*Uvod*

Koruptivne racionalizacije predstavljaju jedan od faktora koji dovode do normalizacije korupcije kao kontraproduktivnog ponašanja, što omogućuje opstanak koruptivnih modela rukovođenja i ponašanja unutar organizacija. Koruptivna grupa razvija koruptivne racionalizacije koje pojedinci internalizuju kao način odbrane od posledica etičke disonance (Majstorović, 2012), čineći ih kognitivnim strategijama (Zyglidopoulos & Fleming, 2008). Jedan od efekata racionalizacija jeste glorifikacija činova koji su ne-etični, negiranje postojećeg grupnog identiteta kao i odricanje i suprotstavljanje postojećoj kulturnoj klimi organizacije (Ashforth & Anand, 2003), a kao rezultat toga može se očekivati porast kritičkog stava prema višem menadžmentu i pojava apsentizma i kašnjenja kod ispitanika koji su više skloni koruptivnim racionalizacijama. Na taj način bi se ispitala pretpostavka relacije specifičnog stava prema poslu (Voermans & Veldhoven, 2007) i čestog indikatora posvećenosti poslu (Josias, 2005). Najčešće se pitanja vezana za korupciju moraju ispitivati kvalitativnim pristupima ili posredstvom nekih pokazatelja, ali koruptivne racionalizacije se mogu meriti upitnikom predloženim od strane Rabl i Kuhlmann-a (2009) i kao takve se često uzimaju kao indikator stepena korupcije u organizaciji (Malito, 2014).

*Metod*

Priprema podatak nije bila potreba jer podaci korišćeni za obradu su simulirani u RStudio statističkom programu posredstvom dva paketa: „MASS“ i „moments“, gde su se prvo simulirale dve kontinuirane varijable izražene u z skorovima, sa korelacijom od r = .50, brojem slučajeva od 1000. Povrh toga je stvorena kategorijalna varijabla „nez“ sa tri nivoa odnosno grupe, koja je kodirana na taj način da grupe odgovaraju zadatim opsezima vrednosti „X“ kontinuirane varijable:

nez[X<=-1] <- "1"

nez[X>-1 & X<=1] <- "2"

nez[X>1] <- "3"

Kako bi se grupe ujednačile i unela doza slučajnosti kao potencijalni način rešavanja garantovanog problema neujednačenosti varijanse među grupama odnosno homoskedascititeta, stvoren je slučajan niz brojeva gde je zadato dva parametara: prvi ograničava sve izmene samo na najfrekventniju grupu koja je dobijena u prethodnom koraku; dok drugi reguliše dodeljivanje jedne od dve preostale grupe koje su manje zastupljene, a ishod čega je baziran na opsegu vrednosti novonastale slučajne varijable:

u <- runif(n)

nez[nez=2 & u<=0.3] = "1"

nez[nez=2 & u>=0.8] = "3"

Krajnji ishod se ogleda u najvećim delom ujednačenom uzorku (Tabela 1) s obzirom na grupaciju zaposlenih dobijene na osnovu broja sati izostanaka sa radnog mesta u toku prošle kalendarske godine u kompaniji, gde je prva grupa imala manje od 5 sati izostanaka, druga više do 10 časova, a treća više od 10 časova. Zavisna varijabla predstavlja sumacioni skor na upitniku koji bi se morao formirati za potrebe ovog istraživanja, odnosno kritički stav prema višem menadžmentu, dok kovarijat predstavlja sumacioni skor na upitniku koruptivnih racionalizacija.

*Tabela 1.*

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Zaposleni | 1 | 2 | 3 |
| Proporcija | 0.379 | 0.291 | 0.330 |

Prikaz proporcija nezavisne varijable

*Rezultati*

Na početku obrade podataka preduzima se ANOVA (Tabela 2) kako bi se odredio odnos između grupa zaposlenih i kritičkog stava prema višem menadžmentu.

*Tabela 2.*

Rezultat ANOVA analize

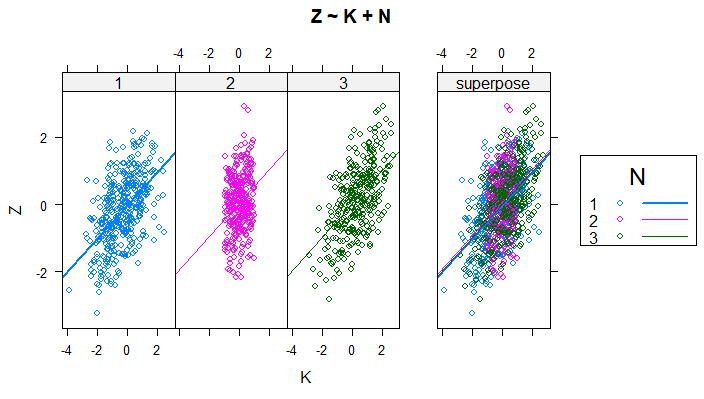
|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Varijable | Prag | Suma kvadrata | Prosečni kvadrati | F test | Značajnost |
| Zaposleni | 1 | 21.8 | 21.761 | 22.22 | p < 0.01 |

Uvođenjem koruptivnih racionalizacija u analizu (Tabela 3) pokušavamo utvrditi prirodu odnosa između kritičkog stava prema višem menadžmentu i grupa zaposlenih.

*Tabela 3.*

Rezultat ANCOVA analize

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Varijable | Prag | Suma kvadrata | Prosečni kvadrati | F test | Značajnost |
| Zaposleni | 1 | 0.1 | 0.14 | 0.18 | 0.672 |
| Racionalizacije | 1 | 249.8 | 249.75 | 333.2.39 | p < 0.01 |



Slika 1. *Grafički prikaz ANCOVA analize*

*Legenda:* ***Z*** *– zavisna varijabla;* ***N*** *– nezavisna varijabla;* ***K*** *– kovarijat. Pojedinačni slučajevi su raspršeni i prikazani na skali izraženoj u* ***z skorovima****.*

Kao važan korak u daljoj analizi razmatra se raspršenost pojedinih slučajeva sa obzirom na zavisnu varijablu i kovarijat, s tim da su se dobijeni rezultati grupisali po kategorijama nezavisne varijable (Slika 1).

*Tabela 4.*

Prediktori zavisne varijable u ANCOVA analizi

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Varijable | Koeficijent | Beta | Prosečna greška | T test | Značajnost |
| Intercept | -0.02 | 0 | 0.07 | -0.39 | 0.695 |
| Racionalizacije | 0.49 | 0.50 | 0.03 | 17.42 | 0.01 |
| Zaposleni | 0.01 | 0.01 | 0.03 | 0.42 | 0.672 |

Utvrđivanjem odnosa prediktora u sprovedenoj ANCOVA analizi (Tabela 4), nastojimo utvrđivanju razlika između grupa s obzirom na zavisnu varijablu F(2, 997) = 11.31, p < 0.01 (Tabela 5) ali i sa obzirom na kovarijat gde je dobijen rezultat F(2, 997) = 40.09, p < 0.01 (Tabela 6).

*Tabela 5.*

Tukey post-hoc poređenja na zavisnoj varijabli

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Poređenja | Razlika | Značajnost |
| 2-1 | 0.23 | 0.01 |
| 3-1 | 0.24 | 0.01 |
| 3-2 | 0.11 | 0.33 |

*Tabela 6.*

Tukey post-hoc poređenja na kovarijatu

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Poređenja | Razlika | Značajnost |
| 2-1 | 0.31 | 0.01 |
| 3-1 | 0.64 | 0.01 |
| 3-2 | 0.33 | 0.01 |

*Diskusija*

Pored značajnosti, padom F testa nezavisne varijable nakon uvođenja kovarijata (Tabela 1, Tabela 2) ukazuje na efekat koruptivnih racionalizacija, koje moduliraju odnos između grupa zaposlenih i kritičkog stava prema višem menadžmentu. Potencijalno objašnjenje jeste da zaposleni usled negiranja postojećeg kolektivnog identiteta i glorifikacije koruptivnih činova (Majstorović, 2012) kao i potrebe za njihovim opravdavanjem pružaju otpor prema višem menadžmentu kao onima koji upravljaju organizacionom kulturom (Torrington, Hall & Taylor, 2008), i samim tim kolektivnim identitetom. Ispitanici se međusobno razlikuju pri svim iteracijama kako na meri kritičkog stava prema višem menadžmentu, tako i pri koruptivnim racionalizacijama, sem jednog para – onih koji su izostajali sa posla od 5 do 10 časova i onih koji su izostajali sa posla više od 10 časova (Tabela 6; Tabela 7) sa obzirom na kritički stav prema višem menadžmentu. Značajni prediktor kritičkog stava prema višem menadžmentu jesu svakako koruptivne racionalizacije (Tabela 4), dok je kategorijalni prediktor, odnosno grupe zaposlenih, neznačajan. Slučajevi su mnogo više raspršeni u odnosu na drugu grupu zaposlenih (Slika 1), gde prva i treća grupa obrazuju vrlo slične distribucije, koje pri preklapanju deluju kao da minimalno odstupaju jedna od druge, što se može pripisati načinu prikupljanja podataka.

*Prilog*

Zbog prirode podataka, valjalo bi prokomentarisati pojedine osobine istih, konkretno homoskedascititet i ekstremne skorove. U samom grafičkom prikazu raspršenosti slučajeva po grupama s obzirom na korišćene varijable u ANCOVA analizi (Slika 1), za grupu 1 se najbolje mogu videti ekstremne vrednosti, gde se jedan od slučajeva nalazi na -4 devijaciji. No, zbog prirode podataka ekstremni slučajevi nisu sklonjeni, iako bi se prilikom sklanjana ukupno izbacilo 3 ekstremnih univarijantnih i multivarijantnih slučajeva i tad primenila ista analiza. Takođe, Levenov test (Tabela 7) pokazuje na problematičnost varijanse grupa kada se nezavisna varijabla upari pojedinačno sa ostalim, a sve to se može pripisati načinu na koji su generisani ovi podaci. Rešenje ovih problema bilo bi korišćenje drugačijeg algoritma za generisanje lažnih podataka – kao što je nekad nudio paket *Church* u Python programskom jeziku, ali je sada nažalost nedostupan zbog tragi-komičnog opisa da „simulira iskjlučivo lažne podatke“ te se stoga zove „crkva“.

*Tabela 7.*

Prikaz Levene testa

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Model | Test | Značajnost |
| Zavisna varijabla | 3.589 | 0.05 |
| Kovarijat | 71.201 | 0.01 |
| ANCOVA | 0.876 | 0.417 |

*Za modele koji nisu „ANCOVA“ primenjena je obična ANOVA analiza. Za ANCOVA analizu test je F test.*

*Literatura*

Malito, Debora. (2014). Measuring Corruption Indicators and Indices. SSRN Electronic Journal.

10.2139/ssrn.2393335.

Ashforth, B. E., & Anand, V. (2003). The Normalization Of Corruption In Organizations. *Research in Organizational Behavior,25* , 1-52. doi:10.1016/s0191-3085(03)25001-2

Majstorović, N. (2012). *Korupcija: Uzroci, ekspanzija i intervencija* . Akademska knjiga.

Rabl, T., & Kühlmann, T. M. (2009). Why or why not? Rationalizing corruption in

organizations. *Cross Cultural Management: An International Journal* , *16* (3), 268-286.

Josias, A. B., (2005). The relationship between job sastisfaciton and absenteeism in a selected field servies section within an electricity utiliy in the Western Cape. *University of Western Cape.*

Torrington, D., Hall, L., & Taylor, S. (2008). *Fundamentals of human resource management: Managing people at work*. Harlow: Financial Times Prentice Hall.

Voermans, M., & Veldhoven, M. V. (2007). Attitude towards E‐HRM: An empirical study at Philips. *Personnel Review,36*(6), 887-902. doi:10.1108/00483480710822418

Zyglidopoulos, S. C., Fleming, P. J., & Rothenberg, S. (2008). Rationalization, Overcompensation and the Escalation of Corruption in Organizations. *Journal of Business Ethics,84*(S1), 65-73. doi:10.1007/s10551-008-9685-4