

STRESZCZENIE

Celem pracy było zbadanie, jak zmienne osobowościowe wiążą się z zachowaniami kontrproduktywnymi oraz efektywnością menedżerów w obrębie jednej organizacji. Na bazie analizy literatury i obecnego stanu wiedzy jako zmienne osobowościowe wybrano Inteligencję Emocjonalną, Samoocenę, Poczucie Własnej Skuteczności, Poczucie Umiejscowienia Kontroli oraz Pozytywną i Negatywną Afektywność. Kolejne miary stanowiły: zachowania kontrproduktywne i stopień (%) realizacji celów biznesowych zespołu menedżera.

W części teoretycznej przedstawiono dwie perspektywy wyjaśniające zachowania w organizacji. Perspektywa indywidualna jest ukazana poprzez przedstawienie teorii i stanu badań łączących zmienne osobowościowe z badanymi zjawiskami – zachowaniami kontrproduktywnymi oraz efektywnością. Wśród przedstawionych teorii znajdują się m.in. teorie Saloveya i Mayera, Rosenberga, Baumeistera, Watsona i Clarka, Rottera. Teorie ukazujące perspektywę organizacyjną wskazują, w jaki sposób może ona kształtować zachowania swoich uczestników m.in. poprzez przyjęte wartości, procedury oraz strukturę organizacyjną. Uwzględniono teorie Ervinga Goffmana, Roberta Mertona i Maxa Webera.

Część empiryczna zawiera opis grupy, metodologię przeprowadzenia badania, a także wyniki przeprowadzonych analiz. Badanie przeprowadzono metodą kwestionariuszową na grupie 131 menedżerów. Wśród zastosowanych działań analitycznych użyto między innymi analizę korelacji czy też indukcję drzew decyzyjnych. Dzięki zastosowanym procedurom ustalono istotne powiązanie pomiędzy większością wyselekcjonowanych zmiennych osobowościowych z zachowaniami kontrproduktywnymi oraz efektywnością pracy, a także wykazano, w jaki sposób zachowania kontrproduktywne łączą się z efektywnością menedżerską.

W wynikach oraz dyskusji przedstawiono szczegóły analiz, a otrzymane wnioski zestawiono z obecnym stanem wiedzy. Otrzymane wyniki wskazują na to, że częstotliwość uruchamiania zachowań kontrproduktywnych silnie łączy się z jakością doświadczanych uczuć (pozytywnych i negatywnych) oraz umiejętnością ich rozpoznawania oraz kontroli (inteligencja emocjonalna). Efektywność zaś łączy się silnie z poziomem samooceny oraz poczuciem umiejscowienia kontroli osoby badanej.

Praca zawiera podsumowanie implikacji poznawczych i praktycznych wynikających z otrzymanych wyników, praktyczne sugestie dla przełożonych dotyczące udzielania informacji zwrotnej oraz metod rozwoju pożądanых cech (inteligencji emocjonalnej), a także określenie perspektyw dalszych badań.

ABSTRACT

The goal of following research was to explore the relationship between personality traits, counterproductive work behaviors and work performance among managers in single organization. After extensive literature analysis and current status of domain knowledge the following constructs were selected as personality traits: Emotional Intelligence, Self-esteem, Self-Efficacy, Locus of Control, Positive and Negative Affectivity. Other measures include counterproductive work behaviors and % of achieved KPIs during last review.

Theoretical part provides two perspectives explaining employees' behaviors in workplace. Individual perspective presents theories and research findings connecting personality traits with counterproductive work behaviors and work performance. Theories of Salovey and Mayer, Rosenberg, Baumeister, Watson and Clark, Rotter are among those presented. Organizational point of view provides knowledge how such factors as company values, organizational structure and procedures may affect employees' activities. To illustrate such phenomena classical theories of Erving Goffman, Robert Merton and Max Weber were presented.

Empirical part includes research subjects description, methodology and analysis results. The research was conducted on 131 managers utilizing questionnaires. Analytical procedures include correlation analysis and modelling with decision tree algorithm. Significant relations were found between most of selected personality traits counterproductivity and work performance, including how counterproductive work behaviors relate to work performance.

Results and discussion include detailed analyses, findings were compared to current domain knowledge. Results indicate that frequency of counterproductive activities is strongly connected with quality of experienced emotions (both positive and negative) and capability to recognize and control those states (emotional intelligence). On the other hand, work performance was related to self-esteem and locus of control.

Conclusion provides findings summary as well as practical and cognitive implications. Practical guidelines underlining the importance of providing employees with constructive feedback and development methods suggestion are also included. All is concluded by future research suggestions.