije procjenjuju upravo proceduralnu pravednost svojih profesora.

Kada je riječ o doprinosima pojedinih dimenzija percipirane pravednosti pojedinim dimenzijama odgovornog organizacijskog ponašanja, proceduralna se pravednost profesora pokazala najsnažnijim pozitivnim prediktorom odgovornog organizacijskog ponašanja studenata prema profesorima i fakultetu. Takav nalaz upućuje na to da je studentima, pri odluci o tome da će se organizacijski odgovorno ponašati prema fakultetu i profesorima, najvažnije da im profesori daju jasne i precizne kriterije vrednovanja i ocjenjivanja rada studenata, da ih pravovremeno upoznaju s unaprijed definiranim kriterijima vrednovanja i ocjenjivanja rada studenata i da im na vrlo jasan način objašnjavaju donesene odluke te im pružaju dodatne informacije kada studenti to zahtijevaju. Ovaj, kao i nalaz prema kojemu je proceduralna pravednost profesora snažniji prediktor odgovornog organizacijskog ponašanja prema organizaciji, u usporedbi s distributivnom pravednošću profesora, djelomično je u skladu s

nalazima prethodnih istraživanja (npr. Harder, 1992; Tyler i DeGoey, 1995) prema kojima je proceduralna pravednost profesora primarno povezana s ishodima relevantnima za organizaciju, dok je distributivna pravednost važnija za osobne ishode poput zadovoljstva plaćom. Međutim, u navedenim istraživanjima nisu precizirani izvori pravednosti i mete odgovornog organizacijskog ponašanja kao u slučaju ovog istraživanja. Općenito, pregledom literature nije pronađeno niti jedno istraživanje s jednakom konceptualizacijom konstrukata pravednosti i odgovornog organizacijskog ponašanja, a koje se bavi njihovim odnosom u kontekstu sličnosti izvora i mete, čime je otežana usporedba s nalazima ranijih istraživanja.

Osim toga, proceduralna pravednost profesora snažniji je prediktor odgovornog organizacijskog ponašanja prema profesorima u odnosu na distributivnu pravednost profesora. Prema Greenbergu (1993) proceduralna se pravednost odnosi na procjene tijekom dužeg vremenskog perioda, dok se distributivna pravednost odnosi na pojedinu raspodjelu resursa zbog čega je veća vjerojatnost da zaposlenici (ili u ovom slučaju studenti), svoje odgovorno organizacijsko ponašanje mijenjaju ako smatraju da je sustav sam po sebi pravedan, nego ako pojedini ishod procijene pravednim. U skladu s tim, moguće je da se studenti u većoj mjeri odgovorno organizacijski ponašaju prema profesorima ako procijene da su procedure profesora na različitim kolegijima i različitim studijskim godinama pravedne, nego ako procijene da je vrednovanje pojedinog uratka, npr. ispita ili seminara na pojedinom kolegiju, pravedno.

Nadalje, iako se dobiveni rezultati, kako je ranije navedeno, uklapaju u *Model sličnosti izvora i mete* (Lavelle i sur., 2007), nisu potvrđeni svi očekivani *cross foci* efekti (Lavelle i sur., 2007), tj. nije dobiveno da sve dimenzije pravednosti predviđaju sve dimenzije odgovornog organizacijskog ponašanja. Preciznije, interakcijska pravednost kolega nije značajan prediktor odgovornog organizacijskog ponašanja studenata prema profesorima, a distributivna pravednost profesora nije značajan prediktor odgovornog organizacijskog ponašanja studenata prema kolegama. Iako je ranijim istraživanjima (npr. Branscombe, Spears, Ellemer i Doosje, 2002; Lavelle, McMahan, Henley i Harris, 2007) utvrđena važnost kolega, kao izvora pravednosti, u ovom istraživanju ta važnost nije utvrđena za odgovorno organizacijsko ponašanje studenata prema profesorima. Dakle, doživljaj da ih kolege prihvaćaju i poštuju, neće utjecati na ponašanje, barem ono prosocijalne prirode, studenata prema profesorima. Također, doživljaj da su ih profesori ocijenili prema zaslugama te pravedno u odnosu na druge kolege, neće doprinijeti tome da si kolege više međusobno pomažu. Međutim, gledajući općenito, rezultati ipak potvrđuju postojanje *cross-foci* efekata (Lavelle i sur., 2007) i u ovom istraživanju. Tako, primjerice, način na koji profesori tretiraju studente (pravednost ishoda, procedura i interpersonalni odnos prema studentima) predviđa ponašanje studenata, ne samo

prema profesorima, već i prema fakultetu. Sukladno navedenom, važno je i napomenuti da korelacijska matrica pokazuje značajnu povezanost svih dimenzija pravednosti i odgovornog organizacijskog ponašanja pa je moguće da je neka od varijabli, u hijerarhijskim regresijskim analizama djelovala kao medijator što je potrebno ispitati u budućim istraživanjima. I u nekim ranijim istraživanjima (npr. Masterson i sur., 2000) nije dobiven *cross-foci* efekt što je objašnjeno različitim operacionalizacijama konstrukata u različitim istraživanjima pa se to objašnjenje može primijeniti i na ovo istraživanje. Naime, Masterson i sur. (2000) su odgovorna organizacijska ponašanja operacionalizirali sličnije Moormanovoj i Blakelyjevoj (1995) mjeri odanosti, za razliku od Ruppaa i Cropanzana (2002) koji su se u svojoj operacionalizaciji više oslonili na Williamsovu i Andersonovu (1991) dvo-faktorsku konceptualizaciju utemeljenu na Organovim (1998) dimenzijama. Pregledom čestica iz ovog istraživanja, utvrđeno je da su, primjerice čestice na dimenziji OOPP, također slične mjeri odanosti (Moorman i Blakely, 1995). Primjer takve čestice je: *Branim svoje profesore kada ih drugi kritiziraju*. Međutim, u ranijim navedenim istraživanjima kolege nisu bili jedan od izvora pravednosti kao u ovom istraživanju što, ponovno, otežava usporedbu s nalazima prijašnjih istraživanja i ukazuje na potrebu za budućim istraživanjima.

Nadalje, budući da dimenzije pravednosti zajedno objašnjavaju između 15% i 34% varijance pojedinih dimenzija odgovornog organizacijskog ponašanja, velik dio varijance ostaje neobjašnjen dimenzijama percipirane pravednosti što upućuje na to da postoje i drugi prediktori odgovornog organizacijskog ponašanja studenata. Primjerice, u ranijim su se istraživanjima kao prediktori odgovornih organizacijskih ponašanja pokazali zadovoljstvo poslom i odanost organizaciji (Puffer, 1987; Williams i Anderson, 1991), potreba za postignućem (Hui, Organ i Crooker, 1994), kolektivizam (Moorman i Blakely, 1995), raspoloženje (George, 1991), osobine ličnosti (Gore i sur., 2012; Krapić i sur., 2011).

Konačno, zanimljivo je prokomentirati i dobivene spolne razlike, tj. nalaz prema kojemu se studenti manje organizacijski odgovorno ponašaju prema fakultetu i kolegama u odnosu na studentice. LeBlanc (2014) je, primjerice, u svom istraživanju pronašao da su studentice sklonije takvim ponašanjima što se može objasniti tradicionalnim pogledom na žensku ulogu prema kojoj su žene sklonije pomažućim ponašanjima (Kidder, 2002), stoga nije neobična dobivena razlika. Spolna razlika nije utvrđena jedino u slučaju odgovornog organizacijskog ponašanja prema profesorima što se, sukladno *Modelu sličnosti izvora i mete* (Lavelle i sur., 2007) može objasniti time da studentice osjećaju manju obvezu prema profesorima, budući da, u odnosu na studente, kritičnije procjenjuju interakcijski aspekt odnosa s profesorima te se,

stoga, prema profesorima ne ponašaju ništa više odgovorno organizacijski, nego njihovi muški kolege bez obzira na spomenuta, studenticama tradicionalno pripisana, pomažuća ponašanja.

Doprinos, implikacije, ograničenja rada i prijedlozi za buduća istraživanja

Važan doprinos ovog istraživanja odnosi se na „prijenos“ konstrukta odgovornog organizacijskog ponašanja iz organizacijskog u akademski kontekst. Osim toga, odgovorno organizacijsko ponašanje se mjeri na populaciji klijenata, u ovom slučaju studenata, što je u istraživačkoj praksi rijetko, tj. istraživanja odgovornog organizacijskog ponašanja se većinom provode na populaciji zaposlenika (Allison i sur., 2001). Također, ovo je jedno od rijetkih istraživanja, ako ne i prvo, odgovornog organizacijskog ponašanja studenata na području naše zemlje. Općenito, istraživanjem odgovornog organizacijskog ponašanja, i to na uzorcima hrvatskih zaposlenika, bavili su se samo rijetki istraživači (npr. Krapić i sur., 2011; Penezić i sur., 2013), a dodatan je doprinos ovog istraživanja i operacionalizacija konstrukta odgovornog organizacijskog ponašanja studenata kao ponašanja usmjerenog na određenu metu. Naime, dosadašnja, malobrojna istraživanja odgovornog organizacijskog ponašanja (npr. Allison i sur., Ehtiyar i sur., 2010) studenata primjenjivala su konceptualizacije ovog konstrukta koje ne specificiraju izričito mete ponašanja.

Nadalje, ovim je istraživanjem, na velikom uzorku, dobiven novi, validirani upitnik odgovornog organizacijskog ponašanja sadržajno prilagođen studentskoj populaciji te namijenjen korištenju u budućim istraživanjima i boljem razumijevanju ovog konstrukta u akademskom kontekstu. Dobiven je pouzdan, valjan te kratak instrument. Prednosti su skraćenih verzija upitnika višestruke, primjerice, veća motivacija i manji zamor sudionika, kraće vrijeme ispunjavanja upitnika, manje podataka koji nedostaju (Stanton i sur., 2002), ali i ušteda vremena istraživačima pri unosu podataka u bazu (Smith i sur., 2000) o čemu je već raspravljano. Također, pregledom literature, utvrđeno je da se odgovorno organizacijsko ponašanje najčešće ispituje kao samo jedna od varijabli u istraživanjima pri čemu navedene prednosti skraćenih upitnika dolaze posebno do izražaja. Osim toga, neupitan je i doprinos još jednog, metrijski kvalitetnog i kratkog, upitnika konstruiranog za potrebe ovog i povezanih istraživanja, a namijenjenog mjerenju percipirane pravednosti različitih izvora u akademskom kontekstu.

Važan doprinos odnosi se i na provjeren odnos percepcije pravednosti i odgovornog organizacijskog ponašanja studenata koji je, također, promatran u akademskom kontekstu. Ako je u dosadašnjim istraživanjima takav odnos i provjeravan u akademskom kontekstu, uzorak su

uglavnom činili nastavnici (npr. Parhizkari, Nikbakhsh i Saboonchi, 2010), a provjeravan je odnos percipirane pravednosti fakulteta, na kojemu su nastavnici zaposleni, i odgovornih organizacijskih ponašanja nastavnika. Međutim, do sada nije pronađeno niti jedno istraživanje, u akademskom kontekstu, koje je integriralo različite izvore pravednosti s različitim metama odgovornog organizacijskog ponašanja te dobivene rezultate objasnilo u kontekstu sličnosti izvora i mete, što je učinjeno u ovom istraživanju. U skladu s tim, ovaj rad ima važne teorijske doprinose. Naime, pokazalo se, primjerice da je za odgovorno organizacijsko ponašanje studenata prema kolegama, važno ne samo da se kolege ponašaju pravedno, nego i da se profesori prema studentima ponašaju pravedno. Drugim riječima, izgleda da konstrukt odgovornog organizacijskog ponašanja, konstrukt pravednosti, ali i njihov međusobni odnos, funkcioniraju na sličan način i u organizacijskom i u akademskom kontekstu.

Ovaj rad, osim teorijskih ima i važne praktične implikacije, a jedna od njih ukazuje na činjenicu da je važno da studente pravedno tretiraju i kolege i profesori, što može rezultirati ponašanjima studenata koja su višestruko korisna i za fakultet, i za profesore, i za kolege. Fakulteti bi se trebali usmjeriti na razvoj dodatnih kompetencija nastavnog osoblja, tj. na razvoj različitih vrsta pravednosti kao kompetencija. Obzirom da je istraživanjem utvrđen najniži stupanj interakcijske pravednosti profesora, u odnosu na ostale dimenzije pravednosti, poseban je naglasak potrebno staviti na tu dimenziju, primjerice naglasiti važnost poštovanja studenata, uzimanja u obzir potreba i osjećaja studenata te uljudnog odnošenja profesora prema studentima, te pojasniti načine na koje se opisano može i primijeniti u odnosu sa studentima. Interakcijska pravednost profesora je i dimenzija koja je vjerojatno najmanje formalno razrađena u smislu da postoje pisana pravila i procedure te je stoga i podložna različitim interpretacijama profesora o tome što je to pravedno ponašanje u odnosu sa studentom, a paradoksalno je da je, barem u organizacijskom kontekstu, upravo na interakcijsku pravednost najlakše utjecati, tj. učiniti ju pozitivnijom (Jakopec, 2015).

Također, važno je i da organizacije same, pružaju model pravednog ponašanja profesorima, a profesori mogu, također, pružiti model istog ponašanja studentima. Dakle, važno je krenuti od uprave fakulteta, ugraditi pravednost u viziju, misiju, vrijednosti pojedinog fakulteta te primijeniti načela svih vrsta pravednosti u osmišljavanju i razvoju svih procesa i sustava upravljanja ljudskim potencijalima (Jakopec, 2015), primjerice osigurati pravedan sustav mjerenja i praćenja radne uspješnosti zaposlenih i na primjeren ga način povezati sa sustavom nagrađivanja. Logika navedenoga proizlazi iz *Učinka slijevanja prema dolje* (engl. *Trickle-down effect*; Masterson, 2001) u kojem se percepcije, stavovi i ponašanja jedne osobe u organizaciji hijerarhijski prenose i utječu na percepcije, stavove i ponašanja druge osobe, a

koji je utvrđen i za konstrukt pravednosti (npr. Masterson, 2001; Tepper i Taylor, 2003). U budućim bi istraživanjima, uz ispitane odnose u ovom istraživanju, bilo zanimljivo ispitati i percepcije profesora o pravednosti njihovih nadređenih i organizacije te provjeriti *Učinak slijevanja prema dolje* i u akademskom kontekstu. Također, neka se odgovorna organizacijska ponašanja mogu uvrstiti i u opise poslova. Naime, iako je jedno od temeljnih obilježja navedenih ponašanja to da nisu obuhvaćena radnom ulogom, Morrison (1994) navodi da je veća vjerojatnost njihova izvođenja ako su ipak obuhvaćena radnom ulogom. Potreba za razvojem odgovornog organizacijskog ponašanja studenata time je veća uzme li se u obzir da su takva ponašanja korisna i u poslovnom svijetu (Allison i sur., 2001) te mogu čak igrati ulogu u razvoju karijere bivšeg studenta.

Uz navedene teorijske doprinose, rad ima i određena ograničenja. Naime, nacrt istraživanja je korelacijski što onemogućuje donošenje uzročno-posljedičnih zaključaka. Prema tome, moguće su i alternativne interpretacije rezultata prema kojima profesori, primjerice pravednije tretiraju studente koji se prema profesorima ponašaju odgovorno organizacijski (Cohen-Charash i Spector, 2001). Također, uzorak je prigodan, tj. metodom dostupnosti, uključeni su samo studenti dva Filozofska fakulteta čime je smanjena mogućnost generalizacije rezultata. Postoji i mogućnost precjenjivanja vlastitih poželjnih ponašanja, tj. odgovornog organizacijskog ponašanja, uz istovremeno kritičnije procjenjivanje tuđeg ponašanja, u ovom slučaju pravednosti, zbog čega bi u budućim istraživanjima bilo poželjno podatke prikupiti iz više izvora, na način da, primjerice, odgovorna organizacijska ponašanja studenata ne procjenjuju sami studenti, već njihovi profesori. U budućim bi istraživanjima trebalo dodatno provjeriti i inkrementalnu, konvergentnu i divergentnu valjanost konačnog upitnika te ispitati druge potencijalne prediktore odgovornog organizacijskog ponašanja, kao i potencijalne medijacijske učinke različitih indikatora socijalne razmjene.

Zaključak

Cilj ovog istraživanja bila je konstrukcija i validacija Upitnika odgovornog organizacijskog ponašanja studenata prema fakultetu, profesorima i kolegama. Također, radom se nastojao ispitati i odnos percepcije pravednosti i odgovornog organizacijskog ponašanja u akademskom kontekstu. U okviru prvog problema, konfirmatornom je faktorskom analizom provjerena faktorska struktura novokonstruiranog upitnika te je potvrđena očekivana tro-faktorska struktura (odgovorno organizacijsko ponašanje studenata prema: fakultetu, profesorima i kolegama). Preliminarna verzija upitnika je skraćena, a dobiven je metrijski kvalitetan

instrument. U okviru drugog problema, ispitan je doprinos pojedinih dimenzija percipirane pravednosti profesora i kolega pojedinim dimenzijama odgovornog organizacijskog ponašanja studenata. Sukladno očekivanjima, dimenzije percipirane pravednosti profesora pokazale su se snažnijim prediktorima odgovornog organizacijskog ponašanja studenata prema profesorima u odnosu na odgovorno organizacijsko ponašanje studenata prema fakultetu i kolegama. Također, dimenzija pravednosti kolega pokazala se snažnijim prediktorom odgovornog organizacijskog ponašanja studenata prema kolegama u odnosu na isto ponašanje prema fakultetu i profesorima. Suprotno očekivanjima, dobiveno je da interakcijska pravednost kolega ne predviđa odgovorna organizacijska ponašanja studenata prema profesorima, dok distributivna pravednost profesora ne predviđa odgovorna organizacijska ponašanja studenata prema kolegama. Budući da su istraživanja, osobito ona koja uzimaju u obzir različite izvore i mete, a koja se bave odnosom percipirane pravednosti i odgovornog organizacijskog ponašanja u akademskom kontekstu malobrojna, potrebna su dodatna istraživanja u svrhu boljeg razumijevanja ovog odnosa, ali i u razvojne svrhe.

Literatura

- Adams, J. S. (1965). Inequity in social exchange. U: L. Berkowitz (Ur.), *Advances in Experimental Social Psychology* (str. 267-299). New York: Academic Press.
- Adams, J. S. (1963). Towards an understanding of inequality. *Journal of Abnormal and Normal Social Psychology*, 67, 422-436.
- Allen, T. D. i Rush, M. C. (1998). The effects of organizational citizenship behavior on performance judgments: A field study and a laboratory experiment. *Journal of Applied Psychology*, 83, 247-260.
- Allison, B. J., Voss, R. S. i Dryer, S. (2001). Student classroom and career success: The role of organizational citizenship behavior. *Journal of Education for Business*, 76(5), 282-288.
- Ang, M. C. H. i Ramayah, T. (2010). An empirical assesment of the role of organizational citizenship behavior in explaining academic success: Some evidence from east Malaysian sample. *Gadjah Mada International Journal of Business*, 12(1), 55-74.
- Bettencourt, L. A. (1997). Customer voluntary performance: Customers as partners in service delivery. *Journal of Retailing*, 73(3), 383-406.
- Beurge, C. D. i Baron, R. A. (2001). Perception of systemic justice: The effects of distributive, procedurale, and interactional justice. *Journal of Applied Social Psychology*, 31(2), 324-339.

- Bartle, S. A. i Hays, B. C. (1999). *Organizational justice and work outcomes. A meta-analysis*. Rad prezentiran na Annual meeting of the Society for Industrial and Organizational Psychology, Atlantic, GA.
- Baus, I. (2014). *Organizacijska pravednost i odgovorno organizacijsko ponašanja*. Neobjavljeni diplomski rad. Osijek: Odsjek za psihologiju Filozofskog fakulteta u Osijeku.
- Blau, P. M. (1964). *Exchange and power in social life*. New Jersey: Transaction Publishers.
- Borman, W. C. i Motowidlo, S. J. (1997). Task performance and contextual performance: The meaning for personnel selection research. *Human Performance*, 10, 99-109.
- Bowen, D. E., Gilliland, S. W. i Folger, R. (1999). HRM and service fairness: How being fair with employees spills over to customers. *Organizational Dynamics*, 28, 7-23.
- Branscombe, N. R., Spears, R., Ellemers, N. i Doosje, B. (2002). Intragroup and intergroup evaluation effects on group behavior. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 28, 744-753.
- Brown, T. A. (2006). *Confirmatory factor analysis for applied research*. New York: Guilford Press.
- Buluc, B. (2015). The relationship between academic staff's perceptions of organizational justice and organizational citizenship behavior. *Studia Psychologica*, 57, 49-62.
- Byrne, Z. S. i Cropanzano, R. (2000). *To which source do I attribute this fairness? Differential effects of multi-foci justice on organizational work behaviors*. Rad prezentiran na 15th annual conference of the Society for Industrial and Organizational Psychology, New Orleans, LA.
- Chory-Assad, R. M. i Paulsel, M. (2004). Antisocial classroom communication: Instructor influence and interactional justice as predictors of student aggression. *Communication Quarterly*, 52, 98-114.
- Cohen, J., Cohen, P., West, S. G. i Aiken, L. S. (2003). *Applied multiple regression/correlation analysis for the behavioral sciences*. Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Cohen-Charash, Y. i Spector, P. E. (2001). The role of justice in organizations: A meta-analysis. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 86, 278-321.
- Colquitt, J. A. (2001). On the dimensionality of organizational justice: A construct validation of a measure. *Journal of Applied Psychology*, 86, 386-400.
- Cortina, J. M. (1993). What is coefficient alpha? An examination of theory and applications. *Journal of Applied Psychology*, 78, 98-104.

- 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. i Greenberg, J. (1997). Progress in organizational justice: Tunneling through the maze. U C.L. Cooper i I. T. Robertson (Ur.), *International review of industrial and organizational psychology* (str. 217-372). New York: John Wiley & Sons.
- Cropanzano, R. i Mitchell, M. (2005). Social exchange theory: An interdisciplinary review. *Journal of Management*, 31, 874-900.
- Cropanzano, R., Prehar, C. A. i Chen, P. Y. (2002). Using social exchange theory to distinguish procedural from interactional justice. *Group and Organization Management*, 27(3), 324-351.
- Deutsch, M. (1985). *Distributive justice, a social psychological perspective*. New Haven: Yale University Press.
- Ehtiyar, V. R., Alan, A. A. i Omuris, E. (2010). The role of organizational citizenship behavior on university student's success. *Tourism and Hospitality Management*, 16(1), 47-61.
- Fabrigar, L. R., Wegner, D. T., MacCallum, R. C. i Strahan, E. J. (1999). Evaluating the use of exploratory factor analysis in psychological research. *Psychological Methods*, 4(3), 272-299.
- Field, A. (2009). *Discovering statistics using spss (and sex and drugs and rock' n' roll)*. London, California, New Delhi, Singapore: SAGE Publications.
- Fullerton, R. A. i Punj, G. (2004). Repercussions of promoting an ideology of consumption: Consumer misbehavior. *Journal of Business Research*, 57(11), 1239-1249.
- George, J. M. (1991). State or trait: Effects of positive mood on prosocial behaviors at work. *Journal of Applied Psychology*, 76, 299-307.
- Gore, J. S., Kiefner, A. E. i Combs, K. M. (2012). Personality traits that predict academic citizenship behavior. *Journal of Applied Psychology*, 42(10), 2433-2456.
- Gosling, S. D., Rentfrow, P. J. i Swann, J. R., W. B. (2003). A very brief measure of the Big-Five personality domains. *Journal of Research in Psychology*, 37, 504-528.
- Greenberg, J. (1993). Justice and organizational citizenship behavior: a commentary on the state of the science. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 6, 294-256.
- Greenberg, J. (1987). A taxonomy of organizational justice theories. *Academy of Management review*, 12(11), 9-22.
- Groth, M. (2005). Customers as good soldiers: Examining citizenship behaviors in Internet service deliveries. *Journal of Management*, 31(1), 7-27.

- Harder, J. W. (1992). Play for pay: Effects of inequity in pay-for-performance context. *Administrative Science Quarterly*, 37, 321-335.
- Harris, L. C. i Reynolds, K. L. (2003). The consequences of customer dysfunctional behavior. *Journal of Service Research*, 6(2), 144-161.
- Hooper, D., Coughlan, J. i Mullen, M. R. (2008). Structural equation modelling: Guidelines for determining model fit. *Electronic Journal of Business Research Methods*, 6(1), 53-60.
- Horan, S. M., Chory, R. M. i Goodboy, A. K. (2010). Understanding student's classroom justice experiences and responses. *Communication Education*, 59, 453-474.
- Howell, D. C. (2010). *Statistical methods for psychology*. Belmont, CA: Cengage Wadsworth.
- Hui, C., Organ, D. i Crooker, K. (1994). Time pressure, Type A Syndrome, and organizational citizenship behavior: A laboratory experiment. *Psychological Reports*, 75, 199-208.
- Ince, M. i Gul, H. (2011). The effect of employees' perceptions of organizational justice on organizational citizenship behavior: An application in Turkish public institutions. *International Journal of Business and Management*, 6(6)134-149.
- Ismail, H. (2014). Organizational justice and citizenship behavior: The mediating role of trust. *International Journal of Human Resource Studies*, 5(1), 86-96.
- Jakopec, A. (2015). *Učinci (ne)usklađenosti klima pravednosti organizacije, rukovoditelja i suradnika*. Neobjavljeni doktorski rad. Rijeka: Odsjek za psihologiju Filozofskog fakulteta u Rijeci.
- Jakopec, A. i Sušan, Z. (2014). Provjera dimenzionalnosti konstrukta pravednosti u organizacijskom kontekstu. *Psihologijske teme*, 23(2), 305-325.
- Jöreskog, K i Sörbom, D. (1993). *LISREL 8: Structural equation modeling with the SIMPLIS command language*. Chicago: Scientific Software International Inc.
- Khalid, S. A., Jusoff, H. K., Othman, M. O., Ismail, M. i Rahman, N. A. (2010). Organizational citizenship behavior as a predictor of student academic achievement. *International Journal of Economics and Finance*, 2(1), 65-71.
- Kidder, D. (2002). The influence of gender on the performance of organizational citizenship behaviors. *Journal of Management*, 28(5), 629-648.
- Kline, P. (1999). *The handbook of psychological testing (2nd ed.)*. London: Routledge.
- Kline, R. B. (2005). *Principles and practice of structural equation modeling*. New York: Guilford Press.
- Konovsky, M. A. i Pugh, S. D. (1994). Citizenship and social exchange. *Academy of Management Journal*, 37(3), 656-669.

- Krapić, N., Pletikosić, S. i Grabar, N. (2011). Odnos crta ličnosti i stavova prema radu i organizaciji s odgovornim organizacijskim ponašanjem. *Psihološki teme*, 20(2), 319-336.
- Kriliowicz, T. J. i Lowery, C. M. (1996). The impact of OCB on the performance appraisal process: A cross-cultural study. *International Journal of Management*, 13, 94-100.
- Krupić, D. i Ručević, S. (2014). *Dvaput manje čestica – ista informacija: Prikaz skraćivanja upitnika Dimenzionalne procjene ličnosti (DiPOL)*. Rad prezentiran na XX. naučnom skupu Empirijska istraživanja u psihologiji, Beograd.
- Lavelle, J. J., McMahan, G. C., Henley, A. B. i Harris, C. (2007). Neobjavljena analiza podataka. Arlington: University of Texas at Arlington.
- Lavelle, J. J. Rupp, D. E. i Brockner, J. (2007). Taking a multifoci approach to the study of justice, social exchange, and citizenship behavior: the target similarity model. *Journal of Management*, 33(6), 841-866.
- LeBlanc, C. J. (2014). Characteristics shaping college student organizational citizenship behavior. *American Journal of Business Education*, 7(2), 99-108.
- Lee, N. i Allen, J. K. (2002). Organizational citizenship behavior and workplace deviance: the role of affect and cognitions. *Journal of Applied Psychology*, 87(1), 131-142.
- LePine, J. A., Erez, A. i Johnson, D. E. (2002). The nature of organizational citizenship behavior: A critical review and meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87, 52-65.
- Leventhal, G. S. (1976). The distribution of rewards and resources in groups and organizations. U: L. Berkowitz i W. Walster (Ur.). *Advances in experimental social psychology* (str.91-131). New York: Academic Press.
- Li, A. i Cropanzano, R. i Benson, L. (2007). Intraunit justice climate: Explication and validation of a new construct. Paper presented at the annual meeting of the Academy of Management, Philadelphia.
- Masterson, S. S. (2001). A trickle-down model of organizational justice: relating employees' and customers' perceptions of and reactions to fairness. *Journal of Applied Psychology*, 86(4), 594-613.
- Masterson, S. S., Lewis, K., Goldman, B. M. i Taylor, M. S. (2000). Integrating justice and social exchange: The differing effects of fair procedures and treatment on work relationships. *Academy of Management Journal*, 43, 738-748.
- McCornack, R. L. (1956). A criticism of studies comparing item-weighting methods. *Journal of Applied Psychology*, 40(5), 343-344.

- McNelly, B. L. i Meglino, B. M. (1994). The role of dispositional and situational antecedents in prosocial organizational behavior: An examination of the intended beneficiaries of prosocial behavior. *Journal of Applied Psychology*, 79, 836-844.
- Menard, S. (1995). *Applied logistic regression analysis*. (Series: Quantitative applications in the social sciences). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Mihić, Lj., Sokić, J., Samac N. i Ignjatović I. (2014). Srpska adaptacija i validacija Upitnika netolerancije na neizvesnost. *Primenjena psihologija*, 7, 347-370.
- Moorman, R. H. (1991). Relationship between organizational justice and organizational citizenship behaviors: Do fairness perceptions influence employee citizenship? *Journal of Applied Psychology*, 79(6), 845-855.
- Moorman, R. H. i Blakely, G. L. (1995). Individualism-collectivism as an individual difference predictor of organizational citizenship behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 16, 127-142.
- Moorman, R. H., Blakely, G. L. i Niehoff, B. P. (1998). Does perceived organizational support mediate the relationship between procedural justice and organizational citizenship behavior? *Academy of Management Journal*, 41(3), 351-357.
- Morrison, E. (1994). Role definitions and organizational citizenship behaviors: The importance of the employees' perspective. *Academy of Management Journal*, 37, 1543-1567.
- Myers, R. (1990). *Classical and modern regression with applications (2nd ed.)*. Boston, MA: Duxbury.
- Nenkov, G. Y., Morrin, M., Ward, A., Schwartz, B. i Hulland, J. (2008). A short form of the Maximization scale: Factor Structure, reliability and validity studies. *Judgment and Decision Making*, 3(5), 371-388.
- Olkkonen, M. i Lipponen, J. (2006). Relationships between organizational justice, identification with organization and work-unit and group related outcomes. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 100, 202-215.
- Organ, D. W. (1988). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington, MA: Lexington Books.
- Parhizkari, M., Nikbakhsh, R. i Saboonchi, R. (2010). Relationship between understanding organizational justice and organizational citizenship behavior of Teheran physical education teachers. *Research in Sport Science Quarterly*, 1(1), 19-28.
- Penezić, Z., Rak, I. i Slišković, A. (2013). Odgovorno organizacijsko ponašanje: Provjera konstrukta na hrvatskom uzorku. *Društvena istraživanja*, 1, 121,141.

- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B. i Bachrach, D. G. (2000). Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of Management*, 26(3), 513-563.
- Price, J. L. i Mueller C. V. (1986). *Handbook of Organizational Measurement*, Marshfield, MA: Pittman.
- Puffer, S. (1987). Prosocial behavior, noncompliant behavior, and work performance among commission salespeople. *Journal of Applied Psychology*, 72, 199-208.
- Richins, M. L. (2004). The material values scale: Measurement properties and development of a short form. *Journal of Consumer Research*, 31, 209-219.
- Rupp, D. E. i Cropanzano, R. (2002). The mediating effect of social exchange relationships in predicting workplace outcomes from multifoci organizational justice. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 89(1), 925-946.
- Slišković, A., Burić, I. i Knežević, I. (2016). Zadovoljstvo poslom i sagorijevanje na poslu kod učitelja: Važnost podrške ravnatelja i radne motivacije. *Društvena istraživanja*, 25(3), 371-392.
- Smith, G. T., McCarthy, D. M. i Anderson, K. G. (2000). On the sins of short-form development. *Psychological Assessment*, 12, 102-111.
- Smith, C. A., Organ, D. W. i Near, J. P. (1983). Organizational citizenship behavior: Its nature and antecedents. *Journal of Applied Psychology*, 68, 655-663.
- Stanton, J. M., Sinar, E. F., Balzer, W. K. i Smith, P. C. (2002). Issues and strategies for reducing the length of self-report scales. *Personnel Psychology*, 55, 167-194.
- Steiger, J. H. (2007). Understanding the limitations of global fit assesment in structural equation modeling. *Personality and Individual Differences*, 42(5), 893-898.
- Sweeney, P. D. i McFarlin, D. B. (1997). Process and outcome: Gender differences in the assesment of justice. *Journal of Organizational Behavior*, 18(1), 83-98.
- Tata, J. (1999). Grade distribution, grading procedures and students' evaluations of instructors: A justice perspective. *The Journal of Psychology*, 133, 263-271.
- Tepper, B. J. i Taylor, E. C. (2003). Relationships among supervisors' and subordinates' procedural justice perceptions and organizational citizenship behavior. *Academy of Management Journal*, 46(1), 97-105.
- Tyler, T. R. i DeGoey, P. (1995). Collective restraint in social dilemmas: Procedural justice and social support for authorities. *Journal of Personality and Social Psychology*, 69, 482-497.

- Tziner, A., Shultz, T. i Fisher, T. (2008). Justice, leader-member exchange, and job performance: Are there relationships mediated by organizational culture. *Psychological Reports, 103*(2), 516-526.
- Williams, L. J. i Anderson, S. E. (1991). Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors. *Journal of Management, 17*(3), 601-617.
- Yi, Y. i Gong, T. (2008). The effects of customer justice perception and effect on customer citizenship behavior and customer dysfunctional behavior. *Industrial Marketing Management, 37*, 767-783.