

Psychometryczne właściwości Kwestionariusza Zachowań Kontrproduktywnych CWB-C

Łukasz Baka*, Romuald Derbis

Akademia im. Jana Długosza, Częstochowa

Radosław Walczak

Uniwersytet Opolski, Opole

PSYCHOMETRIC PROPERTIES OF THE POLISH VERSION OF COUNTERPRODUCTIVE WORK BEHAVIOR – CHECKLIST (CWB-C)

Aim. The objective of this study was to test the structure, reliability and validity of the Polish version of the Counterproductive Work Behavior – Checklist (CWB-C), developed by Spector and co-authors. *Method.* The study was conducted on three samples ($N=1519$, $N=264$ and $N=107$) in wide range of occupational groups. The estimation of internal consistency with Cronbach's α and test-retest method as well as both exploratory factor (EFA) and confirmatory factor analysis (CFA) were the main statistical methods. Predictive validity was assessed by correlating the counterproductive work behavior with three job stressors, perceived stress, negative job-related affect (convergent validity) and sense of guilt (divergent validity). *Results.* The original five-dimensional structure of the tool was not confirmed in Polish conditions. The result of the EFA indicated four factors of the CWB-C – abuse, sabotage, theft and withdrawal. The CWB-C had partially acceptable fit to the data. Two methods confirmed satisfactory internal consistency of the CWB-C. It was also proved that, as expected, the counterproductive work behavior was positively correlated with three job stressors, perceived stress and negative job affect but were not correlated with sense of guilty. The patterns of correlations seem to be similar to those found in the original study on CWB-C. *Conclusions.* The result suggested that the Polish version of CWB-C can be used to measure dysfunctional behavior in organizations in Polish conditions, but several limitations of it are described in the Discussion.

Key words: counterproductive work behavior, adaptation, psychometric properties

WPROWADZENIE

Jednym z celów stojących przed psychologami organizacji jest wyjaśnienie źródeł różnic osiągnięć zawodowych pracowników (*job performance*). Zachowania kontrproduktywne w pracy (*counterproductive work behavior*, CWB) wskazywane są w literaturze przedmiotu jako jeden z kluczowych czynników organizacyjnych negatywnie wiążących się z tymi osiągnięciami (Ratundo i Sackett, 2002). Liczba badań na temat przyczyn i mechanizmów rozwoju CWB, znacznie wzrosła w ostatnich kilkunastu latach, zwłaszcza w Stanach Zjednoczonych oraz krajach Europy Zachodniej. Jako przyczynę tego zainteresowania wskazuje się wzrost świadomości kosztów indywidualnych, organizacyjnych i globalnych jakie niosą ze sobą CWB, a także rozwój narzędzi do pomiaru tych zachowań (Bowling i Eschleman, 2010; Banks, Whelpley i In-Sue., 2012). Celem niniejszego opracowania jest przedstawienie psychometrycznych właściwości jednego

z takich narzędzi – kwestionariusza *Counterproductive Work Behavior – Checklist* (CWB-C), opracowanego przez grupę amerykańskich psychologów pod kierunkiem Paula Spector (Spector i in., 2006). Kwestionariusz ten adaptowany był m.in. w Turcji (Ocel, 2010), Rumunii (Sulea i in., 2010), Włoszech (Barbaranelli, Fida i Gualandri, 2013) i Pakistanie (Rauf i Farooq, 2014).

POJĘCIE ZACHOWAŃ KONTRPRODUKTYWNYCH I ICH RODZAJE

W części prowadzonych dotąd badań nad szkodliwymi zachowaniami w organizacji zajmowano się pojedynczymi rodzajami tych zachowań, np.: kradzieżami (Greenberg, 1990), absencją w pracy (Bakker, Demerouti, de Boer i Schaufeli, 2003), nadużyciami wobec pracowników (Tepper, 2000), opryskliwymi zachowaniami wobec klientów (Perlow i Latham, 1993). W innych opracowaniach badacze próbowali łączyć różne zachowania w nieco bardziej pojemne kategorie, używając na ich określenie różnej terminologii. Przykładowo, definiowali je jako agresję organizacyjną (*organizational aggression*, Neuman i Baron, 1998), sabotaż organizacyjny (Gestman, 2001), antyspo-

* Korespondencję dotyczącą artykułu można kierować na adres: Łukasz Baka, Akademia im. Jana Długosza, ul. Waszyngtona 4/8, 42-200 Częstochowa. lukaszbaka@interia.pl

łeczne zachowania w organizacji (*antisocial behavior*, Giacalone i Greenberg, 1997), dewiacyjne zachowania w pracy (*deviance*, Robinson i Bennett, 1995), jak również odwetowe zachowania organizacyjne (*organizational retaliatory behavior*, Skarlicki i Folger, 1997), zemsta organizacyjna (*revenge*, Bies i Tripp, 2005). Słabą stroną tych ujęć był ich wąski kontekst teoretyczny oraz trudności w generalizacji wyników badań na inne obszary negatywnych zachowań w organizacji. Dlatego Spector i in. (2006) wyszli z propozycją skali CWB – C do pomiaru różnych form zachowań, których cechą wspólną jest szkoda organizacji. Okazało się zresztą, że różne rodzaje tych zachowań dość wyraźnie korelują ze sobą.

Obecnie, na określenie wspomnianych działań, badacze posługują się szerszym terminem – zachowania kontrproduktywne w pracy (Spector i in., 2005). Definiowane są one jako intencjonalne działania, które szkodzą lub w swoim zamierzeniu mają szkodzić organizacji i ludziom z nią związanym – np.: przełożonym, współpracownikom, udziałowcom, a także klientom. Zazwyczaj mają charakter wolicjonalny oraz są usprawiedliwione z perspektywy pracownika (Marcus i Schuler, 2004). Robinson i Bennett (1995) wprowadziły podział CWB na zachowania skierowane przeciw ludziom (np.: agresja) oraz zachowania skierowane przeciw organizacji jako całości (np.: sabotaż). Typologia ta jest często obecnie uwzględniana w badaniach nad CWB.

Większość opracowań nad CWB nawiązuje do badań nad ludzką agresją (np.: Neuman i Baron, 1998; Skarlicki i Folger, 1997). Ich autorzy traktują CWB jako bezpośrednią odpowiedź na doświadczanie silnych emocji negatywnych w pracy (np.: gniewu, frustracji), powstałych na skutek niesprawiedliwego traktowania bądź złych relacji społecznych w organizacji. Tymczasem w literaturze przedmiotu rozróżnia się dwie podstawowe formy agresji – wroga i instrumentalną (Berkovitz, 1998). Agresja wroga powstaje pod wpływem silnych emocji negatywnych, zwykle jest zachowaniem nagłym, kierowanym pragnieniem odwetu, a głównym jej celem jest chęć wyrządzenia bólu lub szkody innym ludziom. Z kolei agresja instrumentalna nie musi wiązać się z silnymi emocjami. Może być także motywowana innymi celami niż chęć wyrządzenia szkody innym, np.: chęcią uzyskania korzyści lub motywem autoprezentacji. W swojej koncepcji zachowań kontrproduktywnych Spector i in. (2006) podkreślają, że pewne formy zachowań kontrproduktywnych (np.: agresja lub sabotaż) mogą być kierowane motywem wyrządzenia szkody, jednak inne ich formy (np.: wycofanie pracownicze) motywowane są bardziej celami instrumentalnymi, takimi jak chęć ograniczenia kontaktu z nieprzyjemną sytuacją. Sugerują, iż w badaniach należy wziąć pod uwagę obydwa rodzaje tych zachowań (Spector i in., 2006).

Badając źródła CWB badacze koncentrowali się zarówno na czynnikach organizacyjnych (Fox, Spector i Miles, 2001), jak i osobowościowych (Bowling, Eschleman, 2010; O'Boyle, Forsyth, Banks i Mc Daniel, 2011). Niektórzy badacze sugerują interakcję tych dwóch grup czynników (Folger i Skarlicki, 1998; Penney, Hunter, Perry, 2011). Przykładowo Folger i Skarlicki (1998) posługują się metaforą po-

pcornu. W zależności od budowy fizycznej, składu chemicznego, temperatury, miejsca na patelni oraz sposobu, w jaki oblepia je tłuszcz, jedno ziarno kukurydzy pękać szybciej inne wolniej, a jeszcze inne wcale. Podobnie rzecz się ma z CWB – interakcja szeregu czynników osobowościowych, jak i sytuacyjnych współdecyduje o sile i częstotliwości szkodliwych zachowań.

CHARAKTERYSTYKA KWESTIONARIUSZA CWB-C

Autorzy CWB-C, na podstawie analizy literatury przedmiotu wyróżnili pięć kategorii kontrproduktywnych zachowań w pracy (Spector i in., 2006). Są to nadużycia (*abuse*), sabotaż (*sabotage*), kradzieże (*theft*), dewiacja produkcji (*production deviance*) oraz wycofanie pracownicze (*withdrawal*). Model pięcioczynnikowy został potwierdzony także przy pomocy eksploracyjnej analizy czynnikowej. Poniżej krótka charakterystyka czynników wyróżnionych przez Spectora i jego współpracowników.

Nadużycia

Rozumiane są jako zachowania skierowane bezpośrednio wobec współpracowników oraz osób związanych z organizacją, których celem jest wyrządzenie krzywdy fizycznej bądź psychicznej (Spector i in., 2006). Obejmują różne formy zachowań przemocowych, takich jak agresja fizyczna, zastraszanie, szykanowanie, groźby, obraźliwe komentarze, pokazywanie obscenicznego gestów, jak również zachowań mobbingowych, np.: ignorowanie kogoś w miejscu pracy, opryskliwość, nieuprzejme komentarze, wyśmiewanie. Richman i in. (2001), na podstawie danych zebranych w badaniach fokusowych wyróżnili pięć rodzajów nadużyć pracowniczych – agresja fizyczna (np.: bicie, popychanie), agresja werbalna (np.: krzyczenie, wyzywanie), obraźliwe zachowania (np.: poniżanie, obraźliwe gesty), ostracyzm (np.: izolowanie kogoś, pomijanie czyjegoś wkładu), podjudzanie (np.: nakłanianie do wykonywania czynności niebezpiecznych bądź zabronionych). Nadużycia pracownicze mogą polegać na aktywnym podejmowaniu działań szkodliwych lub świadomym powstrzymaniu się od działań pomocnych i przyjęciu postawy bierności (Macko, 2009). Źródłem takich zachowań mogą być zarówno dyspozycje osobowościowe, jak również zmienne związane ze środowiskiem pracy (Geen, 1998). Spector i jego współpracownicy wiąże nadużycia z agresją wroga i doświadczaniem silnych emocji negatywnych. W badaniach nad walidacją narzędzia CWB-C (Spector i in., 2006) nadużycia silnie wiązały się z konfliktami interpersonalnymi oraz gniewem.

Dewiacja produkcji i sabotaż

Obydwa te typy zachowań kontrproduktywnych są zachowaniami, których celem jest wyrządzenie szkody organizacji jako całości. Dewiacja produkcji polega na intencjonalnym obniżaniu produktywności i jakości pracy, wykonywaniu pracy w sposób mało efektywny, niestosowaniu się do zaleceń i procedur, świadomym popełnianiu błędów, a także niezgłaszaniu przełożonym

problemów i nadużyć na stanowisku pracy. Takie ujęcie nawiązuje do koncepcji dewiacji produkcji opracowanej przez Holingera (1986). O ile dewiacje produkcji traktuje się jako pasywną formą CWB, o tyle sabotaż zalicza się do form bardziej aktywnych. Obejmuje on takie zachowania jak niszczenie mienia należącego do pracodawcy, uszkodzanie sprzętu, zużywanie większej ilości materiałów niż jest to konieczne, celowe zabrudzanie miejsca pracy, tworzenie negatywnego wizerunku firmy (Chen i Spector, 1992). Dewiacja produkcji jest na co dzień mniej widoczna, a przez to trudniejsza do udowodnienia niż sabotaż. Chociaż niektórzy badacze dopuszczają instrumentalne motywy dewiacji produkcji oraz działań sabotażowych – np.: wyrażenie własnego niezadowolenia, chęć zwrócenia uwagi na złe relacje społeczne, zyskanie akceptacji współpracowników (Crino, 1994), w podejściu Spector'a wiązane są one z agresją wroga (Spector i in., 2006). Jego zdaniem te obydwie formy CWB mają podobne źródła co nadużycia wobec innych, jednak w tym przypadku chodzi o przemieszczenie agresji z przełożonych i współpracowników na rzeczy materialne. Z uwagi na konsekwencje jakie pociągają może ze sobą jawna agresja wobec ludzi, zachowania agresywne skierowane na inne cele – czy to zadania czy sprzęt – stanowią bezpieczniejszą formę radzenia sobie z doświadczanymi stresorami oraz negatywnymi emocjami. W studiach nad adaptacją CWB wykazano silną wzajemną korelację dewiacji produkcji i sabotażu ($r=.53$), a także związek obydwu tych czynników z konfliktami interpersonalnymi, ograniczeniami organizacyjnymi, a także emocjami negatywnymi.

Kradzieże

Kradzieże pracowników są uznawane jako jeden z poważniejszych problemów, z jakimi zmagają się organizacje (Greenberg, 1990). Podobnie jak sabotaż i dewiacja produkcji są kategoryzowane jako przejaw agresywnych zachowań wobec organizacji jako całości (Neuman i Baron, 1998). Różni badacze wskazują na różne źródła kradzieży pracowniczych, np.: czynniki demograficzne (Bau-mol, 1990), poczucie braku sprawiedliwości (Greenberg, 1990), brak satysfakcji z pracy (Korolishin, 2003), słabo działający system kontroli i niskie prawdopodobieństwo wykrycia kradzieży (Hollinger i Clark, 1983), a ostatnio także cechy osobowości obejmujące ciemną triadę – makiawelizm, narcyzm oraz psychopatię (O'Boyle, Forsyth, Banks i Mc Daniel, 2011). Mustaine i Tewksbury (2002) wyróżniają trzy duże grupy przyczyn – czynniki ekonomiczne, poczucie niesprawiedliwego traktowania oraz niską satysfakcję z pracy. Autorzy CWB-C (Spector i in., 2006) przypuszczają, że kradzieże silnie wiążą się z agresją instrumentalną niż z agresją wroga. Wskazać można przynajmniej cztery instrumentalne motywy kradzieży – uzyskanie aprobaty (*approval*), udzielenie pomocy współpracownikowi (*peer support*), wyrównanie warunków (*even the score*) oraz zabezpieczenie się na wypadek działań szkodliwych ze strony przełożonych (*thwart*).

Wycofanie

Wycofanie pracownicze ujawnia się w świadomym podejmowaniu zachowań zmierzających do zmniejszenia czasu spędzanego na wykonywaniu obowiązków zawodowych, jak również ograniczenia ilości energii wydatkowanej na pracę (Spector i in., 2006). Do zachowań takich zalicza się celowe spóźniania się, skracanie czasu pracy, wydłużanie przerw, opuszczanie stanowiska pracy, celowe wykonywanie pracy wolniej, branie nieprzystługujących dni wolnych, symulowanie choroby. Jednym z przejawów wycofania jest także, coraz częściej opisywane w literaturze, zjawisko „wirtualnego bumelanctwa” (cyber loafing), polegające na surfowaniu po Internecie w godzinach pracy (Lim i Chen, 2009). Kontrproduktywność tego rodzaju zachowań polega na przyniesieniu strat organizacji poprzez celowe „nic nie robienie”. Zwracał na to uwagę Bańka (2011) w swoim artykule o etyce pracy. Badacze wymieniają szereg przyczyn wycofania pracowniczego, takie jak dolegliwości zdrowotne, problemy psychologiczne, typ osobowości, stres, normy organizacyjne, konflikty praca – rodzina (John, 1997; Koslowsky, 2000). Wycofanie pracownicze można traktować jako sposób radzenia sobie z chronicznym stresem w pracy i związanymi z nim negatywnymi emocjami. Ujęcie to jest zgodne z teorią zachowania zasobów (Hobfoll, 1989), zgodnie z którą w sytuacji długotrwałego stresu pracownicy mają skłonność do oszczędzania czasu i wysiłku wkładanego w pracę w celu odbudowania „nadwątlonych” przez wymagania w pracy zasobów. Szczególnie dotyczy to pracowników z wysokim poziomem wypalenia zawodowego, cechujących się niskim poziomem zasobów (Smoktunowicz i in., 2015). Prawdopodobnie wycofanie pracownicze sprzyja dobremu zdrowiu. Badania wykazały, że pracownicy podejmujący tego rodzaju zachowania, w sytuacji wysokich wymagań czują się mniej wyczerpani (Krischer, Penney i Hunter, 2010). W swoim modelu Spector odróżnia wycofanie pracownicze od pozostałych form zachowań kontrproduktywnych, ponieważ polega ono bardziej na podejmowaniu prób unikania pewnych obowiązków lub sytuacji i ograniczania kontaktu z nieprzyjemnym stresorem, nie zaś na aktywnym działaniu na szkodę organizacji (Spector i in., 2006).

BADANIA WŁASNE

Prezentowana polska wersja narzędzia jest skróconą wersją CWB-C, rekomendowaną przez autora (<http://shell.cas.usf.edu/~pspector/scales/cwbcover.html>; 27.04.2015). W odróżnieniu od wersji 45-itemowej, obejmującej dwie ogólne podskale – zachowania kontrproduktywne wobec organizacji oraz zachowania kontrproduktywne wobec ludzi – wersja skrócona (32-itemowa) zawiera pięć bardziej szczegółowych podskal odnoszących się do pięciu rodzajów zachowań kontrproduktywnych – nadużyć, sabotażu, kradzieży, dewiacji produkcji oraz wycofania pracowniczego. Badacze podkreślają zalety stosowania krótkich narzędzi (Lim, Woehr, You i Gorman, 2007). Należą do nich m.in.: większe prawdopodobieństwo

udzielenia odpowiedzi na wszystkie pytania kwestionariusza, możliwość stosowania rozbudowanych baterii testów mierzących wiele zmiennych. Procedura pracy nad polską wersją CWB-C obejmowała: a) opracowanie polskiej wersji językowej z wykorzystaniem tłumaczenia lingwistycznego metodą back translation, b) analizę struktury wewnętrznej oraz struktury czynnikowej, c) analizę rzetelności i trafności teoretycznej.

OPRACOWANIE POLSKIEJ WERSJI JĘZYKOWEJ

Tłumaczenie CWB-C przeprowadzono za pomocą metody back-translation. Tłumaczenie narzędzia zostało przeprowadzone w ramach seminarium magisterskiego, prowadzonego przez R. Derbisa (Prokop, 2012). W procesie przygotowania przekładu wykorzystano dwie wersje tłumaczenia. Wersje te zostały zestawione i porównane, a następnie wybrano pozycje, które najlepiej oddawały znaczenie oryginalnej wersji, wykazywały największe podobieństwo leksykalne oraz były najodpowiedniejsze pod względem zrozumiałości i dopasowania kulturowego. Ustalona wersja tłumaczenia oddawała możliwie dokładnie oryginalną treść pozycji, drobne zmiany zostały wprowadzone w instrukcji i nielicznych pozycjach. Z uwagi na odmienny kontekst kulturowy zdecydowano się na zamianę angielskiej, rodzajowo neutralnej formy odpowiednich części mowy (czasowników, rzeczowników, zaimków, przysłówków), na formy żeńskie i męskie w tych miejscach gdzie nie zaburzało to odbioru treści. Wprowadzono również w każdej pozycji kwestionariusza formy grzecznościowe – Pan/ Pani – które nie występują w języku angielskim, a których stosowanie jest częstą praktyką podczas konstruowania narzędzi badawczych w Polsce (Frankfort-Nachmias i Nachmias, 2001). Wybrany zestaw pozycji został ostatecznie zatwierdzony przez tłumacza języka angielskiego.

Wierność ustalonego zestawu pozycji została zweryfikowana w bilingwalnym badaniu porównawczym, w którym brało udział 16 osób badanych. Respondenci wypełniali najpierw wersję skali CWB-C w języku polskim, a po upływie miesiąca wersję oryginalną. Po zakończeniu badania, respondenci zostali poproszeni o pisemne udzielenie informacji zwrotnej w kwestii poziomu klarowności instrukcji i kafeterii w języku polskim. Analiza testem t-Studenta nie ujawniła znaczących różnic między wynikami CWB-C w grupie osób badanych wypełniających obydwie wersje testu. Ponadto badani informowali o zrozumiałości instrukcji i odpowiedniej formie kafeterii odpowiedzi.

Na tak stworzonej wersji CWB-C przeprowadzono badania pilotażowe ($N=98$), metodą „kuli śnieżnej” (Prokop, 2012). Pokazały one – zgodnie z oczekiwaniami – że CWB dodatnio koreluje z agresją słowną ($r=.27$; $p<.01$), pośrednią ($r=.34$; $p<.01$) oraz negatywizmem ($r=.24$; $p<.01$), mierzonymi Skalą Agresji Buss-Durkee (Kosewski, 1967) jak również ze stylem radzenia sobie skoncentrowanym na unikaniu ($r=.55$; $p<.001$), mierzonym skalą CISS (Strelau, Jaworowska, Wrześniewki i Szczepaniak, 2005). Nie potwierdziły się natomiast przewidywane – na podstawie

wcześniejszych badań (Fox, Spector i Miles, 2001) – ujemne zależności CWB z satysfakcją z pracy. Dlatego zdecydowano się wprowadzić drobne zmiany lingwistyczne. Zrezygnowano z formy grzecznościowej Pan/Pani w każdym twierdzeniu, ograniczając się do użycia jej w preambule. Ponadto spersonalizowano formę twierdzeń – np.: formę „Przychodź później do pracy bez zgody pracodawcy” zastąpiono formą „Przychodzisz później do pracy bez zgody pracodawcy”. Aby zamaskować cel badania, zdecydowano się także usunąć w nazwie kwestionariusza sformułowanie „zachowania kontrproduktywne”, zastępując je skrótem CWB. Na tak zmodyfikowanej wersji narzędzia przeprowadzone zostały dalsze analizy.

Badania nad strukturą czynnikową, trafnością teoretyczną oraz rzetelnością CWB-C przeprowadzone zostały w trzech etapach, na trzech niezależnych próbach. W pierwszych badaniach przeprowadzone zostały eksploracyjna i konfirmacyjna analiza czynnikowa. W drugich badaniach sprawdzana była trafność zbieżna narzędzia oraz jego rzetelność, przy użyciu współczynnika α Cronbacha. Trzecie badania posłużyły do obliczenia współczynników trafności rozbieżnej oraz rzetelności metodą test-retest.

BADANIA NAD STRUKTURĄ CWB-C

Badania przeprowadzone zostały w latach 2011 – 2013, przez przeszkolonych ankietów, na próbie 1519 osób (45% kobiet), w wieku od 19 do 61 lat ($M=35.4$; $SD=8.83$) i stażu pracy od 1 roku do 40 lat ($M=8.48$; $SD=12.13$). Byli to m.in.: sprzedawcy, bankierzy, pracownicy działu obsługi klienta, pracownicy hipermarketów, menedżerowie, pracownicy fizyczni, urzędnicy państwowi, policjanci, personel medyczny oraz nauczyciele.

Aby zweryfikować strukturę polskiej wersji CWB-C przeprowadzono eksploracyjną i konfirmacyjną analizę czynnikową. Zgodnie z zaleceniami Kline (2011) bazę danych oczyszczono z przypadków skrajnych (o wartościach powyżej 3 SD), a także usunięto przypadki z brakami danych przekraczającymi 25%. W ten sposób zredukowano ilość przypadków z $N=1547$ do $N=1519$. Na tak powstałej bazie wykonano konfirmacyjną analizę czynnikową (CFA) dla oryginalnego układu zmiennych zaproponowanego przez Spector i jego współpracowników (Spector i in., 2006). Model zakłada istnienie pięciu czynników w ramach zachowań kontrproduktywnych, wzajemnie ze sobą skorelowanych. Analizę wykonano za pomocą programu AMOS v21. W wyniku analizy otrzymano poprawny model z niezbyt zadowalającymi wartościami parametrów [$\chi^2(454) = 5568.321$; $p<.001$; $CFI=.824$; $RMSEA=.086$ (.084 – .088)]. Konsekwencją tej sytuacji była konieczność poszukania modelu lepiej pasującego do danych.

W pierwszej kolejności sprawdzono, czy dane posiadają strukturę umożliwiającą wykonanie modelu czynnikowego. W celu weryfikacji tego założenia przeprowadzono eksploracyjną analizę czynnikową. Poprzedzona ona została sprawdzeniem podstawowych założeń do ich wykonania – kryterium Kaisera-Mayera-Olkin (KMO) oraz test sferyczności Bartletta. Kryterium KMO powinno przekroczyć

wartość .50, natomiast wartości w zakresie .50 – .70 uznaje się za przeciętne, a powyżej .7 za dobre. Test sferyczności Bartletta weryfikuje, czy macierz korelacji jest macierzą jednostkową. Jeśli hipoteza zerowa zostanie odrzucona, sensowne jest przeprowadzenie analizy czynnikowej. W celu ustalenia liczby czynników zastosowano kryterium Keisera, które rekomenduje czynniki mające wartości własne większe niż 1 oraz test osypiska Cattella z analizą punktu przelamania.

Test sferyczności Bartletta okazał się istotny statystycznie $\chi^2(496) = 29283.02$; $p < .001$, a miara $KMO = .96$ sugerowała adekwatność próby do przeprowadzenia analizy czynnikowej. Rezultaty analizy wskazują na zadowalającą zgodność wewnętrzną skali. Eksploracyjną analizę czynnikową przeprowadzono za pomocą metody osi głównych, ze znormalizowaną rotacją Promax (por. Russell, 2002). Analiza wstępnego rozwiązania w oparciu o wartości własne składowych oraz *scree-test* Cattella sugerowała rozwiązanie czteroczynnikowe, tłumaczące łącznie 58.6% wariancji

Tabela 1
Parametry pierwotnego rozwiązania czynnikowego (przed rotacją)

	Wartość własna	% ogółu wariancji	Skumulowany %
1	13.8194	43.1855	43.1855
2	2.0238	6.3244	49.5099
3	1.7330	5.4157	54.9256
4	1.1866	3.7082	58.6339

(~55% dla 3 czynników). Szczegółowe parametry czynników przedstawiono w Tabeli 1.

Uzyskane rozwiązanie sugeruje konieczność utworzenia modelu czynnikowego opartego o trzy lub cztery czynniki, a więc różniącego się od pierwotnej pięcioczynnikowej propozycji Spector. Jako podstawę dla takiego rozwiązania przyjęto ładunki czynnikowego uzyskane po rotacji w analizie eksploracyjnej. Parametry czynników przedstawia Tabela 2.

Tak uzyskane rozwiązanie zostało przeanalizowane przez autorów pracy pod kątem zgodności treściowej czynników. Analiza pokazała, że niektóre pozycje skali uzyskały porównywalnie wysokie wartości ładunków dla więcej niż jednego czynnika. Wynik ten jest po części konsekwencją zastosowanej rotacji ukośnej (Promax), która pozwala na korelację czynników. W takich przypadkach przy włączeniu danej pozycji do określonego czynnika kierowano się kryterium zgodności treściowej. Zabieg ten jest zgodny z zaleceniem Hensona (2006), zgodnie z którym przy interpretacji czynników skorelowanych nie można poprzestawać na matrycy korelacji poszczególnych elementów z czynnikami lecz analizować je także pod względem treści. Ostatecznie analizie konfirmacyjnej poddano następujące czynniki:

Czynnik 1: Sabotaż – obejmujący pozycje 1, 2, 5, 6, 7, 8, 16.

Czynnik 2: Nadużycia – obejmujący pozycje 9, 14, 15, 19, 21, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 31, 32.

Czynnik 3: Kradzieże – obejmujący pozycje 17, 18, 20, 22, 30

Czynnik 4: Wycofanie – obejmujący pozycje 3, 4, 10, 11, 12, 13.

W wyniku analizy otrzymano poprawny model, z nie do końca zadowalającymi wartościami parametrów [$\chi^2(458) = 5482.814$; $p < .001$; $CFI = .827$; $RMSEA = .085$ (.083 – .087)]. Model ten jest jednak lepiej dopasowany do danych uzyskanych w polskich badaniach, niż model pięcioczynnikowy zaproponowany przez Spector i współpracowników (2006), tj. posiada wyższy CFI i niższy RMSEA. Szczegółowe powiązania między czynnikami pokazano na Rycinie 1.

W celach porównawczych sporządzono na podobnych zasadach analizę dla modelu trójczynnikowego oraz dwuczynnikowego. W obu przypadkach uzyskano wyniki gorsze, niż dla rozwiązania czteroczynnikowego. CFA dla modelu trójczynnikowego: [$\chi^2(462) = 6546.049$; $p < .001$; $CFI = .790$; $RMSEA = .093$ (.091 – .095)]. CFA dla modelu dwuczynnikowego: [$\chi^2(463) = 6561.368$; $p < .001$; $CFI = .790$; $RMSEA = .093$ (.091 – .095)].

Na podstawie powyższych wyników można przyjąć, iż model czteroczynnikowy jest najlepiej dopasowany do danych z próby i jest szczególnie rekomendowany do stosowania w warunkach polskich.

BADANIA NAD TRAFNOŚCIĄ TEORETYCZNĄ I RZETELNOŚCIĄ CWB-C.

Trafność zbieżna i rozbieżna oraz zgodność wewnętrzną narzędzia sprawdzane były w dwóch oddzielnych badaniach. W pierwszym z nich mierzono trafność zbieżną oraz wskaźnik rzetelność metodą α -Cronbacha, w drugim badaniu obliczano trafność rozbieżną oraz rzetelność metodą test-retest. W drugim badaniu mierzono także potrzebę aprobaty społecznej. Zmienna ta wskazywana jest przez badaczy jako czynnik mogący przyczynić się do zniekształcania danych (Fox i in., 2012).

Pierwsze badania przeprowadzono w latach 2013 – 2014 na próbie 264 osób (61% kobiet), przedstawicieli różnych zawodów, w wieku od 22 do 58 lat ($M = 38.08$; $SD = 9.39$), ze stażem pracy od 1 roku do 33 lat ($M = 14.12$; $SD = 9.29$). Do oceny trafności zbieżnej posłużyły cztery zmienne: 1) konflikty interpersonalne w pracy, mierzone Skalą Konfliktów Interpersonalnych w Pracy (ICAWS, Spector i Jex, 1998; Baka i Bazińska, 2015); 2) ograniczenia organizacyjne, mierzone Skalą Ograniczeń Organizacyjnych (OCS, Spector i Jex, 1998; Baka i Bazińska, 2015); 3) stres spostrzegany, mierzony Skalą Stresu Spostrzeganego (PSS-10, Cohen Kamarcka i Mermelesteina 1983; Juczyński i Ogińska-Bulik, 2010) oraz 4) negatywne emocje w pracy, mierzone Skalą Afektu w Pracy (JAS, Burke, Brief, George, Roberson i Webster, 1989; Zalewska, 2002). Oczekiwano, że wszystkie zmienne kryterialne będą dodatnio korelować z ogólnymi CWB oraz ich podskalami. Dwa wymienione stresory przyjęte zostały jako kryteria trafności zbieżnej w badaniach nad oryginalną wersją narzędzia (Spector i in., 2006), a także we włoskich badaniach walidacyjnych (Barbaraneli, Fida i Gualandri, 2013). Możliwe więc będzie porówna-

Tabela 2
Średnie, odchylenia standardowe i wartości czynnikowe dla poszczególnych pozycji CWB-C

	Numer i treść pytania	M	SD	Czynnik 1	Czynnik 2	Czynnik 3	Czynnik 4
1	Celowo zużywasz bez potrzeby przybory/materiały należące do pracodawcy	1.36	.79	.3166	.0179	.3496	.3587
2	Celowo wykonujesz swoją pracę źle	1.24	.67	.5213	.1390	.1996	.5180
3	Przychodzisz później do pracy bez zgody pracodawcy	1.43	.83	.3737	.0764	.1621	.4928
4	Thunaczysz swoją nieobecność w pracy chorobą, gdy tak naprawdę jesteś zdrowy/a	1.32	.71	.5635	.1028	.1962	.5060
5	Celowo niszczysz narzędzia lub wyposażenie należący do pracodawcy	1.16	.57	.7285	.0033	.4050	.2084
6	Celowo brudzisz lub zaśmiecasz swoje miejsce pracy	1.18	.59	.7323	.0757	.3760	.1782
7	Zabierasz coś co należy do twojego pracodawcy	1.21	.61	.8001	.2149	.1460	.1308
8	Wymyślasz lub przekazujesz przykre lub szkodliwe plotki w pracy	1.31	.71	.6102	.3079	.2050	.1902
9	Jesteś nieuprzejmy/a lub opryskliwy/a w stosunku do klientów	1.53	.84	.1314	.3245	.1633	.4792
10	Celowo pracujesz wolno, gdy praca powinna być wykonana jak najszybciej	1.45	.84	.2715	.3120	.1419	.6440
11	Robisz sobie dłuższą przerwę niż ci wolno	1.93	1.17	.0180	.2024	.0863	.7117
12	Celowo nie postępujesz zgodnie z instrukcjami lub poleceniami	1.41	.77	.2724	.2543	.2930	.5833
13	Wychodzisz z pracy wcześniej niż powinienes/aś	1.62	.89	.2216	.3146	.0703	.5405
14	Obrażasz kogoś ze względu na to jak wykonuje swoją pracę	1.38	.78	.3069	.4924	.2934	.2928
15	Wyśmiewasz się z czyjegoś życia osobistego	1.32	.69	.0940	.3345	.4495	.3238
16	Zabierasz materiały lub narzędzia do domu bez pozwolenia	1.21	.61	.5611	.4145	.2038	.1312
17	Dostajesz pieniądze za większą liczbę godzin niż przepracowałeś	1.18	.54	.2177	-.0162	.6438	.2886
18	Bierzesz pieniądze pracodawcy bez pozwolenia	1.11	.39	.3448	.1130	.7319	.0796
19	Ignorujesz kogoś w pracy	1.61	.91	.0816	.6044	.0443	.3923
20	Oskarżasz kogoś z pracy za błąd, który sam spowodowałeś/aś	1.21	.58	.2150	.2802	.6560	.2000
21	Sprzeczasz się z kimś z pracy	2.06	.99	.0849	.5960	.0384	.3065
22	Zabierasz coś co należy do innego pracownika	1.16	.51	.3360	.1643	.6302	.1580
23	Obrażasz kogoś w pracy	1.36	.75	.1793	.7129	.3264	.1565
24	Pokazujesz obsceniczne gesty (np. pokazanie środkowego palca) komuś w pracy	1.28	.72	.1046	.4067	.4698	.3027
25	Grozisz komuś w pracy przemocą fizyczną	1.14	.53	.0473	.3858	.6828	.0637
26	Grozisz komuś w pracy, ale nie przemocą fizyczną	1.19	.57	.0353	.4062	.6703	.1524
27	Mówisz coś nieprzyzwoitego komuś z pracy, tak aby osoba ta poczuła się źle	1.31	.67	.2951	.7438	.3054	.0563
28	Robisz coś, aby pogorszyć opinię o kimś, z kim pracujesz	1.26	.68	.3880	.6484	.2355	.1207
29	Robisz komuś dowcipy, aby osoba ta poczuła się zakłopotana	1.44	.76	.1094	.5953	.3722	.2543
30	Przeoglądasz pocztę lub rzeczy należące do kogoś z pracy bez jego pozwolenia	1.13	.49	.2592	.2129	.6587	.0476
31	Bijesz lub popychasz kogoś w pracy	1.12	.48	.3128	.7271	.2490	.0758
32	Obrażasz lub wyśmiewasz się z kogoś w pracy	1.14	.72	.1803	.6417	.3554	.2248

Tabela 3
Związki zachowań kontrproduktywnych i ich rodzajów ze zmiennymi kryterialnymi

	Numer i treść pytania	M	SD	Czynnik 1	Czynnik 2	Czynnik 3	Czynnik 4
1	Konflikty interpersonalne	–	–	–	–	–	–
2	Ograniczenia organizacyjne	.48****	–	–	–	–	–
3	Stres spóstrzegany	.23**	.24***	–	–	–	–
4	Negatywne emocje w pracy	.32***	.39***	.31***	–	–	–
5	Zachowania kontrproduktywne	.33***	.21**	.24***	.24***	–	–
	a) sabotaż	.26***	.13*	.23**	.18*	.88***	–
	b) nadużycia	.36***	.27***	.19**	.22**	.94***	.76***
	c) kradzież	.25***	.14*	.16**	.23**	.88***	.82***
	d) wycofanie	.21**	.13*	.33***	.21**	.81***	.67***
							.64***
							.78***
							.65***

nie siły związku pomiędzy tymi czynnikami a CWB w badaniach amerykańskich, włoskich i polskich.

W Tabeli 3 podane są współczynniki korelacji dla badanych zmiennych, z uwzględnieniem zarówno zagregowanego wskaźnika CWB, jak poszczególnych podskal. Wyniki badań pokazują, że wszystkie zmienne kryterialne wiążą się dodatnio z ogólnymi CWB oraz ich komponentami. Uzyskane wyniki są zgodne z oczekiwaniami i potwierdzają trafność teoretyczną narzędzia.

W badaniach analizowano także związki CWB ze zmiennymi demograficznymi. Nie zaobserwowano zależności CWB z wiekiem oraz stażem pracy. Ogólne CWB, jak również cztery ich komponenty korelowały dodatnio z liczbą godzin w tygodniu przeznaczaną na pracę. Analiza testem t-Studenta wykazała, że częściej w CWB angażują się mężczyźni niż kobiety. Dotyczy to wszystkich rodzajów CWB, przy czym najsilniejsze różnice zanotowano w przypadku nadużyć, najsłabsze zaś w przypadku wycofania.

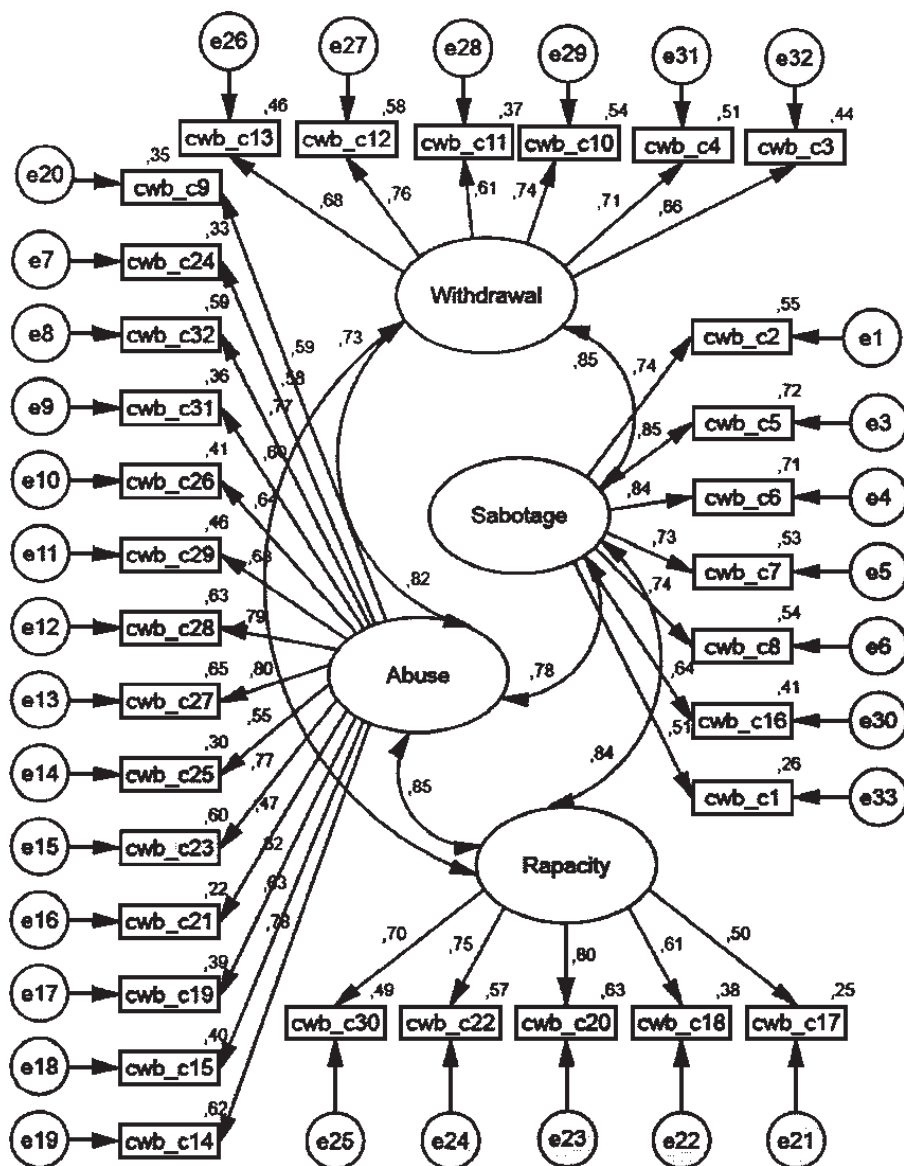
Poza zbadaniem trafności teoretycznej, obliczono także rzetelność kwestionariusza CWB-C oraz poszczególnych jego podskal. Zgodnie z kryterium Nunnally (1978) wartość współczynnika α -Cronbacha powyżej .60 uznawana jest za akceptowalną, powyżej .70 zaś, za dobrą. Miary rzetelności α -Cronbacha, przedstawione w Tabeli 4 (wiersz 2), wszystkie powyżej .7, pozwalają uznać narzędzie za rzetelne.

Drugie badanie służyło określeniu trafności rozbieżnej oraz rzetelności narzędzia, metodą test-retest. Kryterium trafności rozbieżnej było poczucie winy mierzone kwestionariuszem KP (Kofta, Brzeziński i Ignaczak, 1977). Oczekiwano brak zależności między CWB i poczuciem winy. Poczucie winy wykorzystywane było jako zmienna kryterialna we wcześniejszych badaniach walidacyjnych (Derbis, 1993). Osobami badanymi byli studenci studiów niestacjonarnych ($N=107$) kierunków administracji i zarządzania, pracujący w różnych zawodach. Wiek badanych miał rozkład od 20 do 52 lat ($M=28.97$; $SD=7.62$), staż pracy wynosił od 1 do 27 lat ($M=6.53$; $SD=6.37$). Większość osób badanych (59%) stanowiły kobiety. W celu obliczenia współczynników stabilności bezwzględnej narzędzia zastosowano metodę test-retest, z 6 miesięczną przerwą w pomiarze.

Wyniki badań pokazały brak zależności między CWB i poczuciem winy ($r=-.16$; ni), co potwierdza trafność teoretyczną narzędzia. Współczynniki stabilności bezwzględnej podane są w Tabeli 4 (wiersz 3). Potwierdzają one rzetelność narzędzia CWB-C. W badaniach tych kontrolowano także potrzebę aprobaty społecznej. Pomiar tej zmiennej dokonywany był Kwestionariuszem Aprobaty Społecznej (KAS, Drwał i Wilczyńska, 1995). Niektórzy autorzy (Fox, Spector i Miles, 2012) sugerują, że osoby cechujące się silną potrzebą aprobaty społecznej, wskutek silnych skłonności do pozytywnej autoprezentacji, mogą rzadziej przyznawać się do angażowania się w działania szkodliwe dla organizacji. Dlatego badaliśmy korelację potrzeby aprobaty społecznej z CWB, jak również porównywaliśmy, pod względem CWB, 25% przypadków z najwyższymi i najniższymi wynikami w KAS. Analiza korelacji pokazała dodatnie, ale nieistotne zależności między CWB i KAS ($r=.18$; ni). Test t-Studenta nie wykazał różnic w natężeniu CWB, ze wzglę-

Tabela 4
Miary rzetelności dla kwestionariusza zachowań kontrproduktywnych i jego podskali

	Zachowania kontrproduktywne	Sabotaż	Nadużycie	Kradzież	Wycofanie
Miary a Cronbacha	.93	.84	.89	.86	.71
Miara metody test-retest	.75	.56	.64	.61	.53



Ryc. 1. Relacje między parametrami w rozwiązaniu czteroczynnikowym. Przedstawiono parametry wystandaryzowane

du na wielkość potrzeby aprobaty społecznej, $t(70)=1.76$; ni. Przyjąć więc można, że potrzeba aprobaty społecznej nie

miała znaczącego wpływu na wyniki uzyskane w kwestionariuszu CWB.

DYSKUSJA

Artykuł miał na celu adaptację narzędzia do pomiaru kontrproduktywnych zachowań w pracy CWB-C do warunków polskich. Analizę struktury czynnikowej, trafności oraz rzetelności przeprowadzono na trzech próbach, liczących w sumie 1890 osób.

Wyniki eksploracyjnej analizy czynnikowej nie potwierdziły zakładanego przez autorów CWB-C (Spector i in., 2006) pięcioczynnikowego modelu, na który składają się nadużycia, dewiacja produkcji, sabotaż, kradzieże i wycofanie. Sugerowały raczej trzy lub czteroczynnikową strukturę kwestionariusza. Wyniki confirmacyjnej analizy czynnikowej pokazały, że model czteroczynnikowy – obejmujący sabotaż, nadużycia, kradzieże oraz wycofanie – cechuje się najlepszymi parametrami dopasowania do danych i ten model ostatecznie przyjęto. Analiza jakościowa poszczególnych pozycji kwestionariusza ujawniła, że pozycje składające się w naszej analizie na sabotaż, nadużycia oraz wycofanie w znacznym stopniu pokrywają się z pozycjami ładującymi te czynniki w badaniach oryginalnych (Spector i in., 2006). Jeśli chodzi o czynnik nazwany przez nas kradzieże, w dużej części zawiera on pozycje składające się u Spector na dwa czynniki – dewiację produkcji oraz kradzieże. We włoskich badaniach walidacyjnych, w których analizie poddano pełną wersję CWB-C, wyodrębniono z kolei dwa duże czynniki – zachowania kontrproduktywne wobec organizacji oraz zachowania kontrproduktywne wobec ludzi (Barbaranelli, Fida i Gualandri, 2013). Nasze badania nie potwierdziły takiego układu czynników. O ile sabotaż i wycofanie można uznać za zachowania szkodliwe wobec organizacji, a nadużycia za zachowania skierowane na ludzi, o tyle pozycje składające się na czynnik kradzieże w części odnoszą się do złośliwości wobec innych (pozycje 20, 30), w części zaś do przywłaszczania mienia organizacji (17, 18) lub pracowników (pozycja 22).

Uzyskane w naszych badaniach miary „dobroci” dopasowania modelu czteroczynnikowego nie są w pełni zadowalające. Prawdopodobnie jedną z przyczyn takiego stanu rzeczy jest charakter badanego zjawiska. Ludzie niechętnie przyznają się do zachowań łamiących rozmaite normy życia społecznego, nawet w badaniach anonimowych. W naszych badaniach większość osób zaznaczała odpowiedzi wskazujące na brak zachowań kontrproduktywnych w pracy, bądź ich minimalne nasilenie. Przez to wyniki są silnie prawostronnie asymetryczne (średnia skośność 3.01). Na zjawisko to zwracał uwagę Spector (2006), a także badacze rumuńscy (Sulea i in., 2010). Być może z tego właśnie powodu w oryginalnych badaniach Spector i jego współpracownicy (2006) zrezygnowali z przeprowadzenia analizy confirmacyjnej, poprzestając na eksperckim wyłonieniu czynników. Z kolei włoscy badacze w badaniach nad walidacją dłuższej wersji narzędzia (CWB-C-45) uzyskali bardziej zadowalające miary dopasowania. Niemniej jednak zaznaczyć należy, iż wymagało to usunięcia prawie połowy pozycji kwestionariuszowych (z 45 do 27) przez co procent wyjaśnionej wariancji spadł poniżej 40%.

Przeprowadzone analizy pokazały zadowalającą trafność teoretyczną oraz rzetelność narzędzia. Zarówno zachowania kontrproduktywne traktowane ogólnie, jak i poszczególne ich komponenty silnie dodatnio korelowały z dwoma stresorami w pracy – konfliktami interpersonalnymi i ograniczeniami w pracy, emocjami negatywnymi oraz stresem spostrzeganym. Jeśli chodzi o wskaźnik ogólny CWB najsilniej korelował on z konfliktami interpersonalnymi w pracy ($r=.33$). Dane te są zgodne z wynikami badań amerykańskich (Spector i in., 2006), w których także uzyskano najsilniejsze związki CWB z konfliktami interpersonalnymi ($r=.35$) dla CWB wobec organizacji (CWB-O) i $r=.46$ dla CWB wobec ludzi (CWB-P), a także z badaniami włoskimi – odpowiednio: $r=.23$ dla CWB-O i $r=.48$ dla CWB-P. Jeśli chodzi o korelację poszczególnych podskal CWB, uzyskano korelację od $r=.13$ dla ograniczeń organizacyjnych i wycofania do $r=.36$ dla konfliktów interpersonalnych i nadużyć. W badaniach Spector i jego współpracowników wyniki były zbliżone – od $r=.18$ dla ograniczeń organizacyjnych i wycofania do $r=.54$ dla konfliktów interpersonalnych i nadużyć (Barbaranelli, Fida i Gualandri, 2013) nie podają wartości korelacji poszczególnych komponentów CWB z konfliktami interpersonalnymi w pracy i ograniczeniami organizacyjnymi.] W polskich badaniach zaobserwowano natomiast dużo silniejszy związek pomiędzy poszczególnymi podskalami CWB – od .62 dla kradzieży i wycofania, do .82 dla sabotażu i kradzieży. W badaniach oryginalnych korelacje wyniosły od $r=.35$ dla nadużyć i wycofania do $r=.53$ dla sabotażu i dewiacji produkcji.

Także uzyskane w prezentowanych badaniach zależności między CWB i negatywnymi emocjami mają potwierdzenie we wcześniejszych opracowaniach. Znaczna część badaczy przypisuje negatywnym stanom emocjonalnym rolę kluczową w powstawaniu CWB, gdyż ich zdaniem, emocje stanowią natychmiastową odpowiedź na oddziałujący stresor (Spector i in., 2005). Wykazano dodatni związek negatywnych stanów emocjonalnych – m.in.: gniewu, wrogości, lęku, frustracji – z różnymi rodzajami CWB, takimi jak kradzieże, agresja wobec współpracowników, sabotaż organizacyjny (Chen i Spector, 1991; Fox, Spector i Miles, 2001).

Na koniec warto zwrócić uwagę na kilka ograniczeń niniejszych badań. Po pierwsze, w trzech przeprowadzonych studiach pomiary CWB opierały się wyłącznie na metodzie samoopisu (*self-report measures*). Badano więc jedynie deklaracje osób badanych, a dokładnie rzecz ujmując częstotliwość, z jaką osoby badane przyznają się do podejmowania CWB. Nie obserwowano żadnych zachowań, nie były to także obserwacje poczynione przez współpracowników bądź przełożonych, co postulują ostatnio badacze eksplorujący CWB (Fox, Spector, Goh i Bruursema, 2007; Fox, Spector i Miles, 2012). Mamy świadomość niedoskonałości samoopisowych metod pomiaru oraz faktu, że deklaracje dotyczące różnych zachowań organizacyjnych modyfikowane są wieloma innymi zmiennymi. Dotyczy to w równym stopniu zachowań szkodliwych, jak również zachowań obywatelskich. Jedną z takich zmiennych jest społeczne przyzwolenie dla tego typu zachowań regulowane normami organizacyjnymi.

mi. Inną zmienną jest potrzeba aprobaty społecznej, którą staraliśmy się kontrolować w badaniach. Chociaż nie zaobserwowaliśmy istotnej zależności CWB z potrzebą aprobaty (związek $r=.18$ wykazywał jedynie tendencje statystyczne), nie można wykluczyć modyfikującego wpływu tej zmiennej. Być może brak istotności omawianego związku wynikał z dość niewielkiej próby osób badanych ($N=107$). Kolejna zmienna mająca znaczenie dla uzyskanych wyników to ogólnie niska skłonność osób badanych do przyznawania się do nieetycznych zachowań w pracy. Zresztą niektóre z nich (np.: kradzieże) podlegają regulacjom prawnym i z obawy przed kary pracownicy nie przyznają się do nich. Konsekwencją nieprzyznawania się do zachowań nagananych są niskie wartości średnich dla większości pozycji składających się na CWB. Niewykluczone, że taki rozkład średnich wartości może mieć związek z wysoką rzetelnością skali CWB. Znaczna część osób badanych dla sporej części pozycji wybiera odpowiedź „1” (nigdy), w konsekwencji – skala jest rzetelna, bo odpowiedzi są spójne, tzn. badani prawie nigdy nie przyznają się do szkodliwych zachowań w pracy. Nasuwa się w tym miejscu pytanie o „dobrą” metodę pomiaru CWB. Metody samoopisowe związane są z problemami, o których pisaliśmy powyżej, rejestracja zachowań przy pomocy ukrytej kamery jest niezgodna z prawem i nieetyczna (poza tym nie każde zachowanie da się zaobserwować), z kolei opisy współpracowników i przełożonych obciążone są ryzykiem wystąpienia błędów oceny – np.: błędów atrybucji, wpływu sympatii na oceny. Być może należałoby dokonywać pomiaru CWB metodami projekcyjnymi – tj.: kwestionariuszem w którym nie pytano by wprost o częstość zachowań nieetycznych lecz o opinie na temat takich zachowań, np.: „jak bardzo naganne wydaje ci się zachowanie pracownika, który celowo spóźnia się do pracy”.

Kolejna kwestia to względnie niska stabilność zachowań organizacyjnych w czasie. Jak pokazują niektóre badania, zarówno zachowania kontrproduktywne, jak i zachowania obywatelskie są dosyć zmienne w czasie (Ilies, Scott i Judge, 2006). Ponadto, w krótkich okresach ci sami pracownicy mogą podejmować obydwa rodzaje tych zachowań (Dalal i in., 2009). Potrzebne są więc przynajmniej kilkuletnie badania podłużne, z wielokrotnym pomiarem do uchwycenia dynamiki CWB. W tym obszarze poszukiwań ważna kwestia dotyczy zależności zachowań kontrproduktywnych od wieku pracowników i związanych z nim zmiennym stanem ich zasobów osobowych, a także od społecznego przyzwolenia na zachowania kontrproduktywne w organizacji.

LITERATURA

- Baka, Ł., Bazińska, R. (2015). Polish adaptation of three self-report measures of job stressors: the interpersonal conflict at work scale, the quantitative workload inventory and the organizational constraints scale. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics* (in press)
- Bakker, A.B., Demerouti, E., De Boer, E., Schaufeli, W.B. (2003). Job demands and job resources as predictors of absence duration and frequency. *Journal of Vocational Behavior*, 62, 341-356.
- Banks, G.C., Whelpley, C.E., In-Sue, O. (2012). (How) are emotionally exhausted employees harmful? *International Journal of Stress Management*, 19, 198-216.
- Bańka, A. (2011). Zerwana ciągłość etyki pracy i triumf psychologii nicnierobienia. W: K. Popiolek, A. Bańka (red.), *Kryzysy, katastrofy, kataklizmy w perspektywie jednostkowej i społecznej* (s. 124-142). Poznań: Stowarzyszenie Psychologia i Architektura.
- Barbaranelli, C., Fida, R., Gualandri, M. (2013). Assessing counterproductive work behavior. A study on the dimensionality of CWB-Checklist. *Testing, Psychometrics, Methodology in Applied Psychology*, 20, 235-248.
- Baumol, W. (1990). Entrepreneurship: Productive, unproductive, and destructive. *Journal of Business Venturing*, 11, 3-22.
- Berkowitz, L. (1998). Affective aggression: The role of stress, pain, and negative affect. W: R.G. Geen, E. Donnerstein (red.), *Human aggression: Theories, research, and implications for social policy* (s. 49-72). San Diego: Academic Press.
- Bies, R.J., Tripp, T.M. (2005). The study of revenge in the workplace: Conceptual, ideological, and empirical issues. W: S. Fox, P.E. Spector (red.), *Counterproductive work behavior: Investigations of actors and targets* (s. 65-81). Washington, DC: American Psychological Association.
- Bowling, N.A., Eschleman, K.J. (2010). Employee personality as a moderator of the relationships between work stressors and counterproductive work behavior. *Journal of Occupational Health Psychology* 12, 91-103.
- Burke, M.J., Brief, A.P., George, J.M., Roberson, L.I., Webster, J. (1989). Measuring affect at work: Confirmatory analyses of competing mood structures with conceptual linkage to cortical regulatory systems. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57, 1091-1102.
- Chen, P.Y., Spector, P.E. (1992). Negative affectivity as the underlying cause of correlations between stressors and strains. *Journal of Applied Psychology*, 76, 398-407.
- Cohen, S., Kamarck, T., Mermelestein, R. (1983). A global measure of perceived stress. *Journal of Health and Social Behavior*, 24, 385-396.
- Crino, M.D. (1994). Employee sabotage: a random or preventable phenomenon? *Journal of Managerial Issues*, 6, 311-330.
- Dalal, R.S., Lam, H., Weiss, H.M., Welch, E.R., Hulin, C.L. (2009). A within-person approach to work behavior and performance: Concurrent and lagged citizenship-counterproductivity associations, and dynamic relationships with affect and overall job performance. *Academy of Management Journal*, 52, 5, 1051-1066.
- Derbis, R. (1993). *Skala do badania poczucia odpowiedzialności SPO*. Częstochowa: Wydawnictwo Naukowe Wyższej Szkoły Pedagogicznej.
- Drwal, R.Ł., Wilczyńska, J. (1995). Kwestionariusza Aprobaty Społecznej (KAS), W: R.Ł. Drwal, P. Brzozowski (red.), *Adaptacja kwestionariuszy osobowości: wybrane zagadnienia i techniki*. Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN
- Geen, R.G. (1998). Processes and personal variables in affective aggression. W: R.G. Geen, E. Donnerstein (red.), *Human aggression: Theories, research, and implications for social policy* (s. 1-21). San Diego: Academic Press.
- Gestmann, M., (2001). *Sabotaż w miejscu pracy*. Kraków: Wydawnictwo Profesjonalnej Szkoły Biznesu.

- Giacalone, J., Greenberg (red.) (1997). *Antisocial behavior in organizations*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Greenberg, J. (1990). Employee theft as a reaction to underpayment inequity: The hidden cost of pay cuts. *Journal of Applied Psychology*, 75, 561-568.
- Folger, R., Skarlicki, D.P. (1998). A popcorn metaphor for employee aggression. W: R.W. Griffin, A. O'Leary-Kelly i J.M. Collins (red.), *Dysfunctional behavior in organizations: Violent and deviant behavior* (s. 43-81). Stanford: JAI Press.
- Fox, S., Spector, P., Goh, A., Bruursema, K. (2007). Does your coworker know what you're doing? Convergence of self- and peer-reports of counterproductive work behavior. *International Journal of Stress Management*, 14, 41-60.
- Fox, S., Spector, P., Goh, A., Bruursema, K., Kessler, S. (2012). The deviant citizen: Measuring potential positive relations between counterproductive work behaviour and organizational citizenship behavior. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 85, 199-220.
- Frankfort-Nachmias, Ch., Nachmias, D. (2001). *Metody badawcze w naukach społecznych*. Warszawa: Zysk i S-ka Wydawnictwo.
- Hobfoll, S.E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44, 513-524.
- Hollinger, R.C. (1986). Acts against the workplace: Social bonding and employee deviance. *Deviant Behavior*, 7, 53-75.
- Hollinger, R.C., Clark, J.P. (1983). *Theft by employees*. Lexington Books Lexington, MA.
- Henson, R.K. (2006). Use of exploratory factor analysis in published research: Common errors and some comment on improved practice. *Educational and Psychological Measurement*, 66, 3, 393-416. <http://doi.org/10.1177/0013164405282485>
- Ilies, R., Scott, B.A., Judge, T.A. (2006). The interactive effects of personal traits and experienced states on intra-individual patterns of citizenship behavior. *Academy of Management Journal*, 49, 561-575.
- Johns, G. (1997). Contemporary research on absence from work: Correlates, causes and consequences. W: C.L. Cooper, R., Robertson I.T. (red.), *International review of industrial and organizational psychology 1997* (s. 115-173). Chichester, UK: John Wiley.
- Juczyński Z, Ogińska-Bulik, N. (2010). *Narzędzia pomiaru stresu i radzenia sobie ze stresem*. Warszawa: Pracownia Testów Psychologicznych.
- Kline, R.B. (2011). *Principles and practice of structural equation modeling*. New York-London: Guilford Press.
- Kofta, M., Brzeziński, J., Ignaczak, M. (1977). *Konstrukcja i charakterystyk psychometryczna kwestionariusza poczucia winy (KPW)*. Wrocław: Zakład Narodowy im. Ossolińskich.
- Korolishin, J. (2003). Happy employees steal less, supermarket survey reveals. *Stores*, 85, 2, 60.
- Kosewski, M. (1967). *Wprowadzenie do Skali Agresji Buss-Durkee „Nastroje i Humory”*. Warszawa: Ośrodek Badań Przemysłowych.
- Koslowsky, M. (2000). A new perspective on employee lateness. *Applied Psychology: An International Review*, 49, 390-407.
- Krischer, M.M., Penney, L.M., Hunter, E.M. (2010). Can counterproductive work behaviors be productive? CWB as emotion – focused copying. *Journal of Occupational Health Psychology*, 15, 154-166.
- Lim, V.K.G., Chen, D.J. (2009). Cyberloafing at the workplace: gain and drain on work? *Behaviour & Information Technology*, 14, 1-11.
- Lim, D.H., Woehr, D.J., You, Y.M., Gorman, C.A. (2007). The translation and development of a short form of a Korean language version of a multidimensional work ethic profile. *Human Resource Development International*, 10, 319-331.
- Neuman, J.H., Baron, R.A. (1998). Workplace violence and workplace aggression: Evidence concerning specific forms, potential causes, and preferred targets. *Journal of Management*, 24, 391-419.
- Nunnally, J. (1978). *Psychometric theory*. New York: McGraw-Hill.
- Macko, M. (2009). *Poczucie sprawiedliwości organizacyjnej a zachowania pracowników*. Poznań: Wydawnictwo Naukowe Wydziału Nauk Społecznych UAM.
- Marcus, B., Schuler, H. (2004). Antecedents of counterproductive behavior at work: A general perspective. *Journal of Applied Psychology*, 89, 647-660.
- Mustaine, E.E., Tewksbury, R. (2002). Workplace theft: An analysis of student-employee offenders and job attributes. *American Journal of Criminal Justice*, 27, 111-127.
- O'Boyle, E.H., Forsyth, D.R., Banks, G.C., McDaniel, M.A. (2012). A meta-analysis of the Dark Triad and work behavior. A social exchange perspective. *Journal of Applied Psychology*, 97, 557-579.
- Ocel, H. (2010). The counterproductive work behavior checklist: A study for validity and reliability. *Turkish Psychological Articles*, 13, 26, 27-28.
- Penney, L.M., Hunter, E.M., Perry, S.J. (2011). Personality and counterproductive work behavior. Using conservation of resources theory to narrow the profile of deviant employees. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 84, 58-77.
- Perlow, R., Latham, L.L. (1993). Relationship of client abuse with locus of control and gender: A longitudinal study. *Journal of Applied Psychology*, 78, 831-834.
- Prokop, A. (2012). *Adaptacja P.E. Spector's Skali Kontrproduktywnych Zachowań w Pracy (CWB-C)*. Nie opublikowana praca magisterska. Kraków: Uniwersytet Jagielloński.
- Ratundo, M., Sackett, P.R. (2002). The relative importance of task, citizenship and counterproductive performance to global ratings of Job performance: A policy – capturing approach. *Journal of Applied Psychology*, 87, 66-80.
- Rauf, K., Farooq, A. (2014). Adaptation and validation of Counterproductive Work Behavior Checklist (45 and 32). *International Journal of Novel Research in Humanity and Social Sciences*, 1, 39-49.
- Richman, J.A., Rospenda, K.M., Flaherty, J.A., Freels, S. (2001). Workplace harassment, active coping, and alcohol-related outcomes. *Journal of Substance Abuse*, 13, 347-366.
- Robinson, S.L., Benett, R.J. (1995). A typology of deviant workplace behaviors: A multidimensional scaling study. *Academy of Management Journal*, 38, 555-572.
- Russell, D.W. (2002). In search of underlying dimensions: The use (and abuse) of factor analysis in Personality and Social Psychology Bulletin. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 28, 12, 1629-1646.

- Skarlicki, D.P., Folger, R. (1997). Retaliation in the workplace: The roles of distributive, procedural, and interactional justice. *Journal of Applied Psychology*, 82, 434-443.
- Smoktunowicz, E., Baka, Ł., Cieślak, R., Łuszczńska, Vo, C.F., Benight, Ch. C. (2015). explaining counterproductive work behaviors among police officers: The indirect effects of job demands are mediated by job burnout and moderated by job control and social support. *Human Performance* (in press).
- Spector, P.E., Fox, S., Domagalski, T. (2005). Emotions, violence and counterproductive work behavior. W: E.K. Kelloway, J. Barling, J.J. Hurrell (red.), *Handbook of workplace violence* (s. 29-46). Thousand Oaks, CA: SAGE.
- Spector, P.E., Fox, S., Penney, L.M., Bruursema, K., Goh, A., Kessler, S. (2006). The dimensionality of counterproductivity: Are all counterproductive behaviors created equal? *Journal of Vocational Behavior*, 68, 446-460.
- Spector, P.E., Jex S.M. (1998). Development of four self-report measures of job stressors and strain: Interpersonal Conflict at Work Scale, Organizational Constraints Scale, Quantitative Workload Inventory and Physical Symptoms Inventory. *Journal of Occupational Health Psychology*, 3, 356-367.
- Strelau, J., Jaworowska, A., Wrześniewski, K., Szczepaniak, P. (2005). *Kwestionariusz radzenia sobie w sytuacjach stresowych – CISS. Podręcznik*. Warszawa: Pracownia Testów Psychologicznych Polskiego Towarzystwa Psychologicznego.
- Sulea, C., Maricutoiu, L., Zaborila Dumitru, C., Pitariu, H.D. (2010). Predicting counterproductive work behaviors: a meta-analysis of their relationship with individual and situational factors. *Psychology of Human Resources*, 8, 1, 66-81.
- Tepper, B.J. (2000). Consequences of abusive supervision. *Academy of Management Journal*, 43, 178-190.
- Zalewska, A.M. (2002). Skala afektu w pracy – wstępne wyniki prac nad adaptacją techniki. *Studia Psychologiczne*, 40, 172-192.