

Teorije zavjere u organizacijskom kontekstu

Špiljarić, Dea

Master's thesis / Diplomski rad

2018

Degree Grantor / Ustanova koja je dodijelila akademski / stručni stupanj: **University of Rijeka, Faculty of Humanities and Social Sciences / Sveučilište u Rijeci, Filozofski fakultet**

Permanent link / Trajna poveznica: <https://um.nsk.hr/um:nbn:hr:186:722882>

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

Download date / Datum preuzimanja: **2024-07-17**



Repository / Repozitorij:

[Repository of the University of Rijeka, Faculty of Humanities and Social Sciences - FHSSRI Repository](#)



SVEUČILIŠTE U RIJECI
FILOZOFSKI FAKULTET
ODSJEK ZA PSIHOLOGIJU

Diplomski rad

TEORIJE ZAVJERE U ORGANIZACIJSKOM KONTEKSTU

Dea Špiljarić

Rijeka, prosinac, 2018.

SVEUČILIŠTE U RIJECI
FILOZOFSKI FAKULTET
ODSJEK ZA PSIHOLOGIJU

Diplomski rad

TEORIJE ZAVJERE U ORGANIZACIJSKOM KONTEKSTU

Dea Špiljarić

(Matični broj:0130282965)

MENTOR: dr.sc. Barbara Kalebić Maglica

Rijeka, prosinac, 2018.

SADRŽAJ

1. Sažetak	5
1. Abstract	6
2. Uvod	7
2.1 Teorije zavjere	7
2.2 Organizacijske teorije zavjere	9
2.3 Samopoštovanje	10
2.4 Organizacijsko samopoštovanje	11
2.5 Zadovoljstvo poslom	12
2.6 Nesigurnost posla	13
2.7 Stilovi vodstva	14
2.7.1 Despotsko vodstvo	15
2.7.2 Laissez-faire vodstvo	15
2.7.3 Participativno vodstvo	15
2.7.4 Karizmatično vodstvo	16
2.8 Stilovi vodstva i vjerovanje u organizacijske teorije zavjere	16
3. Problemi rada	19
4. Hipoteze	19
5. Metoda rada	20
5.1 Ispitanici	20
5.2 Instrumentarij	20
5.2.1 Upitnik organizacijskog samopoštovanja	20
5.2.2 Skala karizmatičnog vodstva u organizacijama	21
5.2.3 Upitnik despotskog vodstva	21
5.2.4 Skala pasivnog vodstva	22
5.2.5 Skala dijeljenja moći	22

5.2.6	Indeks nesigurnosti posla	23
5.2.7	Vjerovanje u organizacijske teorije zavjere	23
5.2.8	Upitnik zadovoljstva poslom	23
5.3	Postupak	24
6.	Rezultati	25
6.1.1	Faktorska struktura upitnika	25
6.1.2	Deskriptivna analiza	26
6.1.3	Korelacije između varijabli	27
6.1.4	Efekt stilova vodstva na vjerovanje u organizacijske teorije zavjere	29
6.1.5	Medijacijski efekt nesigurnosti posla u odnosu između stilova vodstva i vjerovanja u organizacijske teorije zavjere	30
6.1.6	Medijacijski efekt nesigurnosti posla u odnosu između stilova vodstva i zadovoljstva poslom	35
6.1.7	Medijacijski efekt vjerovanja u organizacijske teorije zavjere u odnosu između stilova vodstva i zadovoljstva poslom	39
7.	Rasprava	43
8.	Zaključak	48
9.	Literatura	49

1. SAŽETAK

Cilj ovog istraživanja bilo je ispitivanje efekta stilova vodstva na vjerovanje u organizacijske teorije zavjere te ispitivanje medijacijskih efekata u odnosu između stilova vodstva i zadovoljstva poslom. Istraživanje je provedeno na 204 ispitanika, od čega 61 muškog spola i 143 ženskog spola, zaposlenih u organizacijama diljem RH koji su na tom radnom mjestu dulje od 3 mjeseca, imaju nadređenog te rade u organizacijama s više od 10 zaposlenika. U svrhu ispitivanja efekta stilova vodstva na vjerovanje u organizacijske teorije zavjere uz kontroliranje efekata spola, dobi, vremena provedenog u radnom odnosu u organizaciji i veličine organizacije provedena je hijerarhijska regresijska analiza koja je pokazala da je u ukupno objašnjeno 52.5 % varijance vjerovanja u organizacijske teorije zavjere, no samo je despotsko vodstvo bilo značajan prediktor vjerovanja u organizacijske teorije zavjere pri čemu viši rezultat na despotskom vodstvu nadređenog predviđa više vjerovanja u organizacijske teorije zavjere. Provedene medijacijske analize pokazale su da postoji djelomična medijacija nesigurnosti posla u odnosu između stilova vodstva i vjerovanja u organizacijske teorije zavjere. Nesigurnost posla i vjerovanje u organizacijske teorije zavjere pokazali su se kao djelomični medijatori u odnosu između stilova vodstva i zadovoljstva poslom. Pri tome su konstruktivni stilovi vodstva bili povezani sa smanjenim vjerovanjem u teorije zavjere i povišenim zadovoljstvom, a destruktivni stilovi vodstva s povišenim vjerovanjem u teorije zavjere i smanjenim zadovoljstvom poslom. Pronađena je negativna povezanost organizacijskog samopoštovanja s vjerovanjem u organizacijske teorije zavjere.

Ključne riječi: organizacijske teorije zavjere, vodstvo, nesigurnost posla, zadovoljstvo poslom, organizacijsko samopoštovanje

CONSPIRACY THEORIES IN THE ORGANISATIONAL CONTEXT

The aim of the present study was to examine the effects of leadership styles on organizational conspiracy beliefs and mediation effects in the relationship between leadership styles and job satisfaction. The study was conducted on 204 participants, 61 male and 143 female, working in organizations in different parts of Croatia. The participants have been working there longer than 3 months, had a supervisor and the organizations had more than 10 employees. A hierarchical regression analysis was conducted to assess the effects of leadership styles on organizational conspiracy beliefs while controlling for sex, age, time period of spent working in the organization and organization size. The analysis shows 52.5% of variance of organizational conspiracy beliefs was explained, but only despotic leadership as a significant predictor. Higher results on supervisor's despotic leadership predicted more organizational conspiracy beliefs. Mediation analyses show there is a partial mediation of job insecurity in the relationship between leadership styles and organizational conspiracy beliefs. Job insecurity and organizational conspiracy beliefs are partial mediators in the relationship between leadership styles and job satisfaction. More precisely, constructive leadership styles are linked to less organizational conspiracy beliefs and increased job satisfaction, while destructive leadership styles are linked to more organizational conspiracy beliefs and a decrease in job satisfaction. A negative correlation of organizational self-esteem to organizational conspiracy beliefs was found.

Keywords: organizational conspiracy beliefs , leadership, job insecurity, job satisfaction, organisational self-esteem

2. UVOD

Teorije zavjere raširen su fenomen te se sve češće počinju istraživati i u organizacijskom kontekstu. Postoje snažne implikacije za povezanost organizacijskih teorija zavjere i posljedica za rad organizacije poput smanjenog zadovoljstva poslom, smanjene odanosti organizaciji i organizacijske identifikacije te kao posljedice svega navedenog - namjere davanja otkaza (Van Prooijen i De Vries, 2016; Van Dick i sur., 2004). Iz tog razloga potrebno je detaljnije istražiti koje su varijable i na koji način povezane s vjerovanjem u organizacijske teorije zavjere.

Ovo istraživanje bavi se povezanošću organizacijskih varijabli s teorijama zavjere. Cilj istraživanja je ispitati povezanost stilova vodstva, organizacijskog samopoštovanja i zadovoljstva poslom s vjerovanjem u organizacijske teorije zavjere te ispitati pritom i medijacijsku ulogu nesigurnosti posla u odnosu između stilova vodstva i vjerovanja u organizacijske teorije zavjere te ispitati medijacijsku ulogu nesigurnosti posla i vjerovanja u organizacijske teorije zavjere u odnosu između stilova vodstva i zadovoljstvom poslom. Bit će ispitano previđa li stil vodstva vjerovanja u organizacijske teorije zavjere te će biti komentirane implikacije spomenutih vjerovanja za zadovoljstvo poslom i organizacijsko samopoštovanje.

2.1 Teorije zavjere

Teorije zavjere odnose se na vjerovanja o tajnim, namjernim i zataškanim ponašanjima zlonamjernih i moćnih grupa (Goertzel, 1994). Treba ih razlikovati od glasina koje se češće odnose na pojedince, a ne na grupe i ne moraju se nužno odnositi na tajne, zlonamjerne ciljeve (Allport i Postman, 1947). Za razliku od nepovjerenja, koje je manje specifično i može se odnositi na averzivne osjećaje prema osobi, a ne samo grupi, teorije zavjere se odnose na „konkretne, specifične i naizgled koherentne optužbe za zlonamjerna ponašanja moćne grupe autoriteta“ (Van Prooijen i De Vries, 2016, str. 480).

Prema Goertzelu (1994) povjerenje i teorije zavjere su u umjerenoj, ali značajnoj negativnoj korelaciji ($r = -.37$) što upućuje kako su nepovjerenje i vjerovanje u teorije zavjere dva različita, ali povezana konstrukta. Naime, oboje potiču mentalne procese „traženja smisla“ i povećavaju kognitivnu aktivnost (Van Prooijen i de Vries, 2016).

Iako mogu biti racionalne, mnoge od teorija zavjera su iracionalne (Van Prooijen, Douglas i De Inocencio, 2018). Nastanak iracionalnih vjerovanja temelji se na percepciji uzoraka, tj. automatskoj tendenciji objašnjavanja svijeta preko prepoznavanja veza između podražaja (Zhao, Hahn i Osherson, 2014). Distorzijom tog kognitivnog procesa nastaje iluzorna percepcija uzoraka odnosno prepoznavanje uzoraka u podražajima koji su nasumično raspoređeni. Prema Van Prooijen i sur. (2018) upravo iluzorna percepcija uzoraka ima glavnu ulogu u nastajanju vjerovanja u teorije zavjere.

Vjerovanje u teorije zavjere poprilično je rašireno. Naime, istraživanje Olivera i Wooda (2014) pokazuje da preko 50% ljudi vjeruje u barem jednu teoriju zavjere.

Većina istraživanja organizacijskih zavjera odnosi se na teorije zavjere na globalnom, makro nivou koje se najčešće odnose na vjerovanja o političkim moćnicima, granama industrije ili etničkim grupama (Van Prooijen i De Vries, 2016).

U dosadašnjim istraživanjima vjerovanje u teorije zavjere povezuje se s nepovjerenjem u autoritet, cinizmom i nedostatkom moći (Abalakina-Paap, Stephan, Craig i Gregory, 1999; Swami, Chamorro-Premuzić i Furnham, 2010), makijavelizmom (Douglas i Sutton, 2011), kolektivnim narcizmom (Cichocka, Marchlewska, Golec de Zavala i Olechowski, 2016) te podržavanjem demokratskih principa (Swami, Chamorro-Premuzic i Furnham, 2010). Isto tako, vjerovanje u teorije zavjere povezano je i s negativnim ponašanjima poput nepovjerenja u druge osobe, lošim zdravstvenim odlukama, političkom alijenacijom, hostilnošću, antisocijalnim ponašanjima te radikalizacijom (Abalakina-Paap, Stephan, Craig i Gregory, 1999; Goertzel, 1994; Jolley i Douglas, 2014; Swami i sur., 2010). Istraživanje koje su proveli Swami i sur. (2010) pokazuje da je vjerovanje u teorije zavjere povezano čak i s određenim osobinama ličnosti - poput ugodnosti (negativna korelacija) i otvorenosti k iskustvu (pozitivna korelacija).

Vjerovanje u teorije zavjere nije značajno povezano sa spolom, stupnjem edukacije ili vrstom posla kojim se pojedinci bave, a nađena je niska negativna korelacija s dobi što bi moglo upućivati da su mlađi ljudi skloniji vjerovanju u teorije zavjere (Groetzel, 1994).

Važno je istaknuti i podatak da je jedan od primarnih prediktora vjerovanja u neku teoriju zavjere upravo vjerovanje u druge teorije zavjere (Abalakina-Paap i sur., 1999; Goertzel 1994; Swami i sur., 2010; Wood, Douglas i Sutton, 2012). Prema Wood i sur. (2012) pozitivna korelacija nađena je čak i kod međusobno nekompatibilnih teorija tj. teorija zavjere

koje pobijaju jedna drugu. Također, postoje indikacije da se teorije zavjere javljaju zbog fundamentalne atribucijske pogreške tj. tendencije da se pre naglašavaju dispozicijski, a zanemaruju situacijski faktori. Osobe koje vjeruju u teorije zavjere će tako neki događaj objasniti djelovanjem moćnika iako su dostupna situacijska objašnjenja (Clarke, 2002).

Iz svega navedenog da se zaključiti kako postoji određena tendencija atribuiranja događaja zavjerama moćnika (Van Prooijen, 2016). To upućuje kako bi se nalazi o globalnim teorijama zavjere (na makro nivou) trebale moći primijeniti na onima na mikro, točnije, organizacijskom nivou.

2.2 Organizacijske teorije zavjere

Organizacijske teorije zavjere odnose se na mišljenja da moćne grupe unutar organizacije (npr. menadžeri) pokušavaju postići neki zlonamjerni cilj u tajnosti (Cichočka, Marchlewska i de Zavala, 2016). Primjeri organizacijskih teorija zavjere bili bi npr. da nadređeni rade zajedno na tome da daju otkaz nekom zaposleniku ili da zaposle točno određenog kandidata za posao (Douglas i Leite, 2017).

Teorije zavjere razlikuju se od uredskih glasina koje najčešće uključuju pojedince, a ne grupe, poput organizacijskih teorija zavjere. Glasine se također mogu odnositi na razne teme, koje ne trebaju biti povezane sa zavjerama (Allport i Postman, 1947; DiFonzo i Bordia, 2007).

Organizacijske teorije zavjere javljaju se kao odgovor na premalo informacija, kao i na manjak kontrole (Sunstein i Vermeule, 2009; Van Prooijen i Acker, 2015). Sukladno tome, u situacijama gdje zaposlenici nemaju, ili imaju malo kontrole jer ona pripada nadređenom, ili nisu sigurni u svoju budućnost u organizaciji, vrlo je vjerojatno da će se razviti organizacijske teorije zavjere.

Zbog povezanosti nepovjerenja, ali i globalnog samopoštovanja s vjerovanjem u teorije zavjere (koje će biti opisane u daljnjem tekstu), očekuje se povezanost organizacijskih teorija zavjere s organizacijskim samopoštovanjem, što će biti ispitano u ovom radu.

2.3 Samopoštovanje

Samopoštovanje se smatra sastavnim dijelom koncepta o sebi (engl. self concept) koji se definira kao percepcija osobe o samoj sebi formirane kroz iskustva s okolinom, odnose s bliskim osobama, a pogotovo kroz potkrijepljenja (Kelley, 1973).

Koncept o sebi kontrolira procesiranje informacija o sebi i utječe na ponašanje, kao što i samo ponašanje osobe utječe na samopercepciju (Kihiristorm i Cantor, 1984). Iz tog razloga je koristan u objašnjavanju i predviđanju ponašanja osobe (Shavleson, Hubner i Stanton, 1976). Rogers (1959) smatra da se koncept o sebi sastoji od 3 konstrukta – slike o sebi, samopoštovanja te idealnog ja - odnosno onoga što želimo biti.

Samopoštovanje se najčešće definira kao cjelokupna samoevaluacija individualnih kompetencija (Rosenberg, 1965). No, prema Pelham i Swann (1989) samopoštovanje osim **evaluativne** sadrži i **afektivnu** komponentu – odnosno komponentu sviđanja ili ne sviđanja samoga sebi. Iz tog razloga konstrukt samopoštovanja može se definirati i kao pozitivan ili negativan stav o sebi (Rosenberg, Schooler, Schoenbach i Rosenberg, 1995).

Samopoštovanje je, stoga, emocionalno obojena samoevaluacija koja se ne mora bazirati na svjesnim kognitivnim procesima (Pelham i Swann, 1989).

Isto tako, treba naglasiti da je samopoštovanje subjektivna samoprocjena vlastite vrijednosti i više ovisi o percepciji evaluacija drugih nego objektivnih indikatora nećijih talenata ili postignuća (Pelham i Swann, 1989).

Drugi način definiranja samopoštovanja uključuje i druge aspekte samopoštovanja kao npr. kompetenciju i samoefikasnost. Korman (1970), pak, samopoštovanje definira kao percepciju vlastite kompetentnosti i uspješnosti u zadovoljenju potreba u prošlosti. Smatra da poruke o kompetenciji, sposobnosti, vrijednosti i značaju osobe od strane značajnih drugih igraju veliku ulogu u oblikovanju samopoštovanja (Korman 1970, 1976).

Samopoštovanje je obično prikazano kao hijerarhijski fenomen koji se sastoji od globalnog nivoa samopoštovanja i specifičnih nivoa samopoštovanja ovisnih o zadatku ili situaciji (Simpson i Boyle, 1975). Globalno samopoštovanje odnosi se na to kako se ljudi generalno vrednuju i relativno je stabilno protokom vremena i u različitim situacijama i iz tog razloga se razmatra kao osobina ličnosti (Rosenberg, Schooler, Schoenbach i Rosenberg, 1995).

Prema Kormanu (1970, 1976) osobe s visokim samopoštovanjem motivirane su zadržati pozitivnu sliku o sebi, konzistentnu sa svojim konceptom o sebi, pa zato i ulažu više truda što dovodi do bolje izvedbe na određenom zadatku.

Isto tako, samoefikasnost je u pozitivnoj korelaciji sa samopoštovanjem što također dovodi do bolje izvedbe na radnim zadacima (Gardner i Pierce, 1998). Istraživanja pokazuju da su osobe s višim samopoštovanjem u većoj mjeri motivirane na zadatak te su spremnije ustrajati u uklanjanju zapreka (Unal i Turgut, 2016).

U ranijim istraživanjima su dobivene niske iako značajne korelacije između vjerovanja u teorije zavjere i niskog globalnog samopoštovanja (Abalakina-Paap, Stephan, Craig i Gregory, 1999; Cichocka, Marchlewska i de Zavala, 2016; Goertzel, 1994; Swami i sur., 2010).

Kao što je prethodno navedeno, osim globalnog samopoštovanja postoji i samopoštovanje specifično za neku domenu koje se definira kao samoevaluacija različitih atributa i sposobnosti u toj specifičnoj domeni (Rosenberg, Schooler, Schoenbach i Rosenberg, 1995). Globalno samopoštovanje i ono specifično za određenu domenu prosječno su u korelaciji od .30 do .50 (Marsh, 1986). Njihova povezanost uvelike ovisi o važnosti specifične domene za pojedinca (Marsh, 1986).

Samopoštovanje specifično za domenu najbolje predviđa specifična ponašanja povezana s određenom domenom, dok je globalno samopoštovanje povezano sa subjektivnom dobrobiti (Rosenberg, Schooler, Schoenbach i Rosenberg, 1995).

2.4 Organizacijsko samopoštovanje

Samopoštovanje se osim globalnog može mjeriti i na razini specifičnog konteksta pa tako i organizacijskog.

Organizacijsko samopoštovanje odnosi se na stupanj u kojem se osoba smatra sposobnom, značajnom i vrijednom kao član organizacije (Pierce, Gardner, Cummings i Dunham, 1989). Povezanost organizacijskog samopoštovanja i globalnog samopoštovanja pronađena je u mnogobrojnim istraživanjima, pogotovo kada posao igra važnu ulogu u životu osobe (Elacqua i Jex, 1999; Kanning i Schnitker, 2004; Pierce, Gardner, Cummings i Dunham, 1989; Tang i Gilbert, 1994). Rezultati na američkom uzorku ukazuju na umjerene korelacije i to od .44 (Elacqua i Jex, 1999) do .54 (Pierce i sur., 1989) između organizacijskog i globalnog samopoštovanja.

Organizacijsko samopoštovanje razvija se na temelju iskustava zaposlenika u određenoj organizaciji (Unal i Turgut, 2016). Pierce i sur. (1989) smatraju da je samopoštovanje u

organizacijskom kontekstu na početku rada u organizaciji više stanje nego osobina ličnosti te da s vremenom organizacijsko samopoštovanje postaje stabilnije.

Prema Bowling, Eschleman, Wang, Kirkendall i Alarcon (2010) zaposlenici koji doživljavaju autonomiju u radu te podršku od strane organizacije, nadređenih i kolega imaju više organizacijsko samopoštovanje. Gardner i Pierce (1998) nalaze da su varijable koje pridonose visokom organizacijskom samopoštovanju: podrška i poštovanje od strane nadređenih, kao i povjerenje u nadređene. No, isto tako, Pierce, Gardner, Dunham i Cummings (1993) pokazali su kako visoko organizacijsko samopoštovanje djeluje kao svojevrsni štit od radnih uvjeta poput konflikta uloga, previše posla ili manjka socijalne podrške od strane kolega i nadređenih.

Organizacijsko samopoštovanje je povezano s izvedbom na poslu, efektivnošću, kašnjenjem, apsentizmom, ali i davanjem otkaza te stavovima o radu, poput zadovoljstva poslom ili organizacijske odanosti (Gardner i Pierce, 1998). Istraživanja su pokazala da što je organizacijsko samopoštovanje više, zaposlenici su odaniji organizaciji, zadovoljniji te manje daju otkaz (Gardner i Pierce, 1998; Pierce i sur., 1989; Tang i Gilbert, 1994).

2.5 Zadovoljstvo poslom

Zadovoljstvo poslom jedan je od najistraživanijih stavova o radu iz razloga što značajno utječe na zdravlje i subjektivnu dobrobit zaposlenih, kao i na važne organizacijske ishode poput namjere za davanje otkaza, produktivnosti i apsentizma (Oshagbemi, 1999).

Odnosi se na evaluacije i stavove o određenim aspektima posla (Van Dick i sur., 2004).

Prema Heaney, Israeli i House (1994, str. 1432) zadovoljstvo poslom je „afektivna reakcija zaposlenika na njihov posao“ temeljena na usporedbi iskustava na poslu s očekivanjima.

Pri mjerenju zadovoljstva poslom razlikujemo dva glavna pristupa – **globalni i facetni** (Oshagbemi, 1999).

Globalni pristup zauzima makro perspektivu te definira zadovoljstvo poslom kao općeniti, prevladavajući stav osobe prema svom poslu. Unatoč tome, uzroci zadovoljstva poslom su brojni, pa tako osoba može biti zadovoljna jednim aspektom posla, a nezadovoljna drugim (Kalleberg, 1977).

Facetni je pristup, stoga, usmjeren na različite elemente zadovoljstva poslom poput radnih uvjeta, plaće, stila rukovođenja, odnosa s kolegama, itd. Prednost facetnog pristupa je što su

različite facete posla kategorizirane kao prethodno spomenuti elementi zadovoljstva poslom, što olakšava prepoznavanje manjkavosti u radu organizacije (Loganathan, 2013).

Prema Douglasu i Leiteu (2017) organizacijska klima u kojoj su česte teorije zavjere najvjerojatnije će dovesti do smanjenja zadovoljstva poslom ili bar nekim njegovim aspektima. Isto tako, dokazano je da do smanjenja zadovoljstva poslom dolazi i nakon dugotrajne nesigurnosti posla (Heaney i sur., 1994).

S obzirom na navedeno, povezanost zadovoljstva poslom s različitim stilovima vodstva, mogla bi biti ostvarena medijacijom nesigurnosti posla i vjerovanja u organizacijske teorije zavjere u navedenom odnosu, što će u ovom istraživanju biti ispitano.

2.6 Nesigurnost posla

Nesigurnost posla odnosi se na percepciju zaposlenika o potencijalnoj prijetnji gubitka posla (Joelson i Wahlouist, 1987). Djeluje kao stresor zbog očekivanja problema koji slijede nakon gubitka posla i neizvjesne budućnosti (Joelson i Wahlouist, 1987).

Nesigurnost posla implicira nepredvidivost i nekontrolabilnost, a mnogi autori predlažu da su upravo nedostatak kontrole i bespomoćnost pred prijetnjom gubitka posla središnje dimenzije nesigurnosti posla (Dekker i Schaufeli, 1995; Greenhalgh i Rosenblatt, 1984).

Nesigurnost posla dijeli se na **objektivnu**, neovisnu o individualnom iskustvu i interpretaciji i **subjektivnu** koja se odnosi na zaposlenikov doživljaj i iskustvo nesigurnosti (Maslić-Seršić i Trkulja, 2008). Objektivna nesigurnost posla odnosi se na npr. zaposlenje na određeno vrijeme, gdje zaposlenik zna da neće moći dugoročno zadržati posao. Međutim, upravo je subjektivna nesigurnost posla u korelaciji s negativnim posljedicama na osobnoj, ali i razini organizacije (Maslić-Seršić i Trkulja, 2008).

Subjektivna nesigurnost posla dijeli se pak na kvantitativnu i kvalitativnu. Kvantitativna nesigurnost posla odnosi se na gubitak posla tj. na nesigurnost o zadržavanju posla, dok se kvalitativna odnosi na nesigurnost o zadržavanju određenih aspekata posla (Hellgren, Sverke i Isaksson, 1999).

Osim spomenute negativne korelacije sa zadovoljstvom poslom, nesigurnost posla negativno je povezana i s organizacijskom odanošću (Hellgren i sur., 1999; Rosenblatt, Talmud i Ruvio,

1999), a utječe i na povećanje tjelesnih simptoma stresa i smanjenje subjektivne dobrobiti (Burchell, 1994).

Nadalje, konstrukti koji predstavljaju prijeteće kontrole, poput nesigurnosti, potiču vjerovanje u teorije zavjere (Van Prooijen i Jostmann, 2013). Do toga dolazi jer je količina kontrole koju osobe imaju nad svojom socijalnom okolinom usko povezana sa željom pronalaženja smisla u navedenoj okolini, koja je centralni pokretač stvaranja vjerovanja u teorije zavjere (Van Prooijen i Van Dijk, 2014).

U prilog pretpostavci da postoji povezanost između vjerovanja u organizacijske teorije zavjere i nesigurnosti posla ide i nalaz Groetzela (1994), prema kojem je vjerovanje u teorije zavjere bilo značajno povezano ($r = .21$) s česticom „Razmišljajući o sljedećih 6 mjeseci, koliko je vjerojatno da ćete izgubiti posao ili biti otpušteni“.

Isto tako, prema nalazima Van Prooijena i De Vriesa (2016) očekivana je povezanost između stilova vodstva i nesigurnosti posla, točnije medijatorski odnos nesigurnosti posla u odnosu između stilova vodstva i vjerovanja u organizacijske teorije zavjere.

2.7 Stilovi vodstva

Vodstvo je najčešće definirano kao proces utjecanja pojedinaca na ostale članove grupe kako bi dostigli zajedničke ciljeve (Yukl, 2002).

Prema Redeker, de Vries, Rouckhout, Vermeren i De Fruyt (2014) vrste vođa dijele se prema dvjema dimenzijama - aktivnosti (odnosi se na dominaciju i kontrolu) te konstruktivnosti (odnosi se na pružanje podrške). Prema toj podjeli postoje 4 glavna tipa vođa tj. **despotski vođa** (destruktivno/aktivno vodstvo), **laissez-faire vođa** (destruktivno/pasivno vodstvo), **karizmatički vođa** (konstruktivno/aktivno vodstvo) te **participativni vođa** (konstruktivno/pasivno vodstvo).

Stilovi vodstva visoko na dimenziji aktivnosti i konstruktivnosti tj. karizmatičko vodstvo, povezano je s visokom efektivnošću, dok ono nisko na tim dimenzijama (laissez-faire vodstvo), s niskom efektivnošću (Judge i Piccolo, 2004; Lowe, Kroeck i Sivasubramaniam, 1996).

2.7.1 Despotsko vodstvo

Despotsko vodstvo temelji se na autoritarnom ponašanju i pokušajima dominacije i iskorištavanja drugih u svrhu vlastitih interesa (Aronson, 2001). Despotski vođe su često kontrolirajući, zahtjevni, arogantni i osvetoljubivi (Bass, 1990). Prema istraživanju De Hoogha i Den Hartoga (2008), despotski vođe često odluke donose na temelju vlastitih interesa i ograničavaju utjecaj podređenih u donošenju odluka.

Navedeno istraživanje pokazuje da suprotno očekivanjima, zaposlenici ne smatraju da su njihovi nadređeni koji su procijenjeni kao despotski manje efikasni ili manje optimistični. Takvi rezultati mogli bi se objasniti varijablama koje modificiraju te efekte poput autoritarnosti i egalitarizma podređenih (Bass, 1990) ili pak situacijskim faktorima (npr. kriznim situacijama gdje despotski pristup bolje funkcionira) (De Cremer, 2006; Foels, Driskell, Mullen i Salas, 2000).

2.7.2 Laissez-faire vodstvo

Laissez-faire stil vodstva karakteriziraju pasivno izbjegavanje problema, donošenja odluka i odgovornosti kao i odlaganje odluka i nedostatak povratnih informacija podređenima (Avolio, Bass i Jung, 1999). Nadalje, laissez-faire pristupu vodstvu nedostaje interakcije između podređenih i rukovoditelja, kao i vodstva u punom smislu (Bass, 1990).

Nalazi istraživanja Rowolda i Scholtza (2009) pokazuju negativnu korelaciju između laissez-faire vodstva i zadovoljstva poslom, ali i izvedbe i motiviranosti zaposlenika.

Laissez-faire vodstvo je u negativnoj korelaciji ($r = -.30$ do $-.60$) s drugim, aktivnijim stilovima vodstva (Bass, 1990).

2.7.3 Participativno vodstvo

Osim navedenog destruktivnog-pasivnog vodstva postoji i konstruktivno-pasivno – participativno vodstvo. Karakterizira ga konzultiranje s podređenima i uvažavanje njihovih prijedloga, a participativni vođe donose odluke zajedno s podređenima (Koopman i Wierdsma, 1998).

De Hoogh i Den Hartog (2008) smatraju da se participativno vodstvo češće javlja u neprofitnim organizacijama, dok se rijetko javlja u sektorima orijentiranim na profit.

Istraživanja pokazuju da participativan stil vodstva povećava kvalitetu odluka, pridonosi kvaliteti života podređenih i povećava motivaciju i zadovoljstvo poslom (Somech, 2005). S druge strane, korelacija između efikasnosti i participativnog vodstva nije pronađena, no ta vrsta vodstva mogla bi biti povezana s drugim organizacijskim ponašanjima, poput kreativnosti i inovativnosti zaposlenika (Mumford, Scott, Gaddis i Strange, 2002).

2.7.4 Karizmatičko vodstvo

Karizmatičko vodstvo usko je povezano s transformacijskim stilom vodstva, a među stručnjacima postoji neslaganje oko toga jesu li navedeni stilovi isti koncept ili dva različita koncepta (Yukl, 1999).

Prema Bassu i Avoliu (1993) dva elementa transformacijskog vodstva ključna za karizmatički stil vodstva su **inspirativna motivacija** tj. prenošenje misije i vizije te postavljanje izazova i **idealizirani utjecaj**, odnosno, postavljanje kao uzor i model ponašanja za podređene.

Karizmatički vođe prenose podređenima viziju, potiču vrijednosti istaknute u toj viziji te na taj način naglašavaju smisao iza radnih zadataka koje obavljaju što potiče entuzijazam i spremnost na rad (House, 1996; Shamir, House i Arthur, 1993). Prema Waldmanu, Ramirez, House i Puranamu (2001) karizmatički vođe imaju jasnu misiju i viziju, pokazuju odlučnost te komuniciraju visoka očekivanja od podređenih.

Nalazi istraživanja Bycio, Hackett i Allen (1995) ukazuju na pozitivnu povezanost karizmatičkog vodstva i zadovoljstva poslom i organizacijske odanosti.

2.8 Stilovi vodstva i vjerovanje u organizacijske teorije zavjere

Poznato je da percepcija vođe kao istaknutog predstavnika organizacije, utječe na percepciju cijele organizacije (Van Prooijen, Van den Bos i Wilke, 2004). Stoga, ponašanje vođa može potaknuti sumnje o „prljavoj igri“ unutar organizacije, pa tako i u teorije zavjere.

Kod destruktivnih (despotičkog i laissez-faire) stilova vodstva ponašanje vođa bi moglo stimulirati dodatno razmišljanje o postupcima nadređenih te prethodno spomenute mentalne procese „traženja smisla“ u ponašanjima rukovoditelja što dovodi do stvaranja teorija zavjere

(Van Prooijen i De Vries, 2016). Također, nedostatak kontrole koji zaposlenici potencijalno percipiraju zbog despotskog ili laissez-faire vodstva pojačava mentalne napore za objašnjavanje socijalne okoline što isto tako dovodi do istog efekta (Van Prooijen i Acker, 2015). Kod navedenih stilova vodstva zaposlenici nisu sigurni hoće li zadržati poziciju ili čak radno mjesto upravo zbog negativnih povratnih informacija kod despotskog vodstva tj. nedostatka povratnih informacija kod laissez- faire vodstva, što potiče vjerovanje u teorije zavjere (Van Prooijen i De Vries, 2016).

Istraživanja pokazuju da konstruktivni tipovi vodstva, točnije, participativno i karizmatičko, pridonose smanjenju stresa i povećanju odanosti organizaciji (Britt, Davison, Bliese i Castro, 2004; Dale i Fox, 2008). Herold, Fedor, Caldwell i Liu (2008) tvrde da karizmatički vođe zaposlenicima olakšavaju organizacijske promjene i smanjuju osjećaj nesigurnosti. Sukladno tome karizmatički vođe trebali bi utjecati na smanjenje vjerovanja u organizacijskih teorija zavjere (Van Prooijen i De Vries, 2006). Prema Huang, Iun, Liu i Gong (2009) participativno vodstvo ima pozitivan efekt na povjerenje zaposlenika prema nadređenima, kao i smanjenje subjektivne nesigurnosti posla iz čega proizlazi i potencijalno smanjenje vjerovanja u organizacijske teorije zavjere.

Ipak, rezultati istraživanja Van Prooijena i De Vriesa (2016) pokazuju da su despotsko i laissez- faire vodstvo u pozitivnoj korelaciji, a participativno vodstvo u negativnoj korelaciji s vjerovanjem u organizacijske teorije zavjere, što je sukladno očekivanjima. No, suprotno očekivanom, karizmatičko vodstvo nije bilo u korelaciji s vjerovanjem u organizacijske teorije zavjere. Isto tako, prema Van Prooijenu i De Vriesu (2016) despotsko i laissez-faire vodstvo pozitivno su povezana s nesigurnošću posla, dok participativno i karizmatičko vodstvo nije povezano s nesigurnošću posla, koja je pak povezana s vjerovanjem u organizacijske teorije zavjere. Despotsko vodstvo bilo je značajno direktno povezano s vjerovanjem u organizacijske teorije zavjere, kao i preko nesigurnosti posla kao medijatora, dok je laissez-faire vodstvo s vjerovanjem u organizacijske teorije zavjere značajno povezano isključivo preko nesigurnosti posla kao medijatora (Van Prooijen i De Vries, 2016). U ovom istraživanju ti rezultati će biti podvrgnuti daljnoj provjeri.

Vjerovanje u teorije zavjere bilo je negativno povezano s organizacijskom odanošću, koja je pak negativno povezana s namjerom za davanje otkaza (Van Prooijen i De Vries, 2016). Nalazi istraživanja Douglasa i Leitea (2016) pokazuju da je osim organizacijske odanosti i

zadovoljstvo poslom medijator između vjerovanja u organizacijske teorije zavjere i namjere napuštanja organizacije.

Jedan od doprinosa ovog istraživanja je upravo detaljnije ispitivanje povezanosti organizacijskih teorija zavjere i zadovoljstva poslom. Nadalje, spomenuti nalazi dobiveni su na europskom uzorku (točnije nizozemskom i engleskom), dok je ovo prvo ispitivanje na hrvatskom uzorku.

Osim navedenih varijabli, u ovom istraživanju dodana je varijabla koja do sada nije istražena u tom kontekstu, a to je organizacijsko samopoštovanje. Kao što je prethodno navedeno, organizacijsko samopoštovanje povezano je s raznim organizacijskim varijablama (poput zadovoljstva poslom i organizacijske odanosti, apsentizmom, namjerom napuštanja organizacije, efikasnosti itd.) što ga čini važnom organizacijskom varijablom. Povezivanje organizacijskog samopoštovanja s vjerovanjem u organizacijske teorije zavjere predstavlja značajan doprinos u spoznajama iz ovog područja.

S obzirom na sve navedeno možemo zaključiti da bi organizacijske teorije zavjere trebale biti povezane sa zadovoljstvom poslom, nesigurnošću posla, organizacijskim samopoštovanjem te stilovima vodstva te će cilj ovog istraživanja biti provjeriti te hipoteze.

3. PROBLEMI RADA:

1. Ispitati efekt stilova vodstva na vjerovanja u organizacijske teorije zavjere pri čemu će se kontrolirati efekti spola, dobi, vrijeme provedeno u radnom odnosu u toj organizaciji i veličine organizacije.
2. Ispitati medijacijsku ulogu nesigurnosti posla u odnosu između stilova vodstva i vjerovanja u organizacijske teorije zavjere.
3. Ispitati medijacijsku ulogu nesigurnosti posla i vjerovanja u organizacijske teorije zavjere u odnosu između stilova vodstva i zadovoljstvom poslom.
4. Ispitati povezanost organizacijskog samopoštovanja i vjerovanja u organizacijske teorije zavjere.

4. HIPOTEZE:

1. Stilovi vodstva značajno će objašnjavati vjerovanje u organizacijske teorije zavjere povrh spola, dobi, vremena provedenog u random odnosu u toj organizaciji i veličine organizacije.

1.a Despotiski stil vodstva je pozitivno povezan s vjerovanjem u organizacijske teorije zavjere.

1.b Laissez- faire stil vodstva pozitivno je povezan s vjerovanjem u organizacijske teorije zavjere.

1.c Participativni stil vodstva je negativno povezan s vjerovanjem u organizacijske teorije zavjere.

1.d Karizmatički stil vodstva je negativno povezan s vjerovanjem u organizacijske teorije zavjere

2. Nesigurnost posla bit će medijator u odnosu između stilova vodstva i vjerovanja u organizacijske teorije zavjere.

3. Nesigurnost posla i vjerovanje u organizacijske teorije zavjere bit će medijatori u odnosu između stilova vodstva i zadovoljstvom poslom.

4. Organizacijsko samopoštovanje bit će negativno povezano s vjerovanjem u organizacijske teorije zavjere.

5. METODA RADA

5.1 Ispitanici :

Ukupno je u istraživanju sudjelovalo 213 ispitanika, a uvjeti za sudjelovanje bili su da imaju bar jednu nadređenu osobu te da organizacije u kojima su trenutno zaposleni trebaju imati najmanje 10 zaposlenika. U daljnju obradu uzeti su podaci 204 ispitanika koji su zadovoljili spomenute uvjete.

Od ukupno 204 ispitanika, upitnik je ispunio 61 ispitanik (29.9 %) i 143 ispitanice (70.1 %). Raspon dobi ispitanika bio je od 21 do 68 godina, dok je prosječna dob ispitanika bila 37.57 ($SD = 13.9$). Ispitanici su u trenutnoj organizaciji bili prosječno zaposleni 118 mjeseci ($SD = 128.42$), od najmanje 3 do najviše 492 mjeseca.

Važno je napomenuti da je od 204 ispitanika samo 164 navelo svoju dob, a 196 ispitanika navelo je broj mjeseci koji rade u organizaciji.

5.2 Instrumentarij :

U provedenom istraživanju korišteni su sljedeći mjerni instrumenti: Upitnik organizacijskog samopoštovanja – OBSE, Skala karizmatičkog vodstva u organizacijama, Upitnik despotskog vodstva, Skala pasivnog vodstva, Skala dijeljenja moći, Indeks nesigurnosti posla, Upitnik vjerovanja u organizacijske teorije zavjere te Upitnik zadovoljstva poslom.

Navedeni upitnici su prevedeni na hrvatski jezik za potrebe istraživanja. Prevedeni su metodom dvostrukog prijevoda, a preveli su ih psiholog i lingvist.

Faktorske strukture i deskriptivni podaci te koeficijenti pouzdanosti za svaki od korištenih upitnika bit će opisani u rezultatima.

5.2.1 Upitnik organizacijskog samopoštovanja –OBSE (Pierce, Gardner, Cummings i Dunham, 1989)

Upitnik organizacijskog samopoštovanja sastoji se od 10 čestica. Primjer čestica je sljedeći: „Mogu donijeti promjenu“ ili „Efikasan/a sam.“. Ispitanici trebaju ocijeniti koliko se slažu sa svakom česticom pri čemu na umu trebaju imati vlastiti utjecaj u organizaciji i kako ih percipiraju kolege i nadređeni na skali Likertovog tipa od 1 do 5 (od uopće se ne slažem do

slažem se u potpunosti). Viši rezultat na upitniku znači više organizacijsko samopoštovanje. Originalni upitnik ima jednofaktorsku strukturu te koeficijent pouzdanosti Cronbach alfa između .80 i .93. (Pierce, Gardner, Cummings i Dunham, 1989).

5.2.2 Skala karizmatskog vodstva u organizacijama (DeHoogh, Den Hartog, Koopman, Thierry, van den Berg, van der Weide i Wilderom, 2004)

Karizmatsko vodstvo ispitano je skalom od 8 čestica iz Multi-Culture Leader Behavior Questionnairea- MLCQ (Hanges i Dickson, 2004). Upitnik karizmatskog vodstva kombinira 2 elementa transformacijskog vodstva – idealizirani utjecaj i inspiracijsku motivaciju. Idealizirani utjecaj odnosi se na ponašanje vođe na način da predstavlja uzor svojim podređenima, dok se inspirativna motivacija odnosi na prenošenje vizije i smisla svojim podređenima (DeHoogh i sur., 2004).

U originalnom istraživanju De Hoogha i sur. (2004) ispitanici su slaganje s česticama određivali na skali od 1 do 7 (od uopće se ne slažem do u potpunosti se slažem), dok se u ovom istraživanju koristi Likertova skale od 1 do 5 (od uopće se ne slažem do u potpunosti se slažem), po uzoru na istraživanje Van Prooijena i De Vriesa (2016). Viši rezultat ukazuje na više karizmatskog vodstva od strane nadređenog. Primjeri čestica koje mjere karizmatsko vodstvo su: “Moj nadređeni ima viziju budućnosti”, „Moj nadređeni daje zaposlenicima osjećaj rada na važnoj zajedničkoj misiji/zadatku“. U istraživanju Van Prooijena i De Vriesa (2016) upitnik ima koeficijent pouzdanosti tipa Cronbach alfa od .79.

5.2.3 Upitnik despotskog vodstva (De Hoogh i Den Hartog, 2008)

Despotsko vodstvo mjereno je upitnikom koji je dio Multi-Culture Leader Behavior Questionnairea (Hanges i Dickson, 2004). Upitnik se sastoji od 6 čestica koje se odnose na autoritarno ponašanje vođe usmjerenog na vlastitu dobit na uštrb drugih.

Zadatak ispitanika bio je uopće se ne složiti (1) ili u potpunosti se složiti (5) sa navedenim tvrdnjama na skali Likertovog tipa. Primjer čestica je : „Moj nadređeni očekuje neupitnu poslušnost od svojih podređenih.“ te „Moj nadređeni voli kažnjavati; nema sažaljenja ili suosjećanja.“ Viši rezultat ukazuje na više despotskog ponašanja od strane podređenog. Originalni upitnik ima zadovoljavajući koeficijent pouzdanosti tipa Cronbach alfa od .91 i jednofaktorsku strukturu (Van Prooijen i De Vries, 2016).

5.2.4 Skala pasivnog vodstva (Den Hartog, Van Muijen i Koopman, 1997)

Pasivno, odnosno laissez- faire vodstvo bit će mjereno skalom koja je izvedena iz Multifactor Leadership Questionnairea (Bass i Avolio, 1990). Multifactor Leadership Questionnaire – MLQ konstruirali su Bass i Avolio (1990), a sastoji se od 36 čestica koje opisuju stil vodstva (transformacijsko, transakcijsko i pasivno/ izbjegavajuće vodstvo) i 9 čestica koje opisuju posljedice vodstva.

Skala pasivnog vodstva sastoji se od 2 subskale - laissez-faire vodstva i pasivnog rukovođenja. Jedna čestica iz subskale laissez-faire vodstva je izostavljena iz skale pasivnog vodstva te se iz tog razloga skala sastoji od 7 čestica (Den Hartog, Van Muijen i Koopman, 1994).

Primjer čestica je sljedeći: “Moj nadređeni izbjegava uplitanje u važne odluke“ te „Moj nadređeni vodi se mislju: „ne reagiraj ukoliko nije potrebno“. Pouzdanost skale je zadovoljavajuća uz Cronbach alfa od .87 i jednofaktorsku strukturu (Van Prooijen i De Vries, 2016). Odgovori ispitanika su bilježeni na Likertovoj skali od 1 (uopće se ne slažem) do 5 (u potpunosti se slažem), a viši rezultat znači više pasivnog ponašanja od strane vođe.

5.2.5 Skala dijeljenja moći (De Hoogh i Den Hartog, 2008)

Participativno vodstvo mjereno je jednofaktorskom skalom dijeljenja moći od 6 čestica koje se odnose na sudjelovanje podređenih u donošenju odluka (De Hoogh i Den Hartog, 2008). Kao što je prethodno spomenuto, skala je dio Multi-Culture Leader Behavior Questionnairea (Hanges i Dickson, 2004). Neke od čestica su npr. “Moj nadređeni dopušta svojim podređenima da donose odluke od kritične važnosti.“ te „Dok posao zadovoljava minimalne uvjete, moj nadređeni ne pokušava ništa poboljšati.“ Ispitanici su na skali Likertovog tipa od 1 (uopće se ne slažem) do 5 (slažem se u potpunosti) odredili koliko se slažu sa svakom česticom. Jedna od čestica obrnuto je kodirana u obradi kako bi viši rezultat značio više podjele moći od strane nadređenog. Koeficijent pouzdanosti tipa Cronbach alpha originalne skale je .74 (De Hoogh i Den Hartog, 2008).

5.2.6 Indeks nesigurnosti posla (Van Prooijen i De Vries, 2016)

Nesigurnost posla mjerena je dvjema česticama - „Osjećam se nesigurno u vezi svoje pozicije (nije mi jasno hoće li moj posao nastaviti postojati)” i “Ako se ova organizacija reorganizira, moj posao će vjerojatno nestati.” Čestice su u visokoj međusobnoj korelaciji ($r = .72, p < .001$) (Van Prooijen i De Vries, 2016).

Ispitanici su svoje slaganje s navedenim česticama određivali pomoću Likertove skale od 1 do 5 (od uopće se ne slažem do slažem se u potpunosti). Viši rezultat znači da ispitanici percipiraju veću nesigurnost posla.

5.2.7 Vjerovanje u organizacijske teorije zavjere (Van Prooijen i de Vries, 2016)

Kao mjera vjerovanja u organizacijske teorije zavjere upotrijebljena je jednofaktorska skala de Prooijena i Vriese iz 2016. godine. Sastoji se od 9 čestica, a primjeri tih čestica su : “Smatram da naši nadređeni često lažu podređenima o važni stvarima.” te “Naši nadređeni nikad ne bi svjesno skrivali važne informacije od nas podređenih.” Ispitanici su na Likertovoj skali od 1 do 5 određivali koliko se slažu s navedenim tvrdnjama, točnije 1 znači uopće se ne slažem, a 5, slažem se u potpunosti. Dvije čestice obrnuto su kodirane u daljnjoj obradi rezultata kako bi se viši rezultat odnosio se na više vjerovanja u organizacijske teorije zavjere. Pouzdanost originalne skale tipa Cronbach alfa iznosi .87 (Van Prooijen i De Vries, 2016).

5.2.8 Upitnik zadovoljstva poslom (Randsley de Moura, Abrams, Retter, Gunnarsdottir i Ando, 2009)

Upitnik zadovoljstva poslom sastoji se od 7 čestica od kojih se svaka bavi različitim aspektima posla, npr. prilikama za napredovanje ili plaćom. Ovaj upitnik je skraćena verziju upitnika od 9 čestica kojeg su razvili Randsley de Moura i sur. Naime, čestice „Koliko ste trenutno nezadovoljni ili zadovoljni svojom trenutnom situacijom u usporedbi s ostalim radnicima u organizaciji?” te „Koliko ste trenutno nezadovoljni ili zadovoljni svojom perspektivom u usporedbi s ostalim radnicima u organizaciji?” u originalnoj verziji odvojene su na napredovanje s obzirom na usporedbu s muškarcima i ženama u organizaciji. Verzija od 7 čestica također se koristi u istraživanju Douglas i Leite iz 2016. godine. Ispitanici su na skali od 1 - vrlo nezadovoljan/na do 5 - vrlo zadovoljan/na ocjenjivali koliko su trenutno

nezadovoljni ili zadovoljni navedenim aspektima svog posla. Korišten je ukupni rezultat na svim aspektima zadovoljstva poslom kao opća mjera zadovoljstva poslom, dobiven je zbrajanjem odgovora na svim česticama. Viši rezultat ukazuje na veće zadovoljstvo poslom. Koeficijent pouzdanosti skale tipa Cronbach alpha iznosi .89 (Douglas i Leite, 2016).

5.3 Postupak :

Ispitivanje je provedeno online upitnikom čije je ispunjavanje trajalo je desetak minuta. Prikupljanje podataka je trajalo 3 tjedna (tijekom listopada 2018. godine) u organizacijama u Rijeci, Požegi, Zagrebu, Varaždinu, Ivanić Gradu i Puli.

Najveći dio upitnika ispunjen je u velikim organizacijama poput INE ,HEPa, Zagrebačke banke, Erikson-Nikola Tesla te Iverpana. Nešto manji dio upitnika ispunjen je u organizacijama srednje veličine kao npr. Uniline, Dizz Concept, Alarm automatika te u državnoj upravi Grada Požege. Ostatak ispitanika je prikupljen metodom snježne grude tj. članovi organizacija su dijelili upitnike svojim prijateljima i poznanicima koji zadovoljavaju navedene kriterije. Od demografskih podataka prikupljali su se podaci o spolu, dobi, vremenu provedenom kao zaposlenik organizacije, imaju li nadređenu osobu i je li broj zaposlenih u organizaciji veći ili manji od 10.

Ispitanicima je jamčena anonimnost te su znali da u svakom trenutku mogu odustati od sudjelovanja u istraživanju

6. REZULTATI

6.1.1 Faktorska struktura upitnika

U svrhu provjere očekivane jednofaktorske strukture korištenih upitnika provedena je faktorska analiza metodom zajedničkih faktora.

Prije provedbe faktorskih analiza 8 korištenih upitnika proveden je Kaiser-Meyer-Olkinov test i Bartlettov test sfericiteta. KMO test pokazuje zadovoljavajući rezultat, a Bartlettov test je značajan za svaki od upitnika što zadovoljava uvjete za provedbu faktorske analize.

Faktorskom analizom upitnika zadovoljstva poslom dobiven je jedan faktor koji objašnjava 54.42% ukupne varijance zadovoljstva poslom. Analiza upitnika stilova vodstva također upućuje na jednofaktorska rješenja, točnije dobiveni faktor objašnjava 65.18% ukupne varijance laissez-faire vodstva, 74.11% despotskog vodstva, 46.28% karizmatiskog vodstva te 56.19% participativnog vodstva. Nadalje, jednofaktorsko rješenje objašnjava 79.67% varijance nesigurnosti posla.

Pri analizi upitnika organizacijskog samopoštovanja dobivena je dvofaktorska struktura, pri čemu prvi faktor objašnjava 52.89% ukupne varijance varijable organizacijskog samopoštovanja. Drugi faktor objašnjava 6.67% varijance – dok zajedno objašnjavaju 59.55% ukupne varijance. Dobivena je visoka korelacija između faktora ($r = .72$).

Isto tako, dvofaktorska struktura vidljiva je i kod upitnika vjerovanja u teorije zavjere gdje prvi faktor objašnjava 59.47% ukupne varijance varijable vjerovanja u organizacijske teorije zavjere. Drugi faktor objašnjava 8.41% varijance – dok zajedno objašnjavaju 67.87% ukupne varijance vjerovanja u organizacijske teorije zavjere. Dobivena je korelacija između faktora od $r = .59$.

Ipak, odlučeno je da će kod upitnika organizacijskog samopoštovanja i vjerovanja u teorije zavjere biti preuzeta jednofaktorska struktura iz originalnih upitnika. To je učinjeno iz razloga što su se pouzdanosti pokazale zadovoljavajućim. Također, drugi faktori objašnjavaju mali postotak varijance kod oba upitnika, a povezanost faktora kod oba upitnika je visoka.

6.1.2 Deskriptivna analiza

Izvršena je deskriptivna analiza čestica upitnika zadovoljstva poslom, skale pasivnog vodstva, upitnika despotskog vodstva, skale karizmatičkog vodstva, skale dijeljenja moći, upitnika organizacijskog samopoštovanja, upitnika vjerovanja u organizacijske teorije zavjere te indeksa nesigurnosti posla. Za svaki od njih izračunata aritmetička sredina (M), standardna devijacija (SD), minimum (Min) i maksimum (Max) i pouzdanost tipa Cronbach-alpha (α) koji su prikazane u Tablici 1.

Tablica 1. Prikaz deskriptivnih podataka i koeficijenta pouzdanosti upitnika korištenih u istraživanju

	Broj čestica	M	SD	Min	Max	α
Zadovoljstvo poslom	7	25.16	5.34	13	35	.85
Laissez- faire vodstvo	7	18.59	7.79	7	35	.91
Despotsko vodstvo	6	12.27	6.65	6	30	.93
Karizmatičko vodstvo	8	27.93	6.93	11	40	.87
Participativno vodstvo	6	18.84	5.30	17	30	.83
Organizacijsko samopoštovanje	10	40.43	6.83	2	50	.91
Vjerovanje u organizacijske teorije zavjere	9	22.89	9.30	6	45	.92
Nesigurnost posla	2	4.08	2.10	9	10	.74

Iz Tablice 1. je vidljivo kako su ispitanici u ovom istraživanju u prosjeku zadovoljni poslom, visokog organizacijskog samopoštovanja, umjereno vjeruju u organizacijske teorije zavjere te imaju rukovoditelje koji imaju laissez-faire, participativni ili najčešće karizmatički stil vodstva. Despotski stil vodstva manje je zastupljen, kao i percipirana nesigurnost posla. Nakon izvršene deskriptivne analize vidljivo je da je pouzdanost tipa Cronbach alpha zadovoljavajuća za svaki od upitnika.

6.1.3 Korelacije između varijabli

U svrhu utvrđivanja odnosa između varijabli zadovoljstva poslom, pasivnog stila vodstva, despotskog stila vodstva, karizmatskog stila vodstva, participativnog stila vodstva, organizacijskog samopoštovanja, vjerovanja u organizacijske teorije zavjere te nesigurnosti posla izračunat je Pearsonov koeficijent korelacije. Za analizu povezanosti varijabli spola, dobi, duljine zaposlenja i broja zaposlenika u organizaciji s 8 prethodno spomenutih varijabli također je korišten Pearsonov koeficijent korelacije.

Tablica 2. Korelacije između zadovoljstva poslom, organizacijskog samopoštovanja, organizacijskih teorija zavjere, nesigurnosti posla i stilova vodstva te korelacije dobi, spola, broja zaposlenika i vremena provedenog u radnom odnosu s prethodno spomenutim varijablama

	1	2	3	4	5	6	7	8.Nesigurnost posla
1.Zadovoljstvo poslom		-.48**	-.49**	.59**	.54**	.53**	-.47**	-.34**
2. Laissez-faire			.50**	-.69**	-.47**	-.43**	.54**	.29**
3. Despotsko				-.49**	-.66**	-.53**	.66**	.43**
4. Karizmatsko					.63**	.53**	-.52**	-.26**
5. Participativno						.62**	-.52**	-.26*
6. Samopoštovanje							-.54**	-.38**
7. Teorije zavjere								.50**
Dob	-.27**	.27**	.13	-.22**	-.10	-.26**	.18*	.03
Spol	-.10	-.04	.04	.04	-.10	.02	-.03	.01
Duljina zaposlenja	-.23**	.16*	.19**	-.23**	-.12	-.16*	.20**	.03

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

Kao što je vidljivo iz Tablice 2. svih 8 varijabli je međusobno statistički značajno povezano.

Kao najviše korelacije ističu se negativna korelacija laissez-faire vodstva s karizmatičkim vodstvom, negativna korelacija despotskog vodstva s participativnim vodstvom te pozitivna korelacija despotskog vodstva s vjerovanjem u organizacijske teorije zavjere. Nadalje, participativni stil vodstva pozitivno je povezan s karizmatičkim stilom vodstva, kao i s organizacijskim samopoštovanjem.

Iz Tablice 2. vidljivo je također da je duljina zaposlenja u organizaciji statistički značajno negativno povezana sa zadovoljstvom poslom, karizmatičkim vodstvom i organizacijskim samopoštovanjem te statistički značajno pozitivno povezano s laissez-faire vodstvom, despotskim vodstvom i organizacijskim teorijama zavjere.

Dob ispitanika statistički značajno negativno je povezana sa zadovoljstvom poslom, karizmatičkim stilom vodstva te organizacijskim samopoštovanjem, a statistički značajno pozitivno povezana s laissez-faire stilom vodstva i vjerovanjem u teorije zavjere.

6.1.4 Efekt stilova vodstva na vjerovanje u organizacijske teorije zavjere

Efekt stilova vodstva na vjerovanje u organizacijske teorije zavjere ispitan je hijerarhijskom regresijskom analizom. Vjerovanje u organizacijske teorije zavjere bilo je kriterijska varijabla, dok su u prvom koraku dob, spol, vrijeme provedeno u radnom odnosu i veličina organizacije uvršteni kao prediktorske varijable. U drugom koraku prediktorske varijable bile su sljedeći stilovi vodstva : laissez-faire, despotski, karizmatički i participativni stil vodstva.

Tablica 3. Prikaz rezultata hijerarhijske regresijske analize u kojoj je kriterij vjerovanje u organizacijske teorije zavjere, a prediktori dob, spol, vrijeme provedeno u radnom odnosu, veličina organizacije i stilovi vodstva

	β	R^2	ΔR
1. Korak			
Spol	.03	.05	.05
Dob	.09		
Stož	-.06		
Broj zaposlenih	.11		
2. Korak			
Laissez-faire	.12	.53	.48**
Despotsko	.50**		
Karizmatsko	-.18		
Participativno	-.05		

β -standardizirani regresijski koeficijent; R^2 - postotak objašnjene varijance; ΔR - promjena u postotku objašnjene varijance

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

Prvi korak hijerarhijske regresijske analize nije bio statistički značajan $F \Delta (4, 145) = 1.71, p > .05$. Preciznije, varijable spola, dobi, veličine organizacije i vrijeme provedeno u radnom odnosu nisu značajni prediktori vjerovanja u organizacijske teorije zavjere.

Drugi korak regresijske analize pridodaje značajno regresijskom modelu $F \Delta (4, 141) = 35.54, p < .01$. Kao što rezultati prikazani u Tablici 3. pokazuju, stilovi vodstva, uključeni u drugom koraku regresijske analize, povrhu varijabli iz prvog koraka objašnjavaju dodatnih 48% varijance vjerovanja u organizacijske teorije zavjere.

Ukupno je objašnjeno 52.5 % varijance vjerovanja u organizacijske teorije zavjere, te je ukupni regresijski model statistički značajan, točnije $F(8,141) = 19.44, p < .01$.

Ipak, samo despotsko vodstvo, pokazalo se kao značajni pojedinačni pozitivni prediktor vjerovanja u organizacijske teorije zavjere ($\beta = .50, p < .01$) pri čemu viši rezultat na despotskom vodstvu nadređenog predviđa više vjerovanja u organizacijske teorije zavjere.

6.1.5 Medijacijski efekt nesigurnosti posla u odnosu između stilova vodstva i vjerovanja u organizacijske teorije zavjere

Medijacijske analize provedene su metodom Barona i Kennyja (1986) koja se sastoji od 4 uvjeta koji se izvode u 3 regresijske analize. Četiri uvjeta koji moraju biti zadovoljeni kako bi se dokazala medijacija su :

1. Prediktor mora biti značajno povezan s pretpostavljenim medijatorom
2. Prediktor mora biti značajno povezan sa zavisnom varijablom
3. Medijator mora biti značajno povezan sa zavisnom varijablom
4. Utjecaj prediktora na zavisnu varijablu manji je nakon što se kontrolira medijator

Prvom analizom provjerava se doprinos prediktora u objašnjenju kriterija, a drugom analizom provjerava se doprinos prediktora u objašnjenju pretpostavljenih medijatora.

Treća regresijska analiza gdje prediktor i medijator služe kao prediktori provjerava navedeni 3. i 4. uvjet, točnije pridonose li prethodno značajni prediktori i dalje statistički značajno objašnjenju kriterija, ako se u regresijskoj analizi nalaze i pretpostavljeni medijatori.

Za svaku medijaciju izračunat je i Sobelov test kako bi se vidjelo je li efekt prediktorske na kriterijsku varijablu statistički značajno smanjen uključivanjem medijatorske varijable.

Sljedeće regresijske analize provedene su sa stilom vodstva kao prediktorom, nesigurnošću posla kao medijatorom te vjerovanjem u organizacijske teorije zavjere kao kriterijem.

Tablica 4. Rezultati regresijskih analiza – provjera medijacijske uloge nesigurnosti posla u odnosu između despotskog vodstva i vjerovanja u organizacijske teorije zavjere

Prediktor/kriterij	<i>R</i>	<i>R</i> ²	<i>F</i>	<i>Df</i>	β
1. Regresijska analiza					
Despotsko/ nesigurnost posla	.43	.19	44.84**	1, 198	.43**
2. Regresijska analiza					
Despotsko/ teorije zavjere	.66	.43	150.74**	1, 200	.66**
3. Regresijska analiza					
Nesigurnost posla/ teorije zavjere	.69	.49	93.384**	2, 197	.26**
Despotsko/ teorije zavjere					.54**

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

Sobelov test je statistički značajan (3.87, $SD = .04$, $p < .01$) što potvrđuje da je došlo do medijacije nesigurnosti posla u odnosu između despotskog vodstva i vjerovanja u organizacijske teorije zavjere.

Iz Tablice 4. vidljivo je da su četiri prethodno spomenuta uvjeta za medijaciju zadovoljena. Naime, došlo je do smanjenja povezanosti između despotskog vodstva i vjerovanja u organizacijske teorije zavjere u situaciji kada je u regresijsku analizu unesena i nesigurnost posla (u usporedbi sa situacijom kada nesigurnost posla nije uvrštena u regresijsku analizu), ali dobiveni je beta–koeficijent još uvijek značajan (.66** > .54**).

Tablica 5. Rezultati regresijskih analiza – provjera medijacijske uloge nesigurnosti posla u odnosu između laissez-faire vodstva i vjerovanja u organizacijske teorije zavjere

Prediktor/kriterij	<i>R</i>	<i>R</i> ²	<i>F</i>	<i>Df</i>	β
1. Regresijska analiza					
Laissez-faire/ nesigurnost posla	.29	.08	18.09**	1, 197	.29**
2. Regresijska analiza					
Laissez-faire/ teorije zavjere	.54	.26	83.45**	1, 199	.54 **
3. Regresijska analiza					
Nesigurnost posla/ teorije zavjere	.65	.42	71.25**	2, 196	.38**
Laissez-faire/ teorije zavjere					.43**

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

Sobelov test je statistički značajan (3.62, $SD = .04$, $p < .01$) što znači da je došlo do medijacije nesigurnosti posla u odnosu između laissez-faire vodstva i vjerovanja u organizacijske teorije zavjere.

Iz Tablice 5. vidljivo je da su četiri prethodno spomenuta uvjeta za medijaciju zadovoljena. Naime, došlo je do smanjenja povezanosti između laissez-faire vodstva i vjerovanja u organizacijske teorije zavjere u situaciji kada je u regresijsku analizu unesena i nesigurnost posla (u usporedbi sa situacijom kada nesigurnost posla nije uvrštena u regresijsku analizu), ali dobiveni je beta-koeficijent još uvijek značajan (.54** > .43**).

Tablica 6. Rezultati regresijskih analiza – provjera medijacijske uloge nesigurnosti posla u odnosu između karizmatškog vodstva i vjerovanja u organizacijske teorije zavjere

Prediktor/kriterij	<i>R</i>	<i>R</i> ²	<i>F</i>	<i>Df</i>	β
1. Regresijska analiza					
Karizmatško/ nesigurnost posla	.26	.07	13.82**	1, 190	-.29**
2. Regresijska analiza					
Karizmatško/ teorije zavjere	.52	.27	70.27**	1, 192	-.52 **
3. Regresijska analiza					
Nesigurnost posla/ teorije zavjere	.63	.40	61.77**	2, 189	.38**
Karizmatško/ teorije zavjere					-.41**

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

Sobelov test je statistički značajan (-3.21 , $SD = .04$, $p < .01$) što znači da je došlo do medijacije nesigurnosti posla u odnosu između karizmatškog vodstva i vjerovanja u organizacijske teorije zavjere.

Iz Tablice 6. vidljivo je da su četiri prethodno spomenuta uvjeta za medijaciju zadovoljena. Naime, došlo je do smanjenja povezanosti između karizmatškog vodstva i vjerovanja u organizacijske teorije zavjere u situaciji kada je u regresijsku analizu unesena i nesigurnost posla (u usporedbi sa situacijom kada nesigurnost posla nije uvrštena u regresijsku analizu), ali dobiveni je beta-koeficijent još uvijek značajan ($-.52 ** > -.41 **$).

Tablica 7. Rezultati regresijskih analiza – provjera medijacijske uloge nesigurnosti posla u odnosu između participativnog vodstva i vjerovanja u organizacijske teorije zavjere

Prediktor/kriterij	<i>R</i>	<i>R</i> ²	<i>F</i>	<i>Df</i>	β
1. Regresijska analiza					
Participativno/ nesigurnost posla	.26	.07	13.72**	1, 196	-.26**
2. Regresijska analiza					
Participativno/ teorije zavjere	.52	.26	74.93**	1, 198	-.52 **
3. Regresijska analiza					
Nesigurnost posla/ teorije zavjere	.64	.41	68.00**	2, 195	.38**
Participativno/ teorije zavjere					-.42**

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

Sobelov test je statistički značajan (-3.37 , $SD = .05$, $p < .01$) što znači da je došlo do medijacije nesigurnosti posla u odnosu između participativnog vodstva i vjerovanja u organizacijske teorije zavjere.

Iz Tablice 7. vidljivo je da su četiri prethodno spomenuta uvjeta za medijaciju zadovoljena. Naime, došlo je do smanjenja povezanosti između participativnog vodstva i vjerovanja u organizacijske teorije zavjere u situaciji kada je u regresijsku analizu unesena i nesigurnost posla (u usporedbi sa situacijom kada nesigurnost posla nije uvrštena u regresijsku analizu), ali dobiveni je beta–koeficijent još uvijek značajan ($-.52$ ** $> -.42$ **).

6.1.6 Medijacijski efekt nesigurnosti posla u odnosu između stilova vodstva i zadovoljstva poslom

Sljedeće regresijske analize provedene su sa jednim od stilova vodstva kao prediktorom, nesigurnošću posla kao medijatorom te zadovoljstvom poslom kao kriterijem

Tablica 8. Rezultati regresijskih analiza – provjera medijacijske uloge nesigurnosti posla u odnosu između despotskog vodstva i zadovoljstva poslom

Prediktor/kriterij	<i>R</i>	<i>R</i> ²	<i>F</i>	<i>Df</i>	β
1. Regresijska analiza					
Despotsko/ nesigurnost posla	.43	.19	44.84**	1, 198	.43**
2. Regresijska analiza					
Despotsko/ zadovoljstvo poslom	.49	.24	62.81**	1, 201	-.49**
3. Regresijska analiza					
Nesigurnost posla/ zadovoljstvo	.51	.26	34.54**	2, 197	-.16*
Despotsko/ zadovoljstvo poslom					-.42**

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

Sobelov test je statistički značajan (-2.24 , $SD = .03$, $p < .05$) što znači da je došlo do medijacije nesigurnosti posla u odnosu između despotskog vodstva i zadovoljstva poslom.

Iz Tablice 8. vidljivo je da su četiri prethodno spomenuta uvjeta za medijaciju zadovoljena. Naime, došlo je do smanjenja povezanosti između despotskog vodstva i zadovoljstva poslom u situaciji kada je u regresijsku analizu unesena i nesigurnost posla (u usporedbi sa situacijom kada nesigurnost posla nije uvrštena u regresijsku analizu), ali dobiveni je beta-koeficijent još uvijek značajan ($-.49^{**} > -.42^{**}$).

Tablica 9. Rezultati regresijskih analiza – provjera medijacijske uloge nesigurnosti posla u odnosu između laissez-faire vodstva i zadovoljstva poslom

Prediktor/kriterij	<i>R</i>	<i>R</i> ²	<i>F</i>	<i>Df</i>	β
1. Regresijska analiza					
Laissez-faire/nesigurnost posla	.29	.08	18.09**	1, 197	.29**
2. Regresijska analiza					
Laissez-faire/ zadovoljstvo poslom	.48	.23	60.10**	1, 200	-.48**
3. Regresijska analiza					
Nesigurnost posla/ zadovoljstvo	.52	.28	37.12**	2, 196	-.22**
Laissez-faire/ zadovoljstvo poslom					-.42**

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

Sobelov test bio je statistički značajan (-2.71 , $SD = .02$, $p < .05$) što znači da je došlo do medijacije nesigurnosti posla u odnosu između laissez-faire vodstva i zadovoljstva poslom.

Iz Tablice 9. vidljivo je da su četiri prethodno spomenuta uvjeta za medijaciju zadovoljena. Naime, došlo je do smanjenja povezanosti između laissez-faire vodstva i zadovoljstva poslom u situaciji kada je u regresijsku analizu unesena i nesigurnost posla (u usporedbi sa situacijom kada nesigurnost posla nije uvrštena u regresijsku analizu), ali dobiveni je beta-koeficijent još uvijek značajan ($-.48^{**} > -.42^{**}$).

Tablica 10. Rezultati regresijskih analiza – provjera medijacijske uloge nesigurnosti posla u odnosu između karizmatškog vodstva i zadovoljstva poslom

Prediktor/kriterij	<i>R</i>	<i>R</i> ²	<i>F</i>	<i>Df</i>	β
1. Regresijska analiza					
Karizmatško/ nesigurnost posla	.26	.07	13.82**	1, 190	-.29**
2. Regresijska analiza					
Karizmatško/ zadovoljstvo poslom	.60	.35	105.10**	1, 193	.60**
3. Regresijska analiza					
Nesigurnost posla/ zadovoljstvo	.63	.39	61.28**	2, 189	-.19**
Karizmatško/ zadovoljstvo poslom					.55**

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

Sobelov test bio je statistički značajan (2.47, $SD = .02$, $p < .05$) što znači da je došlo do medijacije nesigurnosti posla u odnosu između karizmatškog vodstva i zadovoljstva poslom.

Iz Tablice 10. vidljivo je da su četiri prethodno spomenuta uvjeta za medijaciju zadovoljena. Naime, došlo je do smanjenja povezanosti između karizmatškog vodstva i zadovoljstva poslom u situaciji kada je u regresijsku analizu unesena i nesigurnost posla (u usporedbi sa situacijom kada nesigurnost posla nije uvrštena u regresijsku analizu), ali dobiveni je beta-koeficijent još uvijek značajan (.60** > .55**).

Tablica 11. Rezultati regresijskih analiza – provjera medijacijske uloge nesigurnosti posla u odnosu između participativnog vodstva i zadovoljstva poslom

Prediktor/kriterij	<i>R</i>	<i>R</i> ²	<i>F</i>	<i>Df</i>	β
1. Regresijska analiza					
Participativno/ nesigurnost posla	.26	.07	13.72**	1, 196	-.26**
2. Regresijska analiza					
Participativno/ zadovoljstvo poslom	.54	.30	83.25**	1, 199	.54**
3. Regresijska analiza					
Nesigurnost posla/ zadovoljstvo	.58	.34	49.68**	2,195	-.22**
Participativno/ zadovoljstvo poslom					.49**

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

Sobelov test bio je statistički značajan (2.62, $SD = .02$, $p < .05$) što znači da je došlo do medijacije nesigurnosti posla u odnosu između participativnog vodstva i zadovoljstva poslom.

Iz Tablice 11. vidljivo je da su četiri prethodno spomenuta uvjeta za medijaciju zadovoljena. Naime, došlo je do smanjenja povezanosti između participativnog vodstva i zadovoljstva poslom u situaciji kada je u regresijsku analizu unesena i nesigurnost posla (u usporedbi sa situacijom kada nesigurnost posla nije uvrštena u regresijsku analizu), ali dobiveni je beta–koeficijent još uvijek značajan (.54** > .49**).

6.1.7 Medijacijski efekt vjerovanja u organizacijske teorije zavjere u odnosu između stilova vodstva i zadovoljstva poslom

Ostatak regresijskih analiza proveden je sa stilom vodstva kao prediktorom, vjerovanjem u organizacijske teorije zavjere kao medijatorom te zadovoljstvom posla kao kriterijem.

Tablica 12. Rezultati regresijskih analiza – provjera medijacijske uloge vjerovanja u organizacijske teorije zavjere u odnosu između despotskog vodstva i zadovoljstva poslom

Prediktor/kriterij	<i>R</i>	<i>R</i> ²	<i>F</i>	<i>Df</i>	β
1. Regresijska analiza					
Despotsko/ teorije zavjere	.66	.43	150.74**	1, 200	.66**
2. Regresijska analiza					
Despotsko/ zadovoljstvo poslom	.49	.24	62.81**	1, 201	-.49**
3. Regresijska analiza					
Teorije zavjere/ zadovoljstvo	.52	.27	37.23**	2, 199	-.25**
Despotsko/ zadovoljstvo poslom					-.33**

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

Sobelov test bio je statistički značajan (-2.99 , $SD = .04$, $p < .01$) što znači da je došlo do medijacije vjerovanja u organizacijske teorije zavjere u odnosu između despotskog vodstva i zadovoljstva poslom.

Iz Tablice 12. vidljivo je da su četiri prethodno spomenuta uvjeta za medijaciju zadovoljena. Naime, došlo je do smanjenja povezanosti između despotskog vodstva i zadovoljstva poslom u situaciji kada je u regresijsku analizu uneseno i vjerovanje u organizacijske teorije zavjere (u usporedbi sa situacijom kada vjerovanje u organizacijske teorije zavjere nije uvršteno u regresijsku analizu), ali dobiveni je beta–koeficijent još uvijek značajan ($-.49^{**} > -.33^{**}$).

Tablica 13. Rezultati regresijskih analiza – provjera medijacijske uloge vjerovanja u organizacijske teorije zavjere u odnosu između laissez-faire vodstva i zadovoljstva poslom

Prediktor/kriterij	<i>R</i>	<i>R</i> ²	<i>F</i>	<i>Df</i>	β
1. Regresijska analiza					
Laissez-faire/ teorije zavjere	.54	.26	83.45**	1, 199	.54 **
2. Regresijska analiza					
Laissez-faire/ zadovoljstvo poslom	.48	.23	60.10**	1, 200	-.48**
3. Regresijska analiza					
Teorije zavjere/ zadovoljstvo	.54	.29	40.90**	2, 198	-.29**
Laissez-faire/ zadovoljstvo poslom					-.32**

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

Sobelov test bio je statistički značajan (-3.74 , $SD = .03$, $p < .01$) što znači da je došlo do medijacije vjerovanja u organizacijske teorije zavjere u odnosu između laissez-faire vodstva i zadovoljstva poslom.

Iz Tablice 13. vidljivo je da su četiri prethodno spomenuta uvjeta za medijaciju zadovoljena. Naime, došlo je do smanjenja povezanosti između laissez-faire vodstva i zadovoljstva poslom u situaciji kada je u regresijsku analizu uneseno i vjerovanje u organizacijske teorije zavjere (u usporedbi sa situacijom kada vjerovanje u organizacijske teorije zavjere nije uvršteno u regresijsku analizu), ali dobiveni je beta–koeficijent još uvijek značajan ($-.48 ** > -.32**$).

Tablica 14. Rezultati regresijskih analiza – provjera medijacijske uloge vjerovanja u organizacijske teorije zavjere u odnosu između karizmatškog vodstva i zadovoljstva poslom

Prediktor/kriterij	<i>R</i>	<i>R</i> ²	<i>F</i>	<i>Df</i>	β
4. Regresijska analiza					
Karizmatško/ teorije zavjere	.52	.27	70.27**	1, 192	.52 **
4. Regresijska analiza					
Karizmatško/ zadovoljstvo poslom	.60	.35	105.10**	1, 193	.60**
1. Regresijska analiza					
Teorije zavjere/ zadovoljstvo	.62	.39	60.17**	2, 191	-.21**
Karizmatško/ zadovoljstvo poslom					.49**

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

Sobelov test bio je statistički značajan (2.93, $SD = .03$, $p < .01$) što znači da je došlo do medijacije vjerovanja u organizacijske teorije zavjere u odnosu između karizmatškog vodstva i zadovoljstva poslom.

Iz Tablice 14. vidljivo je da su četiri prethodno spomenuta uvjeta za medijaciju zadovoljena. Naime, došlo je do smanjenja povezanosti između karizmatškog vodstva i zadovoljstva poslom u situaciji kada je u regresijsku analizu uneseno i vjerovanje u organizacijske teorije zavjere (u usporedbi sa situacijom kada vjerovanje u organizacijske teorije zavjere nije uvršteno u regresijsku analizu), ali dobiveni je beta–koeficijent još uvijek značajan (.60 ** > .49 **).

Tablica 15. Rezultati regresijskih analiza – provjera medijacijske uloge vjerovanja u organizacijske teorije zavjere u odnosu između participativnog vodstva i zadovoljstva poslom

Prediktor/kriterij	<i>R</i>	<i>R</i> ²	<i>F</i>	<i>Df</i>	β
4. Regresijska analiza					
Participativno/ teorije zavjere	.52	.26	74.93**	1, 198	.52 **
4. Regresijska analiza					
Participativno/ zadovoljstvo	.47	.22	57.50**	1, 199	.47**
1. Regresijska analiza					
Teorije zavjere/ zadovoljstvo	.58	.34	50.15**	2, 197	-.24**
Participativno/ zadovoljstvo					.42**

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

Sobelov test bio je statistički značajan (3.31, $SD = .04$, $p < .01$) što znači da je došlo do medijacije vjerovanja u organizacijske teorije zavjere u odnosu između participativnog vodstva i zadovoljstva poslom.

Iz Tablice 15. vidljivo je da su četiri prethodno spomenuta uvjeta za medijaciju zadovoljena. Naime, došlo je do smanjenja povezanosti između participativnog vodstva i zadovoljstva poslom u situaciji kada je u regresijsku analizu uneseno i vjerovanje u organizacijske teorije zavjere (u usporedbi sa situacijom kada vjerovanje u organizacijske teorije zavjere nije uvršteno u regresijsku analizu), ali dobiveni je beta-koeficijent još uvijek značajan (.47** > .42**).

7. RASPRAVA

Pretpostavka ovog istraživanja bila je da će stilovi vodstva značajno objašnjavati vjerovanje u organizacijske teorije zavjere – točnije konstruktivni stilovi vodstva bit će negativno povezani s vjerovanjem u organizacijske teorije zavjere, dok će destruktivni stilovi vodstva biti pozitivno povezani s vjerovanjem u organizacijske teorije zavjere.

Također, očekivalo se da će nesigurnost posla biti medijator u odnosu između stilova vodstva i vjerovanja u organizacijske teorije zavjere, kao i u odnosu između stilova vodstva i zadovoljstvom poslom. Nadalje, pretpostavilo se da će vjerovanje u organizacijske teorije zavjere biti medijator u odnosu između stilova vodstva i zadovoljstvom poslom. Posljednja pretpostavka odnosi se na negativnu povezanost organizacijskog samopoštovanje s vjerovanjem u organizacijske teorije zavjere.

Prva hipoteza nije u potpunosti potvrđena, stilovi vodstva su značajno objašnjavali vjerovanje u organizacijske teorije zavjere povrh spola, dobi, vremena provedenog u radnom odnosu u toj organizaciji i veličine organizacije. Unatoč tome, samo se despotsko vodstvo pokazalo kao značajni pojedinačni pozitivni prediktor vjerovanja u organizacijske teorije zavjere što potvrđuje hipotezu 1.a, ali ne i hipoteze 1.b, 1.c i 1.d.

Istraživanje Van Prooijena i De Vriesa (2016) također je pokazalo je da je despotsko vodstvo značajan pozitivni prediktor vjerovanja u organizacijske teorije zavjere, no, osim njega i laissez-faire vodstvo bilo je značajni pozitivni prediktor, dok je participativno vodstvo bilo značajan negativan prediktor vjerovanja u organizacijske teorije zavjere. Kao i u ovom istraživanju, nije nađena statistički značajna povezanost karizmatskog vodstva i vjerovanja u organizacijske teorije zavjere.

Moguće je da despotski stil vodstva izaziva najviše vjerovanja u organizacijske teorije zavjere upravo zbog toga što takvi vođe često iskorištavaju i nepravедno tretiraju podređene te ne slijede etičke vrijednosti i norme (Naseer, Raja, Syed, Donia i Darr, 2016). Zbog takvog ponašanja zaposlenicima je vrlo lako povjerovati da njihovi nadređeni imaju zlonamjerne ciljeve i/ili u obzir uzimaju samo vlastitu korist, a ne korist organizacije. Između ostalog, despotski vođe zaista mogu i imati tajne, zlonamjerne planove.

Zbog čega su rezultati dobiveni u ovom istraživanju za laissez-faire i participativno vodstvo nekonzistentni s nalazima Van Prooijena i De Vriesa (2016) te postavljenim hipotezama teško je odrediti. Naime, faktorska analiza sva 4 upitnika stilova vodstva pokazuje da se čestice grupiraju oko 4 faktora koji odgovaraju četirima stilova vodstva što upućuje na to da su

ispitanici uspješno razlikovali te 4 varijable. No, unatoč tome, međusobne korelacije stilova vodstva (o kojima će biti govora kasnije) su zabrinjavajuće visoke. Neka od potencijalnih rješenja su grupiranje konstruktivnih i destruktivnih stilova vodstva u dvije varijable te ispitivanje efekata tih varijabli na vjerovanje u organizacijske teorije zavjere.

Hipoteza 2 o nesigurnosti posla kao medijatoru u odnosu između stilova vodstva i vjerovanja u organizacijske teorije zavjere potvrđena je. Sukladno očekivanjima, došlo je do djelomične medijacije nesigurnosti posla između sva 4 stila vodstva i vjerovanja u organizacijske teorije zavjere. Despotski i laissez-faire stil vodstva bili su statistički značajno povezani s vjerovanjem u organizacijske teorije zavjere direktno i preko percipirane nesigurnosti posla kao medijatora.

Sukladno pretpostavkama, destruktivni stilovi vodstva izazvali su više vjerovanja u organizacijske teorije zavjere te višu percipiranu nesigurnost posla. Što su ispitanici bili nesigurniji u posao u većoj su mjeri vjerovali u organizacijske teorije zavjere. Prema Van Prooijenu i De Vriesu (2016) vođe s destruktivnim stilovima vodstva izazivaju osjećaj nesigurnosti posla kod zaposlenih kroz dominaciju, kontrolu i marginalizaciju zaposlenih kod despotskog vodstva te kroz nedostatak vodstva i povratnih informacija o radu kod laissez-faire vodstva. Isto tako, smanjena efikasnost zaposlenih kod destruktivnih stilova vodstva (pogotovo laissez-faire vodstva) mogla bi biti odgovorna za povećanje nesigurnosti posla (DeRue, Nahrgang, Wellman i Humphrey, 2011).

Konstruktivni stilovi vodstva su također značajno negativno povezani s vjerovanjem u organizacijske teorije zavjere direktno i preko percipirane nesigurnost posla kao medijatora. Karizmatički i participativni vođe utječu na smanjenje vjerovanja u organizacijske teorije zavjere kao i na smanjenje subjektivne nesigurnosti posla iz čega zatim proizlazi i smanjenje vjerovanja u organizacijske teorije zavjere. Ti nalazi su sukladni nalazima prethodnih istraživanja gdje je dobiveno da konstruktivni stilovi povećavaju povjerenje u nadređene i smanjuju percipiranu nesigurnost posla zaposlenika (Herold i sur., 2008; Huang i sur., 2009).

Hipoteza 3 je također potvrđena, te je nađena je direktna povezanost, ali i povezanost preko medijatora nesigurnosti posla i vjerovanja u organizacijske teorije zavjere, između stilova vodstva i zadovoljstva poslom. Destruktivni stilovi vodstva su potaknuli vjerovanja u organizacijske teorije zavjere te nesigurnost posla što je dovelo do smanjivanja zadovoljstva

poslom. Konstruktivni stilovi vodstva, su sukladno očekivanjima doveli do smanjivanja nesigurnosti posla i povećanja zadovoljstva poslom.

U slučaju kada zaposlenici vjeruju da se rukovoditelji nalaze u tajnosti i „rade“ protiv njih logično je da će biti manje zadovoljni poslom, kao i kada smatraju da im prijeti napuštanje radnog mjesta u skorijoj budućnosti, što potvrđuju i nalazi prethodnih istraživanja (Douglas i Leite, 2017; Heaney i sur., 1994).

Iz Tablice 1. vidljivo je da je 4. hipoteza potvrđena, odnosno da postoji statistički značajna negativna povezanost ($r = -.54, p < .01$) između organizacijskog samopoštovanja i vjerovanja u organizacijske teorije zavjere. Kao što je prethodno spomenuto, temeljem nalaza istraživanja Gardnera i Piercea (1998) o povezanosti tih dviju varijabli, moglo bi se pretpostaviti da je upravo nepovjerenje u nadređene pridonjelo smanjenju organizacijskog samopoštovanja zaposlenih.

Isto tako, dobivena je niska, ali statistički značajna pozitivna korelacija vjerovanja u teorije zavjere s dobi ($r = .18, p < .5$), što ne odgovara nalazima Groetzela (1994) ($r = -.21$) koji upućuju na to da su mlađi ljudi potencijalno skloniji vjerovanju u teorije zavjere (Groetzl, 1994). Potencijalno objašnjenje za to je da bi stariji ljudi mogli više vjerovati u organizacijske teorije zavjere jer kako napreduju prema višim pozicijama zaista i iskuse zavjere usmjerene protiv njih ili kolega, dok su one na pozicijama s manje moći rjeđe. Navedenu povezanost trebalo bi istražiti u budućim istraživanjima.

Prema Glenn, Taylor i Weaver (1977) postoji pozitivna korelacija između zadovoljstva poslom i dobi kod muškaraca iz SAD-a, no rezultati dobiveni u ovom istraživanju pokazuju negativnu korelaciju ($r = -.27, p < .01$). Sukladno tome, korelacija duljine zaposlenja u organizaciji je također negativno povezana sa zadovoljstvom poslom ($r = -.23, p < .01$). Spomenuto smanjenje zadovoljstva poslom s porastom dobi i vremenom provedenom u radnom odnosu u organizaciji, potencijalno bi se moglo pripisati porastu vjerovanja teorijama zavjere s dobi u ovom istraživanju, zbog negativne povezanosti između zadovoljstva poslom i vjerovanja u organizacijske teorije zavjere ($r = -.47, p < .01$).

Nadalje, De Hoogh i Den Hartog (2008) izvještavaju o korelaciji od $r = -.62, p < .01$ između participativnog i despotskog vodstva, što odgovara korelaciji dobivenoj u ovom istraživanju r

= -.66, $p < .01$. Negativna korelacija od $r = -.49$, $p < .01$ između despotskog i karizmatškog stila vodstva nešto je veća od korelaciji dobivene u istraživanju Van Prooijena i de Vriesa (2016) gdje je iznosila $r = -.25$, $p < .01$. Prema Bassu (1990) laissez-faire vodstvo negativno korelira s aktivnijim stilovima vodstva ($r = -.30$ do $.60$). Taj nalaz odgovara korelacijama laissez-faire stila s karizmatškim ($r = -.69$, $p < .01$) te participativnim stilom vodstva ($r = -.47$, $p < .01$) dobivenim u ovom istraživanju. No, u ovom uzorku, pak, laissez-faire vodstvo pozitivno korelira s despotskim stilom vodstva, koji je aktivan, ali također destruktivan stil vodstva ($r = .50$, $p < .01$). Uzevši u obzir sve navedeno, moguće objašnjenje je da nadređeni kod kojih prevladava jedan od stilova vodstva, često iskazuju ponašanja tipična i za drugi tip vodstva iste konstruktivnosti. Tome u prilog ide i korelacija između konstruktivnih stilova vodstva pronađena u ovom istraživanju ($r = .63$, $p < .01$).

Povezanost zadovoljstva poslom i vjerovanja u organizacijske teorije zavjere pronađena u ovom istraživanju ($r = -.47$, $p < .01$) odgovara korelaciji pronađenoj u istraživanju Douglas i Leite (2017) ($r = -.41$, $p < .01$). Nesigurnost posla negativno je povezana sa zadovoljstvom poslom ($r = -.34$, $p < .01$) što je istovjetno nalazu Heaney i sur. (1994). Korelacija nesigurnosti posla s organizacijskim teorijama zavjere ($r = .50$, $p < .01$) također odgovara korelaciji dobivenoj u prethodnom istraživanju ($r = .55$, $p < .01$) (Van Prooijen i de Vries, 2016).

Sukladno očekivanjima, konstruktivni stilovi vodstva statistički su značajno povezani s povećanjem zadovoljstva poslom i organizacijskog samopoštovanja te sa smanjenim vjerovanjem u organizacijske teorijama zavjere i nesigurnošću posla. Destruktivni stilovi vodstva su, pak, statistički značajno povezani sa smanjenim zadovoljstvom poslom i organizacijskim samopoštovanjem.

Prednosti ovog istraživanja nalaze se u novim spoznajama u objašnjavanju povezanosti vjerovanja u teorije zavjere, nesigurnosti posla te stilova vodstva sa zadovoljstvom poslom, kao i u ispitivanju navedenog na hrvatskom uzorku. U ovom istraživanju po prvi puta je ispitana medijacijska uloga nesigurnosti posla i vjerovanja u organizacijske teorije zavjere u odnosu između stilova vodstva i zadovoljstva poslom. Kao što je prethodno spomenuto, djelomična medijacija potvrđena je za oba medijatora – nesigurnost posla i vjerovanje u

organizacijske teorije zavjere. Još jedan važan nalaz je povezanost organizacijskog samopoštovanja s vjerovanjem u organizacijske teorije zavjere koja je također ispitana po prvi put. Ta spoznaja otvara put za daljnje istraživanje organizacijskog samopoštovanja u kontekstu organizacijskih teorija zavjere.

Neki od nedostataka ovog istraživanja su da je sama tema istraživanja mogla dovesti do više socijalno poželjnog odgovaranja nego što je za očekivati. Iako je ispitanicima zajamčena anonimnost i isključivo grupna obrada rezultata, dogodilo se da je određen broj njih odbijao napisati svoju dob i/ili broj mjeseci koji rade u određenoj organizaciji, najvjerojatnije u strahu da će upitnici ipak nekako dospjeti do njihovog nadređenog ili kolega koji će ih po tome moći identificirati. Nadalje, velik broj kontaktiranih potencijalnih ispitanika odbio je ispuniti upitnik te su kao razlog naveli da ne smiju davati podatke o svojim poslodavcima ili nadređenima. Za to je potencijalno odgovoran i način prikupljanja dijela ispitanika, odnosno metoda snježne grude, gdje su ispitanici upitnik dobivali od svojih kolega i poznanika, pa su tako mogli doći do zaključka da spomenuti imaju uvid u njihove odgovore. Iz toga bi razloga trebalo razmisliti o drugim načinima prikupljanja podataka.

Zanimljivo je, kako bi se vjerovanje o tome kako ovo istraživanje zapravo ima drugu svrhu i/ili nije anonimno moglo okarakterizirati kao vjerovanje u teorije zavjere. Također, moglo bi odražavati vjerovanje u druge organizacijske zavjere u tim organizacijama ili pak postojanje stvarnih zavjera.

Iako to nije bio problem ovog istraživanja, trebalo bi detaljnije ispitati organizacijsko samopoštovanje u ovom kontekstu. Buduća istraživanja mogla bi ispitati organizacijsko samopoštovanja kao potencijalni medijator između stilova vodstva i zadovoljstva poslom te između stilova vodstva i vjerovanja u organizacijske teorije zavjere.

Uz to trebalo bi razmisliti o intervencijama za smanjivanje vjerovanja u organizacijske teorije zavjere jer ona mogu ostaviti značajne posljedice na organizacijske varijable poput zadovoljstva poslom, organizacijske odanosti te preko njih na namjeru za davanje otkaza, što je veoma važna ishodna varijabla za poslodavce (Van Prooijen i De Vries, 2016).

Neke od intervencija mogle bi biti podučavanje rukovoditelja da smanje korištenje despotskog stila vodstva koji prema ovom istraživanju ima najviše utjecaja na vjerovanje u organizacijske teorije zavjere. Pritom treba napomenuti da su različiti tipovi vodstva korisni u različitim situacijama ili različitim tipovima organizacija. Naime, u slučaju kriznih situacija u organizacijama autoritaran i direktan pristup poput despotskog ponekad je i poželjan i efikasan za rješavanje krize (De Cremer, 2006; Foels, Driskell, Mullen i Salas, 2000).

Sukladno tome, u sektorima poput financijskog ili vojnog vodstvo je najčešće despotsko (De Hoogh i Den Hartog, 2008). Ipak, više participacije zaposlenika u donošenju odluka te bolje informiranje zaposlenika, kao i naglasak na jasnoj komunikaciji očekivanja (karakteristične za konstruktivne stilove vodstva) rukovoditelja pomažu pri reduciranju percipirane nesigurnosti posla te sukladno tome smanjivanju organizacijskih teorija zavjere (Huang i sur., 2009).

Još jedna od intervencija može biti podizanje organizacijskog samopoštovanja. Navedeno se može učiniti npr. kroz mijenjanje organizacijske klime i kulture, naime Tang, Kim i O`Donald (2000) tvrde da je organizacijska kultura usmjerena na otvorenu komunikaciju, timski rad i lojalnost značajan prediktor visokog organizacijskog samopoštovanja.

Kako bi se jasnije vidjeli dugoročni efekti vjerovanja u organizacijske teorije zavjere, ali i efekti intervencija za njihovo smanjivanje bilo bi dobro koristiti longitudinalne nacрте.

Kao što je prethodno spomenuto, organizacijske zavjere mogu biti realnost, a ne samo teorije, u korumpiranim organizacijama te u tim situacijama vjerovanje u organizacijske teorije zavjere može imati pozitivne efekte koje treba daljnje ispitati, kao što su npr. poduzimanje mjera za sprječavanje zavjera i zlonamjernih planova. Iz tog razloga u budućim bi se istraživanjima moglo tražiti od ispitanika da navedu teorije zavjere za koje vjeruju da se događaju u njihovoj organizaciji.

Nadalje, iako u ovom istraživanju zbog očuvanja anonimnosti ispitanika nije traženo navođenje imena ili veličine organizacije u kojoj rade, zbog toga se teže kontrolira iz kojih organizacija ispitanici dolaze. O tome treba razmisliti u budućim istraživanjima, između ostaloga, kako na rezultate ne bi utjecale stvarne teorije zavjere prisutne u određenoj korumpiranoj organizaciji iz koje potencijalno dolazi velik broj ispitanika.

8. ZAKLJUČAK

U ovom istraživanju utvrđeno je da stilovi vodstva objašnjavaju 48 % varijance vjerovanja u organizacijske teorije zavjere povrh spola, dobi, vremena provedenog u radnom odnosu i veličine organizacije. Samo despotski stil vodstva pokazao se kao statistički značajan prediktor vjerovanja u organizacijske teorije zavjere, dok se, suprotno očekivanjima laissez-faire, participativni i karizmatički stil vodstva nisu pokazali kao značajni prediktori. Dobivena je djelomična medijacija nesigurnosti posla u odnosu između stilova vodstva i vjerovanja u organizacijske teorije zavjere, dok su se nesigurnost posla i vjerovanje u organizacijske teorije zavjere pokazali su se kao djelomični medijatori u odnosu između stilova vodstva i zadovoljstva poslom. Sukladno očekivanjima pronađena je negativna povezanost organizacijskog samopoštovanja s vjerovanjem u organizacijske teorije zavjere.

9. LITERATURA

Albalakina-Paap, W. G., Craig, T., Gregory, L. i Stephan, M. (1999). Beliefs in conspiracies. *Political Psychology*, 20, 637–647.

Allport, G. W. i Postman, L. (1947). *The psychology of rumor*. New York: Henry Holt.

Aronson, E. (2001). Integrating leadership styles and ethical perspectives. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 18, 244–256.

Avolio, B. J., Bass, B. M. i Jung, D. I. (1999). Re-examining the components of transformational and transactional leadership using the Multifactor leadership questionnaire. *Journal of Occupational and Organisational of Psychology*, 72, 441-462.

Baron, R. M. i Kenny, D. A. (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182.

Bass, B. M. (1990). *Bass and Stogdill's handbook of leadership: Theory, research and managerial applications*, New York: Free Pres.

Bass, B. M. i Avolio, B. J. (1993). Transformational leadership and organizational culture. *Public Administration Quarterly*, 17, 112-121.

Bass, B. M. i Avolio, B. J. (1990). *Transformational leadership development: Manual for the multifactor leadership question-naire* . Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.

Bowling, N. A., Eschleman, K. J., Wang, Q., Kirkendall, C. i Alarcon, G. (2010). A meta-analysis of the predictors and consequences of organization-based self-esteem. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83, 601-626.

Britt, T. W., Davison, J., Bliese, P. D. i Castro, C. A. (2004). How leaders can influence the impact that stressors have on soldiers. *Military Medicine*, 169, 541–545.

Bycio, P., Hackett, R. D. i Allen, J. S. (1995). Further assessments of Bass's (1985) conceptualization of transactional and transformational leadership. *Journal of Applied Psychology*, 80, 468 – 478.

Burchell, B. (1994). The Effects of labour market position, job insecurity and

unemployment on psychological health. U: D. Gallie, C. Marsh i C. Vogler (Ur.), *Social change and the experience of unemployment*. (str.188-212). Oxford: Oxford University Press.

Cichocka, A., Golec de Zavala, A. i Marchlewska, M. (2016). Does self-Love or self-Hate predict conspiracy beliefs? Narcissism, self-esteem, and the endorsement of conspiracy Theories. *Social Psychological and Personality Science*. 7(2),157–166

Clarke, S. (2002). Conspiracy theories and conspiracy theorizing. *Philosophy of the Social Sciences* , 32,31– 150.

Dale, K. i Fox, M. L. (2008). Leadership style and organizational commitment: Mediatonal effects of role stress. *Journal of Managerial Issues*, 20, 109–130.

De Cremer, D. (2006). Affective and motivational consequences of leader self-sacrifice: The moderating effect of autocratic leadership. *The Leadership Quarterly*, 17, 79–93.

Dekker, S. i Schaufeli, W. (1995). The effects of job insecurity on psychological health and withdrawal: A longitudinal study. *Australian Psychologist*, 30, 57-63.

De Hoogh, A. H. B. i Den Hartog, D. N. (2008). Ethical and despotic leadership, relationships with leader's social responsibility, top management team effectiveness and subordinates' optimism: A multi-method study. *The Leadership Quarterly*, 19, 297–31.

De Hoogh, A. H. B., den Hartog, D. N., Koopman, P. L., Thierry, H., van den Berg, P. T., van der Weide, J. G. i Wilderom, C. P. M. (2004). Charismatic leadership, environmental dynamism, and performance. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 13(4), 447-471.

Den Hartog, D. N., van Muijen, J. J. i Koopman, P. L. (1997). Transactional versus transformational leadership: An analysis of the MLQ. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 70(1), 19-34.

DeRue, D. S., Nahrgang, J. D., Wellman, N. i Humphrey, S. E. (2011). Trait and behavioral theories of leadership: An integration and meta-analytic test of their relative validity. *Personnel Psychology*, 64, 7–52.

- DiFonzo, N. i Bordia, P. (2007). *Rumor psychology: Social & organizational approaches*. Washington, DC: American Psychological Association Books.
- Douglas, K. i Leite A. (2017). Suspicion in the workplace: Organizational conspiracy theories and work-related outcomes. *British Journal of Psychology* 108, 486–506.
- Douglas, K., Sutton, R. i Cichocka, A. (2017). The Psychology of Conspiracy Theories. *Current Directions in Psychological Science*, 26(6), 538-542.
- Elacqua, T. C. i Jex, S. M. (1999). Self-esteem as a moderator: A comparison of global and organization-based self-esteem. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 72 , 71-81.
- Foels, R., Driskell, J. E., Mullen, B. i Salas, E. (2000). The effects of democratic leadership in group member satisfaction: An integration. *Small Group Research*, 31, 676–701.
- Gardner, D. G. i Pierce, J. L. (1998). Self-esteem and self-efficacy within the organizational context: An empirical examination. *Group & Organization Management*, 23, 48-70.
- Glenn, N. D., Taylor, P. A. i Weaver, C. N. (1977). Age and job satisfaction among males and females: A multivariate, multisurvey study. *Journal of Applied Psychology*, 62(2), 189-193.
- Goertzel, T. (1994). Belief in conspiracy theories. *Political Psychology*, 15(4), 731-742.
- Greenhalgh L. i Rosenblatt, Z. (1984) Job insecurity: Toward conceptual clarity. *Academy of Management Review*, 9, 438 - 448.
- Hanges, P. J. i Dickson, M. W. (2004). The development and validation of the Globe culture and leadership scales. U: R. J. House, P. J. Hanges, P. W. Javidan, G. V. Dorfman, V. Gupta i GLOBE-Associates (Ur.), Cultures, leadership, and organizations: GLOBE—A 62 nation study,(1, str. 122 – 151), Thousand Oaks, CA: Sage.
- Heanly, C. A., Israeli, B. A. i House, J. S. (1994). Chronic job insecurity among automobil workers: Effects on job satisfaction and health. *Social Science & Medicine*, 38(10), 1431-1437.

- Hellgren, J., Sverke, M. i Isaksson, K. (1999). A two-dimensional approach to job insecurity: Consequences for employee attitudes and well-Being. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8, 179-195.
- Herold, D. M., Fedor, D. B., Caldwell, S. i Liu, Y. (2008). The effects of transformational and change leadership on employees' commitment to change: A multilevel study. *Journal of Applied Psychology*, 93, 346–357.
- House, R. J. (1996). Path – goal theory of leadership: Lessons, legacy and a reformulated theory. *Leadership Quarterly*, 7, 323 – 352.
- Huang, X., Iun, J., Liu, A. i Gong, Y. (2009). Does participative leadership enhance work performance by inducing empowerment or trust? The differential effects on managerial and non-managerial subordinates. *Journal of Organizational Behavior*, 31, 122–143.
- Joelson, L. i Wahluist, L. (1987) The psychological meaning of job insecurity and-job loss: Results of a longitudinal study. *Social Science & Medicine*, 25, 179-182.
- Jolley D. i Douglas, K. M. (2014) The effects of anti-vaccine conspiracy theories on vaccination intentions. *PLoS ONE*9(2):e89177, 9(2).
<https://doi.org/10.1371/journal.pone.0089177>.
- Judge, T. A. i Piccolo, R. F. (2004). Transformational and transactional leadership: A meta-analytic test of their relative validity. *Journal of Applied Psychology*, 89 , 755–768.
- Kalleberg, A. L. (1977). Work values and job rewards: A theory of job satisfaction. *American Sociological Review*, 42(1), 124-143.
- Kanning, U. P. i Schnitker, R. (2004). Übersetzung und Validierung einer Skala zur Messung des organisationsbezogenen. *Zeitschrift für Personalpsychologie*, 3, 112-121
- Kelley, H. H. (1973). The process of causal attribution. *American Psychologist*, 28, 107-128

- Kihstrom, J. F. i Cantor, N. (1984). *Mental representations of the self. Experimental Social Psychology, 17*, 1-47.
- Korman, A. K. (1976). Hypothesis of work behavior revisited and an extension. *Academy of Management Review, 1*, 50–63.
- Korman, A. K., (1970). Toward the hypothesis of work behaviour. *Journal of Applied Psychology, 54*, 33-41.
- Koopman, P. L. i Wierdsma, A. F. M. (1998). Participative management. U: P. J. D. Drenth, H.Thierry i C. J. de Wolff (Ur.), *Personnel psychology. Handbook of work and organizational psychology* (Vol. 3, str. 297-324). Hove, UK: Psychology Pres.
- Logatanhan, R. (2013). *The Influence of leadership styles on job satisfaction at a cellulose pump mill in Kwazulu-Natal: A case study.* (Diplomski rad). Durban University of Technology, Durban, SA.
- Lowe, K. B., Kroeck, K. G. i Sivasubramaniam, N. (1996). Effectiveness correlates of transformational and transactional leadership: A meta-analytic review of the MLQ literature. *The Leadership Quarterly, 7*, 385–425.
- Marsh, H. W. (1986). Global self-esteem: Its relation to specific facets of self-concept and their importance. *Journal of Personality and Social Psychology, 51*(6), 1224-1236.
- Maslić Seršić, D. i Trkulja, J. (2008). Nesigurnost posla kao predmet istraživanja u psihologiji: teorije, operacijonalizacije, nalazi. *Društvena istraživanja: Časopis za opća društvena pitanja, 18*, 523-545.
- Mumford, M. D., Scott, G. M., Gaddis, B. i Strange, J. M. (2002). Leading creative people: Orchestrating expertise and relationships. *The Leadership Quarterly, 13*, 705– 750.
- Naseer, S., Raja, U., Syed, F., Donia, M.B. i Darr, W. (2016). Perils of being close to a bad leader in a bad environment: Exploring the combined effects of despotic leadership, leader member exchange, and perceived organizational politics on behaviors. *The Leadership Quarterly, 27* (1), 14-33.

- Oliver, J. E. i Wood, T. J. (2014). Conspiracy theories and the paranoid style(s) of mass opinion. *American Journal of Political Science*, 58, 952-966.
- Oshagbemi, T. (1999). Overall job satisfaction: How good are single versus multiple-item measures? *Journal of Managerial Psychology*, 14(5), 388–403.
- Pelham, W. i Swann W. B. (1989). From self-conceptions to self-worth: On the sources and structure of global self-esteem. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(4), 672-680.
- Pierce, J. L., Gardner, D. G., Cummings, L. L. i Dunham, R. B. (1989). Organization-based self-esteem: Construct definition, measurement, and validation. *Academy of Management Journal*, 32, 622-48.
- Pierce, J. L., Gardner, D. G., Dunham, R. B. i Cummings, L. L. (1993). Moderating effects of organization-based self-esteem on role condition-employee response relationships. *Academy of Management Journal*, 36, 271-288.
- Randsley de Moura, G., Abrams, D., Retter, C., Gunnarsdottir, S. i Ando, K. (2009). Identification as an organizational anchor: How identification and job satisfaction combine to predict turnover intention. *European Journal of Social Psychology*, 39(4), 540-557.
- Redeker, M., de Vries, R., Rouckhout, D., Vermeren, P. i De Fruyt, F. (2012). Integrating leadership: The leadership circumplex. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 23, 435-455.
- Rogers, C. R. (1959). A theory of therapy, personality and interpersonal relationships as developed in the client-centered framework. U: S. Koch (Ur.), *Psychology: A study of a science. Formulations of the person and the social context*: (Vol. 3, pp. 184-256). New York: McGraw Hill.
- Rosenberg, M. (1965). *Society and the adolescent self-image*. Princeton University Press, Princeton

Rosenberg, M., Schooler, C., Schoenbach, C. i Rosenberg, F. (1995). Global self-esteem and specific self-Esteem: Different concepts, different outcomes. *American Sociological Review*, 60(1) ,141-156.

Rosenblatt, Z.,Talmud, I. i Ruvio, A. (1999). A Gender-Based framework of the experience of job insecurity and its effects on work attitudes. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8, 197-217.

Rowold, J. i Schlotz, W. (2009). Transformational and transactional leadership and followers' chronic stress, kravis leadership institute. *Leadership Review*, 9 (2), 35-48.

Shamir, B., House, R. J., & Arthur, M. B. (1993). The motivational aspects of charismatic leadership: A self-concept theory. *Organizational Science*, 4, 1 – 17.

Shavelson, R .J., Hubner, J. J. i Stanton, G. C. (1976). Self-concept: Validation of construct interpretations. Review of educational research. *American Educational Research Association* 46(3), 407-441.

Simpson, C. K. i Boyle, D. (1975). Esteem construct generality and academic performance. *Educational and Psychological Measurement*, 35, 897–904.

Somech, A. (2005). Directive versus participative leadership: Two complementary Approaches to managing school effectiveness. *Educational Administration Quarterly*, 41(5), 777-800.

Sunstein, C. R. i Vermeule, A. (2009). Conspiracy theories: Causes and cures. *The Journal of Political Philosophy*, 17, 202– 227.

Swami, V., Chamorro-Premuzic, T. i Furnham, A. (2010). Unanswered questions: A preliminary investigation of personality and individual difference predictors of 9/11 conspiracist beliefs. *Applied Cognitive Psychology*, 24, 749–761.

- Tang, T. L. i Gilbert, P. R. (1994). Organization-based self-esteem among mental health workers: A replication and extension. *Public Personnel Management*, 23, 127-134.
- Tang, T. L., Kim, J. K., i O`Donald, D. A. (2000). Perceptions of Japanese organizational culture: Employees in non-unionized Japanese-owned and unionized US-owned automobile plants. *Journal of Managerial Psychology*, 15 (6), 535–559.
- Unal, Z. i Turgut, T. (2016). Organizational culture and organization based self-esteem as predictors of spirit at work. *Khazar Journal of Humanities and Social Sciences*, 19, 71-96.
- Van Dick, R., Christ, O., Stellmacher, J., Wagner, U., Ahlswede, O., Grubba, C.,... Tissington, P. A. (2004). Should I stay or should I go? Explaining turnover intentions with organizational identification and job satisfaction. *British Journal of Management*, 15, 351–360.
- Van Prooijen, J.-W. (2016). Sometimes inclusion breeds suspicion: Self-uncertainty and belongingness predict belief in conspiracy theories. *European Journal of Social Psychology*, 46, 267–279.
- Van Prooijen, J.W. i Acker, M. (2015). The influence of control on belief in conspiracy theories: Conceptual and applied extensions. *Applied Cognitive Psychology*, 29, 753–761.
- Van Prooijen, J.-W. i De Vries, R. E. (2016). Organizational conspiracy beliefs: Implications for leadership styles and employee outcomes. *Journal of Business*, 31, 479-491.
- Van Prooijen, J.-W., Douglas, K. M. i De Inocencio, C. (2018) Connecting the dots: Illusory pattern perception predicts belief in conspiracies and the supernatural. *European Journal of Social Psychology*, 48(3), 320-335.
- Van Prooijen, J.-W. i Jostmann, N. B. (2013). Belief in conspiracy theories: The influence of uncertainty and perceived morality. *European Journal of Social Psychology*, 43, 109– 115
- Van Prooijen, J.-W. i Van Dijk, E. (2014). When consequence size predicts belief in conspiracy theories: The moderating role of perspective taking. *Journal of Experimental Social Psychology*, 55, 63– 73.

Van Prooijen, J-W., van den Bos, K. i Wilke, H. A. M. (2004) The role of standing in the psychology of procedural justice: Towards theoretical integration. *European Review of Social Psychology, 15*, 33–58.

Waldman, D.A., Ramirez, G.G., House, R.J. i Puranam, P. (2001). Does leadership matter? CEO leadership attributes and profitability under conditions of perceived environmental uncertainty. *Academy of Management Journal, 44*, 134-144.

Wood, M. J., Douglas, K. M. i Sutton, R. M. (2012). Dead and alive: Beliefs in contradictory conspiracy theories. *Social Psychological and Personality Science, 3*, 767– 773.

Yukl, G. (1999). An evaluation of conceptual weaknesses in transformational and charismatic leadership theories. *The Leadership Quarterly, 10*(2), 285-305.

Yukl, G. A. (2002). *Leadership in organizations*. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.

Zhao, J., Hahn, U. i Osherson, D. (2014). Perception and identification of random events. *Journal of Experimental Psychology: Human Perception and Performance, 40*, 1358–1371.