

# Uloga emocionalne dobrobiti na studiju u odnosu percepcije (ne)pravednosti s radnom angažiranošću i nepoželjnim organizacijskim ponašanjem

---

Majcen, Jelena

Master's thesis / Diplomski rad

2019

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

Permanent link / Trajna poveznica: <https://um.nsk.hr/um:nbn:hr:111:118121>

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

Download date / Datum preuzimanja: **2024-09-27**



Repository / Repozitorij:

[Repository of University of Zagreb, Centre for Croatian Studies](#)





SVEUČILIŠTE U ZAGREBU  
HRVATSKI STUDIJI  
ODSJEK ZA PSIHOLOGIJU

Jelena Majcen

**Uloga emocionalne dobrobiti na studiju u  
odnosu percepcije (ne)pravednosti s radnom  
angažiranošću i nepoželjnim organizacijskim  
ponašanjem**

DIPLOMSKI RAD

Zagreb, 2019.





SVEUČILIŠTE U ZAGREBU  
HRVATSKI STUDIJI  
ODSJEK ZA PSIHOLOGIJU

Jelena Majcen

**Uloga emocionalne dobrobiti na studiju u  
odnosu percepcije (ne)pravednosti s radnom  
angažiranošću i nepoželjnim organizacijskim  
ponašanjem**

DIPLOMSKI RAD

Mentor: doc.dr.sc. Maša Tonković Grabovac

Sumentor: Iva Černja Rajter, mag. educ. psych.

Zagreb, 2019

## Uloga emocionalne dobrobiti na studiju u odnosu percepcije (ne)pravednosti s radnom angažiranošću i nepoželjnim organizacijskim ponašanjem

### Sažetak

Percepcija (ne)pravednosti privukla je značajni istraživački interes u raznim sferama društvenih znanosti, a osobito u području organizacijske psihologije. Ipak, u manjoj je mjeri proučavana u akademskom okruženju. Upravo je stoga cilj ovog istraživanja bio produbiti spoznaje o važnosti percepcije (ne)pravednosti na studiju ispitujući njenu povezanost s akademskom angažiranošću i nepoželjnim organizacijskim ponašanjem te razmatrajući emocije kao potencijalni medijator tih odnosa. Ukupno 426 studenata Sveučilišta u Zagrebu ispunilo je *online* upitnik koji je sadržavao Upitnik pravednosti profesora i kolega, Upitnik emocionalne dobrobiti na studiju, Upitnik radne angažiranosti studenata te Upitnik nepoželjnog organizacijskog ponašanja za studentsku populaciju. Analizom prikupljenih podataka, utvrđena je pozitivna povezanost dimenzija percepcije pravednosti s radnom angažiranošću te je zaključeno kako one imaju drugačiji obrazac povezanosti s mjerama nepoželjnog organizacijskog ponašanja. Naime, samo je interpersonalna pravednost kolega bila u značajnoj negativnoj povezanosti s interpersonalnom devijantnošću, dok su percepcije proceduralna i interpersonalna pravednost profesora značajno negativno korelirale s organizacijskom devijantnošću. Ugodne emocije pokazale su jedinstveni doprinos u objašnjenju varijance radne angažiranosti povrh dimenzija percipirane pravednosti te su se pokazale kao medijator njihova odnosa s radnom angažiranošću. Suprotno od očekivanog, ni ugodne ni neugodne emocije nisu značajno predvidjele mjere nepoželjnog organizacijskog ponašanja povrh dimenzija pravednosti. Prezentirani podaci potvrđuju važnost pravednog tretmana na studiju te pružaju smjernice za oblikovanje akademskog okruženja koje će kod studenata poticati ugodne emocije te radnu angažiranost.

**Ključne riječi:** percepcija (ne)pravednosti, emocionalna dobrobit na studiju, radna angažiranost, nepoželjno organizacijsko ponašanje

## The role of Academic Affective Well-Being in the Relationship between Perception of (In)Justice, Work Engagement and Counterproductive Work Behavior

### **Abstract**

Perception of (in)justice has reached significant scientific interest in diverse areas of social sciences; especially in the field of organizational psychology. However, it has not been widely studied in the academic environment. Therefore, the aim of this research was to provide a better understanding of justice perception in institutional context by examining its connection to work engagement and counterproductive organizational behavior, and by viewing emotions as potential mediators of those relationships. In total 426 students of the University of Zagreb filled in an online questionnaire which included Teachers' and Peers' Fairness Scale, Affective Well-Being Scale for Students, Work Engagement Scale, and Counterproductive Work Behavior Questionnaire for Student Population. Data analysis revealed a significant and positive relationship between four dimensions of justice perception and work engagement and indicated that measures of counterproductive work behavior have a different pattern of connections with justice perceptions. Namely, only interactional justice of colleagues was significantly and negatively connected to interpersonal deviance, while procedural and interpersonal fairness of teachers were significantly and negatively related to organizational deviance. Also, positive emotions explained the significant variance of work engagement above the dimension of justice and mediated their relationships with work engagement. Contrary to the expected, positive and negative emotions did not show unique contribution in predicting dimension of counterproductive work behavior above fairness. Presented results confirmed the relevance of justice perceptions in the academic environment and provided guidelines for developing the context which could foster pleasant emotions and greater students' engagement.

**Key words:** perception of (in)justice, affective well-being of students, work engagement, counterproductive work behavior in student population

## Sadržaj

<b>Uvod</b> .....	2
<i>Percepcija (ne)pravednosti – konceptualizacija konstrukta u organizacijskom kontekstu</i> .....	2
<i>Percepcija (ne)pravednosti – konceptualizacija konstrukta u akademskom kontekstu</i> .....	4
<i>Dominantne paradigme u istraživanjima percepcije (ne)pravednosti</i> .....	5
<i>Radna angažiranost</i> .....	7
<i>Nepoželjno organizacijsko ponašanje</i> .....	8
<i>Afektivna dobrobit u radnom i akademskom okruženju</i> .....	9
<i>Integrativni model organizacijske (ne)pravednosti</i> .....	11
<b>Ciljevi i problemi istraživanja</b> .....	13
<b>Metoda</b> .....	14
<i>Sudionici</i> .....	14
<i>Instrumenti</i> .....	14
<i>Upitnik pravednosti profesora i kolega</i> .....	15
<i>Upitnik afektivne dobrobiti</i> .....	15
<i>Upitnik radne angažiranosti studenata</i> .....	16
<i>Upitnik nepoželjno organizacijskog ponašanja na studiju</i> .....	16
<i>Postupak</i> .....	17
<b>Rezultati</b> .....	18
<i>Deskriptivni podaci</i> .....	18
<i>Predviđanje nepoželjnog organizacijskog ponašanja i radne angažiranosti na temelju dimenzija pravednosti i emocija koje studenti osjećaju zbog studija</i> .....	19
<i>Medijacijska uloga ugodnih emocija u odnosu percepcija pravednosti s radnom angažiranošću</i> .....	22
<b>Rasprava</b> .....	24
<i>Metodološka ograničenja i smjernice za buduća istraživanja</i> .....	29
<i>Doprinos i praktične implikacije istraživanja</i> .....	31
<b>Zaključak</b> .....	33
<b>Literatura</b> .....	34

## Uvod

### *Percepcija (ne)pravednosti – konceptualizacija konstrukta u organizacijskom kontekstu*

Prirodna je pojava da ljudi žele biti pravedno tretirani u svim životnim domenama (Kit, 2017), odnosno, socijalnim interakcijama koje su vođene implicitnim ili eksplicitnim pravilima (Wendorf i Alexander, 2005). Stoga nije iznenađujuće što je tema percepcije (ne)pravednosti privukla značajan istraživački interes u raznim sferama društvenih znanosti, a osobito u području organizacijske psihologije (Colquitt, Scott, Rodell, Long, Zapata, Conlon, i Wesson, 2013).

60-ih godina prošlog stoljeća, istraživači su se primarno usmjerili na *distributivnu pravednost* (Greenberg, 1987); vrstu pravednosti koja se odnosi na percepciju pravedne raspodjele ishoda (Robbins i Judge, 2013). Takva konceptualizacija percepcije pravednosti temeljila se na *Adamsovoj teoriji pravednosti* (Adams, 1965) čije su postavke formulirane u skladu s *Modelom socijalne razmjene* (Blau, 1964). Naime, prema ovoj teoriji, pojedinci donose zaključke o pravednosti ishoda oslanjajući se na usporedbu omjera vlastitih ulaganja i dobitaka s omjerom ulaganja i dobitaka drugih ljudi. Ukoliko ti omjeri nisu u ravnoteži, ishod će biti percipiran kao nepravedan i to neovisno ima li osoba povoljniji ili nepovoljniji ishod u odnosu na referentnu skupinu (Adams, 1965). Pri tome, uz pravilnu raspodjelu ishoda u odnosu na druge, standardi za procjenu distributivne pravednosti mogu obuhvaćati i vlastita očekivanja, potrebe, socijalne norme, itd. (Chory-Assad, 2002). Iako navedeni kriteriji djeluju objektivno, istraživanja (npr. Ross i Sicoly, 1979; prema Tyler i Blader, 2003) su pokazala da su procjene koje ljudi donose o vlastitim ishodima uglavnom vrlo pristrane te da se teorijama i modelima distributivne pravednosti ne mogu u potpunosti objasniti različite reakcije i ishodi percipirane (ne)pravednosti (Cohen-Charash i Spector, 2001).

Upravo se stoga 70-ih godina afirmira važnost *proceduralne pravednosti* (Greenberg, 1987), odnosno pravednosti procedura koje su korištene za donošenje odluka o ishodu (Robbins i Judge, 2013). Njihova relevantnost primarno je otkrivena od strane Thibauta i Walkera (1975, prema Greenberg, 1990) u sudskom kontekstu, a potom istraživana i u organizacijskom (Leventhal, 1980). Sukladno Leventhalovoj (1980) konceptualizaciji, postoji šest determinanti proceduralne pravednosti: dosljednost, točnost, nepristranost, reprezentativnost, etičnost i mogućnost



ispravljanja pogreške. Drugim riječima, to znači da će se procedure donošenja odluka percipirati pravednima ukoliko su konzistentne u vremenu, jednake za sve zaposlenike, temeljene na ispravnim informacijama, neovisne o osobnim interesima donositelja odluka, reprezentativne, sukladne fundamentalnim etičkim i moralnim vrijednostima pojedinca te podložne promjeni u slučaju percipirane nepravednosti, što se u globalu pokazalo relevantnijim od procjene pravednosti ishoda (npr. Alexander i Ruderman, 1987; Tyler i Caine, 1981; prema Tyler i Blader, 2003). Naime, ovakva konceptualizacija percepcije (ne)pravednosti naglašava određenu mogućnost kontrole nad procesom donošenja odluka te ulaganje žalbe i iznošenja vlastitog mišljenja prilikom uočavanja nepravednih procedura.

U tom se pogledu djelomično nadzire interakcijski aspekt provođenja procedura, koji Bies i Moag (1986) razrađuju i proširuju konceptom *interakcijske pravednosti*. Ona je definirana kao kvaliteta interpersonalnih odnosa prilikom implementacije i provođenja pravila i procedura (Bies i Moag, 1986) te stoga predstavlja stupanj u kojem zaposlenik osjeća da ga se tretira s poštovanjem i dostojanstvom (Robbins i Judge, 2013). Greenberg (1993) razdvaja interakcijsku pravednost na informacijsku i interpersonalnu, pri čemu se prva odnosi na jasno objašnjavanje procedura i ishoda, dok potonja ukazuje na odnos autoriteta prema zaposlenicima prilikom provedbe procedura.

Prethodno opisano multidimenzionalno shvaćanje pravednosti potvrđeno je u više meta-analiza (Cohen-Charash i Spector, 2001; Colquitt, 2008; Colquitt i sur., 2013), pri čemu se razlika između interpersonalne i informacijske pravednosti pokazala vrlo suptilna (Colquitt, 2001). Također, korelacije između proceduralne i interakcijske pravednosti umjereno su visoke (Cohen-Charash i Spector, 2001), no njihovo je razdvajanje opravdano različitim obrascima povezanosti s drugim varijablama. Tako je proceduralna pravednost pokazala više korelacije s radnim učinkom (Cohen-Charash i Spector, 2001) i organizacijskom odanošću (Colquitt i sur., 2013) u odnosu na ostale dimenzije pravednosti, dok su proceduralna i distributivna pravednost podjednako povezane s poželjnim organizacijskim ponašanjem (Cohen-Charash i Spector, 2001).

Osim empirijski opravdanog razlikovanja triju vrsta pravednosti, teorijska razmatranja (npr. Cropanzano i Byrne, 2000; Cropanzano, Byrne, Bobocel i Rupp, 2001) na prijelazu u 20. stoljeće usmjerila su se i na važnost izvora pravednosti. Naime, Cropanzano i sur. (2001) su istaknuli kako su reakcije percipirane (ne)pravednosti usmjerene na izvor koji se smatra odgovornim za takav tretman, što je kasnije teoretizirano i u *Modelu sličnosti izvora i mete* (Lavelle, Rupp i Brockner, J.,

2007). Tako će percipirane pravedne raspodjele resursa, procedure i pravila na razini cjelokupne organizacije poticati poželjno organizacijsko ponašanje i snažniji osjećaj organizacijske odanosti (Malatesta i Byrne, 1997, prema Cropanzano i sur., 2001), dok će pravedni tretman i interakcija od strane nadređenog potaknuti poželjna ponašanja u odnosu s njime (Cropanzano i sur., 2001). Ipak, ta dva izvora pravednosti u međusobnoj su korelaciji s obzirom da se nadređeni smatraju predstavnicima organizacije, pa se stoga i njihovi postupci u određenoj mjeri mogu preslikati na cjelokupni odnos prema instituciji unutar koje pojedinac djeluje (Cropanzano i sur., 2001). No osim nadređenih i cjelokupne organizacije, Cropanzano, Li i Benson (2011) u novije vrijeme afirmiraju važnost pravednih interpersonalnih odnosa unutar grupe s obzirom da su se pokazali relevantnima za timske procese te posredno radni učinak i poželjno organizacijsko ponašanje (Li, Cropanzano i Bagger, 2013).

### *Percepcija (ne)pravednosti – konceptualizacija konstrukta u akademskom kontekstu*

Osim u radnom kontekstu, opravdano je zaključiti da je pravedan tretman važan i u akademskom okruženju (Horan, Chory i Goodboy, 2010). Kao i u organizacijama, pravila i procedure prisutne su i na studiju te oblikovane, kako od strane institucije, tako i od strane profesora. Studenti, kao i sami zaposlenici, izvršavaju različite strukturirane i specifične aktivnosti (Salanova, Schaufeli, Martínez, i Bresó, 2010) determinirane od strane autoriteta (profesora), pri čemu nerijetko surađuju s kolegama (drugim studentima) kako bi postigli željeni cilj (Kit, 2017).

Razmatrajući koncept *distributivne pravednosti* na studiju, jasno je da se ocjene nameću kao najistaknutiji ishod (Horan i sur., 2010) kojem studenti pridodaju veliku važnost (Chory, Horan i Houser, 2017). Stoga se njihova procjena distributivne pravednosti često zasniva na očekivanjima o ocjenama koje dobivaju u odnosu na druge studente (Chory-Assad i Paulsel, 2004a). Naime, ukoliko student smatra da je uložio značajno više truda u izvršavanje određenog akademskog zadatka, a pritom dobio nižu ocjenu od kolege čija je razina ulaganja mnogo manja, javit će se percepcija nepravednosti.

Ipak, u akademskoj okolini, kao i u onoj organizacijskoj, nešto veći značaj pridaje se *proceduralnoj pravednosti* (Horan i sur., 2010; Chory, Horan, Carton i Houser, 2014). Ona se u najvećoj mjeri ogleda u oblikovanju kriterija za ishod na pojedinom kolegiju. Tako prije početka

akademske godine, studenti očekuju da će od profesora dobiti determinirana pravila o obavezama koje imaju na kolegiju, način na koji će se one bodovati, odnosno, ponderirati u cjelokupnu ocjenu. Pri tome je uloga profesora i determinirati metode koje će koristiti pri provedbi nastave, odrediti rokove za pojedine aktivnosti, rasporediti rokove provjera znanja i sl. (Chory, 2007; Chory-Assad i Paulsel, 2004a; Horan i sur. 2010).

U konačnici, bitan je i odnos profesora prema studentima (Chory-Assad, 2002; Chory-Assad i Paulsel, 2004b), tj. način na koji profesori tretiraju svoje studenta, kako im prenose informacije te kakvu interakciju njeguju s njima. Ukoliko je taj obrazac odnosa neadekvatan, uključuje nepristojnu komunikaciju, izdvajanje, optuživanje (Horan i sur. 2010) i izostanak međusobnog dijeljenja ideja i mišljenja (Chory, i sur. 2017), javlja se percepcija *interakcijske nepravednosti*. Ona se može javiti i u odnosu s kolegama tj. drugim studentima (Cropanzano i sur., 2011; Zaluški, 2016; Kit, 2017) s obzirom da akademski kontekst nudi brojne prilike za međusobnu interakciju i suradnju pri izvršavanju brojnih zadataka.

### *Dominantne paradigme u istraživanjima percepcije (ne)pravednosti*

*Teorija socijalne razmjene* (Blau, 1964; Cropanzano i Rupp, 2008) često je korištena kao početna točka u proučavanju uloge pravednog tretmana u organizacijskom okruženju (Colquitt i sur., 2013). Ona se može shvatiti kao multidisciplinarna paradigma koja ukazuje da je interpersonalna razmjena raznovrsnih resursa određena pravilima čije poštivanje gradi kvalitetne i dugoročne odnose (Cologuitt i sur., 2013). Drugim riječima, ukoliko zaposlenici osjećaju da su pravedno tretirani od strane cjelokupne organizacije i nadređenog, osjećat će potrebu da svojim ponašanjem pozitivno odgovore na takve uvjete. Dakle, pravednost se može shvatiti kao simbolički resurs koji potiče socijalnu razmjenu između zaposlenika i radne okoline u kojoj djeluju (Cropanzano i Rupp, 2008), pri čemu se njena kvaliteta može izraziti povjerenjem u organizaciju, odanošću organizaciji, percipiranom potporom od strane organizacije te kvalitetom odnosa između nadređenog i zaposlenika (Colquitt i sur., 2013). U literaturi se kao pozitivni ishodi percepcije organizacijske pravednosti često spominju odgovorno organizacijsko ponašanje (Choen-Charash i Spector, 2001; Colquitt i sur., 2013) i bolji radni učinak (Choen-Charash i Spector, 2001; Colquitt i sur., 2013), a posebno je zanimljivo što su istraživači pravednost počeli povezivati i s visokim

stupnjem motivacije (Chory-Assad, 2002) te radnom angažiranošću, kako na uzorku zaposlenika (Saks, 2006; Li, 2012; Agarwal, 2014; Özer, Uğurluoğlu, i Saygili, 2017), tako i na uzorku studenata (Zaluški, 2016; Kit, 2017). S druge strane, nepravedan tretman povezuje se s većom sklonošću za iskazivanjem nepoželjnih organizacijskih ponašanja zaposlenika (Fox, Spector i Miles, 2001; Cohen-Charash i Spector, 2001; Colquitt i sur., 2013) te negativnih reakcija studenata (Chorry-Assad, 2002, Chorry-Assad i Pauslsel, 2004a, Chory-Assad i Palusel, 2004b, Horan i sur., 2010; Chory i sur., 2017).

Iako se paradigma socijalne razmjene uklapa u istraživanja percepcije (ne)pravednosti, objašnjenja koja nudi poglavito su kognitivna i usmjerena na definiciju radnih odnosa i procjenu poštivanja pravila reciprociteta (Colquitt i sur., 2013). Uzimajući u obzir podatak da percepcija (ne)pravednosti pobuđuje emocionalne reakcije zaposlenika (Adams, 1965; Fox i sur., 2001; Spector i Fox, 2002; Spector i Fox, 2005), jasno je da bi teorijska objašnjenja temeljena na afektu pružala ravnotežu i nadopunu prethodnoj paradigmi (Colquitt i sur., 2013).

Jedni od prvih autora koji su potakli značajniju integraciju afekta i percepcije (ne)pravednosti bili su Weiss, Suckow i Cropanzano (1999). Pri tome su se oslonili na *Teoriju afektivnih događaja* (Weiss i Cropanzano, 1996, prema Weiss i sur., 1999) i *Kognitivno-emocionalno-racionalnu teoriju* (Lazarus, 1991) koje ukazuju da događaji u našoj okolini potiču dva odvojena procesa procjene. Tijekom primarnog, pojedinci procjenjuju je li događaj kojem su izloženi štetan ili pogoduje ostvarenju njihova cilja što potom određuje ton emocija. Tijekom sekundarnog procesa prosuđuju kontekst događaja te mu pridodaju razne atribucije što potiče javljanje specifičnih emocija. Stoga je jasno da se percepcija nepravednog tretmana može smatrati kao prijetnja ostvarenju željenih ciljeva u radnom kontekstu, što budi neugodne emocije (Weiss i sur., 1999; Barclay, Skarlicki i Pugh, 2005; Rupp i Spencer, 2006; Colquitt i sur., 2013), dok pravedni tretman podrazumijeva poželjne uvjete u radnoj okolini koji pogoduju ugodnim emocijama. Također, u *Modelu stresor-emocija*, Spector i Fox (2005), prepoznaju organizacijsku nepravednost kao radni stresor koji intenzivira neugodne emocije i vodi negativnim organizacijskim ishodima. Sagledavajući pak značaj emocija u akademskom okruženju, Chory i sur. (2014) se pri razmatranju odgovora na nepravedni tretman oslanja na Mottetovu, Frymierovu i Bebbeovu (2006) *Teoriju emocionalnih reakcija* ističući kako komunikacijski obrazac profesora može kod studenata pobuditi emocije različite ugođe, stupnja aktivacije i dominacije koje potom

vode ka ponašajnim reakcijama. Tako će, na primjer, ugodan pristup studentima rezultirati komplementarnim emocijama koje pogoduju motivaciji za učenje (Chory i sur., 2017).

### *Radna angažiranost*

Radna angažiranost je konstrukt koji je posljednja dva desetljeća privukao značajnu istraživačku pažnju, što se svakako može pripisati promjeni tematskog fokusa unutar psihološkog područja (Seligman i Csikszentmihalyi, 2000). Drugim riječima, istraživači su se sve više počeli odmicati od proučavanja psiholoških problema i poteškoća te okretati temama pozitivne psihologije. Tako je u organizacijskom okruženju najveći stupanj pažnje posvećen faktorima koji podupiru optimalno funkcioniranje te motivacijskim stanjima koja zaposlenicima omogućuju ispunjavanje vlastitih potencijala te postizanje željenih rezultata u radu.

Tako se i radna angažiranost definira kao pozitivno i ispunjujuće motivacijsko stanje koje je vezano uz posao te okarakterizirano energičnošću, predanošću i zadubljenošću (Schaufeli, Salanova, Gonzales-Romá i Bakker, 2002). Pri tome energičnost podrazumijeva visoku razinu energije i mentalne fleksibilnosti tijekom rada te ustrajnost unatoč poteškoćama, predanost se odnosi na snažni angažman tijekom rada i prisutnost osjećaja važnosti, entuzijazma i inspiracije, dok se zadubljenost definira kao potpuna koncentracija zbog uključenosti u posao tijekom koje osoba ima dojam da vrijeme brzo prolazi te joj se teško odvojiti od rada (Schaufeli i sur., 2002).

Učestalo iskustvo takvih kognitivno-afektivnih doživljaja, čini zaposlenike proaktivnima, orijentiranim na ciljeve te otvorenima ka dodatnom ulaganju u posao (Bakker i Demerouti, 2008a). Angažirani zaposlenici su i predani poslu, osjećaju snažnu organizacijsku odanost (Schaufeli i Bakker, 2004), vjeruju u svoju učinkovitost (Schaufeli, Taris, Le Blanc, Petters, Bakker i De Jonge, 2001; Bakker, Girveld i Van Rijswijk, 2006, prema Bakker i Demerouti, 2008b), postižu željene radne rezultate (Bakker, Demerouti and Verbeke, 2004; Schaufeli, Taris i Van Rhenen, 2008) te je njihovo organizacijsko ponašanje odgovorno (Babcock-Roberson i Strickland, 2010) i usmjereno na dobrobit organizacije u cjelini (Harter, Schmidt i Hayes, 2002). I istraživanja u akademskom okruženju podupiru važnost radne angažiranosti studenata ukazujući da je ona u pozitivnoj povezanosti sa samoučinkovitošću (Bresó, Schaufeli i Salanova, 2011) produktivnošću

i akademskim rezultatima (Schaufeli, Martinez, Pinto, Salanova i Bakker, 2002; Salanova, Llorens, Cifre, Martínez i Schaufeli, 2003).

S obzirom da energičnost, zadubljenost i predanost radu pogoduju nizu pozitivnih ishoda na individualnoj i organizacijskoj razini, od velike je vrijednosti identifikacija faktora koji podupiru njihovu perzistentnost. Tako su Bakker i Demerouti (2008b), sumirajući rezultate prethodnih istraživanja te integrirajući *Model radnih zahtjeva i resursa* (Bakker i Demerouti, 2008a) u kontekst radne angažiranosti, zaključili kako individualni i radni resursi podupiru to pozitivno psihološko stanje. Prvo spomenuti se odnose na optimizam, samoefikasnost i samopoštovanje (Bakker i Demerouti, 2008a), dok drugi, sukladno *Modelu karakteristika posla* (Hackman i Oldham, 1974), obuhvaćaju autonomiju u radu, prisustvo povratnih informacija te socijalnu podršku nadređenih i kolega. Na tragu potonjeg, važno je ponoviti da istraživači (Maslach, Schaufeli, Leiter, 2001; Tyler i Blader, 2003; Schaufeli i van Rhenen, 2006) poseban naglasak pri razmatranju radne angažiranosti stavljaju na kvalitetu odnosa te karakteristike radnog i akademskog okruženja.

### *Nepoželjno organizacijsko ponašanje*

Uz povećan fokus pažnje na motivacijska stanja koja pogoduju radnom učinku, istraživači se tradicionalno okreću i istraživanju ponašanja koja imaju negativnu očekivanu vrijednost za organizaciju. Njih nazivamo nepoželjnim organizacijskim ponašanjima te definiramo kao namjerne postupke koji nisu u skladu s organizacijskim normama te predstavljaju prijetnju dobrobiti organizacije, njenim članovima ili oboje (Robinson i Bennett, 1995, str. 556.).

Na općoj razini njihova zastupljenost nije velika (Tomšić, Jerneić i Tonković Grabovac, 2014), no ipak se većina zaposlenika barem jednom upustila u neki oblik nepoželjnog ponašanja (Bennett i Robinson, 2000), najčešće lakšeg oblika (Spector, Fox, Penney, Bruursema, Goh i Kessler, 2006). Ipak, uz postupke kao što su neopravdani izostanci s posla, nesuradljivost i zabušavanje u radu, zaposlenici se mogu angažirati i u ponašanja koja obuhvaćaju krađu, uništavanje imovine, ali i verbalno i fizičko nasilje (Penney i Spector, 2005).

Osim po težini, nepoželjna organizacijska ponašanja moguće je razlikovati prema sadržaju, učestalost i drugim karakteristikama (Tomšić i sur., 2014), no Robinson i Bennett (1995) su zaključile da je ključno prema kome su usmjerena. Tako prema njihovoj klasifikaciji razlikujemo

organizacijsku i interpersonalnu devijantnost, pri čemu je potonja usmjerena prema kolegama, nadređenima ili pak klijentima, a obuhvaća fizičke napade, verbalno, seksualno zlostavljanje i sl., dok se prvo spomenuta odnosi na nepoželjna ponašanja prema tvrtki kao što su zloupotreba resursa, krađa i sabotaza. Zbog osjetljivosti mjerenja takvih ponašanja na uzorku zaposlenika, istraživači se često usmjeravaju na studente kao alternativni izvor informacija (Tomšić i sur., 2014), s obzirom da i oni iskazuju organizacijsku i interpersonalnu devijantnost. Tako ona u akademskom okruženju obuhvaćaju ponašanja kao što su neopravdani izostanci s nastave, kašnjenja pri predaji seminara, uništavanje tuđih stvari, zbijanje šala o privatnom životu kolega i slično (Tomšić i sur., 2014).

Takva nepoželjna ponašanja često se pripisuju situacijskim varijablama (Martinko, Gundlach i Douglas, 2002), tj. nepovoljnim odnosima i uvjetima (Kelloway, Francis, Prosser i Cameron, 2010; Le Roy, Bastounis i Minibas-Poussard, 2012; Horan i sur., 2010; Chory i sur., 2017, Prša, 2018) te pojavi neugodnih emocija i radnog stresa (Spector i Fox, 2005; Penney i Spector, 2005; Yang i Diefendorff, 2009). Očekivano donose značajne financijske troškove (Vardi i Weitz, 2004, prema Tomšić i sur., 2014), pad u produktivnosti (Baron i Neuman, 1996), povećane stope fluktuacije (LeBlanc i Kelloway, 2002), a negativno su povezana i s radnim zadovoljstvom (Dalal, 2005; Bowling, 2010), poželjnim organizacijskim ponašanjem te organizacijskom odanošću (Dalal, 2005).

### *Afektivna dobrobit u radnom i akademskom okruženju*

Kao što je jasno iz poglavlja o paradigama, zbivanja u akademskom i radnom okruženju svakodnevno iniciraju pojavu širokog raspona emocija. One se nalaze u središtu ljudskih iskustava (Oatley i Jenkins, 2003), predstavljaju ključne pokretače našeg djelovanja (Lazarus, 1991) te imaju značajnu ulogu u našim mislima (Chuang, 2007). Iako vrlo često zanemarivane (Ashkanasy i Dorris, 2017), u današnjim se organizacijama sve više ističe važnost afektivne dobrobiti zaposlenika koja podrazumijeva da je učestalost ugodnih emocija iniciranih od strane objekata i situacija u radnoj okolini mnogo veća od frekventnosti onih neugodnih (Van Katwyk, Fox, Spector i Kelloway, 2000).

To je razumljivo s obzirom na povoljne efekte ugodnih emocija koje Fredrickson (1998; 2001; 2004) ističe u svojoj empirijski potkrijepljenoj *Teoriji širenja i izgradnje*. Tako dio o širenju

ukazuje kako ugodne emocije pogoduju aktivaciji kognitivnih kapaciteta te šire pojedinčev opseg pažnje i akcija (Fredrickson i Branigan, 2005). Ukoliko se osoba osjećaju ugodno u svojoj radnoj/akademskoj okolini, bit će spremnija uložiti dodatni angažman u rad (Ouweneel, Le Blanc i Schaufeli, 2011; Ouwenell, Le Blanc, Schaufeli i van Wijhe, 2012), rado će prihvaćati nove izazove, osjećati snažnu identifikaciju s pripadajućom ulogom (Agarwal, 2014) te graditi osobne resurse poput nade (Ouwenell i sur., 2012) i optimizma (Ouweneel i sur., 2011). Ukratko, prema *Teoriji proširenja i izgradnje* (Fredrickson, 1998; Fredrickson 2001; Fredrickson 2004) ugodne emocije potiču aktivan pristup radu te omogućuju pojedincu da se osobno i profesionalno razvija.

S druge strane, neugodne emocije javljaju se kao rezultat nepovoljnih situacija u akademskoj i radnoj okolini (Van Katwyk i sur., 2000; Schaufeli i van Rhenen, 2006; Horan i sur., 2010; Chory i sur., 2014) te se najčešće spominju u kontekstu pojave radnog stresa (Brief i Weiss, 2002; Spector i Fox, 2005). Naime, osobe koje su dugotrajno izložene nepovoljnim uvjetima izražavaju nepoželjne tjelesne, ponašajne, ali i psihološke reakcije (Jex i Beehr, 1991, prema Spector, 2008), pri čemu Spector i Goh (2001) smatraju da im prethodi pojava neugodnih emocija poput ljutnje, tjeskobe, umora i depresivnosti. Zauzimajući tako centralnu ulogu u neugodnim radnim iskustvima, utvrđeno je da one remete optimalno funkcioniranje te vode ka negativnim ishodima (Spector i Fox, 2005; Schaufeli i van Rhenen, 2006).

Na temelju rečenog, jasno je da emocije predstavljaju važan faktor kako u akademskoj, tako i u radnoj okolini. Doživljavanje i ugodnih i neugodnih emocija događa se na dnevnoj razini, potaknuto je zbivanjima i interakcijama kojima su studenti i zaposlenici izloženi te popraćeno različitim poželjnim i nepoželjnim ishodima (Spector i Fox, 2005; Schaufeli i van Rhenen, 2006, Chory i sur., 2017).



## *Integrativni model organizacijske (ne)pravednosti*

Vođeni teorijskim razmatranjima, istraživači su nastojali integrirati znanja o opisanim psihološkim konstruktima te su se usmjerili na proučavanje njihove dinamike, najčešće u radnom kontekstu.

Tako su ranija istraživanja, uglavnom temeljena na *Teoriji socijalne razmjene* (Blau, 1964; Cropanzano i Rupp, 2008), ukazala kako pravedan tretman pogoduje osjećaju sigurnosti, stvara određeni stupanj psihološke sigurnosti (Agarwal, 2014) te osnažuje poruku da su zaposlenici važni članovi organizacije u kojoj djeluju (Li, 2012). Kada zaposlenici percipiraju visoki stupanj pravednosti u radnoj okolini, u njima se stvara osjećaj obaveze da također pravedno odgovore na te uvjete (Cropanzano i Rupp, 2008), pri čemu je jedna od mogućih reakcija povećan angažman u ulozi koju obnašaju (Malsch i sur., 2001; Cropanzano i Mitchell, 2005; Saks, 2006; Li, 2012; Agarwal, 2014; Özer i sur., 2017). Pri tome Li (2012) ukazuje da je taj odnos djelomično moguće objasniti identifikacijom s organizacijom, Inoue i sur. (2010) pronalaze da je efekt proceduralne i interpersonalne pravednosti na radnu angažiranost ostvaren preko percipirane podrške u radu, dok Agarwal (2014) spominje ulogu povjerenja u nadređenu osobu, a Biswas, Varma i Ramaswamy (2013) značaj psihološkog ugovora. Ipak, uzimajući u obzir da percepcija pravednosti vodi ka smanjenju neugodnih emocija (Agrawal, 2014), moguće je pretpostaviti da pogoduje javljanju onih ugodnih, koje kao ključni faktor u motivacijskom procesu, povećavaju stupanj radnog angažmana (Schaufeli i van Rhenen, 2006).

S druge strane, nepovoljni radni uvjeti, kao što je organizacijska nepravednost, pobuđuju neugodne emocije koje vode ka nepoželjnim organizacijskim ponašanjima (Fox i sur., 2001; Spector i Fox, 2002; Spector i Fox, 2005; Yang i Diefendorff, 2009; Colquitt i sur., 2013). Slično se događa u akademskom kontekstu gdje se najintenzivnije emocionalne reakcije javljaju pri percepciji interakcijske nepravednosti (Chory i sur., 2014), a u najvećoj mjeri obuhvaćaju emocije umjerene do visoke razine aktivacije (Chory i sur., 2014) poput ljutnje, povrijeđenosti i frustracije (Horan i sur., 2010; Chory i sur., 2012; Chory i sur., 2017). Pri tome bihevioralne reakcije mogu varirati od onih prihvatljivih do antisocijalnih kao što su hostilnost i agresivnost (Chory-Assad, 2002; Chory-Assad i Paulsel, 2004a; Chory-Assad i Paulsel, 2004b; Horan i sur. 2010; Chory i sur., 2017) čija pojavnost ipak nije toliko česta (Horan i sur., 2010). Naime, studenti se u najvećoj

mjeri angažiraju u iskazivanje indirektno agresivnosti (Chory-Assad i Paulsel, 2004a; Chory-Assad i Paulsel, 2004b) te Chory i sur. (2017) navode da su ponašajne reakcije pri percepciji nepravедnosti ključne za nošenje s neugodnim emocijama, a tek sekundarno usmjerene na promjenu postojeće situacije.

Znajući kako je *Teorija socijalne razmjene* dominantna paradigma pri proučavanju ishoda pravednog tretmana (Colquitt i sur., 2013) te da istraživači, prema našim saznanjima, nisu proučavali posredujuću ulogu ugodnih emocija u odnosu percepcije pravednosti i radne angažiranosti u akademskom kontekstu, a jedino su Chory i sur. (2017) razmatrali neugodne emocije kao poveznicu između percepcije nepravедnosti i negativnih ponašanja studenata, svrha ovog istraživanja jest produbiti saznanja o odnosu opisanih konstrukta te pružiti smjernice budućim istraživanjima percepcije pravednosti.

## Ciljevi i problemi istraživanja

Osnovni cilj istraživanja bi je ispitati odnos četiriju dimenzija pravednosti s radnom angažiranošću i nepoželjnim organizacijskim ponašanjem te provjeriti može li se odnos percepcije pravednosti objasniti putem ugodnih i neugodnih emocija koje studenti osjećaju zbog studija. Na temelju dosadašnjih teorijskih i empirijskih spoznaja, postavljeni su sljedeći istraživački problemi:

1. Ispitati povezanost percepcija distributivne, proceduralne i interakcijske pravednosti profesora te interakcijske pravednosti kolega s radnom angažiranošću te organizacijskom i interpersonalnom devijantnošću.

*Hipoteza 1: Percepcije distributivne, proceduralne i interakcijske pravednost profesora te interakcijske pravednosti kolega bit će pozitivno povezane s radnom angažiranošću studenata.*

*Hipoteza 2: Percepcije distributivne, proceduralne i interakcijske pravednosti profesora te interakcijske pravednosti kolega bit će negativno povezane s organizacijskom i interpersonalnom devijantnošću.*

2. Ispitati posredujuću ulogu ugodnih i neugodnih emocija u odnosu dimenzija percepcije pravednosti s radnom angažiranošću te organizacijskom i interpersonalnom devijantnošću.

*Hipoteza 3: Ugodne i neugodne emocije imat će jedinstveni doprinos u objašnjenju radne angažiranost te organizacijske i interpersonalne devijantnosti povrh dimenzija percepcije pravednosti.*

*Hipoteza 4: Ugodne i neugodne emocije imat će posredujuću ulogu u odnosu dimenzija percepcije pravednosti s radnom angažiranošću te organizacijskom i interpersonalnom devijantnošću.*

## Metoda

### *Sudionici*

U istraživanju je sudjelovalo 426 sudionika od kojih je 321 bilo ženskog te 105 muškog spola. Dob sudionika kretala se u rasponu od 19 do 36 godina, pri čemu je prosječna vrijednost iznosila  $M=22,04$  godine uz  $sd=2,25$  godine. Najviše sudionika studiralo je na Hrvatskim studijima te Arhitektonskom fakultetu ( $N=63$ ). S obzirom na godinu studija, najveći broj sudionika pohađao je drugu ( $N=104$ ) i treću ( $N=92$ ) godinu preddiplomskog studija.

Tablica 1. *Prikaz prvih deset studija s najvećom brojnošću sudionika*

<b>Naziv studija</b>	<b>N</b>	<b>%</b>
Hrvatski studiji	64	15,0
Arhitektonski fakultet	63	14,8
Medicinski fakultet	35	8,2
Filozofski fakultet	33	7,7
Ekonomski fakultet	29	6,8
Prirodoslovno-matematički fakultet	27	6,3
Učiteljski fakultet	21	4,9
Fakultet strojarstva i brodogradnje	20	4,7
Fakultet političkih znanosti	11	2,6
Pravni fakultet	10	2,3

### *Instrumenti*

Upitnik koji je korišten u ovom istraživanju sastojao se od skala za mjerenje pravednosti profesora i kolega, emocionalne dobrobiti na fakultetu, radne angažiranosti i nepoželjnog organizacijskog ponašanja. Također, upitnik je sadržavao sociodemografska pitanja te pitanja o vrsti studija i studijskoj godini.

### *Upitnik pravednosti profesora i kolega*

Za mjerenje doživljaja (ne)pravednosti na studiju, korišten je *Upitnik pravednosti profesora i kolega* (Kit, 2017) čije su čestice oblikovane na temelju prethodno konstruiranih upitnika organizacijske (ne)pravednosti. Njihov sadržaj prilagođen je akademskom kontekstu te obuhvaća distributivnu, proceduralnu i interakcijsku pravednost profesora i interakcijsku pravednost kolega. Svaka od navedenih subskala sastoji se od tri čestice kao što su „*Moji mi profesori dodjeljuju onakve ocjene kakve sam zaslužio/la*“ (distributivna pravednost profesora), „*Moji me profesori pravovremeno upoznaju s unaprijed definiranim kriterijima vrednovanja i ocjenjivanja rada studenata*“ (proceduralna pravednost profesora), „*Moji profesori vode računa o mojim osjećajima*“ (interakcijska pravednost profesora) te „*Moji me kolege s godine prihvaćaju*“ (interakcijska pravednost kolega). Ispitanici svoj stupanj slaganja s česticama izražavaju na skali Likertovog tipa s pet stupnjeva (od 1 = uopće se ne slažem do 5 = u potpunosti se slažem), pri čemu su kompozitni rezultati prethodno navedenih dimenzija upitnika određeni kao prosječne vrijednosti procjena svih čestica. U ranijim je istraživanjima (Jakopec i sur., 2016; Zaluški, 2016; Kit, 2017) utvrđeno da su korelacije između navedenih skala statistički značajne te se kreću u rasponu od niske do srednje povezanosti. Pouzdanosti tipa unutarnje konzistencije na korištenom uzorku iznose .81 za distributivnu pravednost profesora, .84 za proceduralnu pravednost profesora, .87 za interakcijsku pravednost profesora te .87 za interakcijsku pravednost kolega, što je u skladu s prethodnim podacima (Zaluški, 2016; Kit, 2017).

### *Upitnik afektivne dobrobiti*

Ugodne i neugodne emocije u akademskom okruženju mjerene su *Upitnikom afektivne radne dobrobiti* (*Job-related Affective Well-being Scale, JAWS*; Van Katwyk, Fox, Spector i Kelloway, 2000), koji je prilagođen studentskoj populaciji. Upitnik se sastoji od 20 čestica, pri čemu 10 njih obuhvaća neugodne (npr. „*Zbog studija sam se osjećao/la tjeskobno*“), a drugih 10 ugodne emocije (npr. „*Zbog studija sam se osjećao/la ispunjeno*“). Sudionici procjenjuju koliko su često doživljavali pojedinu emociju na studiju u posljednjih 30 dana i to na ljestvici od pet stupnjeva gdje 1 označava *nikad*, a 5 jako često. Viša vrijednost ukupnog rezultata, ukazuje na veći stupanje emocionalne dobrobiti u akademskom okruženju. U originalnom radu, pouzdanost izražena

Cronbach alpha koeficijentom iznosila je .89 za podljestvicu ugodnih emocije, .91 za podljestvicu neugodnih emocije i .95 za ukupni rezultat (Van Katwyk i sur., 2000), dok na našem uzorku koeficijenti redom iznose .89, .93 i .70.

#### *Upitnik radne angažiranosti studenata*

Radna angažiranost studenata mjerena je *Upitnikom radne angažiranosti (Utrecht Work Engagement Scale; UWES; Schaufeli i sur., 2002)* za studentski uzorak. Upitnik se sastoji od 17 čestica poput sljedećih „*Dok izvršavam svoje fakultetske obveze osjećam kao da pucam od energije*“, „*Ne odustajem od obveza vezanih uz studij čak ni kad stvari ne idu dobro*“ i „*Dok izvršavam fakultetske obveze zaboravljam na sve ostalo oko sebe*“). Tvrdnje se ispituju pomoću ljestvice Likertovog tipa sa sedam stupnjeva koji predstavljaju učestalost pojedinog doživljaja (od 0=nikada do 6=svaki dan). U prethodnim istraživanjima (Durán, Extremera, i Rey, 2004; Schaufeli i Bakker, 2004) unutarnja konzistentnost (Cronbachov alpha) cjelokupne skale najčešće se kretala u rasponu od .80 do .90, dok u ovom istraživanju iznosi .95.

#### *Upitnik nepoželjno organizacijskog ponašanja na studiju*

Nepoželjno organizacijsko ponašanje mjereno je *Upitnikom nepoželjnog organizacijskog ponašanja za studentsku populaciju* (Tomšić i sur., 2014). Upitnik se sastoji od 18 čestica koje zahvaćaju organizacijsku ( $k=9$ ) i interpersonalnu ( $k=9$ ) devijantnost, pri čemu povezanost između navedenih subskala iznosi  $r=0,57$ , što opravdava mogućnost izračuna kompozitnog rezultata. Zadatak sudionika je da na Likertovoj skali od 5 stupnjeva (1=nikad, 5=svaki tjedan) procijeniti učestalost određenih nepoželjnih ponašanja u akademskoj okolini (npr. „*Koliko često ste kasnili pri predaji seminara ili neke druge zadaće na fakultetu?*“ i „*Koliko često ste zbijali šale o privatnom životu kolege/ice?*“), pri čemu su kompozitni rezultati određeni kao prosječne vrijednosti procjena svih čestica pojedine subskale. Pri konstrukciji upitnika, koeficijent pouzdanosti izražen preko Cronbachova alfa koeficijenta iznosio je .86 za čitav upitnik, .79 za subskalu organizacijske devijantnosti te .83 za subskalu interpersonalne, dok u ovom istraživanju koeficijenti redom iznose .76, .72 i .69.

## *Postupak*

Istraživanje je provedeno on-line, pomoću upitnika objavljenog na *Google forms* platformi te proslijeđenog putem društvenih mreža te e-mailova raznih studijskih grupa u ljetnom semestru akademske godine 2017./2018. U istraživanju su sudjelovali studenti Sveučilišta u Zagrebu različitih studijskih usmjerenja i studijskih godina. Sudionicima je u početnoj uputi objašnjeno da se istraživanjem ispituje percepcija akademske okoline, pružan im je podatak o prosječnom vremenu ispunjavanja upitnika te naglašeno da će se podaci analizirati na grupnoj razini te koristiti isključivo u istraživačke svrhe. S obzirom na osjetljivost pojedinih varijabli, sudionicima je zajamčena povjerljivost podataka te su obaviješteni da je sudjelovanje u istraživanju anonimno i da u bilo kojem trenutku mogu odustati bez ikakvih posljedica. Prije svake skale, ispitanicima je pružana uputa o načinu pružanja odgovora na postavljene tvrdnje/pitanja, a po završetku im je upućena zahvala za sudjelovanje te su dobili kontakt na koji se mogu obratiti u slučaju bilo kakvih pitanja. Kako bi povećali brojnost uzorka, sudionici su sudjelovanjem u istraživanju mogli osvojiti karte za kino, te su stoga, na kraju upitnika, zamoljeni da navedu e-mail adresu (ukoliko žele sudjelovati u nagradnoj igri) kako bi ih istraživači mogli povratno kontaktirati.

## Rezultati

### Deskriptivni podaci

Tablica 2. Deskriptivni podaci varijabli izračunati na uzorku studenata Sveučilišta u Zagrebu (N=426)

	<i>Min.</i>	<i>Max.</i>	<i>C</i>	<i>M</i>	<i>Sd</i>	<i>K-S</i>	<i>Sk<sub>z</sub></i>
Percepcija distributivne pravednosti profesora	1.00	5.00	3.667	3.629	0.865	0.128**	-4.338
Percepcija proceduralne pravednosti profesora	1.00	5.00	3.667	3.485	0.994	0.106**	-3.381
Percepcija interakcijske pravednosti profesora	1.00	5.00	2.333	2.485	1.009	0.095**	3.695
Percepcija interakcijske pravednosti kolega	1.00	5.00	4.667	4.338	0.722	0.214**	-9.737
Ugodne emocije	10.00	50.00	30.000	30.300	7.885	0.046*	0.805
Neugodne emocije	10.00	50.00	29.000	29.716	8.287	0.056*	2.356
Organizacijska devijantnost	1.00	4.56	2.222	2.269	0.625	0.079**	2.941
Interpersonalna devijantnost	1.00	3.50	1.250	1.346	0.394	0.190**	16.212
Radna angažiranost	.00	98.00	54.500	53.368	22.567	0.063**	-2.263

*Napomena.* K-S=Kolmogorov-Smirnov statistik; Sk =Koeffcijent asimetrije; Sk<sub>z</sub> =omjer Sk i Sk<sub>err</sub>

Obrada podataka provedena je na podacima prikupljenima od strane 426 studenata/ica različitih studija Sveučilišta u Zagrebu. Prema rezultatima prikazanim u *Tablici 2.*, vidljiva su odstupanja od normalne raspodjele rezultata svih skala korištenih u istraživanju. Ipak, omjer koeficijenta asimetrije i pripadajuće standardne pogreške raspodjele rezultata na subskali ugodnih emocija ( $Sk_z = 0,805$ ), nalazi se unutar raspona  $\pm 1,96$  što ukazuje da je ona simetrična.

Rezultati na skalama distributivne i proceduralne pravednosti profesora te interpersonalne pravednosti kolega gravitiraju višim rezultatima, te su stoga i njihove distribucije negativno asimetrične ( $Sk_{z/dpp} = -4.338$ ,  $Sk_{z/ppp} = -3.381$ ), što je osobito naglašeno kod skale interpersonalne pravednosti kolega ( $Sk_{z/ipk} = -9.737$ ). Navedeni podatak sukladan je i prosječnim vrijednostima spomenutih skala ( $M_{dpp} = 3.629$ ,  $M_{ppp} = 3.485$  i  $M_{ipk} = 4.338$ ) koje se nalaze u gornjoj polovici



teorijskog raspona. Ipak, rezultati na skali interpersonalne pravednosti profesora pokazali su se kao izuzetak s obzirom da je njihova distribucija pozitivno asimetrična ( $Sk_{z/ipp} = 3.695$ ) te je i prosječna vrijednost ( $M_{ipp} = 2.485$ ) niža u odnosu na ostale dimenzije pravednosti.

S druge strane, raspodjele rezultata na subskala emocionalne dobrobiti ( $Sk_{ug} = 0.805$  i  $Sk_{ne} = 2.356$ ) ne odstupaju u velikoj mjeri od normalne distribucije, no njihove prosječne vrijednosti ( $M_{ue} = 30.300$  i  $M_{ne} = 29.716$ ) prelaze sredinu teorijskog raspona.

Raspodjele rezultata subskala organizacijske i interpersonalne devijantnosti su pozitivno asimetrične ( $Sk_{z/od} = 2.941$  i  $Sk_{z/id} = 16.212$ ) te ukazuju da sudionici rijetko iskazuju takva ponašanja, što je moguće potkrijepiti i njihovim suženim rasponima. Potonje je osobito istaknuto kod interpersonalne devijantnosti čije je prosječna vrijednost ( $M_{id} = 1.346$ ) također niža od teorijski određene sredine skale.

U konačnici, sudionici izvještavaju o umjerenom razini radne angažiranosti ( $M_{ra} = 53.368$ ), no pritom rezultati, u izraženoj mjeri, odstupaju od prosječnog rezultata na skali ( $sd = 22.567$ ), uglavnom u smjeru viših vrijednosti ( $Sk_{z/ra} = -2.263$ ).

### *Predviđanje nepoželjnog organizacijskog ponašanja i radne angažiranosti na temelju dimenzija pravednosti i emocija koje studenti osjećaju zbog studija*

Tablica 3. Interkorelacijska matrica varijabli korištenih u istraživanju ( $N = 426$ )

	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.
1. DPP	,538**	,504**	,244**	,290**	-,413**	-,067	-,051	,198**
2. PPP	1	,547**	,192**	,375**	-,432**	-,209**	-,079	,239**
3. IPP		1	,229**	,383**	-,411**	-,158**	-,005	,247**
4. IPK			1	,246**	-,290**	-,044	-,098*	,220**
5. Ugodne emocije				1	-,439**	-,129**	-,030	,672**
6. Neugodne emocije					1	,168**	,078	-,336**
7. Organizacijska devijantnost						1	,311**	-,223**
8. Interpersonalna devijantnost							1	-,059
9. Radna angažiranost								1

\* $p < 0.05$ , \*\* $p < 0.01$ ; DPP=distributivna pravednost profesora, PPP=proceduralna pravednost profesora, IPP=interpersonalna pravednost profesora, IPK=interpersonalna pravednost kolega

U *Tablici 3.* prikazane su interkorelacije između proučavanih varijabli. Sukladno očekivanjima, korelacije između mjerenih dimenzija pravednosti profesora su značajne i umjerene. Oni sudionici koji su percipirali da su pravedno tretirani od strane svojih profesora, uglavnom su izvještavali i o višim razinama emocionalne dobrobiti na studiju. Pri tome se interakcijska pravednost profesora pokazala najznačajnije povezanom s ugodnim emocijama, dok je proceduralna pravednost, u nešto većoj mjeri od ostali dimenzija, negativno povezana s neugodnim emocijama. Korelacije dimenzija pravednosti i nepoželjnog organizacijskog ponašanja su se pokazale ili značajne i niske ili neznačajne. Specifičnije, rezultati ukazuju da dvije mjere nepoželjnog organizacijskog ponašanja pokazuju drugačiji obrazac povezanosti s mjerama pravednosti. Dok je percepcija proceduralne i interakcijske pravednosti profesora u značajnoj, niskoj i negativnoj korelaciji s organizacijskom devijantnošću, jedino je interakcijska pravednost kolega u značajnoj, negativnoj, ali veoma niskoj korelaciji s interpersonalnom devijantnošću. Suprotno, radna angažiranost značajno, pozitivno, ali poglavito nisko korelira sa svim dimenzijama pravednosti, a najviše s interakcijskom pravednošću profesora.

Ugodne emocije u najvišoj mjeri, u odnosu na druge varijable, koreliraju s ukupnom mjerom radne angažiranosti koja je i očekivano negativno povezana s neugodnim emocijama i organizacijskom devijantnošću. Potonja varijabla u značajnoj je, ali niskoj, pozitivnoj korelaciji s neugodnim, te negativnoj korelaciji s ugodnim emocijama, dok druga dimenzija nepoželjnog organizacijskog ponašanja ne korelira značajno niti s emocijama niti s radnom angažiranošću.

Tablica 4. Prikaz rezultata triju hijerarhijskih regresijskih analiza (N=426)

Prediktori	Radna angažiranost		Nepoželjno organizacijsko ponašanje			
			Organizacijska devijantnost		Interpersonalna devijantnost	
	Standardizirani koeficijenti ( $\beta$ )					
	1	2	1	2	1	2
DPP	0.028	-0.002	0.091	0.109	-0.015	-0.007
PPP	0.123*	-0.027	-0.209**	-0.181**	-0.094	-0.086
IPP	0.129*	-0.023	-0.088	-0.065	0.075	0.080
IPK	0.160**	0.053	-0.006	0.015	-0.094	-0.088
Ugodne emocije		.654**		-0.027		0.019
Neugodne emocije		-0.055		0.100		0.054
R	0.319**	0.676**	0.227**	0.246**	0.131	0.138
R <sup>2</sup> <sub>adj.</sub>	0.093**	0.450**	0.043**	0.047**	0.008	0.005
$\Delta R$		0.356**		0.009		0.002

\*p< 0.05 , \*\*p< 0.01

U Tablici 4. prikazani su rezultati triju hijerarhijskih regresijskih analiza. U prvoj je kriterij radna angažiranost, a prediktori dimenzije percipirane pravednosti te ugodne i neugodne emocije. Podaci ukazuju da proceduralna ( $\beta = 0.123$ ,  $t = 2.069$ ,  $p < 0.05$ ) i interakcijska ( $\beta = 0.129$ ,  $t = 2.222$ ,  $p < 0.05$ ) pravednost profesora te interakcijska ( $\beta = 0.160$ ,  $t = 3.322$ ,  $p < 0.01$ ) pravednost kolega samostalno objašnjavaju 9,3% varijance radne angažiranosti, dok su ugodne emocije ( $\beta = 0.668$ ,  $t = 16.516$ ,  $p < 0.001$ ) dodatno objasnile 35,4% varijance kriterija, a neugodne emocije se nisu pokazale kao značajni prediktor radne angažiranosti ( $\beta = -0.055$ ,  $t = -1.251$ ,  $p > 0.05$ ) povrh dimenzija pravednosti. Uvođenjem ugodnih i neugodnih emocija u regresijsku jednadžbu, dimenzije pravednosti su izgubile svoj značaj u predviđanju radne angažiranosti, no modelom je ukupno objašnjeno 45,0% varijance kriterija ( $R^2_{adj.} = 0.450$ ,  $F = 58.867$ ,  $p < 0.001$ ).

U drugoj analizi, kao kriterij je uvedena organizacijska devijantnost. U prvom koraku, od svih dimenzija pravednosti, jedino se proceduralna pravednost profesora ( $\beta = -0.209$ ,  $t = -3.428$ ,  $p < 0.01$ ) pokazala kao značajni kriterij organizacijske devijantnosti objasnivši 4.3% njene varijance

( $R^2_{adj.} = 0.043$ ,  $F = 5.729$ ,  $p < 0.001$ ). U drugom su koraku kao prediktor uvedene ugodne ( $\beta = -0.027$ ,  $t = -0.490$ ,  $p > 0.05$ ) i neugodne emocije ( $\beta = 0.108$ ,  $t = 1.930$ ,  $p > 0.05$ ), koje nisu objasnile značajni dodatni postotak organizacijske devijantnosti povrh dimenzija pravednosti, no cjelokupnim modelom je objašnjeno 4.7% njene varijance ( $R^2_{adj.} = 0.047$ ,  $F = 4.497$ ,  $p < 0.001$ ) što se pokazalo statistički značajnim.

U posljednjoj hijerarhijskoj regresijskoj analizi, niti dimenzije pravednost ( $\beta_{dpp} = -0.007$ ,  $t = -0.109$ ,  $p > 0.05$ ;  $\beta_{ppp} = -0.094$ ,  $t = -1.354$ ,  $p > 0.05$ ;  $\beta_{ipp} = 0.075$ ,  $t = -1.289$ ,  $p > 0.05$ ;  $\beta_{ipk} = -0.094$ ,  $t = -1.699$ ,  $p > 0.05$ ), niti ugodne ( $\beta = 0.019$ ,  $t = 0.334$ ,  $p > 0.05$ ) niti neugodne ( $\beta = 0.054$ ,  $t = 0.904$ ,  $p > 0.05$ ) emocije zbog studija nisu uspjele objasniti značajni postotak varijance interpersonalne devijantnosti.

### *Medijacijska uloga ugodnih emocija u odnosu percepcija pravednosti s radnom angažiranošću*

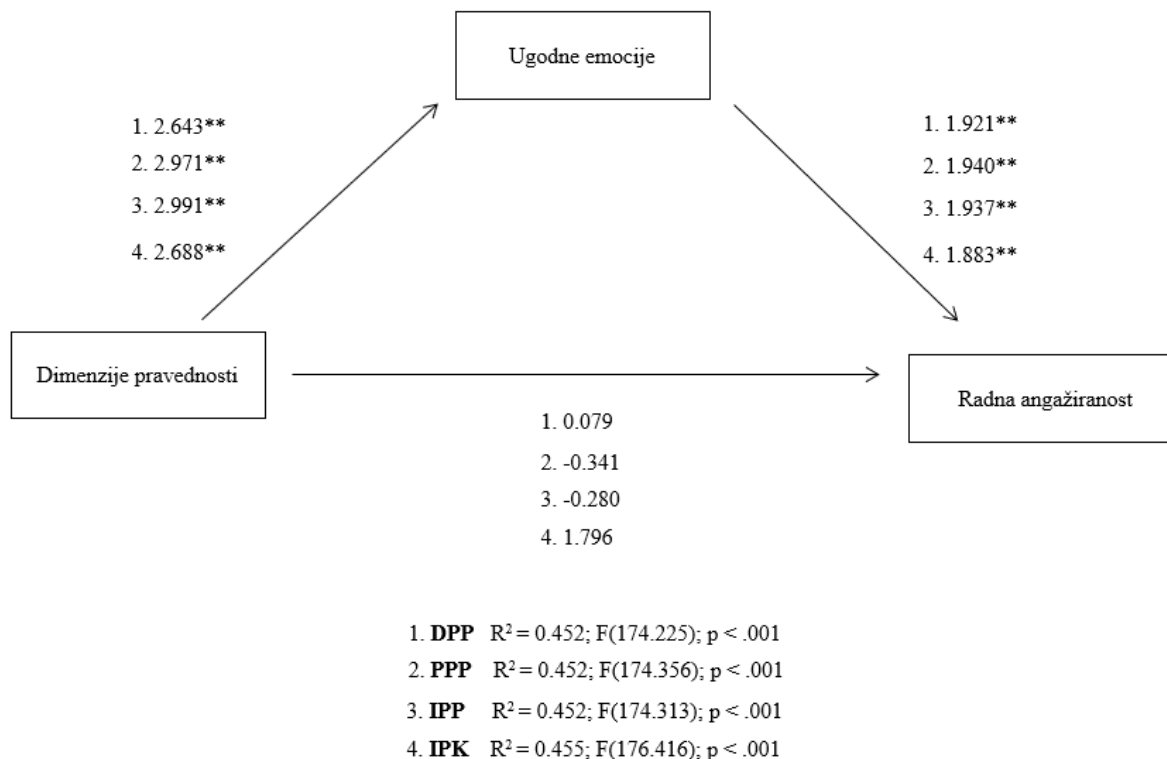
U sljedećem su koraku, putem Bootstrap analiza, dodatno ispitane medijacijske uloge ugodnih emocija u odnosu dimenzija pravednosti s radnom angažiranošću i organizacijskom devijantnošću.

Table 5. *Rezultati Bootstrap analize veličine i statističke značajnosti indirektnog efekta dimenzija pravednosti putem ugodnih emocija na radnu angažiranost*

Medijator	Model	B	SE	95% IP	
				donja granica	gornja granica
a) ugodne emocije	1. DPP	5.076	0.796	<b>3.554</b>	<b>6.610</b>
	2. PPP	5.762	0.774	<b>4.275</b>	<b>7.309</b>
	3. IPP	5.793	0.772	<b>4.276</b>	<b>7.314</b>
	4. IPK	5.060	0.915	<b>3.366</b>	<b>6.986</b>

\*Intervali pouzdanosti (IP) koji ne sadržavaju nulu ukazuju na značajni indirektni efekt te su prikazani u **zadebljanim slovima**.

Tablica 5. i Slika 1. prikazuju rezultate Bootstrap analize veličine i statističke značajnosti indirektnog efekta dimenzija pravednosti na radni angažman putem ugodnih emocije na studiju.



Slika 1. Model odnosa između dimenzija pravednosti (distributivna, proceduralna i interakcijska pravednost profesora te interakcijska pravednost kolega), ugodnih emocija i radne angažiranost

Slikovni prikaz ukazuje da niti jedna dimenzija pravednosti nema direktan efekt na radnu angažiranost, već je on postignut indirektno putem ugodnih emocija (vidi *Tablica 5.*), što je u velikoj mjeri u skladu s rezultatima hijerarhijske regresijske analize (vidi *Tablica 4.*). Osim toga, i iz jednakosti totalnih efekata se vidi da je za sve dimenzije pravednosti postignuta potpuna medijacija. Drugim riječima, rezultati ukazuju da percepcija pravednosti u akademskom okruženju pogoduje pojavi ugodnih emocija koje potom imaju pozitivan efekt na cjelokupnu radnu angažiranost.

## Rasprava

Cilj ovog rada bio je ispitati odnos dimenzija percepcije pravednosti s radnom angažiranošću i nepoželjnim organizacijskim ponašanjem u akademskom kontekstu te istražiti medijatorsku ulogu emocija na studiju u odnosu dimenzija pravednosti i akademskih kriterija. Postavljene su hipoteze o pozitivnoj povezanosti percepcije distributivne, proceduralne i interakcijske pravednosti profesora te interakcijske pravednosti kolega s radnom angažiranošću. Suprotno, pretpostavljeno je da će navedene dimenzije negativno korelirati s interpersonalnom i organizacijskom devijantnošću u akademskom okruženju. Uz to, formirana je hipoteza da će ugodne i neugodne emocije imati jedinstveni doprinos u objašnjenju varijance radne angažiranosti te organizacijske i interpersonalne devijantnosti povrh dimenzija pravednosti te da će imati medijacijsku ulogu u odnosima između tih konstrukata. Drugim riječima, pretpostavljeno je da će dimenzije pravednosti putem ugodnih emocija imati pozitivan efekt na radnu angažiranost, dok će putem neugodnih smanjiti pojavnost nepoželjnih ponašanja.

Prethodna istraživanja (Chory-Assad, 2002; Chory-Assad i Paulsel, 2004a; Chory-Assad i Paulsel, 2004b; Chory, 2007; Horan i sur., 2010; Chory i sur., 2014; Chory i sur., 2017) ukazala su da se percepcija pravednosti u akademskom kontekstu može jednako konceptualizirati kao organizacijskom te da studenti, kao i zaposlenici, pridaju veliku važnost pravednom tretmanu (Chory i sur., 2014). U provedenom istraživanju, studenti su u najvećoj mjeri izvještavali o prisutnosti interakcijske pravednosti kolega, dok su u najmanjoj mjeri osjećali da profesori brinu o njihovim osjećajima, uzimaju u obzir njihove potrebe pri vrednovanju te nastoje razumjeti njihov pogled na situaciju prilikom rješavanja problema. U ranijim istraživanjima (Horan i sur., 2010; Chory i sur., 2014), studenti su najčešće izvještavali o prisutnosti proceduralne pravednosti, no nedvojbeno je zaključeno da (ne)pravedan tretman značajan za emocije, stavove i ponašanja studenata (Chory-Assad, 2002).

Tako je, analizom interkorelacije, i u našem istraživanju potvrđena hipoteza o pozitivnom odnosu između dimenzija pravednosti i radne angažiranost. One se, s obzirom na svoju visinu, interpretiraju kao niske, no ipak su se pokazale značajne na razini  $p < 0.01$ , što je slučaj i u prethodnim istraživanjima provedenima na uzorcima hrvatskih studenata (Zaluški 2016; Kit, 2017). Osim toga, podaci su u skladu i s drugim istraživanjima provedenima u organizacijskom kontekstu (Saks, 2006; Li, 2012; Agarwal, 2014; Özer i sur., 2017) te potvrđuju podatak da studenti

koji izvještavaju o višoj razini pravednosti u akademskom okruženju, iskazuju viši nivo motiviranosti za obavljanje akademskih zadataka (Chory-Assad, 2002). Promatrajući pritom povezanost između dimenzija pravednosti i radne angažiranosti, vidljivo je da je koeficijent korelacije između interakcijske pravednosti i radne angažiranosti najviši, što potvrđuje relevantnost odnosa koji profesori stvaraju i njeguju sa svojim studentima (Chory i sur., 2014). Taj zaključak dodatno je osnažen podatkom da se interakcijska pravednost pokazala i značajnim prediktorom radne angažiranosti te uz proceduralnu pravednost i interakcijsku pravednost kolega objašnjava ukupno 9.3% njene varijance. Iako taj postotak nije visok, ipak se pokazao značajnim te ukazuje da dimenzije pravednosti, kao situacijske varijable i svojevrsni resursi u akademskom okruženju, podupiru ulaganje značajnih emocionalnih i kognitivnih resursa u rad, što su ranije teoretizirali Malsh i sur. (2001). Pri tome je važno primijetiti kako se percepcija distributivne pravednosti ipak nije pokazala značajnom u predviđanju radne angažiranosti. Iako su Chory i sur. (2017) zaključili kako su studentima ocjene vrlo bitne, dobiveni podatak potvrđuje manji značaj distributivne u odnosu na ostale dimenzije pravednosti u slučaju poticanja pozitivnih emocionalno-kognitivnih stanja. Ranije je i Chory-Assad (2002) utvrdila kako distributivna pravednost ne predviđa značajno motivaciju na studiju, a zanimljivo je da je i Argawal (2014), pri istraživanju odnosa dimenzija pravednosti i radne angažiranosti, umjesto distributivne pravednosti razmatrala psihološki ugovor; konstrukt koji osim eksplicitnih pravila, obuhvaća i ona implicitna.

U kontekstu predviđanja radne angažiranosti putem dimenzija percipirane pravednosti, važno je i primijetiti istaknuti značaj interakcijske pravednosti kolega. Naime, čini se da, uz kvalitetan odnos s profesorima, i percepcija pravednog tretmana od strane kolega može pogodovati ulaganju većeg napora u izvršavanje akademskih obaveza. Ipak, u ranijem istraživanju (Kit, 2017) ova dimenzija pravednosti se nije pokazala u tolikoj mjeri relevantna za radu angažiranost te se stoga ističe potreba povećanog istraživačkog interesa za taj vid pravednost. Zaključno, dimenzije pravednosti objasnile su značajan, ali malen postotak varijance radne angažiranosti što ukazuje da bi niz dodatnih radnih i individualnih resursa, poput optimizma, samoefikasnosti i autonomije u radu (Demerouti i Bakker, 2008b), mogao pridonijeti povećanju objašnjene varijance.

Razmatrajući odnos percepcija pravednosti i dimenzija nepoželjnog organizacijskog ponašanja, zaključujemo da je druga hipoteza djelomično potvrđena. Naime, podaci ukazuju da dimenzije pravednosti pokazuju drugačiji obrazac povezanosti s mjerama organizacijske i

interpersonalne devijantnosti. Jedino je percepcija interpersonalne pravednosti kolega pokazala značajnu, ali vrlo nisku povezanost s interpersonalnom devijantnošću, dok proceduralna i interpersonalna pravednost profesora negativno, nisko, ali značajno koreliraju s organizacijskom devijantnošću. Pri tome je važno istaknuti da su te korelacije niže u odnosu na one između dimenzija pravednosti i radne angažiranosti, što se svakako može pripisati suženom rasponu rezultata na subskalama nepoželjnog organizacijskog ponašanja te rijetkosti njihova iskazivanja (vidi *Tablica 2.*), što je u skladu s činjenicom da njihova zastupljenost na općoj razini nije velika (Tomšić i sur., 2014) te rezultatima prethodnih istraživanja provedenima na uzorcima hrvatskih studenata (Tomšić i sur., 2014; Prša, 2018). Osim toga, istraživači (Horan i sur., 2010; Chory i sur., 2017) su ranije zaključili da studenti na različite načine komuniciraju neslaganje prilikom percepcije nepravednog tretmana ili uopće ne reagiraju prilikom njegova pojavljivanja, pri čemu u najmanjoj mjeri iskazuju ponašanja poput agresivnosti, hostilnosti i otpora prema profesorima. Ipak, moguće je da dobiveni podaci nisu u potpunosti prava preslika stanja u studentskom uzorku s obzirom na osjetljivu prirodu nepoželjnog organizacijskog ponašanja. Unatoč tome što Tomšić i sur. (2014) navode da studenti nisu u tolikoj mjeri opterećeni faktorima koji bi utjecali na priznanje nepoželjnih faktora, ljudska potreba za prikazivanjem u boljem svjetlu (Paulhus, 1984, prema Tomšić i sur., 2014) mogla se odraziti na predmet mjerenja. Nadalje, prema dobivenim podacima, vidljivo je da studenti u najmanjoj mjeri izvještavaju o iskazivanju interpersonalne devijantnosti koja je značajno povezana jedino s interpersonalnom pravednosti kolega. Navedeno je očekivano s obzirom na sadržaj obiju subskala te pretpostavke *Modela sličnosti izvora i mete* (Lavelle i sur., 2007). Naime, ukoliko studenti percipiraju da ih njihovi kolege poštuju, prihvaćaju i tretiraju na primjeren način, bit će manje skloni usmjeriti svoju devijantnost prema njima. S druge strane, ako je prisutan izostanak proceduralne i interpersonalne pravednosti od strane profesora, studenti će biti skloniji organizacijskoj devijantnosti, pri čemu su se takva ponašanja, u ovom istraživanju, u najvećoj mjeri vezivala uz neopravdani izostanak s nastave te potpisivanje kolega na evidencijsku listu, što također podupire podatak da su reakcije na nepravedni tretman vrlo često umjerene, prikrivene i obuhvaćaju indirektnu agresivnost (Greenberg i Alge, 1998, prema Chory-Assad i Paulsel, 2004b). S druge strane, distributivna pravednost nije pokazala značajnu negativnu korelaciju s dimenzijama nepoželjnog organizacijskog ponašanja, što je u suprotnosti sa zaključcima prethodnih istraživanja provedenih na studentskim uzorcima (Horan i sur., 2010; Chory i sur., 2017) te rezultatima postojećih meta-analiza (Cohen-Charasha i Spector, 2001;



Colquitta i sur., 2013) što bi se djelomično moglo pripisati razlikama u metodološkim pristupima. Dakle, u postojećem uzorku, studenti su u manjoj mjeri iskazivali organizacijsku devijantnost ako su percipirali da im profesori pružaju jasne upute o procedurama vrednovanja, dok se sama pravednost ishoda nije pokazala relevantnom. U tom kontekstu, važno je naglasiti da studenti svakodnevno moraju poštivati pravila i procese koji su uspostavljena od strane profesora (Chory i sur., 2014), dok ishod nije vidljiv na dnevnoj razini, već se ocjene dobivaju na kraju kolegija, a dodjeljivanje bodova za različite segmente kolegija tek nekoliko puta tijekom semestra. Sukladno tome, jedino se percepcija proceduralne pravednosti profesora pokazala kao značajni prediktor organizacijske devijantnosti, dok niti jedna dimenzija pravednosti nije značajno predviđjela varijancu interpersonalne devijantnosti, što je očekivano s obzirom na rezultate korelacijske analize (vidi *Tablica 3*). Sagledavajući podatke u cjelini, proceduralna pravednost pokazala se najrelevantnijom u kontekstu nepoželjnog ponašanja na studiju. Ipak, veliki dio varijance organizacijske devijantnosti nije objašnjen njome što ukazuje da bi neki drugi situacijski i individualni faktori mogli u većoj mjeri predvidjeti takvo ponašanje.

Usmjeravajući se na emocionalnu dobrobit na studiju, vidljivo je da studenti u jednakoj mjeri izvještavaju i o pojavi ugodnih i neugodnih emocija zbog studija (vidi *Tablica 2*). U ranijoj literaturi neugodne se emocije nerijetko spominju u teorijskim modelima i istraživanjima organizacijske (ne)pravednosti, dok su ugodne u velikoj mjeri neopravdano zanemarene (Colquitt i sur., 2013). Naime, podaci ovog istraživanja ukazuju da će oni studenti koji izvještavaju o pravednom tretmanu u većoj mjeri osjećati ugodne emocije zbog studija, što je najuočljivije kod proceduralne i interpersonalne pravednosti profesora. Ipak, pravedni tretman od strane profesora i kolega u nešto je višoj, negativnoj, korelaciji s neugodnim emocijama. Dobiveni podaci u velikoj su mjeri sukladni onima dobivenima u meta analizi Chorya i sur. (2017), podupiru istraživanja (Horan i sur., 2010; Chory i sur., 2014; Chory i sur., 2017) u kojima se percepcija nepravednosti pokazala povezanom s osjećajima ljutnje i frustracije te podržavaju postavku kako percepcija pravednosti može biti vezana uz emocije različite ugone, stupnja aktivacije i razine dominantnosti (Mottet i sur., 2006; Chory i sur., 2014). Nadalje, ugodne emocije pokazale su se kao značajni prediktor radne angažiranosti povrh dimenzija pravednosti, što je u skladu s postavljenom hipotezom, te ukazuje na njihovu važnost u poticanju motivacije (Schaufeli i Van Rhenen, 2006) i aktivnog pristupa radnim zadacima (Fredrickson, 2004). Taj rezultat bio je očekivan s obzirom na visoku povezanost ugodnih emocija i radne angažiranosti (vidi *Tablica 3*), što podupire zaključak

da postoji svojevrsno preklapanje između tih konstrukata (Balducci, Fraccaroli i Schaufeli, 2010). Naime, radna angažiranost definira se kao pozitivno motivacijsko stanje vezano uz rad koje obuhvaća osjećaje entuzijazma i inspiracije (Schaufeli i sur., 2002). Ipak, dio varijance radne angažiranosti koji nije objašnjen ugodnim emocijama potvrđuje podatak da taj konstrukt nije samo zasićen afektom, već sadrži i kognitivne segmente (Schaufeli i sur., 2002). S druge strane, oni studenti koji izvještavaju o većoj razini neugodnih emocija zbog studija, u manjoj će mjeri iskazivati radnu angažiranost, no ta povezanost nije toliko snažna kao ona s ugodnim emocijama. Stoga se ni neugodne emocije nisu pokazale kao značajni prediktor radne angažiranosti povrh dimenzija pravednosti kada su bile razmatrane zajedno s ugodnima emocijama. Ni ugodne ni neugodne emocije nisu značajno korelirale s interpersonalnom devijantnošću, što se opet može objasniti niskom izraženosti te vrste devijantnosti u studentskom uzorku. Suprotno, obje vrste emocija su nisko, ali značajno i u očekivanom smjeru korelirale s organizacijskom devijantnošću, pri čemu je ta povezanost očekivano (Colquitt i sur., 2013) bila nešto viša s neugodnim emocijama. Suprotno pretpostavkama, ugodne i neugodne emocije nisu značajno predvidjele varijancu nepoželjnog organizacijskog ponašanja povrh dimenzija pravednosti. Iako su sudionici izvještavali o umjerenom i podjednakoj razini ugodnih i neugodnih emocija na studiju, njihovo ponašanje u akademskom kontekstu rijetko se moglo okarakterizirati kao devijantno što je mogući uzrok navedenog rezultata koji nije u skladu s teorijskim razmatranjima (Spector i Fox, 2005) i rezultatima prethodnih istraživanja (Colquitt i sur., 2013; Chory i sur., 2017).

Posljednje, temeljem rezultata hijerarhijske regresijske analize, neugodne emocije se nisu razmatrale kao poveznica između dimenzija pravednosti i dimenzija nepoželjnog organizacijskog ponašanja. Ipak, utvrđeno je da ugodne emocije imaju središnju ulogu u odnosu dimenzija pravednosti i radne angažiranosti (Vidi *Tablica 5* i *Slika 1*), što je u skladu s posljednjom postavljenom hipotezom. Iako su ranija istraživanja na studentskom uzorku (Zaluški, 2016; Kit, 2017) potvrdila pozitivan odnos između pravednog tretmana i radne angažiranosti, prema našim saznanjima, niti jedno nije razmatralo posredujuću ulogu ugodnih emocije u njihovoj povezanosti. I u organizacijskom kontekstu istraživao je odnos pravednosti i radne angažiranosti te su istraživači (Inove i sur., 2009; Li, 2012; Binswas i sur., 2013; Agarwal, 2014) zaključili da on može biti objašnjen medijatorima koji ukazuju na kvalitetu socijalne razmjene između organizacije i nadređenog sa zaposlenicima. Tek su, u novije vrijeme, Colquitt i sur. (2013), uz navedeno, odlučili istaknuti i ulogu neugodnih i ugodnih emocija u odnosu pravednosti i organizacijskih ishoda

proširujući tako spoznaje temeljene na kognitivnim objašnjenjima. U skladu s potonjim, i naše istraživanje ukazuje da se odnos distributivne, proceduralne i interpersonalne pravednosti profesora te interakcijske pravednosti kolega s radnom angažiranošću može u potpunosti objasniti ugodnim emocijama. Taj rezultat sukladan je i rezultatima korelacijske i hijerarhijske regresijske analize (vidi *Tablica 3* i *Tablica 4*) te ukazuje da pravedni tretman od strane profesora i kolega može biti pogodan za ugodne emocije koje su uvelike povezane s ulaganjem dodatnih bihevioralnih, emocionalnih i kognitivnih resursa u radni angažman na studiju. Pri tome je posebno zanimljiv nalaz o važnost pravednog tretmana ne samo od strane profesora, već i od strane kolega. Naime, istraživanja u organizacijskom kontekstu nisu razmatrala taj vid pravednosti iako su brojni radni zadaci timskog tipa i podrazumijevaju ovisnost o drugima (Cropanzano i sur., 2011). To je svakako slučaj i kod studenata, koji nerijetko rade grupne seminare te u manjim grupama izvršavaju druge akademske obaveze. Dakle, kako bi njihov angažman, a posljedično i rezultat (Schaufeli i sur., 2002; Salanova i sur., 2003), bio što bolji, čini se da važno da osjećaju pripadnost grupi i poštovanje od svojih kolega te da smatraju kako im njihovi profesori pravedno dodjeljuju ocjene, adekvatno definiraju pravila kolegija te stvaraju ugodan odnos s njima.

### *Metodološka ograničenja i smjernice za buduća istraživanja*

Pri interpretaciji rezultata provedenog istraživanja važno je istaknuti njegova ograničenja. Prije svega, prezentirani podaci dio su šireg istraživanja koje je zahtijevalo nešto veći utrošak vremena od strane studenata, a njihovu su odgovori prikupljeni on-line putem. U tom pogledu, istraživači nisu mogli kontrolirati niz faktora koji su mogli imati utjecaj na rezultate niti imati uvid u način rješavanja upitnika. Moguće je i da su sudionici imali određene nejasnoće pri ispunjavanju upitnika ili su pak, zbog zamora zbog duljine upitnika, nedovoljno savjesno odgovarali na pitanja. Ipak, valja napomenuti da su pouzdanosti mjera zadovoljavajuće što vodi ka zaključku da se on-line način prikupljanja podataka nije na to odrazio. Jedino su mjere nepoželjnog organizacijskog ponašanja imale nižu pouzdanost od očekivane, te je to mogući razlog nižih korelacija s ostalim mjerama.

Nadalje, u istraživanju su korištene subjektivne mjere nepoželjnog organizacijskog ponašanja pri čemu su se raspodjele rezultata na subskalama organizacijske i interpersonalne

devijantnosti pokazale pozitivno asimetričnima te one nisu pokrivale cijeli raspon rezultata. Moguće je da su takvi podaci djelomično rezultat osjetljivosti samog predmeta mjerenja (Tomšić i sur., 2014), odnosno, veće sklonosti sudionika za pružanje socijalno poželjnih odgovora. Iako je sudionicima bila zajamčena anonimnost pri ispunjavanju upitnika, oni koji su željeli sudjelovati u nagradnoj igri morali su na kraju upitnika ostaviti svoj kontakt što je moglo imati utjecaj na njihov način odgovaranja. S druge strane, moguće je da su neki sudionici ispunjavali upitnik samo zbog motivacije da osvoje nagradu, što se isto tako moglo odraziti na njihov pristup odgovaranju.

Uz nepoželjno organizacijsko ponašanje, studenti su procjenjivali i svoju radnu angažiranost. S obzirom da je moguće da su precjenjivali iskazivanje poželjnih ponašanja, bilo bi bolje da su podaci o radnoj angažiranosti prikupljeni iz više različitih izvora (npr. od strane profesora i kolega).

Osim toga, moguće je da su sudionici kritičnije procjenjivali ponašanje drugih u odnosu na vlastito. Pri razmatranju percepcije pravednosti, također je važno spomenuti kako se u istraživanjima u organizacijskom kontekstu često nisu koristile mjere koje razlikuju različite izvore pravednosti te su istraživači u akademskom kontekstu također različito pristupali mjerenju pravednosti, čime je usporedba podataka bila otežana. Osim toga, u ovom istraživanju nisu mjerene i kontrolirane osobne varijable (npr. osobine ličnosti) koje bi mogle imati utjecaj na percepciju (ne)pravednosti i bihevioralne reakcije. U konačnici, korišteni nacrt i provedene obrade ne opravdavaju donošenje kauzalnih zaključaka.

Buduća istraživanja svakako bi u obzir trebala uzeti prethodno navedena ograničenja. Iako je to vremenski zahtjevno, istraživači bi u budućnosti mogli koristiti metodu papir-olovka kako bi izbjegli nedostatke on-line istraživanja. S obzirom na izostanak značajnih korelacija između dimenzija pravednosti te interpersonalne devijantnosti, uz generalno manji istraživački interes za potonji konstrukt u akademskom okruženju, istraživači bi svakako mogli dodatno istražiti koji faktori potiču takvo ponašanje. Nadalje, potrebno je i dodatno ispitati što podupire pojavu organizacijske devijantnosti te je li organizacijski nepoželjno ponašanje uistinu u tako maloj mjeri zastupljeno na studijima. Uz to, istraživači bi mogli u budućim nacrtima uključiti veći broj mogućih odgovora na nepravedan tretman od strane profesora kao što su povlačenje, psihološka uzrujanost, traženje potpore od strane drugih i sl. (Horan i sur., 2010; Chory i sur., 2017) te svakako dodatno ispitati ulogu neugodnih i ugodnih emocija u tom odnosu. Zbog malog broja istraživanja koja su

usmjerena na interpersonalnu pravednost kolega, istraživači bi se u budućnosti mogli usmjeriti te bi svakako bilo zanimljivo i razmatrati interakciju pojedinih dimenzija pravednosti u pogledu šireg raspona mogućih ishoda u akademskom okruženju

### *Doprinos i praktične implikacije istraživanja*

Provedeno istraživanje pruža niz praktičnih i teorijskih implikacija, pri čemu se potonje u najvećoj mjeri odnose na ulogu emocionalne dobrobiti u akademskom kontekstu. Naime, u prethodnim istraživanjima, autori su se nerijetko oslanjali na *Teoriju socijalne razmjene* (Blau, 1964; Cropanzano i Rupp, 2008) kako bi objasnili odnos između percepcije (ne)pravednosti i niza ishoda u radnom okruženju, pri čemu je centralna uloga emocija, a poglavito onih ugodnih, često bila zanemarivana ili pak stavljena u drugi plan (Colquitt i sur., 2013). Upravo stoga ovo istraživanje predstavlja svojevrsan novitet ukazujući kako pravedan tretman pogoduje i ugodnim emocijama te su one mehanizam putem kojeg percepcija pravednosti ima pozitivan afekt na akademsku angažiranost. Dakle, osim usmjerenosti na socijalnu razmjenu, u teorijske modele pravednost svakako je opravdano integrirati i emocije. Pri tome napominjemo da se navedeni pristupi međusobno ne isključuju, već se potiče njihova integracija pri razmatranju ishoda pravednog tretmana (Colquitt i sur., 2013) kako bi se dobio kompleksniji i sveobuhvatniji uvid njihove dinamike, kako u organizacijskom, tako i u akademskom okruženju.

Osim toga, istraživanje je ukazalo kako je opravdano razlikovati organizacijsku i interpersonalnu devijantnost s obzirom da su one povezane s komplementarnim izvorima pravednosti. Naime, mjera organizacijske devijantnosti obuhvaćala je sadržaj koji se može shvatiti kao indirektna agresivnost prema profesoru, dok se interpersonalna poglavito odnosila na postupke prema kolegama. Uz to, zanimljivo je što su podaci ukazali da pravedan tretman može biti povezano s radnom angažiranošću, stanjem koje nije usmjereno na neki konkretni “objekt“ (Schaufeli i sur., 2002).

U pogledu praktičnih implikacija, podaci ukazuju kako je važno da profesori osvijeste svoju ulogu u stvaranju ugodnog i podržavajućeg radnog okruženja za studente. Naime, studenti u određenoj mjeri pojavu kako ugodnih, tako i neugodnih emocija zbog studija pripisuju pravednosti profesora pri čemu u najmanjoj mjeri izvještavaju da oni u obzir uzimaju njihove potrebe i osjećaje.

Taj rezultat ukazuje da se u našem obrazovnom sustavu veći fokus treba staviti na kvalitetu odnosa između profesora i studenata te kod profesora poticati razvoj navedenih kompetencija i redovito ih mjeriti. Na studiju bi kvaliteta te interakcije trebala biti imperativ s obzirom da se pokazalo kako ima znatan efekt na razinu energičnosti, zadubljenosti i predanosti studenata, koje se mogu pozitivno ogledati u njihovoj produktivnosti i uspješnosti (Schaufeli i sur., 2002; Salanova i sur., 2003; Svaum i Bigatti, 2009). Osim toga, važno je i da profesori razmišljaju o načinu na koji definiraju pravila na kolegiju i dodjeljuju ocjene, pri čemu bi im povratna informacija o tim segmentima od strane studenata mogle ukazati percipiraju li ih oni pravednima ili ne. Osim pravednog tretmana od strane profesora, i odnos s kolegama se pokazao važnim za emocije i angažiranost studenata, što dodatno osnažuje potrebu da se na fakultetima njeguje kultura međusobnog uvažavanja.

## Zaključak

Cilj ovog istraživanja bio je ispitati odnos između distributivne, proceduralne i interakcijske pravednosti profesora te interakcijske pravednosti kolega s radnom angažiranošću te organizacijskom i interpersonalnom devijantnošću. Nadalje, istraživanjem se nastojalo utvrditi imaju li emocije jedinstveni doprinos u objašnjenju radne angažiranosti i dimenzija nepoželjnog organizacijskog ponašanja povrh dimenzija pravednosti te zauzimaju li posredujuću ulogu u odnosu percepcije pravednosti i navedenih akademskih kriterija.

Korelacijskom analizom potvrđena je pozitivna povezanost između dimenzija pravednosti i radne angažiranosti te zaključeno kako one imaju različit obrazac odnosa s mjerama nepoželjnog organizacijskog ponašanja. Drugim riječima, samo je interpersonalna pravednost kolega bila u značajnoj, negativnoj, ali vrlo niskoj korelaciji s interpersonalnom devijantnošću, dok su proceduralna i interpersonalna pravednost nešto značajnije korelirale s organizacijskom devijantnošću. Također, ugodne emocije pokazale su se kao značajan prediktor radne angažiranosti povrh dimenzija pravednosti, no, suprotno očekivanjima, niti ugodne niti neugodne emocije nisu imale jedinstven doprinos u objašnjenju organizacijske i interpersonalne devijantnosti, što ukazuje na potrebu njihova daljnjeg proučavanja u predviđanju nepoželjnog organizacijskog ponašanja u akademskom kontekstu. Rezultati medijacijske analize potvrdili su centralnu ulogu emocija u odnosu dimenzija pravednosti i radne angažiranosti. Drugim riječima, oni studenti koji percipiraju svoje kolege i profesore pravednima osjećat će se ugodno zbog svog studija što će imati pozitivan efekt na stupanj njihove radne angažiranosti.

U skladu s rečenim, prezentirani podaci svakako mogu biti motiv za daljnja istraživanja posredujuće uloge emocija u odnosima između akademskih uvjeta i ishoda. Oni nedvojbeno ukazuju kako pravedan tretman nije samo vezan uz neugodne emocije, već ima efekt i na one neugodne putem kojih može poticati poželjna motivacijska stanja kod studenata. Zaključno, provedeno istraživanje ukazuju na istaknutu ulogu odnosa u akademskom kontekstu te vodi zaključku da profesori, kao ključne figure u prenošenju znanja, svojim postupcima mogu stvoriti uvjete u kojima će se studenti osjećati ugodno i zbog kojih će biti motivirani savladati izazove koji su pred njih postavljeni.

## 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.
- Agarwal, U. A. (2014). Linking justice, trust and innovative work behavior to work engagement. *Personnel Review*, 43(1), 41-73.
- Alexander, S. i Ruderman, M. (1987). The role of procedural and distributive justice in organizational behavior. *Social justice research*, 1(2), 177-198.
- Ashkanasy, N. M. i Dorris, A. D. (2017). Emotions in the workplace. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4, 67-90.
- Babcock-Roberson, M. E. i Strickland, O. J. (2010). The relationship between charismatic leadership, work engagement, and organizational citizenship behaviors. *The Journal of psychology*, 144(3), 313-326.
- Bakker, A. B. i Demerouti, E. (2008a). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of managerial psychology*, 22(3), 309-328.
- Bakker, A. B. i Demerouti, E. (2008b). Towards a model of work engagement. *Career development international*, 13(3), 209-223.
- Bakker, A.B., Demerouti, E. i Verbeke, W. (2004). Using the Job Demands-Resources model to predict burnout and performance. *Human Resource Management*, 43(1), 83-104.
- Balducci, C., Fraccaroli, F. i Schaufeli, W. B. (2010). Psychometric properties of the Italian version of the Utrecht Work Engagement Scale (UWES-9). *European Journal of Psychological Assessment*, 26(2), 143-149.
- Barclay, L. J., Skarlicki, D. P. i Pugh, S. D. (2005). Exploring the role of emotions in injustice perceptions and retaliation. *Journal of Applied Psychology*, 90(4), 629-643.
- Baron, R. A. i Neuman, J. H. (1996). Workplace violence and workplace aggression: Evidence on their relative frequency and potential causes. *Aggressive Behavior: Official Journal of the International Society for Research on Aggression*, 22(3), 161-173.
- Bennett, R. J. i Robinson, S. L. (2000). Development of a measure of workplace deviance. *Journal of applied psychology*, 85(3), 349.
- Bies, R. J. i Moag, J. F. (1986). Interactional justice: Communication criteria of fairness. U R. J. Lewicki, B. H. Sheppard, i M. H. Bazermann (ur.), *Research on negotiations in organizations* (str. 43-55). Greenwich, CT: JAI Press.
- Biswas, S., Varma, A. i Ramaswami, A. (2013). Linking distributive and procedural justice to employee engagement through social exchange: A field study in India. *The International Journal of Human Resource Management*, 24(8), 1570-1587.
- Blau, P. M. (1964). *Exchange and power in social life*. New Jersey: Transaction Publishers.
- Bowling, N. A. (2010). Effects of job satisfaction and conscientiousness on extra-role behaviors. *Journal of Business and Psychology*, 25(1), 119-130.
- Bresó, E., Schaufeli, W. B. i Salanova, M. (2011). Can a self-efficacy-based intervention decrease burnout, increase engagement, and enhance performance? A quasi-experimental study. *Higher Education*, 61(4), 339-355.



- Brief, A. P. i Weiss, H. M. (2002). Organizational behavior: Affect in the workplace. *Annual review of psychology*, 53(1), 279-307.
- Chory-Assad, R. M. (2002). Classroom justice: Perceptions of fairness as a predictor of student motivation, learning and aggression. *Communication Quarterly*, 50(1), 58-77.
- Chory, R. M. (2007). Enhancing Student Perceptions of Fairness: The Relationship between Instructor Credibility and Classroom Justice. *Communication Education*, 56(1), 89-105.
- Chory, R. M., Horan, S. M., Carton, S. T. i Houser, M. L. (2014). Toward a further understanding of students' emotional responses to classroom injustice. *Communication Education*, 63(1), 41-62.
- Chory, R. M., Horan, S. M. i Houser, M. L. (2017). Justice in the higher education classroom: Students' perceptions of unfairness and responses to instructors. *Innovative Higher Education*, 42(4), 321-336.
- Chory-Assad, R. M. i Paulsel, M. L. (2004a). Classroom justice: Student aggression and resistance as reactions to perceived unfairness. *Communication Education*, 53(3), 253-273.
- Chory-Assad, R. M. i Paulsel, M. L. (2004b). Antisocial classroom communication: Instructor influence and interactional justice as predictors of student aggression. *Communication Quarterly*, 52(2), 98-114.
- Chuang, S. C. (2007). Sadder but wiser or happier and smarter? A demonstration of judgment and decision making. *The Journal of psychology*, 141(1), 63-76.
- Cohen-Charash, Y. i Spector, P. E. (2001). The role of justice in organizations: A meta-analysis. *Organizational behavior and human decision processes*, 86(2), 278-321.
- Colquitt, J. A. (2001). On the dimensionality of organizational justice: A construct validation of a measure. *Journal of applied psychology*, 86(3), 386.
- Colquitt, J. A. (2008). Two decades of organizational justice: Findings, controversies, and future directions. *The Sage handbook of organizational behavior*, 1, 73-88.
- Colquitt, J. A., Scott, B. A., Rodell, J. B., Long, D. M., Zapata, C. P., Conlon, D. E. i Wesson, M. J. (2013). Justice at the millennium, a decade later: A meta-analytic test of social exchange and affect-based perspectives. *Journal of Applied Psychology*, 98(2), 199-236.
- Cropanzano, R. i Byrne, Z. S. (2000). Workplace justice and the dilemma of organizational citizenship. U M. VanVugt, T. Tyler i A. Biel (ur.), *Collective problems in modern society: Dilemmas and solutions* (str. 142–161). London: Routledge.
- 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., Li, A., & Benson III, L. (2011). Peer justice and teamwork process. *Group & Organization Management*, 36(5), 567-596.
- Cropanzano, R. i Mitchell, M. S. (2005). Social exchange theory: An interdisciplinary review. *Journal of management*, 31(6), 874-900.
- Cropanzano, R. i Rupp, D. E. (2008). Social exchange theory and organizational justice: Job performance, citizenship behaviors, multiplefoci, and a historical integration of two literatures. U S. W. Gilliland, D. P. Skarlicki, i D. D. Steiner (ur.), *Research in social issues in management: Justice, morality, and social responsibility* (str. 63–99). Charlotte: Information Age Publishing.

- Dalal, R. S. (2005). A meta-analysis of the relationship between organizational citizenship behavior and counterproductive work behavior. *Journal of applied psychology, 90*(6), 1241-1255.
- Fox, S., Spector, P. E. i Miles, D. (2001). Counterproductive work behavior (CWB) in response to job stressors and organizational justice: Some mediator and moderator tests for autonomy and emotions. *Journal of vocational behavior, 59*(3), 291-309.
- Fredrickson, B. L. (1998). What good are positive emotions? *Review of general psychology, 2*(3), 300-319.
- Fredrickson, B. L. (2001). The role of positive emotions in positive psychology: The broaden-and-build theory of positive emotions. *American Psychologist, 56*(3), 218-226.
- Fredrickson, B. L. (2004). The broaden-and-build theory of positive emotions. *Philosophical Transactions of the Royal Society B: Biological Sciences, 359*(1449), 1367-1377.
- Fredrickson, B. L. i Branigan, C. (2005). Positive emotions broaden the scope of attention and thought-action repertoires. *Cognition & Emotion, 19*(3), 313-332.
- Greenberg, J. (1987). A taxonomy of organizational justice theories. *Academy of Management Review, 12*(11), 9-22.
- Greenberg, J. (1990). Organizational justice: Yesterday, today, and tomorrow. *Journal of management, 16*(2), 399-432.
- Greenberg, J. (1993). Justice and organizational citizenship behavior: a commentary on the state of the science. *Employee Responsibilities and Rights Journal, 6*(3), 294-256.
- Hackman, J. R. i Oldham, G. R. (1975). Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied psychology, 60*(2), 159.
- Harter, J. K., Schmidt, F. L. i Hayes, T. L. (2002). Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: A meta-analysis. *Journal of applied psychology, 87*(2), 268.
- Horan, S. M., Chory, R. M. i Goodboy, A. K. (2010). Understanding students' classroom justice experiences and responses. *Communication Education, 59*(4), 453-474.
- Inoue, A., Kawakami, N., Ishizaki, M., Shimazu, A., Tsuchiya, M., Tabata, M., Akiyama, M., Kitazume, A. i Kuroda, M. (2010). Organizational justice, psychological distress, and work engagement in Japanese workers. *International Archives of Occupational and Environmental Health, 83*(1), 29–38.
- Kelloway, E. K., Francis, L., Prosser, M. i Cameron, J. E. (2010). Counterproductive work behavior as protest. *Human Resource Management Review, 20*(1), 18-25.
- Kit, A. (2017). *Doživljaj (ne)pravednosti na studiju*. Neobjavljeni diplomski rad. Osijek: Filozofski fakultet.
- 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.
- Lazarus, R. S. (1991). Progress on a cognitive-motivational-relational theory of emotion. *American Psychologist, 46*(8), 819.
- Le Roy, J., Bastounis, M. i Poussard, J. M. (2012). Interactional justice and counterproductive work behaviors: The mediating role of negative emotions. *Social Behavior and Personality: an international journal, 40*(8), 1341-1355.

- LeBlanc, M. M. i Kelloway, E. K. (2002). Predictors and outcomes of workplace violence and aggression. *Journal of Applied Psychology*, 87(3), 444-453
- Leventhal, G. S. (1980). What should be done with equity theory? New approaches to the study of fairness in social relationship. U K. J. Gergen, M. S. Greenberg i R. H. Willis (ur.), *Social exchange: Advances in theory and research* (str. 27–55). New York: Plenum.
- Li, A., Cropanzano, R. i Bagger, J. (2013). Justice climate and peer justice climate: A closer look. *Small Group Research*, 44(5), 563-592.
- Li, H. (2012). A study on the relationships among organizational justice, organizational identification, and work engagement: The evidence from the hi-tech service industries. *Service Sciences (IJCSS), 2012 International Joint Conference*, 72-77.
- Martinko, M. J., Gundlach, M. J. i Douglas, S. C. (2002). Toward an integrative theory of counterproductive workplace behavior: A causal reasoning perspective. *International Journal of Selection and Assessment*, 10(1-2), 36-50.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B. i Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual review of psychology*, 52(1), 397-422.
- Mottet, T. P., Frymier, A. B. i Beebe, S. A. (2006). Theorizing about instructional communication. U T. P. Mottet, V. P. Richmond i J. C. McCroskey (ur.), *Handbook of instructional communication: Rhetorical and relational perspectives* (str. 255–282). Boston, MA: Allyn & Bacon.
- Oatley i Jenkins (2003). *Razumjevanje emocija*. Jastrebarsko: Naklada Slap.
- Ouweneel, E., Le Blanc, P. M. i Schaufeli, W. B. (2011). Flourishing students: A longitudinal study on positive emotions, personal resources, and study engagement. *The journal of positive psychology*, 6(2), 142-153.
- Ouweneel, E., Le Blanc, P. M., Schaufeli, W. B. i van Wijhe, C. I. (2012). Good morning, good day: A diary study on positive emotions, hope, and work engagement. *Human relations*, 65(9), 1129-1154.
- Özer, Ö., Uğurluoğlu, Ö. i Saygili, M. (2017). Effect of Organizational Justice on Work Engagement in Healthcare Sector of Turkey. *Journal of Health Management*, 19(1), 73-83.
- Penney, L. M. i Spector, P. E. (2005). Job stress, incivility, and counterproductive work behavior (CWB): The moderating role of negative affectivity. *Journal of organizational behavior*, 26(7), 777-796.
- Prša, S. (2018). *Kako dobri studenti rade loše stvari? Odnos između sklonosti moralnom disociranju, doživljaja pravednosti i nepoželjnih ponašanja studenata*. Neobjavljeni diplomski rad. Osijek: Filozofski fakultet.
- Robbins, S. P. i Judge, T. (2013). *Organizational behavior*. New Jersey: Pearson/Prentice Hall.
- Robinson, S. L. i Bennett, R. J. (1995). A typology of deviant workplace behaviors: A multidimensional scaling study. *Academy of management journal*, 38(2), 555-572.
- Rupp, D. E. i Spencer, S. (2006). When customers lash out: the effects of customer interactional injustice on emotional labor and the mediating role of discrete emotions. *Journal of Applied Psychology*, 91(4), 971.
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of managerial psychology*, 21(7), 600-619.

- Salanova, M., Llorens, S., Cifre, E., Martínez, I. M. i Schaufeli, W. B. (2003). Perceived collective efficacy, subjective well-being and task performance among electronic work groups: An experimental study. *Small Group Research*, 34(1), 43-73.
- Salanova, M., Schaufeli, W., Martínez, I. i Bresó, E. (2010). How obstacles and facilitators predict academic performance: The mediating role of study burnout and engagement. *Anxiety, Stress & Coping*, 23(1), 53-70.
- Schaufeli, W. B. i Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 25(3), 293-315.
- Schaufeli, W. B., Martinez, I. M., Pinto, A. M., Salanova, M. i Bakker, A. B. (2002). Burnout and engagement in university students: A cross-national study. *Journal of cross-cultural psychology*, 33(5), 464-481.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., Gonzalez-Romá, V. i Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A confirmative analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71-92.
- Schaufeli, W.B., Taris, T.W., Le Blanc, P., Peeters, M., Bakker, A.B. i De Jonge, J. (2001). Maakt arbeid gezond? Op zoek naar de bevlogen werknemer ("Does work make happy? In search of the engaged worker"). *De Psycholoog*, 36, 422-428.
- Schaufeli, W. B., Taris, T. W. i Van Rhenen, W. (2008). Workaholism, burnout, and work engagement: three of a kind or three different kinds of employee well-being?. *Applied psychology*, 57(2), 173-203.
- Schaufeli, W. B. i Van Rhenen, W. (2006). About the role of positive and negative emotions in managers' well-being: A study using the Job-related Affective Well-being Scale (JAWS). *Gedrag & Organisatie*, 19(4), 223-244.
- Seligman, M. E. P. i Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55(1), 5-14.
- Spector, P.E. (2008). Occupational health psychology. U P. E. Spector (ur.), *Industrial and organizational psychology: Research and practice* (str. 278-306). Hoboken, NJ: John Willey & Sons.
- Spector, P. E. i Fox, S. (2002). An emotion-centered model of voluntary work behavior: Some parallels between counterproductive work behavior and organizational citizenship behavior. *Human resource management review*, 12(2), 269-292.
- Spector, P. E. i Fox, S. (2005). The Stressor-Emotion Model of Counterproductive Work Behavior. In S. Fox i P. E. Spector (Ur.), *Counterproductive work behavior: Investigations of actors and targets* (str. 151-174). Washington: American Psychological Association.
- Spector, P. E., Fox, S., Penney, L. M., Bruursema, K., Goh, A. i Kessler, S. (2006). The dimensionality of counterproductivity: Are all counterproductive behaviors created equal?. *Journal of vocational behavior*, 68(3), 446-460.
- Spector, P. E. i Goh, A. (2001). The role of emotions in the occupational stress process. U P. L. Perrewé i D. C. Ganster (ur.), *Research in Occupational Stress and Well-Being,: Exploring Theoretical Mechanisms and Perspectives* (str. 195-232). Greenwich, CT: JAI.
- Tomšić, A., JerneiĆ, Ž. I Tonković Grabovac, M. (2014). Razvoj upitnika nepoželjnog organizacijskog ponašanja za studentsku populaciju. *Suvremena psihologija*, 17(1), 5-20.

- Tyler, T. R. i Blader, S. (2003). The Group Engagement Model: Procedural Justice, Social Identity, and Cooperative Behavior. *Personality and Social Psychology Review*, 7(4), 349-361.
- Van Katwyk, P. T., Fox, S., Spector, P. E. i Kelloway, E. K. (2000). Using the Job-Related Affective Well-Being Scale (JAWS) to investigate affective responses to work stressors. *Journal of occupational health psychology*, 5(2), 219-230.
- Weiss, H. M., Suckow, K. i Cropanzano, R. (1999). Effects of justice conditions on discrete emotions. *Journal of Applied Psychology*, 84(5), 786.
- Wendorf, C. A. i Alexander, S. (2005). The influence of individual and class level fairness related perceptions on student satisfaction. *Contemporary Educational Psychology*, 30(2), 190-206.
- Yang, J. i Diefendorff, J. M. (2009). The relations of daily counterproductive workplace behavior with emotions, situational antecedents, and personality moderators: A diary study in Hong Kong. *Personnel Psychology*, 62(2), 259-295.
- Zaluški, K. (2016). *Doživljaj pravednosti nastavnika i kolega u predikciji angažiranosti studenata*. Neobjavljeni diplomski rad. Rijeka: Filozofski fakultet.