

UPUTE ZA OBLIKOVANJE DIPLOMSKOG RADA

Opseg je diplomskog rada ograničen na **30 stranica teksta** (broje se i arapskim brojevima označavaju stranice od početka Uvoda do kraja rada).

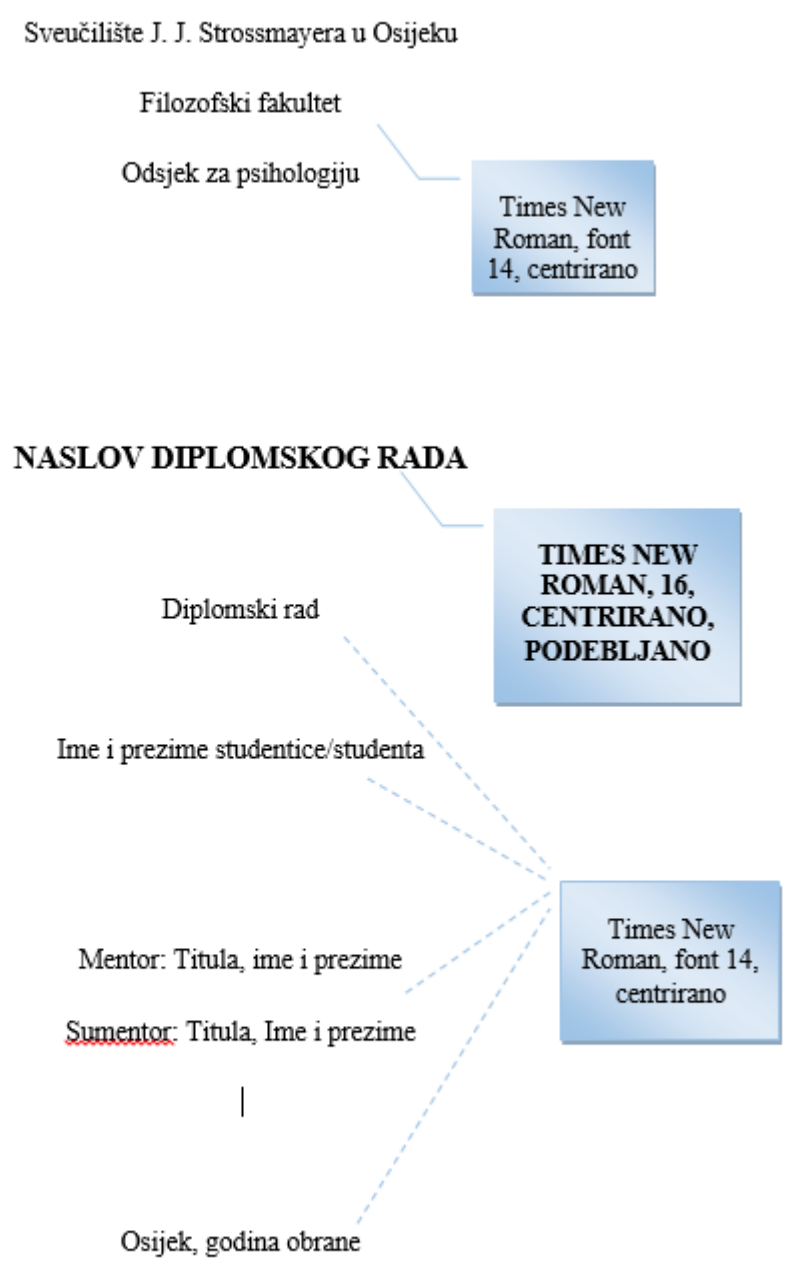
- Veličina je stranice **A4** (210x297 mm).
- Sve četiri rubnice trebaju biti veličine **25 mm**.
- Rad treba pisati fontom **Times New Roman**, veličine **12** točaka uz prored **1.5**.
- Stranice trebaju biti označene rednim brojem, u desnom donjem kutu.
- Tekst treba pisati s poravnanjem lijeve i desne rubnice.

Formalno uređenje teksta treba biti sukladno **APA standardima (6. izdanje)** za objavljivanje znanstvenih radova (engl. *Publication Manual of the American Psychological Association, Sixth Edition*). U nastavku je ovog dokumenta **sažetak** temeljnih standarda za objavljivanje znanstvenih radova. Također, navedeni su i dodatni izvori na kojima možete potražiti detaljnije informacije o APA standardima.

Forma teksta, uobičajena za pisanje **znanstvenog rada**, sadrži sljedeće elemente: **uvod, cilj, problem, metoda** (sudionici, instrumenti, postupak), **rezultati, rasprava, zaključak, literatura** (prilozi iznimno i bez narušavanja opsega teksta).

Diplomskom se radu korišteni **psihologijski instrumenti** smiju prilagati **jedino u slučaju kada ste Vi autor istog**.

Formalni je izgled prve, **naslovne stranice** propisan (Slika 1.)



Slika 1. Izgled prve stranice diplomskog rada.

Druga je stranica **sadržaj** (Slika 2), u kojem se nalaze stranice glavnih naslova i podnaslova rada (u okviru jedne stranice).

Sadržaj	
Uvod.....	1
Druga stranica rada: Sadržaj.....	1
***.....	4
Zadovoljstvo poslom.....	6
Navesti stranice glavnih naslova i podnaslova, u okviru jedne stranice.....	7
Cilj.....	7
Metoda.....	8
Sudionici.....	8
Instrumenti.....	9
Postupak.....	9
Rezultati.....	10
Testiranje preduvjeta za korištenje parametrijskih postupaka.....	10
Deskriptivna analiza.....	11
Doprinos dimenzija psihološke osnaženosti objašnjenju zadovoljstva poslom.....	12
Razlike u psihološkoj osnaženosti i zadovoljstvu poslom s obzirom na demografska obilježja zaposlenika.....	15
Rasprava.....	20
Psihološka osnaženost i zadovoljstvo poslom.....	20
Psihološka osnaženost i zadovoljstvo poslom s obzirom na relevantna obilježja zaposlenih.....	23
Doprinos i ograničenja rada.....	25
Implikacije i smjernice za buduća istraživanja.....	26
Zaključak.....	27
Literatura.....	28

Slika 2. Izgled druge stranice diplomskog rada.

Treća stranica sadržava 1) **naslov rada** na hrvatskom i engleskom jeziku, 2) **sažetak rada** na hrvatskom i engleskom jeziku te 3) **ključne riječi** na hrvatskom i engleskom jeziku (Slika 3.). Sažetak rada treba sadržavati cilj i metodologiju istraživanja te najvažnije rezultate rada (u okviru jedne stranice).

Klima pravednosti i radna angažiranost timova

Cilj je ovog istraživanja bio ispitati odnos klime pravednosti i radne angažiranosti timova. Istraživanje je provedeno na prigodnom uzorku od 105 radnika u različitim strukturiranim organizacijama različitih djelatnosti. Nastojalo se utvrditi doprinos pojedinih dimenzija klime pravednosti (proceduralne i interakcijske) klime pravednosti različitim izvorima (rukovoditelj, organizacija i članovi) objašnjenju radne angažiranosti timova. Eksploratornom faktorskom analizom utvrđen je jedno-faktorski model radne angažiranosti timova. Rezultati hijerarhijske regresijske analize ukazuju da dimenzije klime pravednosti različitim izvorima (rukovoditelj, organizacija i članovi) objašnjavaju ukupno 62.2% varijance radne angažiranosti timova, a kao samostalni pozitivni prediktori pokazali su distributivna klima pravednosti unutar grupe.

Ključne riječi: klima pravednosti, pristup temeljen na različitim izvorima pravednosti, radna angažiranost timova

Justice climate and team work engagement

The purpose of this study was to examine the relationship between justice climate and team work engagement. The study was conducted on a convenient sample of 105 work units in various functionally structured organizations that represent a variety of different organizational contexts. To verify the factorial structure of Team work engagement scale and to determine the contribution of specific dimensions (distributive, procedural and interactional) of multi-foci justice climate (supervisory, organization and intraunit) to the explanation of team work engagement. The results of exploratory factor analysis yielded one-factor model of team work engagement. This result was not in line with the assumed three-factor structure. Exploratory factor analysis indicate that dimensions of multi-foci justice climate (supervisory and intraunit) explain a total of 62.2% of team work engagement variance. It is concluded that justice climate has statistically significant positive influence on team work engagement. Overall measure of team work engagement, with procedural justice climate as the only positive significant predictors.

Keywords: justice climate, multi-foci justice, team work engagement

Slika 3. Izgled treće stranice diplomskog rada.

Kratke upute za oblikovanje teksta diplomskog rada

Na Slici 4 prikazan je način 1) **oblikovanja naslova i podnaslova** u tekstu rada te 2) **navođenja referenci** unutar teksta.

The image shows a document page with several blue callout boxes highlighting specific formatting rules:

- I. razina: podebljano, centrirano** points to the title "Uvod".
- II. razina: podebljano, lijevo poravnanje** points to the subtitle "Timovi u organizacijama".
- III. razina: podebljano, uvučeno, točka. nastavak teksta** points to in-text references like "(Lawler, Mo...)", "(Kozlowski i Bell, 2003)", "(Fosić i Marinković, 2012)", "(Kozlowski i Bell, 2003)", "(Turkalj...)", "(Smith, 1993; prema Zeff i Higby, 2002)", "(Adams, 1965; prema Li, H., 2008)", "(Deutsch, 1975; Leventhal, 1976; prema Lavelle, Rupp, Manegold i Thornton, u tisku)", and "(Bakhshi, Kumar i Rani, 2009)".
- Another box labeled "Način navođenja referenci unutar teksta" points to the same in-text references.

The text on the page discusses organizational teams and justice. Key paragraphs include:

Timovi u organizacijama

Tijekom posljednja dva desetljeća, moguće organizacijskoj ekonomskih, strati većim prelaska s individualnog na timski način rada (Lawler, Mo Kozlowski i Bell, 2003). Mnoge organizacije u svrhu pob decentralizaciju poslovanja i formiraju međufunkcijske i un Fosić i Marinković, 2012). Razlog tomu je između kompetitivnosti, konsolidacije i inovacije koji zahtjevaju iskustva, kao i brže, fleksibilnije i adaptivnije reakcije, a upra (Kozlowski i Bell, 2003). Timska organizacija bitno se organizacijskih struktura. Prije svega, takva organizacija fleksibilnija je te čini Način navođenja referenci unutar teksta čini jedan tim (Turkalj

Važno je napomenuti kako postoji određena razlika timova. Moguće je reći kako svaki tim čini grupu, ali da sval Smith, 1993; prema Zeff i Higby, 2002). Radnu grupu čini sk nekom zadatku u zajedničkoj okolini te je uspješnost grupe gledišta i razmišljanja. Članovi grupe su zaokupljeni uspješnosti dok rukovoditelji grupe najčešće čine menadžeri k prema hijerarhiji. Rukovoditelj grupe određuje i planira posao široko i neprecizno definirani. S druge strane, radni timovi zal i zajedničku odgovornost i uspješnost (Zeff i Higby, 2002). Ra koji imaju komplementarne vještine i posvećeni su zajedni posao se određuju i planiraju međusobnom suradnjom podređenih. Dok članovi grupe rade većinom individualno, s specifičnim zadacima zbog postojanja zajedničke odgovornost

Radni timovi mogu biti različite vrste i veličine te ima svim radnim timovima je da ih čini dvoje ili više pojedinac zadatke važne za organizaciju te da dijele jedan ili više zajedr 2003). Osim toga, u timovima je prisutna stalna socijalna inter izvođenju zadataka. Oni su uklopljeni u organizacijski kontel

njihove naknadne stavove i ponašanja. Moguće je razlikovati dva različita aspekta pravednosti: normativna pravila i moralnu ili etičku odgovornost (Rupp, Shao, Jones i Liao, 2014). Aspekt koji se odnosi na normativna pravila operacionalizira percepcije pravednosti kao procjene pojedinaca u kojoj mjeri su normativna pravila (primjerice distributivna, proceduralna i interakcijska pravila pravednosti) održana ili prekršena, dok je aspekt koji se odnosi na moralnu ili etičku odgovornost usmjeren na to kako pojedinci doživljavaju specifične grupe ili strane (primjerice rukovoditelje, organizaciju, suradnike) u odnosu na održavanje ili kršenje navedenih normativnih pravila te na specifične odnosne procese koji se javljaju kao posljedica takvih prosudbi.

Dimenzije pravednosti u organizacijskom kontekstu. Tradicionalno, istraživači pravednost najčešće dijele na 3 dimenzije: distributivnu, proceduralnu i interakcijsku pravednost (Li, 2008). Ovi konstrukti predstavljaju percepcije III. razina: podebljano, uvučeno, točka. nastavak teksta ishodi, procedure koje se koriste kako bi se odredili ishodi te inf interpersonalni odnosi pravedni (Cohen-Charash i Spector, 2001; Colquitt i Shaw, 2005).

Distributivna pravednost. Distributivna pravednost nastala je iz socijalne psihologije i uzima u obzir različite norme zaposlenika pomoću kojih oni procjenjuju koliko su pravedni različiti ishodi kao što je primje III. razina: podebljano, uvučeno, kurziv, točka. nastavak teksta pravednosti (Adams, 1965; prema Li, H., 2008), pojedinci shoda sa istim omjerom drugih koji rade s njima. Pojedinci percipiraju pravednost ukoliko su ta dva omjera ekvivalentna. S druge strane, osjećaj nepravednosti može se pojaviti ukoliko ta dva omjera nisu ekvivalentna. Pojedinci mogu različito reagirati na stanje nepravednosti. Adams (1965; prema Li, H., 2008) pretpostavlja da će primjerice pojedinci koji uvide da su previše plaćeni tako povećati kvalitetu uložnog, dok manja plaća od očekivane može motivirati pojedinca da smanji kvantitetu ili kvalitetu uložnog kako bi se uspostavila pravednost. Iako je većina istraživanja usmjerena na pravednu raspodjelu kao kriterij, istraživači su uočili kako i neki drugi kriteriji, kao što su potreba ili jednakost mogu isto tako biti važni (Deutsch, 1975; Leventhal, 1976; prema Lavelle, Rupp, Manegold i Thornton, u tisku).

Do 1975. godine, istraživanja su bila primarno usmjerena na distributivnu pravednost, nakon čega su uvedene i razvijene i druge dimenzije pravednosti (Bakhshi, Kumar i Rani, 2009).

Proceduralna pravednost. Proceduralna pravednost odnosi se na načine na koje se ishodi raspodjeljuju (Li, H., 2008). Istraživanja Thibauta i Walkera (1975; prema Bakhshi i sur., 2009) o reakcijama pojedinaca na procedure rješavanja sporova dovele su do razvoja teorije proceduralne pravednosti. Pokazalo se kako pojedinci preferiraju sustave u kojima im

Slika 4. Način oblikovanja naslova i podnaslova te navođenja referenci unutar teksta.

Temeljna načela tabličnog prikazivanja

- Iste podatke treba prikazati **ili** tablično **ili** grafički
- Svaka tablica treba sadržavati redni broj i naslov
- Sve tablice u tekstu trebaju biti oblikovane na isti način
- Treba izbjegavati okomite crte u tablicama, a vodoravnima treba odvajati tek zaglavlje tablice od ostalog dijela, ili pak neke cjeline tablice međusobno
- Vrijednosti je u redovima ili stupcima potrebno logički poredati (*primjerice, logično je da se najprije prikaže aritmetička sredina pa onda standardna devijacija, a ne obrnuto*).
- Ukoliko se neki podatak iz tablice želi istaknuti, to se može učiniti zvjezdicom (*npr. statistička značajnost*).
- Navođenje se tablice u tekstu radi preko rednog broja (*npr. vidi Tablicu 3; ili u Tablici 3 nalaze se rezultati...*)
- Tablica je poravnata u lijevo, prilagođena prozoru (engl. *Autofit to Window*) .

Temeljna su načela **tabličnog i grafičkog prikazivanja** predočena na Slikama 5, 6, 7.

normalne (*K-S* vrijednosti u rasponu od .40 do .19; $p < .01$). Vizualnom inspekcijom rezultata na temelju histograma i *Q-Q* dijagrama, utvrđeno je da odstupanja od normalne distribucije na većini varijabli nisu velika, tj. da distribucije imaju tendenciju normalne distribucije.

Field (2005) navodi da je ograničenje Kolmogorov – Smirnovljev testa to što na velikim uzorcima i mala odstupanja od normaliteta mogu rezultirati statistički značajnim odstupanjem od normalne distribucije, a Kolesarić (2006) navodi da je analiza varijance test otporan na razumna odstupanja od normaliteta. Sukladno tome, uz dovoljno velik uzorak, može se pretpostaviti da umjereno odstupanje od normalne distribucije neće imati značajne posljedice na zaključke izvedene iz podataka dobivenih parametrijskim testovima. S obzirom na veličinu uzorka u ovom istraživanju ($N = 673$), u obradi su korišteni parametrijski testovi.

Deskriptivna analiza

U Tablici 1. prikazana je deskriptivna statistika te koeficijenti unutarnje konzistencije svih varijabli korištenih u istraživanju.

Tablica 1. Aritmetički prosjek, standardna devijacija, teorijski i empirijski raspon te koeficijenti unutarnje konzistencije svih mjerenih varijabli ($N = 673$).

Varijabla	<i>M</i>	<i>SD</i>	Teorijski raspon	Empirijski raspon	α
Značaj	4.29	0.713	1 - 5	1.0 – 5.0	.78
Kompetentnost	4.43	0.970	1 - 5	1.0 – 5.0	.63
Autonomija	3.62	0.970	1 - 5	1.0 – 5.0	.70
Utjecaj	2.99	0.822	1 - 5	1.0 – 5.0	.84
Ukupna psihološka osnaženost	3.83	0.734	1 - 5	1.0 – 5.0	.81
Zadovoljstvo plaćom	2.74	0.970	1 - 5	1.0 – 5.0	.88
Zadovoljstvo mogućnošću napredovanja	2.72	0.865	1 - 5	1.0 – 5.0	.80
Zadovoljstvo sadržajem posla	3.74	0.734	1 - 5	1.0 – 5.0	.76
Zadovoljstvo nadređenima	3.16	0.822	1 - 5	1.0 – 5.0	.76
Zadovoljstvo suradnicima	3.61	0.635	1 - 5	1.0 – 5.0	.76
Ukupno zadovoljstvo poslom	3.20	0.577	1 - 5	1.0 – 5.0	.76

Slika 5. Temeljna načela tabličnog prikazivanja (1).

Statistički simboli i statističke vrijednosti u tekstu

- Svi se statistički simboli, kako u tablicama tako i u tekstu, pišu kosim slovima (kurziv), osim grčkih slova
- Ukoliko se statistički simboli koriste u tekstu, moraju sadržavati toliko informacija da čitatelji u potpunosti mogu razumjeti tekst. Primjerice, uz simbole koji označavaju statističku značajnost razlike trebaju se navesti i pripadajući stupnjevi slobode i razina značajnosti, tj. vjerojatnost slučajne pojave: npr. ukoliko se u tekstu spominju rezultati statističkih analiza, onda treba napisati:
 - kod analize varijance: $F(2,40) = 9.45, p < .01$; (2 i 40 su stupnjevi slobode)
 - za t-test: $t(68) = 1.54, p > .05$; (68 su stupnjevi slobode)
 - za Pearsonov koeficijent korelacije: $r(101) = -.65, p < .01$ (101 su stupnjevi slobode)
 - kod hi-kvadrat testa treba navesti i stupnjeve slobode i ukupni broj opažanja (npr. $\chi^2(5, N = 150) = 9.76, p < .01$) (5 su stupnjevi slobode a 150 veličina uzorka)

Simboli nekih najčešće korištenih statističkih vrijednosti

Simbol	Značenje	Simbol	Značenje
<i>M</i>	aritmetička sredina	<i>N</i>	ukupni broj ispitanika
<i>SD</i>	standardna devijacija	<i>n</i>	broj ispitanika u subuzorku
<i>df</i>	stupnjevi slobode	<i>z</i>	<i>z</i> – vrijednost
<i>r</i>	Pearsonov koeficijent korelacije	<i>R</i>	koeficijent multiple korelacije
<i>F</i>	F-omjer kod analize varijance	χ^2	hi – kvadrat test
<i>t</i>	t – test	Σ	zbroj
<i>p</i>	Vjerojatnost	<i>r_s</i>	Spearmanov (rang) k. Korelacije
β	Standardizirani koeficijent u multiploj regresiji	α	Cronbachov indeks int. konzistencije

Simbole nekih najčešće korištenih statističkih vrijednosti nije potrebno dodatno pojašnjavati u tekstu ili ispod tablice.

Na temelju dobivenih Cronbach - alfa koeficijenata može se zaključiti da je pouzdanost korištenih instrumenata umjereno do visoko zadovoljavajuća za sve subskale i ukupne mjere varijabli. Budući da Kline (1999; prema Field, 2005) navodi da se zbog raznolikosti konstrukata u psihologiji mogu očekivati i koeficijenti unutarnje konzistencije niži od .70, može se zaključiti da se pouzdanost subskale kompetentnosti nalazi na granici zadovoljavajuće.

Rezultati pokazuju da sudionici svoju psihološku osnaženost u prosjeku procjenjuju višom nego zadovoljstvo poslom. Također, vidljivo je da su sudionici u prosjeku najviše osnaženi na dimenziji kompetentnosti, a najmanje na dimenziji utjecaja. Sudionici su u prosjeku najzadovoljniji sadržajem svog posla, a najmanje zadovoljni mogućnošću napredovanja i plaćom.

Kako bi se odgovorilo na postavljene probleme, prije provođenja daljnjih analiza izračunati su Pearsonovi koeficijenti korelacije u svrhu provjere povezanosti dimenzija i ukupne psihološke osnaženosti s facetama zadovoljstva poslom i ukupnim zadovoljstvom poslom. Dobiveni koeficijenti korelacije prikazani su u Tablici 2.

Tablica 2. Interkorelacije svih varijabli mjerenih u istraživanju ($N = 673$).

Varijabla	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1. Značaj	.39*	.28*	.24*	.65*	.07	.16*	.63*	.24*	.22*	.35*
2. Kompetentnost	-	.27*	.15*	.56*	-.12*	-.12*	.24*	.03	.11*	.02
3. Autonomija		-	.49*	.77*	.21*	.25*	.32*	.35*	.24*	.38*
4. Utjecaj			-	.76*	.26*	.39*	.33*	.35*	.15*	.42*
5. UK PO				-						.46*
6. ZPL										.72*
7. ZMN										.77*
8. ZSP										.64*
9. ZN										.79*
10. ZS										.61*
11. UK ZP										-

U pisanju decimalnih brojeva piše se točka, a ne zarez; veličina slova u tablici može biti 11 ili 12, prored može biti 1

Napomena. * $p < .01$. ** $p < .001$. UK PO = ukupna psihološka osnaženost; ZPL = zadovoljstvo plaćom; ZMN = zadovoljstvo mogućnošću napredovanja; ZSP = zadovoljstvo sadržajem posla; ZN = zadovoljstvo nadređenim; ZS = zadovoljstvo suradnicima; UK ZP = ukupno zadovoljstvo poslom.

Pearsonovi koeficijenti korelacije, prikazani u Tablici 2, pokazuju statistički značajnu neznatnu do umjerenu pozitivnu povezanost među pojedinim dimenzijama psihološke osnaženosti. Povezanost pojedinih dimenzija s ukupnom mjerom psihološke osnaženosti je značajna, umjerena do visoka pozitivna. Pojedine subskale zadovoljstva poslom su statistički značajno nisko do umjereno pozitivno povezane. Povezanost pojedinih dimenzija

Slika 6. Temeljna načela tabličnog prikazivanja (2).

Tablica 3. Rezultati linearnih regresijskih analiza s dimenzijama psihološke osnaženosti kao prediktorima različitih faceta zadovoljstva poslom i ukupnog zadovoljstva poslom.

Kriterij	Prediktor	R	R ²	F	B	β	t
Zadovoljstvo plaćom	Značaj	.34*	.11*	21.15	0.09	.06	1.58
	Kompetentnost				-0.36	-.21*	-5.31
	Autonomija				0.18	.15*	3.55
	Utjecaj				0.20	.20*	4.68
Zadovoljstvo mogućnošću napredovanja	Značaj	.46*	.21*	44.49	0.17	.14*	3.73
	Kompetentnost				-0.38	-.25*	-6.59
	Autonomija						
	Utjecaj						
Zadovoljstvo sadržajem posla	Značaj	.66*	.44*	13			
	Kompetentnost						
	Autonomija						
	Utjecaj				0.11	.13*	4.37
Zadovoljstvo nadređenim	Značaj	.44*	.20*	40.89	0.21	.18*	4.72
	Kompetentnost				-0.20	-.14*	-3.64
	Autonomija						
	Utjecaj						
Zadovoljstvo suradnicima	Značaj	.27*					
	Kompetentnost						
	Autonomija						
	Utjecaj						
Zadovoljstvo poslom ukupno	Značaj	.55*					
	Kompetentnost						
	Autonomija						
	Utjecaj						

Napomena * $p < .01$; $SS = 4.668$.

Rezultati prikazani u Tablici 3 p zaposlenika objašnjavaju 11% varijance prediktorima pokazale su se dimenzije auton pokazala značajnim negativnim prediktorom značajan prediktor zadovoljstva plaćom. Us je da su dimenzije kompetentnosti i utjecaja

Nadalje, dimenzije psihološke osna zadovoljstva mogućnošću napredovanja, pri pokazale dimenzije značaja, autonomije i ut

Sukladno prikazanim rezultatima, interakcijska pravednost se pokazala značajnim pozitivnim prediktorom svih dimenzija psihološke osnaženosti: značaja ($\beta = .29, p < .01$), autonomije ($\beta = .32, p < .01$), utjecaja ($\beta = .32, p < .01$), kompetentnosti ($\beta = .25, p < .01$), kao i ukupne psihološke osnaženosti zaposlenika ($\beta = .43, p < .01$). Distributivna pravednost pokazala se značajnim pozitivnim prediktorom utjecaja ($\beta = .17, p < .01$) i značajnim negativnim prediktorom kompetentnosti ($\beta = -.22, p < .01$), dok se proceduralna pravednost nije pokazala značajnim prediktorom niti jedne od dimenzija kao ni ukupne psihološke osnaženosti.

Postotak zajedničke varijance kriterija i prediktora kreće se u rasponu od 3 do 20%, kada je riječ o pojedinim dimenzijama psihološke osnaženosti, odnosno 21 % kada se u obzir uzme ukupna psihološka osnaženost zaposlenika. Interakcijska i distributivna pravednost najviše pridonose objašnjenju dimenzije utjecaja ($R = .44, R^2 = .20; F(3,669) = 54.50, p < .001$), a najmanje dimenziji kompetentnosti ($R = .17, R^2 = .03; F(3,669) = 6.84, p < .001$). Nadalje, doprinos interakcijske pravednosti vidljiv je i u njezinom značajnom doprinosu objašnjenju dimenzija značaja ($R = .28, R^2 = .08; F(3,669) = 19.05, p < .001$) i autonomije ($R = .43, R^2 = .18; F(3,669) = 649.40, p < .001$) te ukupne psihološke osnaženosti ($R = .46, R^2 = .21; F(3,669) = 59.94, p < .001$).

Sukladno navedenom, što interakcijske pravednosti rukovoditelja, zaposlenici će pridati više važnosti i vjerovat će da imaju sposobnosti za izvođenje svog posla. Zbog toga će zaposlenici i posljedica unutar organizacije te će imati osjećaj da su dovoljno sposobni i osnaženi za donošenje odluka. Nadalje, što je viša razina percipirane distributivne pravednosti rukovoditelja, to će se zaposlenici osjećati sposobnijima za kontrolu strateških, administrativnih i operativnih ishoda u organizaciji, a manje sposobnima za izvođenje dodijeljenih dužnosti i unaprjeđivanje svoje izvedbe.

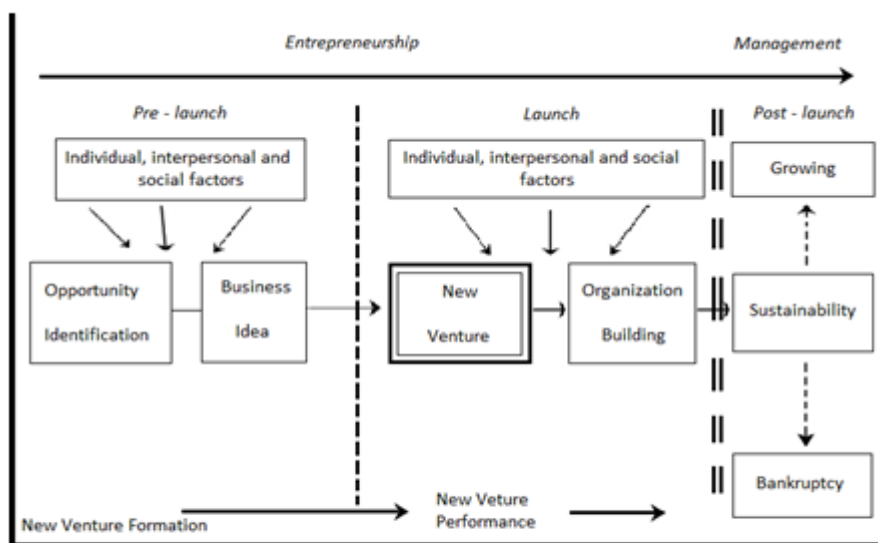
Podatke prikazane u tablici nije potrebno ponovno navoditi u tekstu i obrnuto: ukoliko su podaci prikazani u tekstu, nije ih potrebno navoditi u tablicama

Način prikazivanja podataka unutar teksta (ukoliko isti podaci nisu prikazani tablično)

Slika 7. Temeljna načela tabličnog prikazivanja (3).

Temeljna načela grafičkog prikazivanja

- Svaki grafički prikaz (svaka ilustracija koja nije tablica) treba imati **redni broj i naslov** te po potrebi i legendu te mora biti jasan sam po sebi. Naziv grafičkog prikaza je slika.
- Redni se broj i naslov grafičkog prikaza (slike) nalazi **ispod** grafičkog prikaza.
- Navođenje se grafičkog prikaza u tekstu čini preko rednog broja slike (npr. vidi Sliku 1; na Slici 1 prikazan je...)
- Naslov se slike piše normalno, ne u kurzivu. Prored je teksta u naslovu slike 1.5, a veličina slova 12 točaka
- Grafički prikaz treba biti centriran na stranici



Slika 1. Grafički prikaz poduzetničkog procesa (Moriani, Zamowska i Palaci, 2007)

Prepoznavanje pr... Naslov slike/grafičkog prikaza... poduzetnika, ali ujedno i jedno od...
njegovih najtežih zadaka... navodi se ispod slike... poznati koje od njih imaju realnu...
vrijednost, razviti ih u konkretnu poslovnu ideju, modifikirati ih i razvijati u skladu s tržišnim

Slika 8. Način grafičkog prikazivanja.

Izgled popisa referenci

- Ukoliko je referenca duža od jednog reda, tekst se u ostalim redovima **uvlači za 1 cm** (opcija viseće (engl. *hanging*) u Wordu).
- Prored je unutar pojedine reference **1.5** točaka.
- Pojedine se reference **ne odvajaju** proredom.

Literatura

Acosta, H., Salanova, M., i Llorens, S. (2012). How Organizational Practices Predict Team Work Engagement: The Role of Organizational Trust. *Ciencia & Trabajo, Special Issue, 14*, 7-15.

Alvi, A.K. i Abbasi, A.S. (2012). Im Redoslijed referenci treba pisati abecednim redom bez rednih brojeva, prema prezimenu prvog autora. Ukoliko isti autor ima više referenci, prvo se pišu one koje su novijeg datuma. Pojedine se reference ne odvajaju proredom. *Management* (5), 643-649.

Bakhshi, A., Kumar, K. i Rani, E. (2008). Satisfaction and Organizational Commitment. *Business and Management*, 4(9), 145-154.

Bakker, A.B., Albrecht, S.L., i Leiter, M.P. (2011). Key questions regarding work engagement. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20, 4-28.

Bakker, A.B. i Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, 13, 209-223.

Chiaburu, D. S. i Harrison, D. A. (2008). Do peers make the place? Conceptual synthesis and meta-analysis of coworker effects on performance. *Journal of Applied Psychology*, 93, 1082-1103. Rad u časopisu

Cohen-Charash, Y. i Spector, P.E. (2001). The Role of Justice in Organizations: A Meta Analysis. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 86(2), 278-321.

Colquitt, J. A. i Shaw, J. (2005). How should organizational justice be measured? U: Colquitt, J. D. i Greenberg, J. (Ur.), *Handbook of Organizational Justice* (113-152). Mahwah, NJ: Erlbaum.

Costa, P.L., Passos, A. i Bakker, A.B. (2010). Radovi u zbornicima, razmatrajući Team Dynamics for Engagement Work. *Journal of Business and Management* (CTE-IUL), Business Research Unit (BRU-IUL).

Cropanzano, R. i Meyer, L.L. (2005). A review of the literature on organizational justice. *Journal of Applied Psychology*, 90, 1003-1025.

Field, A.P. (2009). *Discovering statistics using SPSS*. London: SAGE Publications.

Cropanzano, R., Byrne, B.S., Cameron, C.E., i George, J. M. (1990). Personality, affect, and behavior in groups. *Journal of Applied Psychology*, 75, 107-116. Knjiga

Greenberg, J. (1993). The social side of fairness: Perceptions of organizational classes of organizational justice. U: R. Cropanzano (ur.), *Justice in the workplace: Approaching fairness in human resource management*. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum.

Donovan, M. A., Dr. (2014). Treatment of organizational justice in the workplace. *Journal of Business Ethics*, 123, 1-15.

Jakopec, A. i Sušanj, Z. (2014). Provjera dimenzionalnosti konstrukta pravednosti u organizacijskom kontekstu. *Psihološke teme*, 23(2), 305-325.

Slika 9. Temeljna načela navođenja literature.

Korisni izvori informacija

Publication Manual of the American Psychological Association, Sixth Edition (Knjižnica FFOS)

<http://www.apastyle.org/>

<http://www.apastyle.org/manual/index.aspx>

<http://www.apastyle.org/learn/tutorials/basics-tutorial.aspx>

<http://www.apastyle.org/search.aspx?query=&fq=StyleContentTypeFilt:%22Sample%20paper%22&sort=ContentDateSort%20desc>