

**Ciemna triada osobowości
w środowisku pracy
Perspektywa interakcyjna**

Elżbieta Sanecka

**Ciemna triada osobowości
w środowisku pracy
Perspektywa interakcyjna**

Recenzent
Barbara Mróz

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

Wprowadzenie

Przegląd literatury przedmiotu pokazuje, że chociaż badanie „ciemnej” strony osobowości ma długą tradycję, to w obszarze psychologii pracy i organizacji większego znaczenia nabrało dopiero w ostatnich dwóch dekadach. W tym okresie sformułowano liczne propozycje ujmowania potencjalnie dezadaptacyjnych właściwości dyspozycyjnych w kontekście organizacyjnym w postaci pojedynczych cech lub złożonych modeli teoretycznych, często wywodzących się z nozologicznej klasyfikacji zaburzeń osobowości (Harms, Spain, 2015). Status najpowszechniej stosowanej taksonomii „ciemnych”, dysfunkcyjnych, toksycznych cech osobowości zyskała jednak tylko jedna z nich – ciemna triada (CT), obejmująca trzy społecznie niepożądane konstrukty, badane na poziomie subklinicznym: makiawelizm, narcyzm oraz psychopatię. Cechy te łączą: antyspołeczny charakter, skłonność do autopromocji i agresji, chłód emocjonalny oraz dwulicowość (Paulhus, Williams, 2002). Wyróżniki klasyfikacji autorstwa Delroya Paulhusa i Kevina Williama stanowią wzajemne empiryczne ząbienie się składowych triady przy ich jednoczesnej odrębności, a także relatywnie umiarkowany stopień ogólności w porównaniu z innymi propozycjami konceptualnymi (Spain, Harms, LeBreton, 2014). Atrybuty te przyczyniły się do tego, że ze wspomnianego modelu „ciemnych” cech osobowości chętnie korzysta się w badaniach poświęconych dyspozycyjnemu uwarunkowaniu różnego rodzaju zmiennych organizacyjnych.

Pomimo stopniowo wzrastającej popularności ciemnej triady dotychczasowa perspektywa badawcza wydaje się znacznie zawężona. W obręb większości analiz prowadzonych w obszarze psychologii pracy i organizacji włączane są jedynie pojedyncze komponenty opisywanej taksonomii. Brakuje natomiast prac, w których uwzględniane byłyby jednocześnie wszystkie elementy triady, co pozwoliłoby

na uwypuklenie występujących między nimi różnic i podobieństw. Dodatkowo zgodnie z tezą mówiącą, że ciemne, toksyczne cechy osobowości są lepszymi predyktorami „ciemnych” zachowań organizacyjnych (Spain i in., 2014), przeważają badania dotyczące zależności między makiawelizmem, narcyzmem i psychopatią a negatywnie ocenianymi, nieetycznymi działaniami, podejmowanymi w kontekście zawodowym. Zaniedbywana jest natomiast problematyka powiązań ciemnej triady z pozytywnie ewaluowanymi czynami podejmowanymi przez pracowników i postawami wobec pracy, a w prowadzonych dotychczas badaniach empirycznych zazwyczaj nie są uwzględniane właściwości środowiska pracy. Tymczasem określone czynniki organizacyjne mogą wzmacniać bądź osłabiać toksyczność cech triady (Jonason, Wee, Li, Jackson, 2014). W rezultacie w nowszych opracowaniach teoretycznych pojawiają się rekomendacje co do włączenia w obręb projektowanych modeli badawczych właściwości sytuacyjnych w charakterze moderatorów (por. Cohen, 2016; Gaddis, Foster, 2015; Schyns, 2015). Przyjmuje się, że takie podejście umożliwi bardziej kompleksowe ujęcie sposobu funkcjonowania osób z wysokim nasileniem makiawelizmu, narcyzmu i psychopatii w miejscu pracy.

W odpowiedzi na przywołane ograniczenia wcześniejszych badań prezentowana praca stanowi zatem próbę zastosowania perspektywy interakcyjnej w rozważaniach dotyczących postaw wobec pracy i zachowań organizacyjnych, jakie podejmują osoby z ciemną triadą. Chociaż podobnie jak we wcześniejszych opracowaniach empirycznych komponenty triady zajmują tu centralną pozycję, to w myśl teorii aktywacji cech osobowości w środowisku pracy (Trait Activation Theory, TAT; Tett, Burnett, 2003) zaakcentowano również rolę czynników sytuacyjnych. Oprócz tego skoncentrowano się nie tylko na negatywnych, kontrproduktywnych czynach dokonywanych przez pracowników z wysokim poziomem cech triady, ale dodatkowo analizowano relacje makiawelizmu, narcyzmu i psychopatii z pozytywnie ewaluowanymi działaniami i postawami, jakie przejawiają pracownicy – zachowaniami obywatelskimi w organizacji, satysfakcją z pracy i przywiązaniem do organizacji.

Prezentowana monografia powstała na podstawie pracy doktorskiej zatytułowanej *Ciemna triada osobowości, postawy wobec pracy i zachowania organizacyjne*, napisanej pod kierunkiem prof. UŚ dr hab. Ireny Pilch i obronionej we wrześniu 2018 roku w Instytucie Psychologii Uniwersytetu Śląskiego w Katowicach. Monografia zawiera zaktualizowane oraz poszerzone o najnowsze doniesienia badawcze informacje dotyczące osobowości w środowisku pracy, ciemnej triady osobowości, postaw wobec pracy i zachowań organizacyjnych. Dodatkowo zarówno w częś-

ci teoretycznej, jak i empirycznej monografii uwzględniono zagadnienia dotyczące specyfiki funkcjonowania pracowników zatrudnionych na polskim rynku pracy.

Niniejsze opracowanie obejmuje siedem rozdziałów. W pierwszym odniesiono się do podstawowych zagadnień teoretycznych związanych z ujmowaniem osobowości w środowisku pracy. Przedstawiono dwa dominujące podejścia w analizach dotyczących osobowości w kontekście organizacyjnym. Pierwsze opiera się na wyodrębnieniu, zazwyczaj w ramach złożonych modeli teoretycznych, „jasnych” i „ciemnych” cech osobowości, reprezentujących dymensje oceniane zwykle jako potencjalnie adaptacyjne lub dezadaptacyjne. Drugie podejście ma natomiast charakter interakcyjny, a w jego obrębie znaczącą rolę w ostatnich dwóch dekadach odgrywa teoria aktywacji cech osobowości w środowisku pracy. Podsumowując, zwrócono uwagę na zasadność łączenia obu perspektyw w pracach badawczych.

Rozdział drugi koncentruje się wokół problematyki ciemnej triady (CT) jako najczęściej wykorzystywanej taksonomii, służącej do opisu ciemnej strony osobowości. Rozpoczęto go od przywołania ogólnej charakterystyki ciemnej triady, rozumianej jako konstelacja trzech odrębnych, choć jednocześnie ząbiebiających się, społecznie niepożądanych właściwości dyspozycyjnych: makiawelizmu, narcyzmu oraz psychopatii (Paulhus, Williams, 2002). Zaprezentowano także i porównano dwa alternatywne sposoby ujmowania opisywanego konstruktów, pojawiające się w opracowaniach z zakresu psychologii osobowości – unifikacyjne i dyskryminacyjne. To ostatnie jako umożliwiające zaakcentowanie unikalnych powiązań cech ciemnej triady z innymi zmiennymi zastosowane zostało w prezentowanej pracy. W dalszej części rozdziału dokonano próby usytuowania ciemnej triady względem uznanych strukturalnych modeli osobowości, w tym między innymi Wielkiej Piątki oraz modelu sześcioczynnikowego HEXACO. Następnie na podstawie danych pochodzących z dotychczasowych badań empirycznych w zbiorczy sposób zestawiono behawioralne korelaty makiawelizmu, narcyzmu oraz psychopatii. W rozdziale tym szczególny nacisk położony został na zagadnienia związane z funkcjonowaniem osób z cechami ciemnej triady w środowisku pracy.

W rozdziale trzecim podjęto tematykę postaw wobec pracy. Wyjaśniono w nim pojęcia satysfakcji z pracy i przywiązania do organizacji, uwzględniając najważniejsze problemy terminologiczne. Na podstawie literatury przedmiotu wyodrębniono i opisano dwie podstawowe kategorie uwarunkowań postaw wobec pracy: uwarunkowania osobowościowe i uwarunkowania sytuacyjne. Przytoczono również wyniki

badan dotyczących zależności między składowymi ciemnej triady a satysfakcją z pracy i przywiązaniem do organizacji.

Rozdział czwarty poświęcono zachowaniom organizacyjnym. Zaprezentowano w nim dwa podstawowe rodzaje dobrowolnych działań, jakie podejmują pracownicy: zachowania obywatelskie oraz zachowania kontrproduktywne w organizacji. Przywołano definicje obydwu konstruktów, które porównano z pokrewnymi pojęciami, wyodrębnianymi przez teoretyków i badaczy. Następnie opisano główne czynniki uznawane za leżące u podstaw zachowań obywatelskich i kontrproduktywnych w organizacji z podziałem na postawy wobec pracy oraz uwarunkowania sytuacyjne i osobowościowe. Rozdział kończy zestawienie wcześniejszych ustaleń badawczych odnoszących się do roli, jaką odgrywają cechy triady w predykcji wymienionych kategorii zachowań organizacyjnych.

Trzy ostatnie rozdziały tworzą część empiryczną niniejszej pracy. W rozdziale piątym zaprezentowano metodologiczne podstawy badań własnych poświęconych analizie zależności między cechami ciemnej triady, postawami wobec pracy i zachowaniami organizacyjnymi z perspektywy interakcyjnej. Dwa kolejne rozdziały zawierają omówienie uzyskanych wyników. W badaniu, przeprowadzonym na grupie 434 pracowników, analizowano bezpośrednie powiązania cech ciemnej triady osobowości z postawami wobec pracy i zachowaniami organizacyjnymi oraz bezpośrednie zależności postaw wobec pracy z zachowaniami organizacyjnymi. Zgodnie z założeniami teorii aktywacji cech osobowości w środowisku pracy (TAT) testowano moderacyjną rolę zmiennych sytuacyjnych w odniesieniu do relacji cech ciemnej triady z postawami wobec pracy i zachowaniami organizacyjnymi. Opierając się na wcześniejszych doniesieniach empirycznych, w badaniu uwzględniono sześć czynników (wskazówek) sytuacyjnych, odnoszących się do właściwości środowiska pracy: posiadaną formalną władzę w organizacji (rozumianą jako zajmowanie stanowiska kierowniczego lub niekierowniczego), status materialny w organizacji, ograniczenia organizacyjne, postrzeganą politykę organizacyjną, konflikt interpersonalny w miejscu pracy, wymianę między przełożonym a podwładnym, naruszenie kontraktu psychologicznego oraz autonomię w miejscu pracy. Ponadto sprawdzano, czy postawy wobec pracy mediują relacje między cechami ciemnej triady a zachowaniami organizacyjnymi. Otrzymane wyniki pozwoliły na częściowe potwierdzenie hipotez badawczych dotyczących bezpośrednich powiązań między zmiennymi oraz zależności mediacyjnych i moderacyjnych. Ze względu na relatywnie nieznaczną siłę odnotowanych efektów pośrednich zaproponowano modyfikację modelu badawczego,

uwzględniającą bezpośrednie zależności między czynnikami sytuacyjnymi a postawami wobec pracy i zachowaniami organizacyjnymi. Pracę zamyka dyskusja dotycząca otrzymanych wyników ze wskazaniem ograniczeń przeprowadzonych badań, kierunków przyszłych badań oraz implikacji praktycznych.

Aneks

Tabela 1

Struktura czynników tworzących skalę POP

Twierdzenie	Czynnik		
	1	2	3
1. Ludzie w tej organizacji próbują się wypromować, niszcząc innych.	0,43	0,01	0,18
2. Zawsze istniała wpływowa grupa w tym dziale, której nikt nigdy się nie przeciwstawił.	0,44	0,03	-0,01
3. Pracownicy są zachęcani, aby wypowiadać się szczerze, nawet gdy są krytyczni wobec utrwalonych poglądów.	-0,19	0,92	0,05
4. Nie ma tu miejsca dla potakiwaczy; dobre pomysły są pożądane, nawet jeśli oznacza to niezgadzanie się z przełożonymi.	-0,01	0,65	-0,05
5. Zgadzanie się z wpływowymi osobami jest najlepszą metodą postępowania w tej organizacji.	0,57	0,08	0,15
6. Najlepiej jest nie zaburzać dotychczasowego porządku w tej organizacji.	0,74	0,03	-0,07
7. Czasem łatwiej jest pozostać cicho niż walczyć z systemem.	0,91	0,07	-0,23
8. Mówienie innym tego, co chcą usłyszeć, jest czasem lepsze niż mówienie prawdy.	0,49	-0,21	0,28
9. Bezpieczniej jest myśleć to, co zostało ci powiedziane, niż wypracować własne zdanie.	0,51	-0,06	0,17
10. Odkąd pracuję w tym dziale, nigdy nie widziałem/widziałam, aby polityką płacową i awansowania rządziły układy.	0,08	0,40	0,04
11. Nie przypominam sobie, żeby ktoś otrzymał podwyżkę wynagrodzenia lub awans niezgodnie z oficjalnymi zasadami polityki firmy.	0,12	0,37	0,07

cd. tab. 1

12. Żadna z podwyżek, które otrzymałem/otrzymałam, nie była zgodna z polityką firmy dotyczącą tego, jak podwyżki powinny być przyznawane.	-0,05	-0,07	0,56
13. Oficjalna polityka płacowa i awansowania firmy nie ma nic wspólnego z tym, jak podwyżki i awanse są przyznawane.	0,01	0,15	0,72
14. Jeśli chodzi o podwyżki wynagrodzenia i decyzje o awansie, polityka firmy jest nieistotna.	0,16	0,17	0,61
15. Awanse tutaj nie są bardzo cenione, bo to, w jaki sposób są przyznawane, jest tak upolitycznione.	0,03	0,03	0,53

Tabela 2

Statystyki opisowe badanych zmiennych

Zmienna	Min – Max	M (SD)	Skośność SE = 0,12	Kurtoza SE = 0,23	Normalność	
					statystyka K-S*	p
Makiawelizm	32–121	73,73 (13,17)	0,16	0,52	0,03	0,20
Narcyzm	38–167	97,94 (23,26)	0,10	-0,26	0,03	0,20
Psychopatia	16–90	43,48 (13,36)	0,53	0,07	0,05	0,01
Zuchwałość	3–45	23,47 (7,81)	0,09	-0,12	0,04	0,07
Bezdusznosc	0–23	7,16 (5,09)	0,66	-0,27	0,13	0,00
Rozhamowanie	0–41	12,85 (7,86)	0,80	0,12	0,12	0,00
Satysfakcja z pracy	5–35	20,46 (7,10)	0,06	-0,71	0,06	0,00
Przywiązanie do organizacji	18–126	63,17 (23,09)	0,24	-0,13	0,03	0,20
Przywiązanie afektywne	6–42	21,08 (8,54)	0,20	-0,39	0,05	0,01
Przywiązanie kontynuacyjne	6–42	21,54 (8,17)	0,16	-0,31	0,05	0,00
Przywiązanie normatywne	6–42	20,55 (8,86)	0,35	-0,44	0,05	0,01
OCB	20–100	59,98 (15,69)	0,10	-0,16	0,05	0,02
CWB	32–132	43,94 (17,39)	2,49	6,12	0,25	0,00
Status materialny w organizacji	1–5	3,59 (0,84)	-0,66	0,36	0,31	0,00
Naruszenie kontraktu psychologicznego	5–25	12,86 (4,85)	0,20	-0,55	0,09	0,00
Autonomia w miejscu pracy	3–15	11,39 (2,68)	-0,70	0,28	0,11	0,00

cd. tab. 2

Ograniczenia organizacyjne	11-55	21,80 (9,01)	0,86	0,43	0,12	0,00
Postrzeżenie polityki organizacyjnej	18-68	42,16 (8,96)	-0,04	0,15	0,05	0,03
Konflikt interpersonalny w miejscu pracy	4-20	7,33 (2,62)	1,29	3,01	0,15	0,00
LMX	7-35	23,22 (6,15)	-0,08	-0,49	0,06	0,00

Objaśnienia: OCB – zachowania obywatelskie w organizacji, CWB – zachowania kontrproduktywne w organizacji, LMX – wymiana między przełożonym a podwładnym, SE – błąd standardowy, K-S* – statystyka Kolmogorowa-Smirnowa z poprawką istotności Lillieforsa.

Tabela 3

Korelacje (*r*ho Spearmana) między badanymi zmiennymi. Część 1.

Lp.	Zmienne	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1.	Wiek											
2.	Staż pracy ogółem	0,93***										
3.	Staż pracy w obecnej organizacji	0,65***	0,72***									
4.	Makiawelizm	-0,22***	-0,16**	-0,13*								
5.	Narcyzm	-0,19***	-0,17***	-0,12**	0,13**							
6.	Psychopatia	-0,20***	-0,18***	-0,15**	0,37***	0,52***						
7.	Zuchwałość	-0,05	-0,06	0,00	0,03	0,66***	0,61***					
8.	Bezduszność	-0,12*	-0,10*	-0,08	0,39***	0,03	0,63***	0,11*				
9.	Rozhamowanie	-0,22***	-0,18***	-0,21***	0,35***	0,19***	0,68***	-0,04	0,31***			
10.	Status materialny w organizacji	-0,04	-0,01	0,09	0,00	0,21***	0,13**	0,22***	0,02	0,00		
11.	Naruszenie kontraktu psychologicznego	0,14**	0,11**	0,13***	0,07	-0,03	0,03	-0,12*	0,06	0,14**	-0,20***	
12.	Autonomia	-0,05	-0,03	-0,07	-0,03	0,24***	0,08	0,27***	-0,11*	-0,09	0,34***	-0,26***

13.	Ograniczenia organizacyjne	-0,14**	-0,11*	-0,05	0,15**	0,16**	0,21***	0,05	0,11*	0,21***	-0,17**	0,43***
14.	POP	0,14**	0,13**	0,15**	0,18***	-0,11*	0,01	-0,17**	0,11*	0,11*	-0,17**	0,42***
15.	Konflikt interpersonalny w organizacji	0,15**	0,13**	0,10*	0,07	-0,01	0,04	-0,13**	0,02	0,22***	-0,15**	0,26***
16.	LMX	-0,13*	-0,09	-0,09	-0,03	0,16**	0,06	0,23***	-0,10*	-0,06	0,32***	-0,54***
17.	Satysfakcja z pracy	-0,03	-0,02	-0,03	-0,08	0,10*	0,03	0,18***	-0,12*	-0,06	0,36***	-0,54***
18.	Przywiązanie do organizacji	0,14**	0,13**	0,14**	-0,12*	0,02	-0,04	0,02	-0,11*	0,02	0,21***	-0,29***
19.	Przywiązanie afektywne	0,08	0,08	0,10*	-0,11*	0,09	0,01	0,09	-0,12*	0,02	0,26***	-0,36***
20.	Przywiązanie kontynuacyjne	0,29***	0,26***	0,24***	-0,09	-0,12*	-0,08	-0,11*	-0,06	0,02	0,06	-0,10*
21.	Przywiązanie normatywne	0,02	0,02	0,03	-0,10*	0,06	-0,02	0,07	-0,12*	0,01	0,25***	-0,34***
22.	OCB	0,13**	0,15**	0,14**	-0,06	0,26***	0,10*	0,25***	-0,17***	0,01	0,13**	0,04
23.	CWB	-0,04	-0,01	-0,08	0,23***	0,13**	0,30***	0,03	0,19***	0,38***	0,02	0,29***

Objaśnienia: POP – postrzegana polityka organizacyjna, LMX – wymiana między przełożonym a podwładnym, OCB – zachowania obywatelskie w organizacji, CWB – zachowania kontrproduktywne w organizacji, * $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$.

Tabela 3

Korelacje (*r*ho Spearmana) między badanymi zmiennymi. Część 2.

Lp.	Zmienne	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
12.	Autonomia											
14.	Ograniczenia organizacyjne	-0,17***										
14.	POP	-0,28***	0,37***									
15.	Konflikt interpersonalny w organizacji	-0,25***	0,26***	0,25***								
16.	LMX	0,47***	-0,27***	-0,49***	-0,34***							
17.	Satysfakcja z pracy	0,45***	-0,27***	-0,42***	-0,24***	0,59***						
18.	Przywiązanie do organizacji	0,24***	-0,18***	-0,19***	-0,14***	0,40***	0,59***					
19.	Przywiązanie afektywne	0,31***	-0,19***	-0,27***	-0,16**	0,48***	0,65***	0,93***				
20.	Przywiązanie kontynuacyjne	0,06	-0,11*	0,02	-0,03	0,15**	0,31***	0,81***	0,62***			
21.	Przywiązanie normatywne	0,31***	-0,18***	-0,25***	-0,19***	0,44**	0,62***	0,92***	0,88***	0,59***		
22.	OCB	0,22***	0,11*	0,00	-0,04	0,19***	0,24***	0,25***	0,31***	0,14**	0,24***	
23.	CWB	-0,11*	0,31***	0,25***	0,20***	-0,25**	-0,22***	-0,12*	-0,13**	0,04	-0,14**	0,09

Objaśnienia: POP – postrzegana polityka organizacyjna, LMX – wymiana między przelożonym a podwładnym, OCB – zachowania obywatelskie w organizacji, CWB – zachowania kontrproduktywne w organizacji, * $p < 0,05$, ** $p < 0,01$, *** $p < 0,001$.

Elżbieta Sanecka

The Dark Triad in the Workplace The interactive perspective

Summary

The book constitutes the first Polish monograph concerning the issues of coexistence with people with “dark” personality traits in the workplace. The present monograph considers three types of socially harmful personality traits which form the so-called dark triad: Machiavellianism, narcissism and psychopathy. The “dark” personality traits constitute the core of the inquiry and they are analyzed with regard to the attitudes towards work (i.e. job satisfaction and brand loyalty), civic and counter-productive activities in the workplace, as well as (according to the interactive approach) selected characteristics of the workplace.

The monograph consists of four chapters. Chapter one presents the two basic approaches to describing personality in the workplace: the trait approach and the interactive approach. In the beginning, the chapter underscores the importance of distinguishing between the “light” and “dark” personality traits in the workplace. Next, the chapter discusses the most important conceptions within the interactive approach to the study of personality in the organizational context, including the theory of personality trait activation in the workplace.

Chapter two introduces the taxonomy of the dark triad, which includes three discrete “dark” personality traits, analyzed at the sub-clinical level: Machiavellianism, narcissism and psychopathy. It presents two approaches to the study of the dark triad: the unification approach and the discrimination approach, and situates the dark triad against the other personality models, in addition to enumerating the most important behavioral correlations between Machiavellianism, narcissism and psychopathy. Moreover, it discusses the issue of the functioning of people who possess some of the traits of the dark triad in the workplace, underlining the significance of the potential benefits and costs connected with the presence of people who exhibit high levels of Machiavellianism, narcissism and psychopathy in the business.

Chapter three discusses two attitudes towards work, analyzed in the monograph in relation to the traits exhibited by the dark triad: job satisfaction and

brand loyalty. The chapter defines both concepts, presents the main categories of their personality and situational conditions, and examines the character of the links between the traits of the dark triad and the aforementioned attitudes towards work.

Chapter four focuses on the analysis of two distinctive categories of voluntary actions in the workplace, i.e. civic actions and counter-productive actions. It indicates the main problems with terminology connected with the description of the aforementioned organizational actions and differentiates between three categories of conditions for organizational actions: attitudes towards work, situational factors, personality factors. The chapter is based on earlier research which focuses on the analysis of the interdependence between the personality traits of the dark triad and civic as well as counter-productive actions in the workplace.

The three following chapters form the empirical part of the monograph. The first chapter discusses the methodological basis of own research; the second chapter analyzes the results of the study, and the third chapter presents their interpretation. The conducted study has confirmed the majority of the hypotheses considering the direct links between the personality traits of the dark triad, attitudes towards work and organizational actions. It has been shown that two conditions (power within the organization, understood as a formal position at the firm, and interpersonal conflict in the workplace) fulfilled the role of the moderators in the relation between the traits of the dark triad and attitudes towards work and organizational actions. Singular mediational effects of the attitudes towards work with regard to the links between the traits of the dark triad and organizational actions have also been observed. Taking into account the results of the study, modifications to the research model have been proposed, in order to include the direct correlations between situational factors and attitudes towards work and organizational actions. At the end of the monograph, on the basis of the literature on the subject, the author attempted interpretation of the obtained results, pointing to the limitations of the conducted studies and possible future avenues for empirical research.

Elżbieta Sanecka

Die dunkle Triade der Persönlichkeit im Arbeitsumfeld Interaktive Perspektive

Zusammenfassung

Das Buch ist die erste auf dem polnischen Markt erschienene Abhandlung, die sich mit der Funktionsweise von Menschen mit „dunklen“ Persönlichkeitsmerkmalen im Arbeitsumfeld befasst. In der vorliegenden Monographie wird die „dunkle“ Seite der Persönlichkeit durch drei sozial schädliche Persönlichkeitsmerkmale vertreten, die die so genannte dunkle Triade ausmachen: Machiavellismus, Narzissmus und Psychopathie. Die „dunklen“ Persönlichkeitsmerkmale stehen im Mittelpunkt dieser Studie und werden in Bezug auf die Einstellungen zur Arbeit (d. h. Arbeitszufriedenheit und Bindung an die Organisation) und die Organisationsverhaltensweisen mit bürgerschaftlichem und kontraproduktivem Charakter sowie (gemäß dem interaktiven Ansatz) die ausgewählten Eigenschaften des Arbeitsumfelds analysiert.

Der theoretische Teil der Arbeit besteht aus vier Kapiteln. Im ersten Kapitel werden zwei grundlegende (eigenschaftstypische und interaktive) Ansätze zur Beschreibung der Persönlichkeit am Arbeitsplatz präsentiert. Zuerst wird betont, wie wichtig es ist, „helle“ und „dunkle“ Persönlichkeitsmerkmale im Arbeitsumfeld auszusondern. Dann werden die wichtigsten Konzepte vorgestellt, die im Rahmen des interaktiven Ansatzes in der Persönlichkeitsforschung im organisatorischen Kontext identifiziert werden, darunter die Theorie der Aktivierung von Persönlichkeitsmerkmalen im Arbeitsumfeld.

Das zweite Kapitel thematisiert die Taxonomie der dunklen Triade der Persönlichkeit, die drei getrennte „dunkle“ Persönlichkeitsmerkmale umfasst, die aus subklinischer Sicht analysiert werden: Machiavellismus, Narzissmus und Psychopathie. Beschrieben wird hier die Vereinheitlichungs- und Diskriminierungsperspektive bei der Untersuchung der dunklen Triade, diese wird im Verhältnis zu den anderen Persönlichkeitsmodellen situiert, zudem wird auf die wichtigsten Verhaltenskorrelate von Machiavellismus, Narzissmus und Psychopathie hingewiesen. Darüber hinaus wird die Problematik der Funktionsweise von Menschen mit den Merkmalen der dunklen Triade im Arbeitsumfeld besprochen, wobei die Bedeutung der potenziellen Vorteile und Kosten hervorgehoben wird, die mit der Anwesenheit von Menschen mit

einem hohen Maß an Machiavellismus, Narzissmus und Psychopathie in der Organisation verbunden sind.

Im dritten Kapitel werden zwei Einstellungen zur Arbeit behandelt, die in der vorliegenden Monographie in Bezug auf die Merkmale der dunklen Triade analysiert werden: Arbeitszufriedenheit und Bindung an die Organisation. Die Definitionen beider Konstrukte werden angeführt, die Hauptkategorien ihrer Persönlichkeits- und Situationsbedingungen werden besprochen. Diskutiert wird noch die Art der Beziehung zwischen den Merkmalen der dunklen Triade der Persönlichkeit und den genannten Einstellungen zur Arbeit.

Das vierte Kapitel konzentriert sich auf die Analyse von zwei getrennten Kategorien der freiwilligen Verhaltensweisen am Arbeitsplatz, d. h. bürgerliche und kontraproduktive Verhaltensweisen in der Organisation. Das Augenmerk richtet sich auf die grundlegenden terminologischen Probleme, die mit der Beschreibung der genannten Arten von den Organisationsverhaltensweisen verbunden sind. Außerdem werden drei Kategorien von den Determinanten der Organisationsverhaltensweisen ermittelt: Einstellungen zur Arbeit, Situations- und Persönlichkeitsfaktoren. In diesem Kapitel werden die Ergebnisse der früheren Studien dargestellt, die sich auf die Analyse der Wechselbeziehungen zwischen den Merkmalen der dunklen Triade der Persönlichkeit, sowie den bürgerlichen und kontraproduktiven Verhaltensweisen in der Organisation konzentrieren.

Die nächsten drei Kapitel bilden den empirischen Teil der Arbeit. Das erste Kapitel behandelt die methodologischen Grundlagen der eigenen Forschungen, das zweite präsentiert die gewonnenen Ergebnisse und das dritte deren Interpretation. Die meisten Hypothesen, die sich auf die direkten Wechselbeziehungen zwischen den Merkmalen der dunklen Triade, den Einstellungen zur Arbeit und den organisatorischen Verhaltensweisen beziehen, finden ihre Bestätigung. Es wird aufgezeigt, dass zwei Situationsfaktoren (Macht in der Organisation, die als eine dort eingenommene formelle Stellung zu verstehen ist, und ein interpersonaler Konflikt am Arbeitsplatz) die Beziehungen zwischen den Komponenten der dunklen Triade, den Einstellungen zur Arbeit und den organisatorischen Verhaltensweisen beeinflussen. Identifiziert werden auch einzelne Mediationseffekte der Einstellungen zur Arbeit hinsichtlich der Beziehungen zwischen den Merkmalen der dunklen Triade und den organisatorischen Verhaltensweisen. In Anbetracht der gewonnenen Ergebnisse wird die Modifizierung des Forschungsmodells vorgeschlagen, die die direkten Zusammenhänge zwischen den Situationsfaktoren und den Einstellungen zur Arbeit sowie den organisatorischen Verhaltensweisen berücksichtigen. Abschließend werden die gewonnenen Ergebnisse in Anlehnung an die einschlägige Fachliteratur interpretiert. Darüber hinaus wird auf die Einschränkungen der durchgeführten Forschungen und die Richtungen der künftigen empirischen Studien verwiesen.

Redaktor inicjujący
Paulina Janota

Redaktor
Małgorzata Poglódek

Grafika
Barbara Konopka

Projekt okładki
Magdalena Pache

Korekta
Marzena Marczyk

Łamanie
Marek Zagniński

Copyright © 2020 by
Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego
Wszelkie prawa zastrzeżone

 <https://orcid.org/0000-0003-3401-2782>

<https://doi.org/10.31261/PN.3975>

Sanecka, Elżbieta
Ciemna triada osobowości w środowisku pracy:
perspektywa interakcyjna / Elżbieta Sanecka. -
Katowice : Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, 2020

ISBN 978-83-226-3916-0
(wersja drukowana)
ISBN 978-83-226-3917-7
(wersja elektroniczna)

Wydawca
Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego
ul. Bankowa 12B, 40-007 Katowice
www.wydawnictwo.us.edu.pl
e-mail:wydawnictwo@us.edu.pl

Wydanie I. Liczba arkuszy drukarskich: 16,75. Liczba arkuszy wydawniczych: 18,00.
Publikację wydrukowano na papierze Munken Lynx 100g, vol. 1.13. PN 3975. Cena 64,90 zł
(w tym VAT).

Druk i oprawa: Volumina.pl Daniel Krzanowski, ul. Księcia Witolda 7–9, 71-063 Szczecin