

Emocje i kontrola w pracy jako regulatory związku stresory w pracy – zachowania nieproduktywne. Empiryczna weryfikacja modelu stresory – emocje

Łukasz Baka, Romuald Derbis

Akademia im. Jana Długosza w Częstochowie, Zakład Psychologii

Celem badań była empiryczna weryfikacja modelu stresory–emocje autorstwa Spectora i jego współpracowników. Zakłada on, że zachowania nieproduktywne w pracy są reakcją na stresory występujące w tym środowisku. Efekt stresorów mediowany jest przez doświadczane emocje i moderowany przez cechy pracy oraz cechy osobowe. Badania testowały mediującą rolę pozytywnych i negatywnych emocji oraz moderującą rolę poczucia kontroli w pracy. W badaniach wzięło udział 503 policjantów. Uzyskane wyniki w dużej mierze potwierdziły model Spectora. Stresory w pracy (tj. konflikty interpersonalne, ograniczenia organizacyjne i obciążenia pracą) wiązały się w sposób bezpośredni i pośredni – poprzez emocje – z zachowaniami nieproduktywnymi. Okazało się jednak, że różny jest znak związku poszczególnych stresorów z pozytywnymi emocjami. O ile konflikty interpersonalne i ograniczenia organizacyjne skutkowały osłabieniem emocji pozytywnych, o tyle obciążenia pracą prowadziły do ich wzrostu. Moderujący efekt poczucia kontroli w pracy został potwierdzony w przypadku dwóch badanych stresorów.

Słowa kluczowe: *zachowania nieproduktywne, emocje w pracy, kontrola w pracy, model stresory-emocje*

WSTĘP

Zachowania nieproduktywne w pracy (*counterproductive work behavior, CWB*) stanowią ostatnio przedmiot częstych badań w literaturze psychologicznej, zwłaszcza amerykańskiej. Są one traktowane jako główny, poza właściwościami zadania i zachowaniami obywatelskimi w organizacji, wyznacznik dokonań pracowników (Rotundo, Sackett, 2002). Straty spowodowane samymi kradzieżami w amerykańskich organizacjach szacuje się na kilka bilionów rocznie. Straty finansowe wynikające z innych form zachowań nieproduktywnych – np. spóźnień, nieuprawnionych zwolnień, zmniejszenia efektywności czy działań sabotażowych są trudne do oszacowania (Bowling, Eschleman, 2010). Dotychczasowe badania nad mechanizmami powstawania zachowań nieproduktywnych nie

przyniosły zasadniczych rozstrzygnięć. Początkowo postrzegano je jako reakcję na odczuwane poczucie niesprawiedliwości w pracy i traktowano w kategoriach działań odwetowych (Greenberg, 1990; Skarlicki, Folger, 1997). Ujęcie to nawiązuje do klasycznej w psychologii pracy teorii równowagi Adamsa (*Equity Theory*; Adams, 1969 za: Schultz, Schultz, 2002), a także do modelu braku równowagi między wysiłkami a nagrodami (*Effort Reward Imbalance*; Siegrist, Starke, Chandola, Godin, Marmot, Niedhammer, Peter, 2004). Argumentów na rzecz tej perspektywy teoretycznej dostarczają zarówno badania korelacyjne pokazujące związek między poczuciem niesprawiedliwości a częstością aktów wandalizmu, sabotażem organizacyjnym, obniżeniem zachowań prospołecznych oraz wysiłku wkładanego w pracę (Skarlicki, Folger, 1997), jak również badania eksperymentalne (Greenberg, 1990), w których manipulacja poczuciem spostrzeganego niesprawiedliwości skutkowało nasileniem kradzieży w organizacji. Spector i jego współpracownicy, w ramach modelu stresory–emocje (*Stressors – Emotion Model*),

Łukasz Baka, Akademia im. Jana Długosza w Częstochowie, Zakład Psychologii, ul. Zbierskiego 2/4, 42-200 Częstochowa, e-mail: lukaszbaka@interia.pl
Romuald Derbis, Akademia im. Jana Długosza w Częstochowie, Zakład Psychologii, ul. Zbierskiego 2/4, 42-200 Częstochowa, e-mail. romuald.derbis@gmail.com

zapropowali szersze podejście (Fox, Spector, Miles, 2001; Spector, Fox, Domagalski, 2005).

Upatrują oni źródeł zachowań nieproduktywnych w chronicznych stresorach występujących w środowisku pracy, poczucie niesprawiedliwości traktują zaś jako jeden z tych stresorów. Zakładają również, że związek ten mediowany jest poprzez doświadczane w pracy emocje i moderowany przez poczucie kontroli w pracy (*job control*) oraz cechy osobowości (np. sumienność).

W Polsce badania nad zachowaniami nieproduktywnymi nie są popularne. W podstawowych krajowych czasopismach psychologicznych problematyka ta pojawia się rzadko. Nieznane są nam także polskie badania nad modelem stresory–emocje, choć przegląd badań zagranicznych wskazuje na jego użyteczność. Celem niniejszego opracowania jest próba weryfikacji modelu stresory–emocje w warunkach polskich. Chodzi nam o zbadanie zależności pomiędzy niektórymi stresorami w pracy, tj. konfliktem interpersonalnym w pracy (*interpersonal conflict at work*), ograniczeniami organizacyjnymi (*organizational constraints*) i obciążeniami w pracy (*quantitative workload*) a zachowaniami nieproduktywnymi. Wybór tych właśnie stresorów podyktowany jest wcześniejszymi pracami Spector, w których wykorzystywał on te właśnie czynniki (np.: Spector i in., 2005). Ponadto chcemy ustalić, czy i w jaki sposób związek ten mediowany jest poprzez pozytywne i negatywne emocje w pracy i moderowany przez poczucie kontroli w pracy.

Pojęcie zachowań nieproduktywnych

Zachowania nieproduktywne są definiowane 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 uzasadnione z perspektywy aktora (Marcus, Schuler, 2004). Robinson i Bennett (1995) wprowadziły podział zachowań nieproduktywnych na skierowane przeciw ludziom (np. agresja, mobbing) oraz skierowane przeciw organizacji jako całości (np. kradzieże, niszczenie mienia, sabotaż, celowe obniżanie efektywności, spóźnianie się, symulowanie choroby). Szkodliwymi zachowaniami w organizacjach badacze interesowali się wcześniej, używając jednak na ich określenie różnej terminologii. Przykładowo definiowali je jako agresję organizacyjną (*organizational aggression*; Neuman, Baron, 1998), antyspołeczne zachowania w organizacji (*antisocial behavior*; Giacalone, Greenberg, 1997), dewiacyjne zachowania w pracy (*deviance*, Robinson, Bennett, 1995), odwetowe zachowania organizacyjne (*organizational retaliatory behavior*, Skarlicki, Folger, 1997; *revenge*; Bies,

Tripp, 2005), jak też mobbing i bullying (Zapf, Knorz, Kulla, 1996). 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 (*Counterproductive Work Behavior Scale – Checklist*) do pomiaru różnych form zachowań, których cechą wspólną jest szkodzenie organizacji. Okazało się zresztą, że zachowania te silnie ze sobą korelują. Obecnie na określenie wspomnianych działań, badacze posługują się szerszym terminem – zachowania nieproduktywne w pracy (Spector i in., 2005).

Stresory w pracy a zachowania nieproduktywne

Twórcy modelu stresory – emocje zakładają, że przynajmniej część zachowań nieproduktywnych jest reakcją obronną na chroniczne stresory w pracy i niemożność poradzenia sobie z nimi (Fox i in., 2001; Spector i in., 2005). Takie podejście jest zgodne z teorią zachowania zasobów (Hobfoll, 2006), wedle której w sytuacji przedłużającego się stresu ludzie mają tendencję do oszczędzania bądź odbudowywania własnych zasobów. Zachowania nieproduktywne (np.: przerywanie pracy, obniżanie efektywności, symulowanie choroby, spóźnienia, a także kradzieże) mogą stanowić jeden ze sposobów na powiększenie własnych zasobów. Za ich pomocą człowiek radzi sobie z negatywnymi emocjami i ogranicza kontakt z działającym nań stresorem (Krischer, Penney, Hunter, 2010). Potwierdzają to badania, w których różne stresory, np. konflikt i niejasność roli, konflikty interpersonalne w pracy, ograniczenia organizacyjne, obciążenie pracą, a także poczucie niesprawiedliwości w pracy silnie wiązały się z zachowaniami nieproduktywnymi (Chen, Spector, 1991; Spector, Goh, 2001; Spector i in., 2005). W hipotezie 1 (H1) przewidujemy, że stresory w pracy będą dodatnio wiązać się z zachowaniami nieproduktywnymi. Okazuje się też, że związek między stresorami w pracy i zachowaniami nieproduktywnymi jest pośredniczony przez negatywne emocje np. gniew, lęk, wrogość (Fox, Spector, 1999; Fox i in., 2001) i moderowany przez właściwości środowiska pracy, np. kontrolę w pracy (Spector i in., 2005) oraz niektóre cechy osobowości, np. samokontrolę (Douglas, Martinko, 2001), ugodowość (Skarlicki, i in., 1999), sumienność (Bowling, Eschleman, 2010), negatywną afektywność (Salami, 2010), a także narcyzm (Penney, Spector, 2002).

Mediacyjna rola emocji w pracy

Biorąc pod uwagę rolę, jaką odgrywają emocje w licznych teoriach agresji, może nieco zaskakiwać niewielka liczba opracowań empirycznych poświęconych ich związkom ze stresem i zachowaniami nieproduktywnymi.

Twórcy modelu stresory–emocje przypisują stanom emocjonalnym (zwłaszcza negatywnym) rolę kluczową w powstawaniu zachowań nieproduktywnych, gdyż ich zdaniem stanowią one natychmiastową odpowiedź na sytuację stresową (Spector i in., 2005). Liczne badania pokazały dodatni związek negatywnych stanów emocjonalnych ze stresorami w pracy – np. konfliktem i niejasnością ról, poczuciem niesprawiedliwości, konfliktami interpersonalnymi, ograniczeniami organizacyjnymi i obciążeniami w pracy (Fox i in., 2001). Wyniki te znalazły potwierdzenie w dwóch metaanalizach badań, w których analizowano relacje wymienionych stresorów z frustracją (Spector, 1997) oraz gniewem i lękiem (Spector, Goh, 2001). Potwierdzona jest także dodatnia korelacja negatywnych emocji z zachowaniami nieproduktywnymi, np. kradzieżami, agresją wobec współpracowników czy sabotażem organizacyjnym (Chen, Spector, 1991). W co najmniej dwóch opracowaniach badacze testowali mediującą rolę negatywnych emocji w pracy. W pierwszym z nich Fox i Spector (1999) zademonstrowali, że frustracja, traktowana jako stan emocjonalny, mediuje efekt ograniczeń organizacyjnych na zachowania nieproduktywne zarówno wobec pracowników, jak i wobec całej organizacji. W nieco nowszym opracowaniu wykazano, że stresory dotyczące konfliktów interpersonalnych, ograniczeń organizacyjnych oraz poczucia niesprawiedliwości oddziałują na zachowania nieproduktywne właśnie za pomocą negatywnych emocji w pracy (Fox i in., 2001).

Jeśli chodzi o emocje pozytywne, to badacze pokazali ujemną korelację między emocjami pozytywnymi i zachowaniami nieproduktywnymi (Dalal, Lam, Weiss, Welch, Hulin, 2009), a także pośredniczącą rolę emocji pozytywnych w relacji zasoby w pracy–zaangażowanie (Balducci, Schaufeli, Fraccaroli, 2001) oraz porównania społeczne – zachowania obywatelskie w pracy (Spence, Ferris, Brown, Heller, 2011). Nie dotarliśmy natomiast do opracowań, w których testowano rolę emocji pozytywnych jako mediatora związku stresory w pracy–zachowania nieproduktywne. Wychodząc jednak z założenia, że pozytywne i negatywne emocje oddziałują na człowieka dwoma różnymi ścieżkami, można przypuszczać, że odpowiedzią na doświadczane stresory w pracy może być zarówno nasilenie emocji negatywnych, jak i osłabienie emocji pozytywnych. W hipotezie 2 (H2) spodziewamy się, że pozytywne i negatywne emocje w pracy będą mediuwać związek pomiędzy stresorami w pracy i zachowaniami nieproduktywnymi.

Poczucie kontroli w pracy

Kontrola może być rozpatrywana na trzy sposoby: jako obiektywna cecha pracy umożliwiająca w określonym

stopniu decydowanie o sposobie i poziomie realizacji zadań, jako względnie stała cecha osobowości uformowana przez specyficzne doświadczenie jednostki oraz jako element świadomości jednostki przyjmujący postać przekonania, poczucia jej posiadania (Dudek, Merecz, Makowska, 2001). Poczucie kontroli w większym stopniu niż rzeczywisty jej poziom determinuje zachowanie się i decyzje jednostki. O pełnym poczuciu kontroli można mówić wówczas, gdy jednostka jest przekonana o istnieniu związku między własnymi działaniami i zdarzeniami zachodzącymi w otoczeniu, gdy potrafi przewidzieć rozwój wydarzeń i doprowadzić do zgodności między własnymi intencjami a stanami otoczenia oraz gdy ma swobodę wyboru zarówno celu działania, jak i środków jego osiągnięcia (Szmajke, 1989). Swoboda związana z możliwością decydowania o różnych aspektach osiągnięcia celu jest też nazywana swobodą działania, która implikuje poczucie odpowiedzialności (Derbis, 2000). Buforująca rola poczucia kontroli w pracy podkreślana jest w wielu koncepcjach stresu: m.in. modelu wymagania w pracy – kontrola (Karasek, Theorell, 1990), teorii zachowania zasobów (Hobfoll, 2006) i modelu wymagania w pracy – zasoby (Bakker, Demerouti, Taris, Schaufeli, Schreurs, 2003). Na poziomie ogólnym w koncepcjach tych zakłada się, że negatywne skutki stresu (np. choroba, wypalenie zawodowe, brak satysfakcji z pracy) są wynikiem równoczesnego oddziaływania wysokich wymagań pracy i niskiej kontroli.

Znaczna część badań prowadzonych w ramach modelu stresory–emocje także pokazuje, że poczucie kontroli w pracy osłabia negatywny wpływ stresorów w pracy (np. konfliktów interpersonalnych, ograniczeń organizacyjnych i obciążenia pracą) na zachowania nieproduktywne (por. Fox i in., 2001; Spector i in., 2005). Twórcy modelu przypuszczają, że sama świadomość poczucia kontroli w pracy, tj. posiadania swobody działania, możliwości samodzielnego podejmowania decyzji, testowania nowych rozwiązań oraz brania odpowiedzialności za osiągnięte rezultaty może sprawiać, że pracownicy skuteczniej radzą sobie z sytuacjami stresowymi oraz słabiej doświadczają negatywnych emocji. W hipotezie 3 (H3) prognozujemy, że poczucie kontroli w pracy będzie osłabiać negatywny efekt stresorów w pracy na zachowania nieproduktywne. Poniżej przedstawiamy postawione w toku badań hipotezy.

H1: Stresory w pracy wiążą się dodatnio z zachowaniami nieproduktywnymi.

H2: Pozytywne i negatywne emocje w pracy mediują efekt stresorów w pracy na zachowania nieproduktywne.

H3: Poczucie kontroli w pracy buforuje efekt stresorów w pracy na zachowania nieproduktywne.

METODA

Osoby badane

Osobami badanymi (OB) było 503 policjantów. Zdecydowaną większość OB stanowili mężczyźni ($N = 364$; 72,4%). Wiek OB wahał się od 22 do 58 lat ($M = 37,01$; $SD = 7,66$). Staż pracy w zawodzie wynosił od roku do 35 lat ($M = 13,11$; $SD = 7,74$). Badania przeprowadzono w jedenastu wylosowanych komisariatach na terenie województw śląskiego i świętokrzyskiego. Badania były dobrowolne i anonimowe. Każdy policjant otrzymał od przeszkolonego ankietera zestaw kwestionariuszy, które wypełniał w przygotowanym do tego celu pomieszczeniu. Wybór grupy badanej wynikał z dwóch przesłanek. W opracowaniach, do jakich dotarliśmy, nie było badań testujących model stresory–emocje na grupie zawodów niebezpiecznych. Spector i jego współpracownicy badali głównie pracowników korporacji oraz urzędników państwowych (np. Spector i in., 2005). Zawód policjanta jest wyjątkowo stresujący i odpowiedzialny. Biorąc pod uwagę zarazem założenia tego modelu oraz słabe warunki pracy i zatrudnienia policjantów w naszym kraju, tzn. dosyć niskie zarobki w stosunku do dużej odpowiedzialności, oraz niedostatki sprzętu komputerowego, pojazdów, a czasem nawet środków czystości, badania zachowań nieproduktywnych w tej właśnie grupie wydają się interesujące.

Pomiar zmiennych

Do pomiaru zmiennych wykorzystano osiem narzędzi badawczych – kwestionariuszy. Trzy z nich mierzyły stresory w pracy, tj. konflikty interpersonalne, ograniczenia organizacyjne oraz obciążenia pracą. Po jednym kwestionariuszu użyto do pomiaru negatywnego afektu w pracy, wypalenia zawodowego, poczucia kontroli w pracy, wsparcia od przełożonych i współpracowników, jak również do pomiaru zachowań nieproduktywnych w pracy.

Stresory w pracy. Mierzone były trzema skalami – *Skalą konfliktu interpersonalnego* (*Interpersonal Conflicts at Work*, ICAWS), *Skalą ograniczeń organizacyjnych* (*Organizational Constraints Scale*, OCS) oraz *Skalą obciążeń pracą* (*Quantitative Workload Inventory*, QWI) – w opracowaniu Spectora i Jexa (1998). ICAWS zawiera cztery pytania (np. „Jak często ludzie w pracy krzyczą na ciebie?”), OCS – jedenaście (np. „Jak często jest ci trudno lub wydaje się to niemożliwe, żeby wykonać swoją pracę z powodu słabego wyposażenia lub zasobów?”), zaś QWI – pięć pozycji (np. „Jak często twoja praca wymaga od ciebie dużego wysiłku?”). Wszystkie kwestionariusze mają pięciostopniową skalę odpowiedzi

(od 1 – *mniej niż raz w miesiącu lub nigdy*, do 5 – *kilka razy dziennie*). W badaniach walidacyjnych autorów kwestionariuszy, współczynniki rzetelności α Cronbacha dla poszczególnych skal wyniosły: $\alpha = 0,74$ dla ICAWS, $\alpha = 0,85$ dla OCS oraz $\alpha = 0,81$ dla QWI (Spector, Jex, 1998). Trafność teoretyczną skal określono za pomocą związków z takimi czynnikami, jak lęk jako cecha i stan, depresja, frustracja, negatywna afektywność, absencja oraz satysfakcja z pracy (Spector, Jex, 1998). W niniejszym opracowaniu rzetelność skal była podobna jak w badaniach oryginalnych i wyniosła $\alpha = 0,83$ dla ICAWS, $\alpha = 0,84$ dla OCS i $\alpha = 0,86$ dla QWI. Wymienione skale były stosowane z powodzeniem we wcześniejszych badaniach (Baka, Cieślak, 2010).

Emocje w pracy. Do pomiaru doświadczanych emocji posłużyliśmy się *Skalą afektu w pracy*, będącą adaptacją amerykańskiej skali JAS (*Job Affect Scale*; Burke, Brief, George, Roberson, Webster, 1989) autorstwa Zalewskiej (2002). Afekt w pracy dotyczy częstości bądź intensywności przeżywania pozytywnych i negatywnych stanów emocjonalnych w pracy w ciągu określonego czasu (Burke i in., 1989). O ile satysfakcję z pracy uznaje się za poznawczy komponent zadowolenia z pracy, o tyle afekt jest traktowany jako jego komponent emocjonalny. Skala składa się z 20 określeń opisujących stany afektywne, z czego po 10 odnosi się do afektu negatywnego (np. *wrogości*) i afektu pozytywnego (np. *entuzjazmu*). Dla każdego z określeń należy wskazać na siedmiostopniowej skali intensywność odczuwania danego stanu afektywnego w pracy w ciągu ostatniego tygodnia (1 – *bardzo słabo*, 7 – *bardzo silnie*). W polskich badaniach walidacyjnych trafność teoretyczną zweryfikowano, mierząc korelację pozytywnego i negatywnego afektu z satysfakcją z pracy (Zalewska, 2002). Miary rzetelności skal pozytywnego i negatywnego afektu wyniosły w badaniach autorki $\alpha = 0,82$ i $\alpha = 0,79$, zaś w niniejszym opracowaniu – $\alpha = 0,88$ i $\alpha = 0,85$.

Poczucie kontroli w pracy. Mierzone było eksperymentalną wersją skali FAS (*Factual Autonomy Scale*) w opracowaniu Spectora i Fox (2003). Składa się ona z dziesięciu pytań, z pięciopunktową rozpiętością odpowiedzi (od 1 – *nigdy*, do 5 – *bardzo często lub zawsze*), dotyczących stopnia, w jakim pracownik musi konsultować podejmowane decyzje oraz sposoby działania z przełożonymi lub współpracownikami (np. „Jak często w obecnej pracy musisz prosić przełożonego lub inną osobę o pozwolenie na zmianę godzin wykonywania pracy?”). W badaniach pilotażowych poczucie kontroli w pracy mierzone za pomocą FAS korelowało dodatnio

z zaangażowaniem w pracę oraz ujemnie ze stresem i wypaleniem zawodowym. Wyniki te potwierdzają trafność teoretyczną narzędzia. W badaniach oryginalnych FAS uzyskała wysokie miary rzetelności – od $\alpha = 0,81$ do $\alpha = 0,87$ w zależności od badanej grupy. W naszych badaniach $\alpha = 0,85$.

Zachowania nieproduktywne. Do pomiaru tej zmiennej zastosowano eksperymentalną wersję skali CWB-C (*Counterproductive Work Behavior – Checklist*) w opracowaniu Spector i in. (2006). Była ona testowana w badaniach pilotażowych na różnych grupach zawodowych, m.in. urzędnikach, pracownikach fizycznych i umysłowych, sprzedawcach, a także policjantach. Narzędzie to cechuje się zadowalającymi parametrami trafności teoretycznej i rzetelności. CWB-C zawiera 45 twierdzeń, z 5-punktową skalą odpowiedzi (od 1 – *nigdy*, do 5 – *każdego dnia*), z których część mierzy zachowania nieproduktywne wobec ludzi związanych z organizacją (np. „Wymyślasz lub przekazujesz przykre lub szkodliwe plotki w pracy”), część zaś wobec organizacji jako całości (np. „Celowo brudzisz lub zaśmiecasz swoje miejsce pracy”). Twierdzenia dotyczą pięciu rodzajów zachowań nieproduktywnych – agresji werbalnej i fizycznej, kradzieży, działań sabotażowych, celowego obniżania efektywności. W badaniach Spector i in. (2006) współczynnik rzetelności α Cronbacha dla skali CWB-C wyniósł 0,87, natomiast w niniejszych badaniach 0,94.

WYNIKI

Statystyki opisowe

Tabela 1 zawiera rezultaty analizy korelacji. Wynika z nich, że wiek i staż pracy ujemnie wiążą się z obciążeniami w pracy i pozytywnym afektem oraz dodatnio z poczuciem kontroli w pracy. Poza tym poczucie kontroli w pracy związane jest ujemnie z trzema uwzględnionymi w badaniach stresorami, negatywnym afektem i zachowaniami nieproduktywnymi oraz dodatnio z pozytywnym afektem. Trzy analizowane stresory dosyć silnie pozytywnie ze sobą korelują.

Weryfikacja hipotez

Związek stresorów w pracy z zachowaniami nieproduktywnymi. W H1 przewidywaliśmy, że stresory w pracy będą dodatnio wiązać się z zachowaniami nieproduktywnymi w pracy. Wyniki badań częściowo potwierdziły H1 (tabela 1). Zachowania nieproduktywne wykazują dodatnie zależności z konfliktami interpersonalnymi ($r = 0,29$; $p < 0,001$), ograniczeniami organizacyjnymi ($r = 0,26$; $p < 0,001$), ale nie z obciążeniami w pracy ($r = 0,08$, *n.i.*).

Mediująca funkcja emocji w pracy. W H2 przypuszczaliśmy, że doświadczane w pracy emocje pozytywne i negatywne będą mediować efekt stresorów w pracy na zachowania nieproduktywne. Weryfikując H2, posłużyliśmy się procedurą wnioskowania statystycznego opracowaną przez Barona i Kenny’ego (1986). Upraszczając, w procedurze tej chodzi o wykazanie, że zmienna niezależna jest predyktorem mediatora (tzw. ścieżka a), mediator jest predyktorem zmiennej zależnej przy kontroli zmiennej niezależnej (ścieżka b), a zmienna niezależna jest predyktorem zmiennej zależnej przy kontroli mediatora (ścieżka c’). Ponadto testuje się bezpośredni efekt zmiennej niezależnej na zmienną zależną, bez udziału mediatora (ścieżka c). Aby można było mówić o wystąpieniu mediacji, muszą zostać spełnione warunki istotności statystycznej wartości β ścieżek a i b. W przypadku H2 analiza danych powinna wykazać, że: (1) stresory w pracy są predyktorem pozytywnego i negatywnego afektu w pracy (ścieżka a); (2) pozytywny i negatywny afekt w pracy jest predyktorem zachowań nieproduktywnych przy kontroli efektu stresorów w pracy na zachowania nieproduktywne (ścieżka b). Dodatkowo efekt mediacji można sprawdzać testem Sobela (<http://people.ku.edu/~preacher/sobel/sobel.htm>) oraz (choć nie jest to warunek niezbędny) ocenić, czy wartość β ścieżki c’ jest mniejsza niż ścieżki c.

Tabela 2 ilustruje wyniki analizy mediacji dla pozytywnego afektu w pracy jako mediatora. Pokazuje ona, że stresory związane z konfliktami interpersonalnymi i ograniczeniami organizacyjnymi są bezpośrednio (ścieżka c) i pośrednio, poprzez pozytywny afekt w pracy, (ścieżki a i b) związane z zachowaniami nieproduktywnymi. W przypadku obciążenia pracą potwierdził się tylko efekt pośredni. Okazało się ponadto, że poszczególne stresory w różny sposób wiążą się z pozytywnym afektem w pracy. Wysoki poziom konfliktów interpersonalnych i ograniczeń organizacyjnych jest wyznacznikiem niskiego poziomu pozytywnego afektu w pracy (ścieżka a), wysoki poziom obciążeń w pracy jest zaś wyznacznikiem wysokiego poziomu tego afektu (ścieżka a). W przypadku każdego analizowanego stresora, pozytywny afekt w pracy jest wyznacznikiem niskiego poziomu zachowań nieproduktywnych (ścieżki b). Opisane efekty mediacyjne zostały dodatkowo potwierdzone testami Sobela.

Mediacyjne efekty negatywnego afektu w pracy obrazuje tabela 3. Podobnie jak było to w przypadku pozytywnego afektu, stresory dotyczące konfliktu interpersonalnego i ograniczeń organizacyjnych wiążą się z zachowaniami nieproduktywnymi w sposób bezpośredni i pośredni, za pomocą negatywnego afektu. Obciążenia w pracy oddziałują na zachowania nieproduktywne jedynie pośrednio. Z tabeli 3 wynika, że wysoki poziom

Tabela 1
Średnie, odchylenia standardowe oraz korelacje dla badanych zmiennych

Zmienne	M	SD	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Zmienne socjodemograficzne											
1. Wiek	37,01	7,66	–								
2. Płeć			-0,18***	–							
3. Staż pracy	13,11	7,74	0,89***	0,1*	–						
Stresory w pracy											
4. Konflikty interpersonalne	1,74	0,86	0,05	0,02	0,06	–					
5. Ograniczenia organizacyjne	2,27	0,85	0,05	-0,03	0,07	0,56***	–				
6. Obciążenie pracą	3,31	0,97	-0,11*	0,11*	-0,09*	0,25***	0,4***	–			
Zmienne pośredniczące											
7. Pozytywny afekt w pracy	3,49	1,01	-0,14**	0,28***	-0,11*	-0,14**	-0,2***	0,13**	–		
8. Negatywny afekt w pracy	2,76	1,02	0,03	-0,12**	0,05	0,36***	0,46***	0,22***	-0,34***	–	
9. Poczucie kontroli w pracy	3,58	0,78	0,12**	-0,1*	0,12**	-0,29***	-0,37***	-0,23***	0,13**	-0,28***	–
Zmienne wyjaśniane											
10. Zachowania nieproduktywne	1,27	0,36	0,02	-0,15**	0,06	0,29***	0,26***	0,08	-0,14**	0,28***	-0,27***

* $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$.

Tabela 2
Wyniki hierarchicznej analizy regresji przewidującej efekt pozytywnego efektu w relacji stresory w pracy–zachowania nieproduktywne

Mediator:	Zachowania nieproduktywne						
	Konflikt interpersonalny			Ograniczenia organizacyjne			
Pozytywny afekt w pracy	B	SE	β	B	SE	β	
Ścieżki mediacji:							
X → Y (c)	0,12	0,03	0,29***	0,11	0,02	0,26***	0,08
X → M (a)	-0,17	0,05	-0,14**	-0,24	0,05	-0,2***	0,13**
M(X) → Y (b)	-0,07	0,02	-0,09*	-0,03	0,02	-0,09*	-0,15**
X(M) → Y (c')	0,11	0,02	0,28**	0,1	0,01	0,24***	0,1*
Test Sobela	Z = 2,44; $p < 0,01$			Z = 2,22; $p < 0,05$			Z = -2,49; $p < 0,01$

* $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$.

Tabela 3
Wyniki hierarchicznej analizy regresji przewidującej mediujący efekt negatywnego efektu w relacji stresory w pracy – zachowania nieproduktywne

Mediator: Negatywny afekt w pracy	Zachowania nieproduktywne								
	Konflikt interpersonalny			Ograniczenia organizacyjne					
	B	SE	β	B	SE	β			
Ścieżki mediacji:									
X → Y (c)	0,12	0,03	0,29***	0,11	0,02	0,26***	0,03	0,02	0,08
X → M (a)	0,42	0,05	0,36***	0,55	0,05	0,46***	0,23	0,05	0,22***
M(X) → Y(b)	0,07	0,02	0,21***	0,07	0,02	0,21***	0,1	0,02	0,28***
X(M) → Y (c')	0,09	0,02	0,21***	0,07	0,02	0,16**	0,01	0,02	0,02
Test Sobela	Z = 3,24; p < 0,001			Z = 3,32; p < 0,001			Z = 3,39; p < 0,001		

*p < 0,05; ** p < 0,01; *** p < 0,001.

Tabela 4
Wyniki hierarchicznej analizy regresji przewidującej moderujący efekt poczucia kontroli w pracy w relacji stresory w pracy – zachowania nieproduktywne 4.

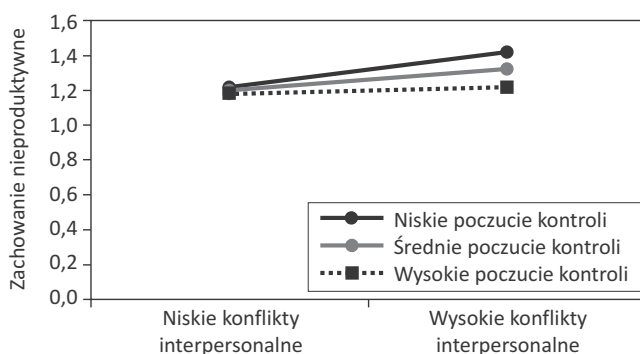
Predyktory	Źródła stresorów w pracy								
	Konflikt interpersonalny			Ograniczenia organizacyjne					
	B	SE	β	B	SE	β			
Stała	1,26	0,03		1,27	0,02		1,27	0,02	
Krok 1			0,12***			0,10***			0,08***
Stresory w pracy	0,06	0,02	0,18***	0,06	0,02	0,17**	0,07	0,02	0,02
Poczucie kontroli w pracy	-0,06	0,02	-0,18***	-0,07	0,02	-0,19***	-0,09	0,02	0,25***
Krok 2			0,03***			0,003			0,01*
Stresory w pracy x Poczucie kontroli w pracy	-0,04	0,01	-0,17***	-0,01	0,01	-0,06	-0,03	0,01	-0,09*

* p < 0,05; ** p < 0,01; *** p < 0,001.

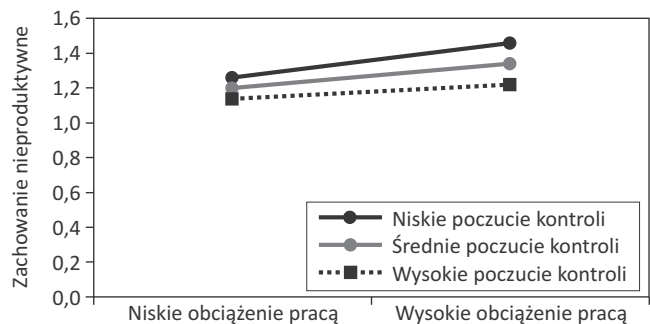
stresorów w pracy jest predyktorem wysokiego poziomu negatywnego afektu w pracy (ścieżka a), a ten z kolei jest predyktorem wysokiego poziomu zachowań nieproduktywnych (ścieżka b). Wyniki analizy mediacji w pełni potwierdzają H2. Pozytywny i negatywny afekt w pracy pośredniczy w relacji pomiędzy stresorami w pracy i zachowaniami nieproduktywnymi.

Moderująca rola poczucia kontroli w pracy. W hipotezie 3 oczekiwano, że poczucie kontroli w pracy będzie buforowało efekt stresorów w pracy na zachowania nieproduktywne. W celu weryfikacji tej hipotezy przeprowadzono trzy hierarchiczne analizy regresji z efektem interakcji. W celu uniknięcia błędu współliniowości przeprowadzono osobne analizy dla każdego z trzech stresorów w pracy. Po wycentrowaniu danych do każdego równania regresji wprowadzono w pierwszym kroku jeden ze stresorów w pracy oraz poczucie kontroli w pracy. W drugim kroku wprowadzono interakcję między analizowanym stresorem i poczuciem kontroli w pracy.

W trzech analizach regresji (por. tabela 4), okazało się, że niskie poczucie kontroli w pracy jest wyznacznikiem wysokiego poziomu zachowań nieproduktywnych. Spośród trzech stresorów w pracy, dwa z nich – konflikty interpersonalne i ograniczenia organizacyjne – były predyktorami zachowań nieproduktywnych. Ponadto dwa z trzech testowanych efektów interakcji okazały się być istotne dla zachowań nieproduktywnych. Są to interakcje między konfliktami interpersonalnymi i poczuciem kontroli w pracy oraz pomiędzy obciążeniami w pracy i poczuciem kontroli w pracy. Na rysunkach 1 i 2 widać, iż przy niskim poziomie stresorów w pracy zachowania nieproduktywne nie różnią się ze względu na postrzeganą kontrolę w pracy. W sytuacji wysokiego poziomu stresorów zachowania nieproduktywne są najsłabsze przy niskim poczuciu kontroli w pracy i najsilniejsze przy



Rysunek 1. Poczucie kontroli w pracy moderuje efekt konfliktu interpersonalnego na zachowania nieproduktywne.



Rysunek 2. Poczucie kontroli w pracy moderuje efekt obciążeń w pracy na zachowania nieproduktywne.

wysokim poczuciu kontroli w pracy. Na podstawie przedstawionych danych można przyjąć, że moderujący efekt poczucia kontroli w pracy wystąpił w przypadku związków konfliktów interpersonalnych i obciążeń w pracy (ale nie ograniczeń organizacyjnych) z zachowaniami nieproduktywnymi. H3 potwierdziła się częściowo.

DYSKUSJA

Badania stanowiły próbę weryfikacji modelu stresory – emocje (np. Spector, 2005) w warunkach polskich. Chodziło w nich o ustalenie związku stresorów w pracy z zachowaniami nieproduktywnymi oraz określenie roli emocji i poczucia kontroli w pracy jako czynników regulujących ten związek. Wyniki w dużej mierze potwierdziły postawione hipotezy. Dwa stresory w pracy, tj. konflikty interpersonalne i ograniczenia organizacyjne, wiązały się dodatnio z zachowaniami nieproduktywnymi, w sposób zarówno bezpośredni (H1), jak i pośredni za pomocą pozytywnych i negatywnych emocji w pracy. Z kolei obciążenia w pracy oddziaływały na zachowania nieproduktywne jedynie pośrednio, poprzez pozytywne i negatywne emocje w pracy (H2). Jeśli chodzi o emocje negatywne, to znak ich zależności z trzema uwzględnionymi w badaniach stresorami był taki sam, tj. dodatni. Innymi słowy wysoki poziom tych stresorów prowadził do nasilenia doświadczanych w pracy emocji negatywnych. W przypadku pozytywnych emocji znak ich związku ze stresorami różnił się w zależności od analizowanego stresora. Konflikty interpersonalne i ograniczenia organizacyjne wiązały się ujemnie z emocjami pozytywnymi, z kolei obciążenia w pracy dodatnio wiązały się z nimi (potęgowały je). Należy jednak podkreślić, że wykazany w badaniach związek negatywnych emocji zarówno ze stresorami w pracy, jak i z zachowaniami nieproduktywnymi jest dużo silniejszy niż w przypadku emocji pozytywnych. Dane te potwierdzają wcześniejsze badania (Balducci i in., 2011). Tak więc, jak zakłada model stresory–emocje,

negatywne emocje odgrywają istotniejszą rolę w rozwoju zachowań nieproduktywnych niż emocje pozytywne. Być może jest to powód, dla którego badacze mniej zajmują się emocjami pozytywnymi w kontekście tych zachowań. Warto również zwrócić uwagę, że bezpośredni efekt stresorów w pracy na zachowania nieproduktywne jest względnie silny, niezależnie od wzbudzanych emocji. Istnieją więc inne mediatory tej zależności. Być może jednym z nich jest poczucie kontroli w pracy, zwłaszcza że – jak pokazuje przeprowadzona analiza regresji – jest ono stosunkowo silnym negatywnym predyktorem zachowań nieproduktywnych. W przyszłości warto byłoby przeprowadzić badania oparte na modelu z poczuciem kontroli jako mediatorem.

Dociekając źródeł zaobserwowanych różnic w oddziaływaniu emocji pozytywnych i negatywnych jako mediatorów, warto odwołać się do wprowadzonego przez badaczy podziału na stresory – wyzwania (*challenge stressors*) i stresory – utrudnienia (*hindrance stressors*), (Cavanaugh, Boswell, Roehling, Boudreau, 2000). Te pierwsze (np. różnorodność zadań na stanowisku) odnoszą się do tych wymagań pracy, które są spostrzegane przez pracownika jako stwarzające możliwości do rozwoju osobistego – zdobycia nowych umiejętności, doświadczeń, poszerzenia horyzontów. Druga grupa stresorów (np. konflikt ról) wiąże się z wymaganiami pracy, które wchodzi w konflikt z innymi obowiązkami podczas niej, przez co pochłaniają znaczną część energii pracownika i utrudniają jego rozwój osobisty. Badacze sugerują, że o ile na stresory – utrudnienia ludzie niemal zawsze reagują emocjami negatywnymi, o tyle odpowiedzią na stresory – wyzwania mogą być zarówno emocje negatywne, jak i pozytywne (Cavanaugh i in., 2000). Potwierdziły to badania Rodell i Judge (2009), w których konflikt i niejasność ról przez afekt negatywny (lęk i gniew) nasilały zachowania nieproduktywne, jednakże wielość i różnorodność zadań na stanowisku, a także stopień odpowiedzialności poprzez afekt pozytywny (np.: zaciekawienie) prowadziły do wzrostu zachowań obywatelskich (*citizenship behavior*). Można przyjąć, że konflikty interpersonalne i ograniczenia organizacyjne są przykładami stresorów – utrudnień, stąd ich ujemny związek z emocjami pozytywnymi. Z kolei obciążenia w pracy, w sytuacji gdy wiążą się ze zdobywaniem nowych umiejętności, doświadczeń i poszerzaniem własnych horyzontów, mogą być spostrzegane jako stresory – wyzwania, dlatego dodatkowo korelują z emocjami pozytywnymi. Obciążenia pracą oddziałują pozytywnie na pracownika, jednak prawdopodobnie do pewnego momentu. W badaniach nad polskimi menedżerami zależność między obciążeniami w pracy a zaangażowaniem była krzywoliniowa

– najsilniej angażowali się w pracę kierownicy o średnim poziomie obciążenia (Baka, Derbis, 2010).

W pewnym stopniu potwierdziła się też moderująca rola poczucia kontroli w pracy (H3). Okazuje się, że poczucie kontroli w pracy wchodzi w interakcję z konfliktami interpersonalnymi i obciążeniami w pracy (ale nie z ograniczeniami organizacyjnymi), osłabiając ich wpływ na zachowania nieproduktywne. Należy jednak zauważyć, że obciążenia pracą nie wiążą się bezpośrednio z zachowaniami nieproduktywnymi, także w przypadku tego stresora trudno mówić o buforowaniu. Uzyskane wyniki w dużej mierze potwierdzają wcześniejsze badania zespołu pod kierunkiem Spectora (np.: Spector i in., 2005). Możliwe więc, że – jak twierdzą autorzy modelu stresory–emocje, a także wielu koncepcji stresu zawodowego – posiadanie kontroli w pracy przejawiające się swobodą działania, możliwościami samodzielnego podejmowania decyzji i wprowadzania nowych rozwiązań, a także braniem odpowiedzialności za wyniki sprawia, że pracownicy skuteczniej radzą sobie z sytuacjami stresowymi oraz słabiej doświadczają negatywnych emocji.

Uzyskane w toku badań wyniki niosą ze sobą zarówno implikacje poznawcze, jak i praktyczne. Implikacje poznawcze odnoszą się do weryfikacji głównych założeń teoretycznych modelu stresory–emocje w warunkach polskich oraz wykazaniu, że poza częstym doświadczaniem emocji negatywnych, istotną rolę pośredniczącą w rozwoju zachowań nieproduktywnych odgrywa także rzadkie przeżywanie emocji pozytywnych. Wzrost praktyczny badań dotyczy oddziaływań menedżerskich polegających na zmniejszaniu częstości zachowań nieproduktywnych poprzez zwiększanie poczucia własnej kontroli pracowników. Na koniec warto zwrócić uwagę także na kilka ograniczeń, jakimi charakteryzują się niniejsze badania. Jednym z nich jest nierównomierny rozkład próby badawczej ze względu na płeć. Policjanci to zawód zdominowany przez mężczyzn, dlatego generalizowanie wyników badań na populację kobiet wymaga dużej ostrożności. Poza tym część zastosowanych narzędzi pomiarowych – choć wykazuje dobre parametry psychometryczne – jest wciąż w fazie walidacji. Przykładowo w badaniach uzyskano niewielką wariancję w zakresie zachowań nieproduktywnych, co utrudnia uzyskanie istotnych zależności i może mieć znaczenie dla weryfikacji postawionych hipotez. Być może powodem małej zmienności wyników dla zachowań nieproduktywnych jest fakt, że grupę badaną stanowili policjanci. Można mieć obawy, czy praca w tym zawodzie daje dużo okazji do takich zachowań. Niejako potwierdza to niska średnia dla zachowań nieproduktywnych w porównaniu ze średnimi pozostałych badanych zmiennych. Możliwe jednak, że za niskie wyniki

średniej i wariancji odpowiedzialny jest efekt aprobaty społecznej. Znaczna część społeczeństwa oczekuje od policjantów zachowań uczciwych i zgodnych z prawem, a niski deklarowany poziom zachowań nieproduktywnych jest zgodny z tymi oczekiwaniami. Inne ograniczenie wynika z faktu, że analizy mediacji i moderacji dokonywane były na podstawie wyników badań przekrojowych, a nie podłużnych lub zebranych w modelu eksperymentalnym. Zachowania nieproduktywne cechują się dużą dynamiką i rozwijają się na skutek długofalowych oddziaływań stresorów i zasobów w pracy oraz związanych z nimi emocji. Uchwycenie tej dynamiki jest możliwe przede wszystkim w badaniach podłużnych, z przynajmniej kilkumiesięczną przerwą w pomiarze. Takich badań, prowadzonych w kontekście modelu stresory–emocje, nie napotkaliśmy w literaturze przedmiotu, dlatego byłyby one szczególnie wskazane w toku dalszych poszukiwań mechanizmów rozwoju zachowań nieproduktywnych w pracy.

LITERATURA CYTOWANA

- Baka, Ł., Cieślak, R. (2010). Zależności między stresorami w pracy a wypaleniem zawodowym i zaangażowaniem w pracę w grupie nauczycieli. Pośrednicząca rola przekonań o własnej skuteczności i wsparcia społecznego. *Studia Psychologiczne*, 48, 5–18.
- Baka, Ł., Derbis, R. (2010). Stres zaangażowania liderów. W: T. Wawak (red.), *Komunikacja i jakość w zarządzaniu* (s. 131–142). Kraków, Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., Taris, T. W., Schaufeli, W. B., Schreurs, P. J. G. (2003). A multigroup analysis of the job demands-resources model in four home care organizations. *International Journal of Stress Management*, 10, 16–38.
- Balducci, C., Schaufeli, W. B., Fraccaroli, F. (2011). The job demands-resources model and counterproductive work behaviour: The role of job-related affect. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20, 467–496.
- Baron, R. M., Kenny, D. A. (1986). The moderator – Mediator variable distinction in social psychological research. Conceptual, strategic and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 1173–1182.
- 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.
- Cavanaugh, M. A., Boswell, W. R., Roehling, M. V., Boudreau, J. W. (2000). An empirical examination of self-reported work stress among U.S. managers. *Journal of Applied Psychology*, 85, 65–74.
- Chen, P. Y., Spector, P. E. (1991). Negative affectivity as the underlying cause of correlations between stressors and strains. *Journal of Applied Psychology*, 76, 398–407.
- 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. (2000). *Doświadczenie codzienności. Poczucie jakości życia, swoboda działania, odpowiedzialność, wartości osób bezrobotnych*. Częstochowa: Wydawnictwo WSP.
- Douglas, S. C., Martinko, M. J. (2001). Exploring the role of individual differences in the prediction of workplace aggression. *Journal of Applied Psychology*, 86, 547–559.
- Dudek, B., Merecz, D., Makowska, Z. (2001). Poczucie kontroli w miejscu pracy a poziom stresu zawodowego i związane z nim skutki. *Medycyna Pracy*, 52, 451–457.
- Fox, S., Spector, P. E. (1999). A model of work frustration-aggression. *Journal of Organizational Behavior*, 20, 915–931.
- Fox, S., Spector, P. E., Miles, D. (2001). Counterproductive work behavior (CWB) in response to job stressors and organizational justice: Some mediator and moderator tests for autonomy and emotions. *Journal of Vocational Behavior*, 59, 291–309.
- Giacalone, R. A., Greenberg, J. (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.
- Hobfoll, S. E. (2006). *Stres, kultura i społeczność. Psychologia i filozofia stresu* (tłum. M. Kacmajor). Gdańsk: Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne.
- Karasek, R. A., Theorell, T. (1990). *Healthy work. Stress, productivity and the re construction of working life*. New York: Basic Books.
- 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.
- Marcus, B., Schuler, H. (2004). Antecedents of counterproductive behavior at work: A general perspective. *Journal of Applied Psychology*, 89, 647–660.
- 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.
- Penney, L. M., Spector, P. E. (2002). Narcissism and counterproductive work behavior (CWB). Do bigger egos mean bigger problems? *International Journal of Selection Assessment*, 10, 126–134.

- 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.
- Robinson, S. L., Bennett, R. J. (1995). A typology of deviant workplace behaviors: A multidimensional scaling study. *Academy of Management Journal*, 38, 555–572.
- Rodell, J. B., Judge, T. A. (2009). Can ‘good’ stressors spark ‘bad’ behavior? The mediating role of emotions in links of challenge and hindrance stressors with citizenship and counterproductive behaviors. *Journal of Applied Psychology*, 94, 1438–1451.
- Salami, A. O. (2010). Job stressors and counterproductive work behavior: Negative affectivity as a moderator. *The Social Science*, 5, 486–492.
- Schultz, D. P., Schultz, S. E. (2002). *Psychologia a wyzwania dzisiejszej pracy* (tłum. G. Kranas). Warszawa: Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Siegrist, J., Starke, D., Chandola, T., Godin, I., Marmot, M., Niedhammer, I., Peter, R. (2004). The measurement of effort-reward imbalance at work: European comparisons. *Social Science & Medicine*, 58, 1483–1499.
- 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.
- Skarlicki, D. P., Folger, R., Tesluk, P. (1999). Personality as a moderator in the relationship between fairness and retaliation. *Academy of Management Journal*, 42, 100–108.
- Spector, P. E., Fox, S. (2003). Reducing subjectivity in the assessment of the job environmental development of the Factual Autonomy Scale. *Journal of Organizational Behavior*, 24, 417–432.
- 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., Goh, A. (2001). The role of emotions in the occupational stress process. W: P. L. Perrewé, D. C. Ganster (red.), *Research in occupational stress and well-being*. Greenwich, CT: JAI.
- 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.
- Spence, J. R., Ferris, D. L., Brown, D. J., Heller, D. (2011). Understanding daily citizenship behaviors: A social comparison perspective. *Journal of Organizational Behavior*, 32, 547–571.
- Szmajke, A. (1989). Dążenie do uzyskania poczucia kontroli nad zdarzeniami jako modyfikator sądów atrybucyjnych i spostrzegania osób. *Przeгляд Psychologiczny*, 1, 155–183.
- Zalewska, A. M. (2002). Skala afektu w pracy – wstępne wyniki prac nad adaptacją techniki. *Studia Psychologiczne*, 40, 172–192.
- Zapf, D., Knorz, C., Kulla, M. (1996). On the relationship between mobbing factors, and job content, social work environment, and health outcomes. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5, 215–237.

Emotions, job control and effects of job stressors on counterproductive work behaviors

Łukasz Baka, Romuald Derbis

Jan Długosz University in Częstochowa, Department of Psychology

ABSTRACT

The study investigated the effect of job stressors on counterproductive work behaviors moderated by job control and mediated by positive and negative emotions. Participants were 503 police officers. In line with the stressors – emotions model, high job stressors (interpersonal conflicts at work, organizational constraints and quantitative workload) and high frequency of negative emotions correlated with high counterproductive work behaviors. High levels of job control and positive emotions correlated with low counterproductive work behaviors. Job control buffered the effect of two job stressors on counterproductive work behaviors. Positive and negative emotions mediated the relationship between some stressors and counterproductive work behaviors. Results partially support the notion of the stressors – emotions model and provide further insight into processes leading to counterproductive work behaviors.

Keywords: counterproductive work behavior, job stressors, emotions, job control

Złożono do druku: 2.01.2012

Złożono poprawiony tekst: 8.09.2012

Zaakceptowano do druku: 16.12.2012