

Odpowiedzialność osobista

© 2016, PE Konsult Ltd. All rights reserved.

Nastawienie do pracy to ewaluacja czyjejś pracy, które wyraża czyjeś uczucia, przekonania na temat kierunku, a przywiązanie do czyjejś pracy.

Odpowiedzialność związana z pracą jest jednym z postaw pracy. Odpowiedzialność to obowiązek lub zobowiązanie do zadowalającego wykonania lub wykonania zadania (nadany przez kogoś lub stworzony przez własne obietnice lub okoliczności), które trzeba spełnić, a które ma konsekwentne kary za niepowodzenie.

Poziom osobistej odpowiedzialności związanej z pracą oznacza jakość lub fakt, że są odpowiedzialne, rzetelne. Test osobistej odpowiedzialności związany z pracą to 12 psychometrycznych badań mający na celu ocenę indywidualnego poziomu odpowiedzialności związanego z pracą.

Badani wybierają według skali Likerta od 1 punktu "Nigdy, bardzo rzadko" do 6 punktów "Bardzo często, zawsze". Na przykład test osobistej odpowiedzialności związanej z pracą obejmuje zdania "Biorę odpowiedzialność za swoje własne działania i zadania w pracy" lub "obwinianie innych za błędy i porażki" czy "Utrzymuję współpracę z moimi współpracownikami".

Kontrola umiejscowienia pracy odzwierciedla indywidualną tendencję, aby sądzić, że kontroluje ona wydarzenia w naszym życiu zawodowym

(efekt wewnętrzny) lub że taka kontrola mieszka gdzie indziej, takich jak potężne innych (efekt zewnętrzny) (Spector, 1988).

Dzieło elementów kontrolnych obejmuje "Ludzie, którzy wykonują swoją pracę dobrze zostają nagrodzeni" i "Większość ludzi jest w stanie zrobić swoją pracę dobrze, jeśli oni podejmą wysiłek"; Spector, 1988).

Dzieło umiejscowienia kontroli jest instrumentem 16 pozycji zaprojektowany do oceny przekonań kontrolnych w miejscu pracy.

Sumowane jest sześć wyborów odpowiedzi: zgadzam się bardzo, nie zgadzam się umiarkowanie, nie zgadzam się lekko, zgadzam się lekko, umiarkowanie zgadzam się, zgadzam się bardzo, zdobywa od 1 do 6 punktów.

Podstawy teoretyczne

Definicja ta obejmuje zarówno poznawcze i emocjonalne składniki tych ocen uznając, że te aspekty funkcji poznawczych i emocjonalnych nie muszą być dokładnie zgodnymi ze sobą (Schleicher et al., 2004).

Postawy pracy są oceną czyjejs pracy, które wyrażają swoje uczucia, przekonania na temat kierunku, a także przywiązanie do własnej pracy (sędzia i Kammeyer-Mueller, 2012).

Badania postaw jest prawdopodobnie najbardziej czcigodnym i popularnym tematem w psychologii organizacyjnej.

Postawa to psychologiczna tendencja, która wyraża się poprzez ocenę danego podmiotu z pewną korzyścią lub niekorzyścią (którego postawy pracy są przykładami), czyli postawa jest wyrazem łaski lub niełaski w kierunku osoby, miejsca, rzeczy lub zdarzenia (the przedmiotem postawy). Postawa może być równie pozytywną lub negatywną oceny ludzi, przedmiotów, wydarzeń, działań i pomysłów.

Osobista odpowiedzialność dotyczy osób biorących indywidualną odpowiedzialność za swoje decyzje i działania, wraz z wynikami, jakie stwarzają oraz ich wpływu na innych. Chodzi o uczucie, że jest się autorem własnego życia, odpowiedzialności za życie, które jest tworzone i skutków spowodowanych przez swoje decyzje i działania, zarówno na siebie i na innych.

Czasami jest on uznany za siebie odpowiedzialność, która odnosi się do każdego pracownika, biorąc odpowiedzialność za jego / jej własne działania wewnątrz i na zewnątrz normalnych obowiązków służbowych. Własna odpowiedzialność związana jest z odpowiedzialnością, która wymaga od pracowników, aby zaakceptowali winę za swoje błędy lub braki i potwierdzili sukcesy i zasługi innych osób. Ponadto, pracownicy są odpowiedzialni za uczciwe kontakty z kolegami i przełożonymi.

Odpowiedzialność osobista różni się od obywatelskiej i społecznej odpowiedzialności, która dotyczy naszych zbiorowych obowiązków jako istot ludzkich. Konstrukcje są jednak podobne. osobista odpowiedzialność jest rozumiana na poziomie jednostki; Odpowiedzialność obywatelska lub społeczna rozumie się na poziomie kolektywu. Odpowiedzialność jest często definiowana z punktu widzenia winy prawnej, lecz pojęcie osobistej odpowiedzialności różni się od tej ograniczoną definicją, skupioną szerzej na perspektywach, koncentruje poczucie konieczności podjęcia działań, które przyniosą odpowiednie efekty w czasie, a niż retrospektywnym, odpowiedzialnością skoncentrowanej na winy za wcześniejsze czyny.

Pracownika osobistej odpowiedzialności pracą jest gotowość do odpowiedzialnego działania w pracy. Mówimy o osoby odpowiedzialnej, odpowiedzialnego pracownika lub że biorą odpowiedzialność za swoje działania lub za pracę lub zaakceptować odpowiedzialność za swoje działania lub awarii.

Odpowiedzialność zawodowa jest obszar praktyki prawnej, która obejmuje obowiązki adwokatów działać w sposób profesjonalny, przestrzegania prawa, należy unikać konfliktu interesów, i umieścić interesy klientów przed własnymi interesami.

Do pracy ubieram się odpowiednio; Jestem odpowiedzialny za właściwe wykonanie mojej pracy i obowiązków; Przejmuję inicjatywę; Jestem punktualny; Moją przestrzeń zawodową utrzymuję bezpieczną, czystą i atrakcyjną; Winię innych za błędy i niepowodzenia itd.

Umiejscowienie pracy w skali kontrolnej prawa autorskie Paul E. Spector, wszelkie prawa zastrzeżone, 1988. Teoria umiejscowienia poczucia kontroli dotyczy subiektywnie odczuwanego ulokowania sprawstwa zdarzeń. Osoby o wewnętrznym umiejscowieniu kontroli (internaliści) mają przekonanie, że ich życiem i ważnymi zdarzeniami sterują oni sami. Żywią przekonanie, że przede wszystkim od ich własnych wysiłków, pracy, osobistego wpływu zależy to, co ważnego przydarza się im w życiu. Osoby o zewnętrznym umiejscowieniu kontroli (eksternaliści) żywią przekonanie, że życiem sterują czynniki niezależne od ich świadomego, celowego i zamierzonego wpływu (niekoniecznie muszą to być czynniki zewnętrzne!) – los, przeznaczenie, Bóg, nieświadomość, choroba, szczęście itd. Pracownicy z silnym locus wewnętrznej kontroli uwierzyć wydarzenia w ich życiu zawodowym wynikają przede wszystkim z własnych działań, na przykład: podczas odbierania wyników pracy, osoby z wewnętrznego umiejscowienia kontroli mają tendencję do chwalenia lub obwiniania siebie i swoje umiejętności. Pracownicy z silnym locus zewnętrznej kontroli wydają się chwalić lub obwiniać czynniki zewnętrznych, takich jak osoby nadzorujące lub zadania.

Pracownicy z silnym locus wewnętrznej kontroli uwierzyć wydarzenia w ich życiu zawodowym wynikają przede wszystkim z własnych działań, na przykład: podczas odbierania wyników pracy, osoby z wewnętrznego umiejscowienia kontroli mają tendencję do chwalenia lub obwiniania siebie i swoje umiejętności. Pracownicy z silnym locus zewnętrznej kontroli wydają się chwalić lub obwiniać czynniki zewnętrznych, takich jak osoby nadzorujące lub zadania.

Wiarygodność

Korelacje wewnętrzne są pokazane w tabeli poniżej.