

Spis treści

Wprowadzenie	9
1. Osobowość w środowisku pracy	15
1.1. Podejście cechowe	15
1.1.1. Jasna strona osobowości	15
1.1.2. Ciemna strona osobowości	19
1.2. Podejście interakcyjne	25
1.2.1. Charakterystyka i główne koncepcje	25
1.2.2. Teoria aktywacji cech osobowości	28
1.3. Podsumowanie	33
2. Ciemna triada osobowości	35
2.1. Ciemna triada jako konstrukt obejmujący makiawelizm, narcyzm i psychopatię	35
2.2. Podejście unifikacyjne i dyskryminacyjne w badaniach ciemnej triady	38
2.3. Ciemna triada a inne modele osobowości	43
2.4. Behawioralne korelaty ciemnej triady	47
2.5. Ciemna triada w środowisku pracy	50
2.6. Podsumowanie	62
3. Postawy wobec pracy	63
3.1. Satysfakcja z pracy	64
3.2. Przywiązanie do organizacji	70
3.3. Uwarunkowania satysfakcji z pracy i przywiązania do organizacji	77

3.3.1.	Czynniki sytuacyjne a satysfakcja z pracy i przywiązanie do organizacji	77
3.3.2.	Cechy osobowości a satysfakcja z pracy i przywiązanie do organizacji	79
3.3.2.1.	Ciemna triada osobowości a satysfakcja z pracy i przywiązanie do organizacji	82
3.4.	Podsumowanie	86
4.	Zachowania organizacyjne	87
4.1.	Zachowania obywatelskie w organizacji	88
4.2.	Zachowania kontrproduktywne w organizacji	97
4.3.	Uwarunkowania zachowań obywatelskich i kontrproduktywnych w organizacji	109
4.3.1.	Postawy wobec pracy a zachowania obywatelskie i kontrproduktywne w organizacji	110
4.3.2.	Czynniki sytuacyjne a zachowania obywatelskie i kontrproduktywne w organizacji	112
4.3.3.	Cechy osobowości a zachowania obywatelskie i kontrproduktywne w organizacji	114
4.3.3.1.	Ciemna triada osobowości a zachowania obywatelskie i kontrproduktywne w organizacji	119
4.4.	Podsumowanie	123
5.	Problem i metodologia badań własnych	125
5.1.	Problem i cel badań	125
5.2.	Pytania i hipotezy badawcze	129
5.3.	Zmienne badawcze i ich operacjonalizacja	148
5.4.	Narzędzia badawcze	152
5.5.	Osoby badane i procedura badawcza	160
6.	Wyniki badań własnych	163
6.1.	Analizy wstępne	163
6.2.	Ciemna triada osobowości a postawy wobec pracy i zachowania organizacyjne	165
6.4.	Postawy wobec pracy a zachowania organizacyjne	170
6.5.	Zmienne sytuacyjne jako moderatory relacji między cechami ciemnej triady osobowości a postawami wobec pracy i zachowaniami organizacyjnymi	173
6.5.1.	Moderatory specyficzne dla postaw	173
6.5.1.1.	Posiadana władza w organizacji jako moderator	173
6.5.1.2.	Status materialny w organizacji jako moderator	178
6.5.2.	Moderatory specyficzne dla zachowań	180
6.5.2.1.	Ograniczenia organizacyjne jako moderator	180
6.5.2.2.	Postrzegana polityka organizacyjna jako moderator	181

6.5.2.3.	Konflikt interpersonalny w miejscu pracy jako moderator . . .	182
6.5.2.4.	Wymiana między przełożonym a podwładnym jako moderator . . .	185
6.5.3.	Moderatory uniwersalne dla postaw i zachowań	186
6.5.3.1.	Naruszenie kontraktu psychologicznego jako moderator	186
6.5.3.2.	Autonomia w miejscu pracy jako moderator	190
6.6.	Postawy wobec pracy jako mediatory relacji między cechami ciemnej triady osobowości a zachowaniami organizacyjnymi . . .	191
6.7.	Cechy ciemnej triady i czynniki sytuacyjne jako predyktory postaw wobec pracy i zachowań organizacyjnych	195
7.	Interpretacja	201
7.1.	Interpretacja wyników badań własnych i wnioski	201
7.2.	Ograniczenia przeprowadzonych badań i kierunki dalszych badań	211
7.3.	Znaczenie przeprowadzonych badań i implikacje praktyczne . . .	218
Aneks		221
Bibliografia		227
Summary		263
Zusammenfassung		265