

ZACHOWANIA KONTRPRODUKTYWNE TEST

© 2016, PE Konsult Ltd. All rights reserved

Przeciwny do zamierzonego efekt zachowań pracy składa się z aktów, które szkodzą lub mają zaszkodzić organizacji. W organizacji, aby osiągnąć swoje cele, poszczególni pracownicy muszą wykonywać swoją pracę w pewnym poziomie sprawności. Odwrotny skutek zachowań w pracy odnosi się do zachowań, które są szkodliwe dla organizacji i innych osób w miejscu pracy, takich jak współpracownicy, przełożeni i klienci.

Odwrotne do zamierzonego zachowania w pracy mogą objawiać się:

- a) zaangażowaniem w agresję fizyczną i słowną
- b) kierowaniem się wrogością w stosunku współpracowników
- c) do niszczeniem mienia organizacyjnego
- d) celowym wykonywaniem pracy nieprawidłowo
- e) kradzieżami
- f) sabotażami
- g) wstrzymaniem wykonania danego zadania.

Istnieje 12 czynników (40 pozycji) zawartych w liście Przeciwnych efektów zachowań pracy, a mianowicie:

- nieadekwatne zachowania (4 pozycje)
- nieuprzejme zachowania (5 pozycji)
- zastraszanie (4 pozycje)
- rozleniwienie – próżnowanie (3 pozycje)
- wycofanie (4 pozycje)
- sabotaże (3 pozycje)
- reżim (3 pozycje)
- nieobecność (2 pozycje)
- pewność (2 pozycje)
- agresywne zachowania (6 pozycji)
- kłamstwo (2 pozycje)
- kradzieże (2 pozycje)

Odwrotny do zamierzonego efekt zachowań pracy przyjmuje typ Likerta czyli wymuszonego wyboru skali 6-punktowej. Na przykład: 1 punkt "Nigdy, bardzo rzadko", 6 punktów "Bardzo często, zawsze". Sprawozdanie z odwrotnych efektów zachowań pracy były: "Kłamstwo, celowe błędne przekazanie informacji" lub "Celowe pracowanie wolniej, gdy rzeczy są potrzebne na już do zrobienia" lub "Kradzież w miejscu pracy czegoś należącego do kogoś innego" lub "Znęcanie się i mobbing w miejscu pracy".

Wszystkim badanym osobom zadano jedno pytanie: *Jak często zdarza się jakakolwiek z następujących rzeczy w ich miejscu pracy?* Podano następującą instrukcję: Proszę użyć skali 6-punktowej, aby odpowiedzieć na każde wyrażenie, zakreślając odpowiedni numer. Wskazano takie elementy

jak: spóźnienia, alkohol lub narkotyki w miejscu pracy, znęcanie się lub gnębienie, nieuprzejmość w stosunku do współpracowników.

PODŁOŻE TEORETYCZNE

Produktywnym zachowaniem w miejscu pracy jest rozsądne wykonanie zadania na pewnym poziomie. Niezbędne kompetencje - zdolność, wiedza, umiejętności, wysoka motywacja do pracy, wspierające cechy osobiste, odpowiedzialność, organizacyjne zachowania.

Przeciwnym do zamierzonego zachowania w pracy jest zachowanie pracownika, które jest sprzeczne z słusznymi interesami organizacji. Zachowania te mogą zaszkodzić organizacji lub osobom w organizacji, w tym: pracownikom, klientom lub pacjentom, uczniom, studentom.

Mogą być bardzo różne efekty zachowań przeciwnych do zamierzonych w miejscu pracy. Na przykład: nieodpowiednie zachowanie w miejscu pracy oznacza, że istnieją pracownicy, którzy nie stosują się do pisemnych lub niepisanych zasad i tradycji zachowań w pracy, i/lub są egoistyczni, i/lub mają skłonności do zachowań depresyjnych w miejscu pracy, i/lub mają niski poziom umiejętności i kompetencji.

Nieuprzejme zachowanie oznacza brak dobrych manier. Osoba taka jest grubiańska, niegrzeczny i nieuprzejme. Nieuprzejme zachowanie występujące w miejscu pracy oznacza niegrzeczne zachowanie i / lub cyniczne nastawienie do pracy i klientów.

Znęcanie się jest „trwałym, obraźliwym, zastraszającym zachowaniem, nadużyciem władzy lub stosowaniem nieuczciwych sankcji karnych, które sprawią, że odbiorca czuje się zdenerwowany, poniżony. Osoby, które są zastraszane cierpią z powodu ogromnego stresu co podważa ich pewność siebie.” (*MSF Union, 1994*). Znęcanie się jest użyciem siły, groźby, przymusu lub nadużycia, zastraszeniem lub agresywnym narzuceniem dominacji nad innymi. Takie zachowanie jest często powtarzane i łatwo wchodzi w nawyk. Mobbing w kontekście ludźmi oznacza zastraszanie osobnika przez grupę w dowolnym środowisku, takim jak: rodzina, szkoła, miejsce pracy, sąsiedztwo czy różne społeczności (*Davenport, 2012*).

Niektórzy badacze twierdzą, że mobbing to po prostu inna nazwa zastraszania. Mobbing oznacza, że może wystąpić pewne fizyczne i psychiczne molestowanie w miejscu pracy i/lub rozpowszechnianie plotek i/lub stosowanie przemocy słownej w miejscu pracy zarówno w stosunku do współpracowników jak i klientów.

Osoba rozleniwiona jest pracownikiem 'z tendencją do wykorzystania mniejszego wysiłku niż inni, ze skłonnością do wolnego i niedbałego działania oraz do dezorganizacji własnej pracy oraz szybkości działania.

Wycofanie oznacza nieobecność w miejscu pracy i/lub nadmierne zgłaszanie zwolnień chorobowych. Pracownik może się spóźniać i wychodzić wcześniej z pracy. Często pracownikom nie uda się dostać do pracy (na spotkanie) na czas. Przyczyny spóźnienia mogą być różne: postawy (ogólny stosunek do

pracy, poczucie winy) (Foust, 2006), niskie morale pracy, zachowania współpracowników, niski poziom odpowiedzialności, niezadowolenie z pracy (Kosłowski, 2000), odległość miejsca zamieszkania od miejsca pracy (korki uliczne), konflikt praca-rodzina, choroba dziecka, kultura narodowa (Elicker, 2008). Niektórzy pracownicy są w stanie nadrobić stracony czas omijając przerwy, robiąc krótką przerwę na obiad lub zostając w pracy dłużej. Spóźnianie się i wychodzenie wcześniej z pracy jest ze sobą powiązane (Iverson & Deery, 2001).

Sabotaż oznacza, że w organizacji pracownik może sabotować takie rzeczy jak spotkania czy projekty lub niektóre zadania. Sabotaż może być nawet łączony z niską produktywnością w pracy i/lub niewłaściwego wykonywania obowiązków i/lub niszczenia mienia pracodawcy.

Dyscyplina jest procesem kontrolowania zachowań i działań pracowników, poprzez motywację lub poprzez system nagradzania i karania. Dyscyplina jest systematycznym szkoleniem osób, dosłownym nazwaniem ucznia, w rzemiośle, handlu lub innej działalności, lub śledzenie konkretnego kodeksu postępowania lub po prostu określana jako "porządek". Często określenie "dyscyplinować" niesie ze sobą negatywne konotacje. To dlatego, że wykonanie zamówienia, to znaczy zapewnienie instrukcji jest regulowane poprzez kary. Najczęściej jednak nie istnieje żadne uzasadnienie nieobecności w pracy i/lub nadużywania alkoholu lub narkotyków i/lub uprawiania hazardu.

Agresywne zachowanie oznacza, że w miejscu pracy może wystąpić przemoc fizyczna i/lub molestowanie seksualne i/lub niewłaściwe gesty i/lub czytanie wiadomości innych pracowników bez zgody.

Kłamstwo oznacza, że osoba mówi nieprawdę i/lub udostępnia informacje wprowadzające w błąd, i/lub obwinia kogoś innego za swoje błędy.

UPRAWOMOCNIENIE

Uprawomocnienie przeciwnego do oczekiwanego efektu zachowań z listy kontrolnej podjęto jednocześnie wraz z odwrotnym skutkiem zachowań w pracy (próbki EST-Pol, N = 574). Przeciwny efekt zachowań pracy został opracowany przez Paul E. Spector (2006). Wersja 32-pozycji wyróżnia 5 podskal nadużyć (szkodliwych i nieprzyjemnych zachowań, które wpływają na innych ludzi), dewiacji produkcji (celowe wykonywanie zadań nieprawidłowo lub pozostawienie błędów), sabotażu (niszczenie środowiska fizycznego), kradzieży i wycofania (unikanie pracy poprzez nieobecność lub spóźnianie się). Odpowiedzi są na 5-punktowej skali częstotliwości: nigdy, raz lub dwa razy, raz lub dwa razy w miesiącu, raz lub dwa razy w tygodniu, codziennie. Szczegóły dotyczące rozwoju i historii skali można znaleźć w *Spector, P. E., Lis, S., Penney, L. M., Bruursema, K., Goh, A., & Kessler, S. (2006). Journal of Vocational Behavior, 68, 446-460.*

Nasz efekt przeciwny efekt zachowań i przeciwny efekt zachowań pracy (CWB-C) posiada wewnętrzną spójność (współczynnik alfa) wyniosła ona 0,98 (obowiązujące przypadki, N = 574).