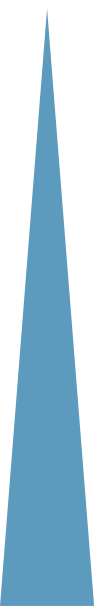


# I COMPORTAMENTI LAVORATIVI CONTROPRODUTTIVI E DI RITIRO



# La natura dei CWB

## Definizioni

Il «comportamento lavorativo controproducente» è costituito da un insieme di comportamenti differenti che condividono l'idea di essere dannosi. Ciò include:

Comportamenti interpersonali malevoli (insultare o inveire contro qualcuno)

Comportamenti diretti verso oggetti inanimati (furto, sabotaggio)

Svolgimento negativo del proprio lavoro

Allontanamento dall'organizzazione (assenze, ritardi)

# Le dimensioni del CWB

Spector e colleghi (2006) hanno diviso i CWB in cinque dimensioni: violenza; devianza produttiva; sabotaggio; furto e ritiro; suggerendo che esse, avendo pattern di relazioni differenti con le altre variabili dovevano essere analizzate singolarmente

Seckett e De Vore (2001) hanno dettagliatamente distinto i CWB in 11 dimensioni: furto; distribuzione dei beni; uso improprio delle informazioni; uso improprio delle risorse; comportamenti non sicuri; ritiro; lavoro di cattiva qualità; uso di alcool; uso di droghe; azioni verbali inappropriate; azioni fisiche inadeguate

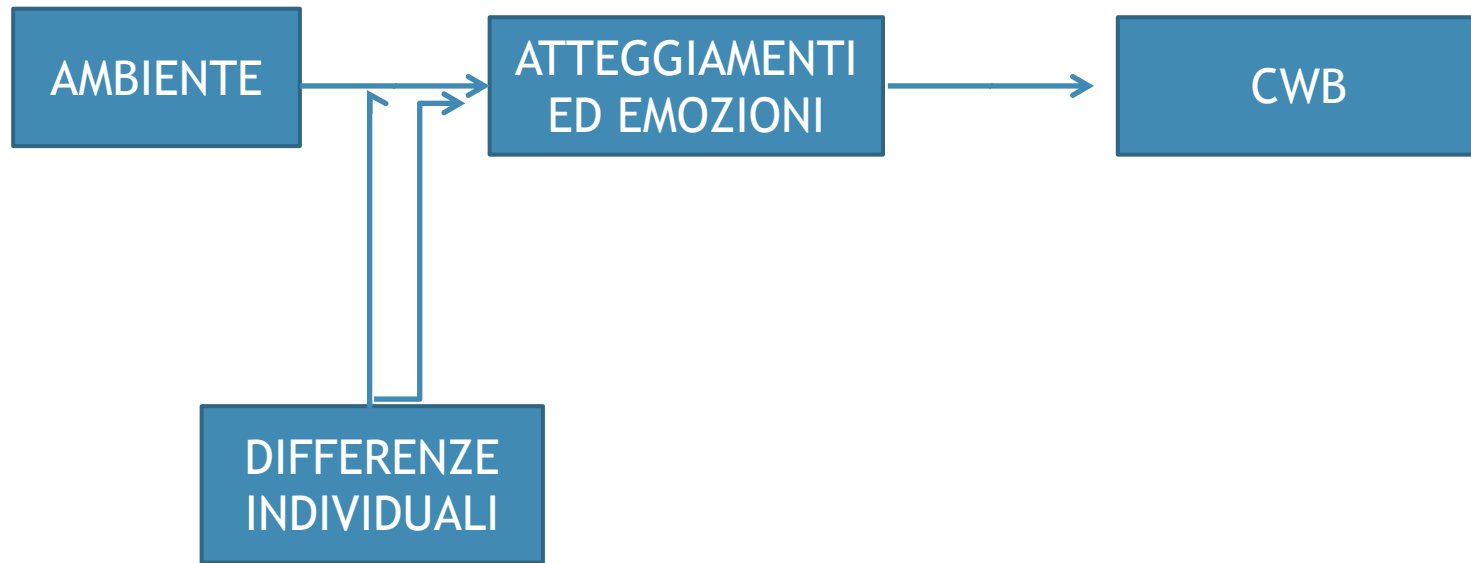
# Le misurazioni dei CWB

Misure self-report

Scala di misurazione dei CWB (devianza) diretti verso l'organizzazione (CWBO) e le persone (CWBP) (Bennet e Robinson, 2000)

Registri organizzativi sulle assenze e sul turnover per i comportamenti di ritiro studiati separatamente

# I potenziali antecedenti dei CWB



# Le differenze individuali

Le differenze individuali rappresentano i predittori dei CWB

Le cinque categorie del modello dei cinque fattori (Five-Factor Model, FFM) e i tratti di personalità sono legati ai CWB

Relazione tra caratteristiche demografiche e CWB

## TEST DI INTEGRITÀ

Servono a misurare i tratti di personalità correlati ai diversi CWB o per la misurazione degli atteggiamenti verso le forme dei CWB come furto e l'ammissione di varie forme di CWB (Test di integrità basati sull'integrità manifesta)

Correlazioni medie osservate significative con il costrutto globale dei CWB e i criteri per le assenze per i test basati sulla personalità

# I tratti di personalità individuali

Correlazione tra i CWB e il tratto dell'ansia e della rabbia. Quest'ultimo si associa anche al CWBP

Il locus of control esterno si associa al CWB globale, così come al CWBO e al CWBP

La tendenza ad attribuire ragioni ostili agli altri e la personalità aggressiva sono legate al CWB

Anche le abilità cognitive sono associate ai CWB

# Variabili demografiche e di contesto

Gli individui più anziani, le donne e gli individui con maggiore anzianità ed esperienza lavorativa mettevano in atto in misura minore i CWB

Maggiore è il fit tra il lavoro attualmente svolto e i suoi obiettivi di carriera a lungo termine, minore è il ricorso ai CWB

Il coinvolgimento precedente di comportamenti criminali, aggressivi o devianti è correlato positivamente ai CWB



# Atteggiamenti ed emozioni

Gli atteggiamenti (incluso l'allontanamento) sono stati studiati in relazione ai CWB

Le emozioni (in particolare rabbia e frustrazione) hanno avuto un ruolo principale nella messa in atto di CWB

Le emozioni positive sono state associate alle misure globali di CWB

Le emozioni negative hanno avuto un ruolo di mediazione tra fattori ambientali/individuali e comportamento stesso

## CONCLUSIONE...

La ricerca ha mostrato una relazione significativa tra CWB, atteggiamenti, emozioni negative. Gli individui con atteggiamenti positivi ed emozioni negative al lavoro tendono a mettere raramente in atto comportamenti lavorativi controproduitivi

# Implicazioni per la selezione dei lavoratori

*I datori di lavoro dovrebbero considerare i test di integrità e i tratti di amicalità, coscienziosità, stabilità emotiva e abilità cognitive nei processi di selezione. Ciò perché predicono il dominio della prestazione lavorativa globale e i CWB.*

## **AMBIENTE**

Situazioni o ambienti ostacolanti il raggiungimento degli obiettivi sono considerati importanti predittori di CWB

Sono da annoverare anche esperienze stressanti, attacchi all'individuo o violazioni di norme

# Gli stressor

Gli stressor maggiormente implicati nella messa in atto di CWB sono:

conflitto interpersonale

Vincoli organizzativi (aspetti intrinseci dell'ambiente lavorativo che interferiscono con lo svolgimento della mansione)

Ambiguità e conflitto di ruolo

Insicurezza lavorativa

# Giustizia organizzativa

Giustizia organizzativa, procedurale e distributiva sono importanti predittori dei CWB. Le ultime due correlano anche con i comportamenti da ritiro

Elevata ingiustizia percepita e alta invidia innescavano maggiormente i CWB

LEADERSHIP..

I leader carismatici hanno collaboratori che riportano basse frequenze di CWB, differentemente da quelli transazionali.

INFLUENZA DEL GRUPPO..

I CWB all'interno dei gruppi di lavoro sono maggiormente frequenti

# La persona e l'ambiente

Colbert e colleghi (2004) hanno rivelato che il disimpegno dall'attività lavorativa aumentava negli individui con alti livelli di coscienziosità e stabilità emotiva quando la loro percezione sull'ambiente di sviluppo erano basse

La soddisfazione lavorativa mediava la relazione tra amicalità e CWB (Mount, Ilies e Johnson, 2006)

Il locus of control ha mostrato un effetto moderatore sulla relazione tra frustrazione esperita e CWB (Storms, Spector, 1987)

Ruolo di moderazione di alcune variabili individuali (affettività, negativa, tratto) rispetto alle caratteristiche ambientali

# Implicazioni per la selezione dei lavoratori

Conflitto interpersonale, vincoli organizzativi, percezione di ingiustizia, differenze individuali (personalità) aumentano la probabilità che i lavoratori mettano in atto comportamenti negativi

La selezione risulta importante per i lavori che implicano l'agire in situazioni stressanti, come il reclutamento dei poliziotti

# Conseguenze

- Furto dei lavoratori
- Sabotaggio dei servizi che incide negativamente sulla produttività dell'organizzazione e sulla qualità del servizio
- Allontanamento psicologico, assenza dal lavoro che determinano cali della produttività del lavoratore assente
- Livelli inferiori di soddisfazione per la vita , per il lavoro e per il commitment; livelli superiori di stress; livelli inferiori di benessere fisico e psicologico
- Ansia, rabbia, depressione per quei lavoratori sospettati e condannati per crimini commessi

# Direzioni future e conclusioni

Maggiore comprensione dell'impatto di questi comportamenti controproduttivi sulle organizzazioni, colleghi, clienti e sui meccanismi con cui i CWB esercitano i loro effetti

Analisi su percezioni, atteggiamenti e comportamenti dei lavoratori che sono in continua evoluzione e risultano influenzati dagli eventi quotidiani al lavoro e dalla propria storia con il datore di lavoro

Ricerca sui fattori che portano i membri interni del gruppo a mettere in atto CWB verso un altro gruppo di lavoro piuttosto che verso i membri esterni del gruppo

Continuazione degli studi sugli antecedenti e conseguenze dei CWB tra i gruppi

Gli studi condotti fino ad ora mostrano come i CWB abbiano impatto negativo sulle organizzazioni e sui lavoratori.

Molte domande restano ancora senza risposta e i CWB continuano a verificarsi