

ПСИХОЛОГИЯ

УДК 159.9

EDN KGRWHJ



Дериш Федор Валерьевич,
старший преподаватель кафедры общей и клинической психологии
Пермский государственный национальный исследовательский университет
614068, г. Пермь, ул. Букирева, 15
derish@psu.ru
SPIN-код: 2098-8367

Коновалова Екатерина Евгеньевна,
студент специальности «Психология служебной деятельности»
Пермский государственный национальный исследовательский университет
614068, г. Пермь, ул. Букирева, 15

Рау Ева Евгеньевна,
студент специальности «Психология служебной деятельности»
Пермский государственный национальный исследовательский университет
614068, г. Пермь, ул. Букирева, 15

ОПРОСНИК КОНТРПРОДУКТИВНОГО РАБОЧЕГО ПОВЕДЕНИЯ: ПИЛОТАЖНОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ

Большая нагрузка и выдвигаемые требования к личностным ресурсам могут привести к истощению ресурсов, изменению отношения к работе. Такие изменения могут привести к увеличению контрпродуктивности отдельных работников — склонности к девиантному поведению на рабочем месте (workplace deviance). Изучение такого отклоняющегося поведения и его предикторов является важным для организационной психологии и психологии личности. Исследование посвящено предварительной оценке психометрических свойств переведенного варианта Опросника контрпродуктивного рабочего поведения (Bennett, Robinson, 2000). Выборку составили 99 работников различных профессиональных групп в возрасте от 18 до 59 лет, 74,7 % составили женщины. Опросник контрпродуктивного рабочего поведения представляет собой перечень из 28 контрпродуктивных рабочих действий, каждый из которых оценивается с помощью 7-балльной частотной шкалы. Для оценки конструктивной валидности использовались методики, направленные на оценку уровня профессионального выгорания (Schaufeli et al., 2019); профессиональной мотивации (Осин и др., 2017); личностных факторов Большой пятерки (Мишкевич и др., 2022) и «темных» черт личности (Корниенко и др., 2022). В целом, опросник обладает достаточным уровнем психометрической надежности и конструктивной валидности. Ограничения связаны с применением опросника только в исследовательских целях, большим количеством пунктов, наличием психологического и семантического сходства отдельных утверждений и анонимным способом предъявления опросника.

Ключевые слова: организационное поведение; контрпродуктивное рабочее поведение; девиантное поведение на рабочем месте; пилотажное исследование.

Ссылка для цитирования: Дериш Ф.В., Коновалова Е.Е., Рау Е.Е. Опросник контрпродуктивного рабочего поведения: пилотажное исследование // Социальные и гуманитарные науки: теория и практика. – 2024. – № 1(8). – С. 75–91. EDN KGRWHJ

Fedor V. Derish,
senior lecturer Clinical and General Psychology department
Perm State University
15, Bukireva str., Perm, 614068
derish@psu.ru
SPIN-код: 2098-8367

Ekaterina E. Konovalova,
student of the specialty “Psychology of professional activity”
Perm State University
15, Bukireva str., Perm, 614068

Eva E. Rau,
student of the specialty “Psychology of professional activity”
Perm State University
15, Bukireva str., Perm, 614068

MEASURE OF COUNTERPRODUCTIVE WORKPLACE BEHAVIOR: PILOT STUDY

High demands and stress on personal resources can lead to resource depletion and changes in attitudes toward work. Such changes can increase individual workers' counterproductivity–tendencies towards deviant behavior in the workplace. Studying such deviant behavior and its predictors is important for organizational psychology and personality psychology. This study is dedicated to the preliminary assessment of the psychometric properties of the Measure of Workplace Deviance (Bennett, Robinson, 2000) for assessment of counterproductive workplace behavior. The sample consisted of 99 employees from various professional groups aged 18 to 59 years, with 74.7% being women. The Measure of Workplace Deviance contains a list of 28 counterproductive work actions, each assessed using a 7-point frequency scale. To evaluate construct validity, methods aimed at assessing levels of professional burnout (Schaufeli et al., 2019); professional motivation (Osin et al., 2017); personality factors of the Big Five (Mishkevich et al., 2022); and "dark" personality traits (Kornienko et al., 2022) were used. Overall, the questionnaire demonstrates an adequate level of psychometric reliability and construct validity. Limitations include its application solely for research purposes, the large number of items, the psychological and semantic similarity of certain statements, and the anonymous administration of the questionnaire.

Keywords: organizational behavior; counterproductive work behavior; deviant workplace behavior; pilot study.

For citation: Derish F.V., Konovalova E.E., Rau E.E [Measure of counterproductive workplace behavior: pilot study]. *Social'nye i gumanitarnye nauki: teoriya i praktika* [Social Sciences and Humanities: Theory and Practice], 2024, issue 1 (8), pp. 75–91 (In Russian), EDN KGRWHJ

Введение

Современные тенденции развития организационной психологии заключаются в большой роли процессов глобализации, цифровизации и технологического прогресса [1]. Такие серьезные факторы влияют на изменение требований к работникам и результату их труда в сторону предпочтения более актуальных профессиональных навыков, качеств, вплоть до большей лояльности и профессиональной мотивации [2]. Большая нагрузка и выдвигаемые требования к личностным ресурсам могут привести к истощению ресурсов, изменению отношения к работе. Такие изменения могут привести к снижению продуктивности отдельных работников.

Эффективность любой организации основывается на том, насколько работники продуктивно справляются со своими обязанностями. Выполнение своих профессиональных и должностных обязанностей, как правило, связано с выполнением тех же обязанностей у их коллег. Индивидуальные особенности персонала, обуславливающее демонстрируемое поведение или склонность к нему играют немаловажную роль. Одной из таких особенностей, которая влияет на продуктивность работы организации – это контрпродуктивное поведение ее сотрудников.

Формы контрпродуктивного рабочего поведения

Контрпродуктивное рабочее поведение (далее – КРП) представляет собой форму добровольного поведения, нацеленную на нанесение вреда организации и ее заинтересованным сторонам [3]. В литературе выделяют две основные категории КРП: направленное на организацию (далее – КРП-О) и направленное на других людей (далее – КРП-Д) [4]. Однако, более детальная таксономия, предложенная Р. Спектором и коллегами [3], включает пять измерений: жестокое обращение (насилие), производственные нарушения поведения, саботаж, кражу и уход.

КРП может принимать различные формы, включая насилие и жестокое обращение, проявляясь физически или вербально. К примеру, унижительные или оскорбительные комментарии и замечания, случаи сексуальных домогательств. Производственные нарушения в поведении как правило выражаются в намеренном неисполнении рабочих обязанностей (например, игнорирование правил техники безопасности, профессиональной этики или политики организации). Саботаж проявляется в преднамеренном нанесении ущерба имуществу или репутации организации (сплетни, клевета об организации, повреждение имущества). Кража проявляется в присвоении имущества работодателя без его разрешения. На практике это может быть уклонение от оплаты за товары или неправомерное использование рабочего времени. Уход с рабочего места является частью КРП и выражается в отсутствии сотрудника на рабочем месте в период рабочего времени без уважительной причины, к нему относятся опоздание, ранний уход с работы или необоснованно частое использование больничных.

О'Бойл и соавт. (2010) предложили интегративную модель КРП, учитывающую индивидуальные, групповые и организационные факторы, которая позволяет понять мотивацию и последствия контрпродуктивного поведения. Данные действия могут иметь различные мотивации, такие как гнев, месть или нарциссизм, и могут привести к серьезным последствиям для организации, включая нарушение межличностных отношений и снижение производительности. В рамках групповой динамики, различные факторы могут способствовать или предсказывать КРП, такие как надзор, групповые нормы, групповые процессы и различия в ценностях [5]. Учитывая серьезные последствия КРП для организации, важно не только выявлять положительные факторы, способствующие производительности, но и активно идентифицировать и противостоять негативным воздействиям.

Организационные и личностные факторы контрпродуктивного рабочего поведения

Контрпродуктивное поведение возникает в результате сочетания различных факторов, включая личностные черты и внешние обстоятельства. Во-первых, некоторые люди более склонны к такому поведению из-за личностных черт. Такие индивидуальные различия делают одних людей более уязвимыми к КРП, чем других. Во-вторых, КРП часто возникает в ответ на определенные стрессовые события на работе. На рабочем месте существует множество условий, вызывающих стресс, от чрезмерных нагрузок до жестокого обращения со стороны руководства. Хроническое напряжение может привести к высокому уровню КРП среди сотрудников, хотя стрессовых событий недостаточно для объяснения всех случаев возникновения КРП. Следовательно, стресс на работе является скорее важным, но не единственным фактором, способствующим контрпродуктивному поведению. Немаловажным являются личностные особенности.

С начала 1990-х годов активно проводятся исследования, направленные на изучение связи между чертами личности и организационным поведением. В ходе этой работы было установлено, что среди различных факторов, включенных в модель «Большой пятерки», добросовестность выделяется как наиболее значимый предиктор эффективности труда в различных культурных контекстах [6, 7]. Эффективность организаций логично обусловлена продуктивностью работников или их контр-продуктивностью.

Как и эффективность, КРП предсказывается личностными особенностями. Например, добросовестность сильнее остальных факторов личности предсказывает КРП [8, 9]. Так, в 2007 году мета-анализ, проведенный Берри, Онсом и Сэкеттом, продемонстрировал умеренную корреляцию между доброжелательностью, добросовестностью, эмоциональной стабильностью и обеими шкалами КРП (КРП-О, КРП-Д). Сильные связи были обнаружены между доброжелательностью и КРП-Д, а также между добросовестностью и КРП-О. Три фактора из пяти оказались существенными предикторами КРП.

Негативные эмоции, такие как гнев, тревога или печаль, вызванные стрессом на работе, могут повысить вероятность совершения КРП и тем самым усилить склонность к нему. Когда сотрудники испытывают стресс и негативные чувства, им становится трудно контролировать свои импульсы. В ответ на источник стресса они могут выбрать более безопасные мишени для своего гнева, чтобы избежать негативных последствий от прямого противостояния. Между КРП и дистрессом, а также другими негативными психическими состояниями, вероятно, есть множество дополнительных факторов. Фрустрированная потребность в автономии может играть важную роль, при условии отсутствия выбора у сотрудника при выполнении своих обязанностей (например, он не может внести коррективы в свою работу), вероятность возникновения КРП скорее увеличится [10]. Таким образом, ощущение контроля на работе является ключевым элементом в предотвращении контрпродуктивного рабочего поведения.

Другим фактором возникновения КРП являются межличностные отношения с коллегами. Исследования показывают, что сотрудники чаще наносят ущерб коллегам, к которым испытывают негативные эмоции. В организациях с таким эмоциональным климатом, контрпродуктивное поведение становится более распространенным явлением [11]. Сотрудники также склонны наносить ущерб тем, кто поступает с ними аналогичным образом, что отражает принцип обмена в социальном взаимодействии. Согласно этому принципу, люди стремятся минимизировать издержки и максимизировать вознаграждение в процессе общения. Если человек получает меньшее вознаграждение от партнера, он начинает вести себя по отношению к нему негативно [12, 13, 14]. Таким образом, взаимные негативные эмоции и действия между сотрудниками создают цикл контрпродуктивного поведения, в котором ухудшение рабочего климата способствует увеличению случаев контрпродуктивного поведения, что вновь приводит к снижению продуктивной атмосферы на рабочем месте.

Продуктивность работников связана также с корректными мерами по поддержке, мотивированию и контролю со стороны руководителей. Так, нормативный контроль со стороны руководителя является важным фактором в снижении контрпродуктивного поведения. Например, сотрудники китайских организаций реже совершают незаконные действия, такие как кражи, если ожидают серьезного наказания от руководства [15]. Строгий контроль со стороны руководства может эффективно снизить уровень контрпродуктивного поведения в организации. Однако, при осуществлении нормативного контроля важно также учитывать соблюдение норм справедливости.

Соблюдение норм справедливости, таких как процедурная, межличностная, информационная и дистрибутивная справедливость, воспринимается сотрудниками как форма вознаграждения от руководства. Справедливость в организации способствует снижению контрпродуктивного поведения, поскольку сотрудники оценивают действия и решения как справедливые, когда соблюдаются такие нормы [16]. Кроме того, несоблюдение норм справедливости со стороны руководителя может вызывать недоверие среди сотрудников, когда транс-

лируемые ценности руководителя не совпадают с совершаемыми действиями. В таком случае происходит усиление контрпродуктивного поведения, так как сотрудники не видят в руководителе модель для подражания и теряют мотивацию следовать организационным нормам [17]. Поддержание справедливости в организации является ключевым элементом для снижения вероятности возникновения контрпродуктивного поведения.

КРП чаще всего оценивается с использованием самоотчетов, т.к. это поведение обычно совершается скрытно [13, 18]. Альтернативные методы оценки могут включать внешнюю оценку со стороны коллег или какие-либо объективные показатели [19]. Полноценное изучение КРП должно фокусироваться на выполнении должностных обязанностей и конкретных показателях, таких как эффективность, соотношение результатов к затратам, затраты на результат и стандарты качества. Основной проблемой при изучении КРП является отсутствие диагностического инструментария, позволяющего оценить контрпродуктивное поведение на работе. Создание диагностических инструментов на русском языке является актуальной задачей для дальнейших исследований КРП.

Для надежной оценки контрпродуктивного поведения необходимо соблюдать конфиденциальность получаемых от респондентов данных, т.к. раскрытие перед непосредственными руководителями такого поведения может вызвать существенные проблемы у участников опроса. Так, важно обеспечить единые психологические условия при предъявлении методик. Информация о целях исследования и степени анонимности должна быть четко представлена для участников. Только тогда можно снизить влияние установок на ответ и других факторов искажения.

На данный момент ключевой проблемой при изучении феномена контрпродуктивного поведения на работе является практическое отсутствие русскоязычных диагностических инструментов. Исключением является шкала «Контрпродуктивное поведение» опросника «Индивидуальное выполнение работы», которая включает только некоторые аспекты контрпродуктивного поведения, а именно «...обсуждение негативных аспектов работы с коллегами или друзьями, фиксация на проблемах и неурядицах на рабочем месте» [18]. Таким образом, данное исследование направлено на первичную оценку психометрических свойств опросника «Шкала контрпродуктивного рабочего поведения», который является переводом полного списка опубликованных утверждений опросника «Measure of Workplace Deviance» [19].

Процедура исследования

Выборка

В исследовании участвовало 99 работников различных организаций сферы обслуживания города Перми, принявших участие добровольно. Выборочная совокупность формировалась с помощью метода «снежного кома». Часть выборки была исключена из-за стажа на последней должности менее 1 года, т.к. в инструкции респондентам необходимо было оценить КРП за последний год. Итоговая выборка составила 85 человек, средний возраст которых составил 33,12 лет ($SD=12,23$; $min=18$, $max=59$), процент мужчин – 15,3% (13 человек). Большая часть респондентов указала в качестве уровня образования высшее (71,8%), остальные распределились следующим образом: среднее профессиональное (17,7%), среднее общее (7,1%), основное общее (3,5%).

Методики

Теоретический конструкт опросника шкалы Контрпродуктивного рабочего поведения содержит предположение о двухфакторной структуре КРП [12]: контрпродуктивное поведение, ориентированное на других людей (КРП-Д) и ориентированное на организацию (КРП-О). Авторами оригинального опросника оба фактора рассматриваются как склонности к девиантному поведению на рабочем месте (workplace deviance). Однако инструкция предполагает оценку частоты совершенного контрпродуктивного поведения.

Подобная инструкция делает оценку КРП относительно необычной. Шкала оценивания каждого утверждения представлена семью вариантами, позволяющими определить степень частотности КРП за последний год. Каждый вариант ответа кодируется в соответствии со

следующим обозначением: 1 – Никогда, 2 – Один раз в год, 3 – Два раза в год, 4 – Несколько раз в год, 5 – Каждый месяц, 6 – Каждую неделю, 7 – Каждый день. Такие варианты позволяют получить более точные оценки частотности своего поведения, чем более популярные варианты оценки частотности (например, от Никогда до Всегда).

Для оценки конструктивной валидности использовались методики, направленные на оценку уровня профессионального выгорания с помощью короткой версии опросника «Burnout Assessment Tool (BAT)», состоящей из 12 пунктов [20, 21]; определение выраженности профессиональных мотивов с помощью опросника профессиональной мотивации (ОПМ-2) [22]; для оценки личностных черт использовались вопросник личностных факторов Большой пятерки «Краткая версия Big Five Inventory-2 (BFI-2-S)» [23] и «Короткий опросник Темной тетрады (SD4)» [24].

Респонденты участвовали в исследовании через онлайн-платформу (<https://onlinetestrad.com/>), где каждый отдельный пункт методик представлялся на отдельной веб-странице. Респонденты заполняли анкету, направленную на оценку социально-демографических показателей (пол, возраст, должность, размер организации, стаж работы, семейное положение, уровень образования). После заполнения анкеты респонденты заполняли опросники, направленные на оценку психологических характеристик. Каждый участник получил обратную связь в форме автоматически сгенерированных результатов по каждой из заполненных методик на основе сопоставления индивидуальных результатов с данными выборок стандартизации. Участие в исследовании было добровольным и анонимным.

Для оценки психометрических свойств опросника контрпродуктивного рабочего поведения использовались описательные статистики, критерий Манна-Уитни, коэффициенты корреляции Спирмена, анализ одномоментной надежности (α -Кронбаха), анализ главных компонент. Обработка результатов исследования осуществлялась с помощью статистической программы JASP ver. 0.18.3 (лицензия Creative Commons Sharealike, <https://jasp-stats.org/>).

Перевод вариантов ответа и утверждений осуществлялся авторами данной статьи в соответствии с теоретическими представлениями и современными исследованиями феномена контрпродуктивного поведения на рабочем месте. Данный перевод является предварительным и требует тщательной экспертной оценки. Однако оценка психометрических свойств является необходимым действием для принятия решения о разработке более качественного инструмента. Мы понимаем и принимаем все ограничения, связанные с данным обстоятельством. В свете отсутствия подобных методик и данных о психометрических свойствах считаем необходимым представить результаты нашего исследования.

Результаты и их обсуждение

Анализ психометрических свойств шкалы контрпродуктивного рабочего поведения включал в себя несколько последовательных этапов. На первом этапе анализировались статистики отдельных пунктов и их структура. На втором этапе определялась необъективность теста по полу, возрасту и уровню образования для показателей опросника. На третьем этапе оценивалась конструктивная валидность и надежность теста. Промежуточные результаты первого этапа использовались для осуществления второго и третьего этапов, где сопоставлялись взаимосвязи и различия для отдельных показателей опросника.

Описательные статистики

Рассчитанные описательные статистики отдельных утверждений (пунктов) показали, что респонденты не использовали все доступные варианты ответов. Большинство пунктов обладают выраженной левосторонней асимметрией и эксцессом. Кроме того, для нескольких пунктов частота ответа «Никогда» превышала 90% от общего количества респондентов (см. табл. 1). Было обнаружено, что отдельные утверждения не являются однородными для шкалы. Одни утверждения обладают большим средним значением (например, 1, 11, 12, 15, 26 и пр.), а другие утверждения – меньшим (например, 5, 20, 23, 27, 28 и пр.). Как оказалось, утверждения обладают существенно различным вкладом в оценку контрпродуктивного рабочего поведения, а некоторые пункты требуют существенного пересмотра.

Таблица 1. Описательные статистики всех утверждений (пунктов) шкалы
 контрпродуктивного рабочего поведения

№	Утверждения (пункты)	Сред.	Ст. откл.	Асим. (CO=0,26)	Эксц. (CO=0,52)	% ^a
1	На рабочем месте вместо того, чтобы выполнять работу, занимался личными делами	3,93	2,20	-0,14	-1,38	72,9
2	Забирал имущество с работы без разрешения	1,49	1,15	2,29	4,22	18,8
3	Тратил слишком много времени на свои фантазии вместо того, чтобы работать	2,59	1,95	0,81	-0,84	49,4
4	Высмеивал кого-то на работе	2,62	1,88	0,64	-1,12	50,6
5	Подделывал документы, чтобы получить возмещение на сумму большую, чем потратил на расходы организации	1,09	0,50	6,51	46,31	4,7
6	Говорил что-то обидное кому-то на работе	2,08	1,46	1,18	0,43	45,9
7	Брал дополнительный или более длительный перерыв, чем это допустимо на рабочем месте	2,11	1,70	1,37	0,60	38,8
8	Распространял слухи или сплетни о своей организации	1,45	1,15	2,85	8,07	17,6
9	Отпускал(а) этнические, религиозные или сексистские шутки на работе	1,65	1,60	2,36	4,26	16,5
10	Приходил(а) на работу позже без разрешения	2,39	1,92	1,10	-0,24	44,7
11	Захламлял свое рабочее место	3,02	2,23	0,53	-1,26	52,9
12	Ругался(ась) на кого-то на работе	3,20	1,96	0,29	-1,27	68,2
13	Не приходил(а) на работу и притворился(ялась) по телефону больным	1,45	1,01	2,16	3,31	20,0
14	Говорил(а), что работаешь в ужасном месте	2,14	1,63	1,13	-0,04	40,0
15	Выходил(а) из себя во время работы	3,11	1,81	0,29	-1,17	71,8
16	Пренебрегал указаниями начальства	2,29	1,45	0,56	-1,34	52,9
17	Намеренно работал медленнее, чем мог бы работать	2,01	1,61	1,37	0,60	35,3
18	Обсуждал конфиденциальную информацию организации с неуполномоченными лицами	1,69	1,35	1,87	2,29	27,1
19	Уходил(а) с работы раньше без разрешения	2,00	1,54	1,27	0,21	36,5
20	Подло разыгрывал кого-либо на работе	1,15	0,66	5,07	26,61	7,1
21	Оставлял(а) работу недоделанной, чтобы ее закончил кто-то другой	1,54	1,11	2,13	3,43	25,9
22	Вел(а) себя грубо по отношению к кому-то на работе	1,81	1,32	1,43	0,75	34,1
23	Распускал(а) слухи о своем начальнике или коллегах	1,44	0,98	2,20	3,58	20,0
24	Давал(а) непристойные комментарии на работе	1,74	1,47	1,77	1,58	24,7
25	Употреблял(а) наркотические вещества или алкоголь на работе	1,54	1,11	2,02	2,83	24,7
26	Работал(а), прилагая мало усилий	2,87	1,83	0,42	-1,13	61,2
27	Публично унижал(а) кого-то на работе	1,17	0,67	5,64	35,89	9,4
28	Затягивал(а) работу, чтобы получить сверхурочные	1,06	0,45	8,53	75,14	2,4

Примечание: а – процент респондентов, которые совершали указанное поведение хотя бы один раз за последний год; СО – стандартная ошибка; Сред. – Среднее арифметическое; Ст. Откл. – стандартное отклонение.

Согласно результатам, некоторые пункты оказались примерами более отклоняющегося поведения на работе, чем другие. Пункты 5, 20, 27 и 28 обладают запредельно высокими значениями асимметрии и эксцесса, в отличие от других пунктов. Вполне вероятно, что поведение «Затягивал(а) работу, чтобы получить сверхурочные» является достаточно редким ввиду невозможности получать сверхурочные денежные средства путем задержки выполнения трудовых обязанностей для многих должностей. В свою очередь пункт «Подделывал(а) документы, чтобы получить возмещение на сумму большую, чем потратил(а) на расходы организации» является нарушением уголовного законодательства, что является делинкветным поведением и является достаточно рискованным. Пункты «Подло разыгрывал(а) кого-либо на работе» и «Публично унижал(а) кого-то на работе» являются наиболее социально нежелательными формами поведения. Формы контрпродуктивного поведения, представленные в данных утверждениях, оказались наиболее редкими. К тому же описательные статистики данных пунктов могут серьезно исказить результаты последующих анализов. Вследствие было принято решение о необходимости исключения данных утверждений из последующих анализов.

Структура опросника

Структура опросника в оригинальном исследовании [19] включала две шкалы КРП: поведение, направленное против организации (organizational deviance) и направленное против других (interpersonal deviance). Нами, как и авторами оригинального исследования, обе шкалы рассматриваются как наиболее широкие (обобщенные) формы проявления феномена девиантного поведения на рабочем месте. В данном исследовании была получена аналогичная структура в результате анализа главных компонент с косоугольным вращением (табл. 2).

Таблица 2. Структура шкалы контрпродуктивного рабочего поведения

№	Утверждения (пункты)	Комп. 1	Комп. 2
1	На рабочем месте вместо того, чтобы выполнять работу, занимался(лась) личными делами	-0,13	0,81
2	Забирал(а) имущество с работы без разрешения	0,71	-0,09
3	Тратил(а) слишком много времени на свои фантазии вместо того, чтобы работать	-0,03	0,76
4	Высмеивал(а) кого-то на работе	0,50	0,27
5	Говорил(а) что-то обидное кому-то на работе	0,87	-0,10
6	Брал(а) дополнительный или более длительный перерыв, чем это допустимо на рабочем месте	0,49	0,11
7	Распространял(а) слухи или сплетни о своей организации	0,54	-0,05
8	Отпускал(а) этнические, религиозные или сексистские шутки на работе	0,70	0,01
9	Приходил(а) на работу позже без разрешения	0,25	0,48
10	Захламлял(а) свое рабочее место	0,57	0,06
11	Ругался(ась) на кого-то на работе	0,51	0,11
12	Не приходил(а) на работу и притворился(ялась) по телефону больным	0,40	0,04
13	Говорил(а), что работаешь в ужасном месте	0,38	0,26
14	Выходил(а) из себя во время работы	0,47	0,10
15	Пренебрегал(а) указаниями начальства	0,49	0,39
16	Намеренно работал(а) медленнее, чем мог(ла) бы работать	0,23	0,55

17	Обсуждал(а) конфиденциальную информацию организации с неуполномоченными лицами	0,28	0,41
18	Уходил(а) с работы раньше без разрешения	0,20	0,55
19	Оставлял(а) работу недоделанной, чтобы ее закончил кто-то другой	0,26	0,38
20	Вел(а) себя грубо по отношению к кому-то на работе	0,75	-0,01
21	Распускал(а) слухи о своем начальнике или коллегах	0,42	0,17
22	Давал(а) непристойные комментарии на работе	0,84	-0,04
23	Употреблял(а) наркотические вещества или алкоголь на работе	0,70	0,03
24	Работал(а), прилагая мало усилий	-0,04	0,76
Сумма квадратов нагрузок		6,54	3,76
Доля объяснимой дисперсии		0,27	0,16

Примечание: анализ главных компонент, вращение облимин; корреляционная матрица факторизуема: хи-квадрат критерия Бартлетта равен 1021,02 при $p < 0,001$, мера адекватности выборки по критерию Кайзера-Мейера-Олкина равна 0,81; полужирным выделены факторные нагрузки больше 0,35.

В целом, каждый компонент представляет те же виды КРП, как и в оригинальном исследовании. Более детально мы не смогли обнаружить полное соответствие первоначальной структуре. Данное обстоятельство связано с использованием менее строгого к параметрам выборочного распределения пунктов. Первый компонент, теоретически соответствующий КРП-Д, представлен 16 пунктами и содержательно описывает примеры вербальной агрессии, нарушения социальных норм по отношению к другим людям (коллегам, начальству и пр.). Второй компонент, который содержательно соответствует КРП-О, содержит 8 пунктов, которые описывают примеры нарушения корпоративной политики, правил внутреннего распорядка и трудовых обязанностей. Оба компонента объясняют 43% дисперсии из 24 утверждений опросника, а также являются умеренно связанными ($r=0,45$), что свидетельствует о целостности феномена КРП. Полученная структура не является простой и требует дальнейшего уточнения путем проведения дополнительного исследования с большим количеством выборки, принадлежащей какой-либо отдельной профессиональной сфере деятельности.

Результаты анализа главных компонент использовались для расчета дополнительных показателей КРП. На основании пунктов, имеющих нагрузки более 0,35 на отдельную компоненту, были рассчитаны показатели КРП-О и КРП-Д. Так, четыре показателя КРП использовались в следующих анализах. Такими показателями оказались общее КРП всех первоначальных утверждений (28 пунктов), общий показатель КРП наиболее частых видов КРП (24 пункта), шкалы КРП-Д (16 пунктов) и КРП-О (8 пунктов). Все показатели были рассчитаны путем усреднения ответов респондентов. В дальнейшем показатели сопоставлялись друг с другом при сравнении групп и анализе взаимосвязей.

Одномоментная надежность

Надежность шкал Опросника контрпродуктивного рабочего поведения оценивалась через определение степени внутренней согласованности пунктов для соответствующих показателей КРП. Все показатели, кроме КРП, направленного на организацию, обладают высоким уровнем одномоментной надежности. Причем только для КРП, рассчитанного на основании всех 28 пунктов опросника, были обнаружены пункты, которые требуют исключения, т.к. недостаточно коррелируют с общим показателем. Такие высокие уровни надежности обусловлены относительно большим количеством утверждений на отдельные шкалы, что обнаруживается для КРП-О, который рассчитывался на основании меньшего количества пунктов. Все шкалы Опросника контрпродуктивного поведения обладают достаточным уровнем надежности.

Таблица 3. Результаты анализа одномоментной надежности по внутренней согласованности

№	Переменная	α -Кронбаха	Средняя межпунктовая корреляция
1	Контрпродуктивное рабочее поведение (28 пунктов)	0,91	0,28
2	Контрпродуктивное рабочее поведение (24 пункта)	0,91	0,32
3	КРП, направленное на своих коллег (16 пунктов)	0,89	0,35
4	КРП, направленное на организацию (8 пунктов)	0,82	0,36

Связь с полом, образованием, возрастом, профессиональным стажем и размером организации

Опросник контрпродуктивного рабочего поведения оказался необъективным относительно некоторых факторов индивидуальных различий. Такими оказались возраст, пол, но не уровень образования и профессиональный стаж. Связь факторов и показателей КРП оценивалась с помощью сравнительного анализа независимых групп, рангового корреляционного анализа Спирмена и частного корреляционного анализа. Выбранные факторы не исчерпывают все возможные дополнительные исследовательские переменные, а лишь очерчивают психометрические характеристики опросника.

Оценка связи пола с КРП производилась путем сравнения групп мужчин и женщин. Результаты такого сравнения показали более высокие значения по всем показателям для мужчин, чем для женщин. Все различия оказались статистически достоверными с умеренными и большими размерами эффекта (таблица 4). Как оказалось, мужчины сравнительно чаще женщин демонстрируют девиантное поведение на работе, что является довольно ожидаемым результатом, т.к. мужчины в большей степени склонны к агрессивному и асоциальному поведению [25]. Стоит отметить, что, весьма вероятно, подобные различия могут быть не воспроизводимыми ввиду малого количества мужчин в выборке.

Средние значения и стандартные отклонения немного отличаются для отдельных шкал опросника КРП (таблица 4). Наибольшее среднее и стандартное отклонение обнаружено для КРП, ориентированного на организацию, чем на других людей. Вероятно, это связано с большей частотой таких пунктов как 1 и 3 (табл. 1). Подобные утверждения описывают использование рабочего времени для выполнения собственных, личных дел, а не прямых обязанностей. Вероятно, такое поведение является более распространенным, что может быть в случае слабой регламентированности использования рабочего времени в организации. Различия не оценивались с помощью статистических критериев и находятся скорее на одном уровне, что говорит о сходном уровне выраженности КРП-Д и КРП-О.

Таблица 4. Описательные статистики показателей контрпродуктивного рабочего поведения

№	Переменная	Среднее ариф.			U-критерий		Размер эффекта ^a
		Общая (n = 85)	Женщины (n = 72)	Мужчины (n = 13)	W	p	
1	КРП (28 пунктов)	2,02 (0,81)	1,91 (0,77)	2,64 (0,81)	235,5	0,005	-0,50
2	КРП (24 пункта)	2,17 (0,91)	2,05 (0,87)	2,84 (0,89)	239,5	0,005	-0,49
3	КРП-Д (16 пунктов)	2,07 (0,94)	1,94 (0,87)	2,78 (1,00)	236	0,005	-0,50
4	КРП-О (8 пунктов)	2,37 (1,13)	2,27 (1,14)	2,97 (0,94)	265,5	0,013	-0,43

Примечание: КРП – контрпродуктивное рабочее поведение, КРП-О – контрпродуктивное рабочее поведение, направленное на организацию, КРП-Д – контрпродуктивное рабочее поведение, направленное на других людей; ^a - размер эффекта, рассчитывался с помощью ранговой бисериальной корреляции; в скобках рядом со средними значениями указаны стандартные отклонения.

В результате рангового корреляционного анализа были обнаружены взаимосвязи между изучаемыми факторами и показателями КРП (табл. 5). Так, корреляции оказались слабыми между возрастом ($p < 0,05$), общим профессиональным стажем ($p < 0,05$) и стажем в текущей должности ($p > 0,05$) с общим показателем КРП. Шкала КРП-О, в свою очередь, оказалась умеренно связанной со всеми факторами на высоком уровне значимости ($p < 0,01$). Только шкала КРП-Д оказалась независимой от исследуемых факторов. Полученные взаимосвязи потребовали дополнительной проверки с помощью частного корреляционного анализа ввиду тесной взаимосвязи возраста с общим профессиональным стажем ($r = 0,89$; $p < 0,001$) и стажем в текущей должности ($r = 0,75$; $p < 0,001$).

Как оказалось, фактор «Возраст» выполнял роль третьей переменной связи профессионального стажа и КРП. При включении в корреляционный анализ переменной «Возраст» связи, полученные ранее, стали незначимыми и близкими к нулю. Включение переменных, характеризующих профессиональный стаж, в роли третьей переменной не дало полное снижение корреляционных коэффициентов между переменной «Возраст» и показателями КРП. Такие взаимосвязи могут быть объяснены большей выраженностью склонности к асоциальному и девиантному поведению в более молодом возрасте [Ошибка! Источник ссылки не найден.]. Кроме того, возраст связан в большей степени с организационным КРП, чем с межличностным. Возможно, более молодые склонны демонстрировать девиантное поведение не в отношении с другими, а в отношении к организации ввиду их меньшей лояльности к ней.

Таблица 5. Корреляции показателей контрпродуктивного поведения с возрастом и стажем

№	Переменная	КРП (24 пунктов)	КРП-Д (16 пунктов)	КРП-О (8 пунктов)
1	Возраст	-0,27 * (-)	-0,14 (-)	-0,37 *** (-)
2	Стаж работы в текущей должности	-0,19 (0,03)	-0,06 (0,07)	-0,31 ** (-0,05)
3	Общий профессиональный стаж	-0,27 * (-0,06)	-0,13 (-0,01)	-0,37 *** (-0,10)

Примечание: КРП – контрпродуктивное рабочее поведение, КРП-О – контрпродуктивное рабочее поведение, направленное на организацию, КРП-Д – контрпродуктивное рабочее поведение, направленное на других людей; * – $p < 0,05$, ** – $p < 0,01$, *** – $p < 0,001$; в скобках указаны частные корреляции при контроле переменной Возраст.

В целом, опросник КРП требует учета половой и возрастной принадлежности того или иного респондента для оценки выраженности соответствующих показателей КРП. При проверке оказалось, что размеры эффекта оказались умеренными и большими для КРП. Другие анализируемые факторы, такие как профессиональный стаж, уровень образования и размер организации, оказались несущественными. Весьма вероятно, что при увеличении количества выборки увеличится мощность применяемых анализов, что позволит обнаружить дополнительные закономерности между факторами индивидуальных различий и КРП.

Конструктивная валидность

Оценка конструктивной валидности осуществлялась с помощью расчета корреляций Спирмена между профессиональной мотивацией, профессиональным выгоранием, личностными чертами и показателями КРП. Профессиональная мотивация и профессиональное выгорание являются показателями состояния, связанного с выполнением трудовых функций, тогда как личностные черты рассматриваются как стабильные качества личности, обозначающие склонность к различному поведению (в частности к КРП). Согласно современным исследованиям, шкалы КРП должны быть значимо связанными со следующими показателями:

Положительно с профессиональным выгоранием, включая отдельные шкалы [27, 28];

Положительно с контролируемой профессиональной мотивацией и отрицательно с автономной профессиональной мотивацией (включая отдельные шкалы) [18];

Положительно с Нейротизмом и отрицательно с остальными факторами «Большой пятерки» [28, 29, 30].

Положительно с некоторыми «темными» чертами личности: Макиавеллизмом, Психопатией и Повседневным (обыденным) садизмом [31, 32, 33, 34].

Результаты рангового корреляционного анализа (табл. 6) показали, что уровень профессионального выгорания связан с КРП и его формами (КРП-О и КРП-Д). В частности, интегральный показатель выгорания умеренно и положительно ($r_{\text{mean}} = 0,36$) связан с показателями КРП. Причем, наименьшая корреляция была обнаружена для организационного КРП, чем для других показателей. Полученная взаимосвязь характеризует тот факт, что сотрудники, обладающие более высоким уровнем профессионального выгорания, в прошлом совершали контрпродуктивные действия на рабочем месте.

Детальное рассмотрение связи профессионального выгорания и КРП показало, что когнитивные трудности в большей степени связаны с КРП, а истощение и эмоциональные затруднения – в наименьшей степени. Вероятно, аффективные и тонические характеристики психического выгорания в меньшей степени связаны с КРП, когда как отношение к работе (шкала Внутреннее дистанцирование) и когнитивный дефицит при исполнении своих обязанностей (шкала Когнитивные затруднения) в большей степени обуславливают частоту КРП. Связь последних двух шкал и КРП, возможно объясняется через несоответствие исполняемых обязанностей возможностям работников.

Мотивационный аспект состояний, связанных с исполнением трудовых функций, проявляется ожидаемым образом у работников, склонных к КРП. В целом, внутренние мотивы, относящиеся к автономной мотивации, отрицательно связаны с КРП и его формами. В то же время внешние мотивы, характеризующие контролируемую мотивацию, положительно связаны с КРП и его формами. Работники, которые заинтересованы в результативности своей работы и которые получают удовольствие от профессиональной деятельности, в меньшей мере склонны совершать контрпродуктивное поведение на рабочем месте, нежели те работники, которые выполняют свои обязанности преимущественно под давлением внешних, не связанных с профессиональной деятельностью, причин. Стоит отметить, что отсутствие мотивации работать в своей должности также связано с более высоким КРП. Полученные результаты взаимосвязи между профессиональной мотивацией и КРП показывают, что более внутренне мотивированные сотрудники в меньшей степени склонны к КРП вне зависимости от формы.

В целом, при оценке связи психических состояний, обусловленных выполнением трудовых обязанностей, были получены корреляции, соответствующие ожидаемым. Работники, которые обладают высоким уровнем профессионального выгорания, менее субъективно вовлечены в профессиональную деятельность, демонстрируют более частое совершение контрпродуктивных действий на рабочем месте. Такие действия направлены против других людей и против организации. Руководителям организации для снижения вероятности совершения КРП следует осуществлять профилактику профессионального выгорания и выстраивать релевантную трудовым обязанностям мотивационную систему.

Таблица 6. Корреляции показателей контрпродуктивного рабочего поведения с шкалами выгорания и профессиональной мотивации

№	Переменная	КРП (28 пунктов)	КРП (24 пункта)	КРП-Д (16 пунктов)	КРП-О (8 пунктов)
1	Профессиональное выгорание	0,37 ***	0,37 ***	0,38 ***	0,30 **
2	Истощение	0,25 *	0,25 *	0,28 **	0,16
3	Внутреннее дистанцирование	0,29 **	0,30 **	0,26 *	0,27 *
4	Когнитивные затруднения	0,44 ***	0,44 ***	0,42 ***	0,40 ***
5	Эмоциональные затруднения	0,15	0,15	0,22 *	0,07
6	Внутренняя мотивация	-0,31 **	-0,32 **	-0,25 *	-0,33 **
7	Идентифицированная мотивация	-0,36 ***	-0,36 ***	-0,31 **	-0,34 **
8	Интегрированная мотивация	-0,36 ***	-0,37 ***	-0,30 **	-0,36 ***
9	Интроецированная мотивация	0,18	0,18	0,21 *	0,10
10	Экстернальная мотивация	0,36 ***	0,36 ***	0,25 *	0,42 ***
11	Амотивация	0,31 **	0,31 **	0,25 *	0,31 **
12	Автономная мотивация	-0,36 ***	-0,36 ***	-0,30 **	-0,36 ***
13	Контролируемая мотивация	0,37 ***	0,38 ***	0,29 **	0,38 ***

Примечание: КРП – контрпродуктивное рабочее поведение, КРП-О – контрпродуктивное рабочее поведение, направленное на организацию, КРП-Д – контрпродуктивное рабочее поведение, направленное на других людей; * – $p < 0,05$, ** – $p < 0,01$, *** – $p < 0,001$; в скобках в названиях переменных указано количество утверждений (пунктов).

Концептуально личностные черты определяют склонность к тому или иному поведению. В целом, полученные корреляции (табл. 7) между личностными чертами соответствуют ожидаемым, где наиболее связанными с показателями КРП оказались Доброжелательность ($r_{\text{mean}} = -0,45$), Добросовестность ($r_{\text{mean}} = -0,38$), Психопатия ($r_{\text{mean}} = 0,37$) и Повседневный садизм ($r_{\text{mean}} = 0,50$). Факторы «Большой пятерки» и черты Темной тетрады оказались связаны сходным образом с общими показателями КРП.

Специфическими оказались взаимосвязи между организационным КРП и Доброжелательностью и Психопатией. Так, Доброжелательность сильнее связана именно с КРП-О, чем с КРП-Д, что является необычным результатом ввиду того, что недоброжелательное поведение теоретически должно проявляться в большей степени в ситуациях общения, а не при нарушении правил трудового распорядка. Психопатия, в свою очередь, слабо связана с КРП-О, что слабо соответствует теоретическим описаниям психопатических личностей как людей, склонных нарушать общепринятые нормы и правила. Вероятно, полученные взаимосвязи являются проявлением особенностей выборки.

Таблица 7. Корреляции показателей контрпродуктивного рабочего поведения с личностными чертами

№	Переменная	КРП (28 пунктов)	КРП (24 пункта)	КРП-Д (16 пунктов)	КРП-О (8 пунктов)
1	Экстраверсия	0,00	-0,01	0,04	-0,06
2	Доброжелательность	-0,46 ***	-0,46 ***	-0,36 ***	-0,48 ***
3	Добросовестность	-0,39 ***	-0,40 ***	-0,35 ***	-0,37 ***
4	Открытость опыту	-0,11	-0,11	-0,08	-0,12
5	Нейротизм	0,14	0,15	0,14	0,13
6	Макиавеллизм	0,18	0,19	0,10	0,23 *
7	Нарциссизм	0,17	0,16	0,14	0,16
8	Психопатия	0,39 ***	0,39 ***	0,46 ***	0,25 *
9	Повседневный садизм	0,52 ***	0,52 ***	0,50 ***	0,47 ***

Примечание: КРП – контрпродуктивное рабочее поведение, КРП-О – контрпродуктивное рабочее поведение, направленное на организацию, КРП-Д – контрпродуктивное рабочее поведение, направленное на других людей; * – $p < 0,05$, ** – $p < 0,01$, *** – $p < 0,001$; в скобках в названиях переменных указано количество утверждений (пунктов).

Заключение

КРП является для отечественных исследований относительно новым феноменом, несмотря на высокий интерес, отмеченный в зарубежных исследованиях. Изучение такого отклоняющегося поведения и его предикторов является важным для организационной психологии и психологии личности. Закономерности, связанные с КРП, имеют потенциал для решения практических и прикладных задач в различных организациях. Однако трудности изучения данного феномена возникают из-за отсутствия измерительного инструмента. Данная работа представляет ориентировочные данные о психометрических свойствах Опросника контрпродуктивного рабочего поведения для российской выборки.

В целом, опросник обладает как достоинствами, так и недостатками для оценки КРП. Достоинствами являются использование более конкретных вариантов ответов, что облегчает и делает более точными оценки КРП; относительно высокий уровень надежности и валидности общих (КРП) и дополнительных шкал (КРП-Д, КРП-О). К недостаткам и ограничениям можно отнести относительно большое количество пунктов для оценки одного показателя, психологическое и семантическое сходство отдельных утверждений, существенно различающуюся частоту отдельных проявлений КРП и исключительно анонимный способ предъявления опросника.

Библиографический список

1. Журавлев, А. Л., Занковский А. Н. Тенденции развития организационной психологии // Психологический журнал. – 2017. – Т. 38, № 2. – С. 77-88.
2. Барабанщикова, В. В., Кузнецова, А. С. Современные тенденции в развитии психологических исследований труда и трудящегося в динамичной профессиональной и организационной среде // Национальный психологический журнал. – 2022. – № 4 (48). – С. 3-8. – DOI: <https://doi.org/10.11621/npj.2022.0401>
3. Spector, P. E., Fox, S., Penney, L. M., Bruursema, K., Goh, A., Kessler, S. The dimensionality of counterproductivity: Are all counterproductive behaviors created equal? // Journal of Vocational Behavior. – 2006. – V. 68(3). – P. 446-460. – DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.10.005>
4. Robinson, S. L., Bennett, R. J. A typology of deviant workplace behaviors: A multidimensional scaling study // Academy of Management Journal. – 1995. – V. 38(2). – P. 555-572. – DOI: 10.2307/256693
5. O'Boyle, E. H., Forsyth, D. R., O'Boyle, A. S. Bad Apples or Bad Barrels: An Examination of Group- and Organizational-Level Effects in the Study of Counterproductive Work Behavior // Group and Organization Management. – 2010. – V. 36(1). – P. – 39-69. – DOI: 10.1177/1059601110390998
6. Dunn, W. S., Mount, M. K., Barrick, M. R., Ones, D. S. Relative importance of personality and general mental ability in managers' judgments of applicant qualifications // Journal of Applied Psychology. – 1995. – V. 80(4). – P. 500-509. – DOI: 10.1037/0021-9010.80.4.500
7. Smithkrai, R. S. Career satisfaction, personality and burnout among surgical oncologists // Annals of Surgical Oncology. – 2007. – V. 14(11). – P. 3043-3053. – DOI: 10.1245/s10434-007-9579-1
8. Dalal, R. S. A Meta-Analysis of the Relationship Between Organizational Citizenship Behavior and Counterproductive Work Behavior // Journal of Applied Psychology. – 2005. – V. 90(6), P. 1241-1255. – DOI: 10.1037/0021-9010.90.6.1241

9. Salgado, J. The Big Five personality dimensions and counterproductive behaviors // *International Journal of Selection and Assessment*. – 2002. – V. 10(1-2). – 117-125. – DOI: 10.1111/1468-2389.00198
10. Chang, K., Smithikrai, C. Counterproductive behaviour at work: an investigation into reduction strategies // *The international Journal of Human Resource Management*. – 2010. – V. 21(8). – P. 1272-1288.
11. Levine, E. L. Emotion and power (as social influence): Their impact on organizational citizenship and counterproductive individual and organizational behavior // *Human Resource Management Review*. – 2010. – V. 20(1). – P. 4-17. – DOI: 10.1016/j.hrmr.2009.03.011
12. Lyons, B. J., Scott, B. A. Integrating social exchange and affective explanations for the receipt of help and harm: A social network approach // *Organizational Behavior and Human Decision Processes*. – 2012. – V. 117(1). – P. 66-79. – DOI: 10.1016/j.obhdp.2011.10.002
13. Spector, P. E., Bauer, J. A., Fox, S. Measurement artifacts in the assessment of counterproductive work behavior and organizational citizenship behavior: Do we know what we think we know? *Journal of Applied Psychology*. – 2010. – V. 95(4). – P. 781-790. – DOI: 10.1037/a0019477
14. Venkataramani, V., Dalal, R. S. Who helps and harms whom? Relational antecedents of interpersonal helping and harming in organizations // *Journal of Applied Psychology*. – 2007. – V. 92(4). – P. 952-966. – DOI: 10.1037/0021-9010.92.4.952
15. Kwok, C. K., Au, W. T., Ho, J. M. C. Normative Controls and Self-Reported Counterproductive Behaviors in the Workplace in China // *Applied Psychology: An International Review*. – 2005. – V. 54, P. – 456-475. – DOI: 10.1111/j.1464-0597.2005.00220.x
16. Lee, K., Allen, N. J. Organizational Citizenship Behavior and Workplace Deviance: the Role of Affect and Cognitions // *Journal of Applied Psychology*. – 2002. – V. 87. – P. 131-142. – DOI: 10.1037/0021-9010.87.1.131
17. Dineen, B. R., Lewicki, R. J., Tomlinson, E. C. Supervisory Guidance and Behavioral Integrity: Relationships with Employee Citizenship and Deviant Behavior // *Journal of Applied Psychology*. – 2006. – V. 91. – P. 622-635. – DOI: 10.1037/0021-9010.91.3.622
18. Руднова, Н. А., Корниенко, Д. С. Психометрические характеристики опросника «Индивидуальное выполнение работы» // *Психологические исследования*. – 2022. – Т. 15, № 84. – С. 1. – DOI: 10.54359/ps.v15i84.1171
19. Bennett, R. J., Robinson, S. L. Development of a measure of workplace deviance // *Journal of Applied Psychology*. – 2000. – V. 85(3). – P. 349-360. – DOI: 10.1037/0021-9010.85.3.349
20. Колачев, Н. И., Осин, Е. Н., Шауфели, В., Дезарт, Ш. Личностные ресурсы и выгорание у сотрудников библиотек Московской области // *Организационная психология*, 2019. – Т. 9. – № 2. – С. 129-147. – URL: <http://orgpsyjournal.hse.ru> (дата обращения: 20.02.2024)
21. Schaufeli, W.B., De Witte, H. Desart, S. Burnout Assessment Tool (BAT) Test Manual. – KU Leuven, Belgium: Internal Report. – 2019. – URL: <https://burnoutassessmenttool.be/> (дата обращения: 20.02.2024)
22. Профессиональная мотивация сотрудников российских предприятий: диагностика и связи с благополучием и успешностью деятельности / Е.Н. Осин, А.А. Горбунова, Т. О. Гордеева, Т. Ю. Иванова, Н. В. Кошелева, Е. Ю. Овчинникова (Мандрикова) // *Организационная психология*, 2017. – Т. 7, № 4. – С. 21-49. – URL: <http://orgpsyjournal.hse.ru> (дата обращения: 20.02.2024)
23. Апробация краткой и сверх-краткой версий вопросника Big Five Inventory-2: BFI-2-S и BFI-2-XS / А. М. Мишкевич, С. А. Щебетенко, А. Ю. Калугин [и др.] // *Психологический журнал*. – 2022. – Т. 43, № 1. – С. 95-108. – DOI: 10.31857/S020595920017744-4.

24. Корниенко, Д. С., Вязовкина, В. К., Горностаев, И. С. Адаптация и психометрическая проверка методики “Короткий опросник темной тетрады” // Психологический журнал. – 2022. – Т. 43, № 5. – С. 87-98. – DOI: 10.31857/S020595920022787-1.
25. Дериш, Ф. В. Половые особенности взаимосвязи черт темной триады личности и диспозициональной агрессии // Вестник Пермского государственного гуманитарно-педагогического университета. Серия № 1. Психологические и педагогические науки. – 2021. – № 1. – С. 4-12. – DOI: 10.24412/2308-717X-2021-1-4-12.
26. Джонасон, П. К. Возраст и Темная триада: снижение показателей черт Темной триады и увеличение их согласованности на протяжении жизни // Психологические исследования. – 2015. – Т. 8, № 43. – С. 3.
27. Banks, G. C., Whelpley, C. E., Oh, I.-S., Shin, K. (How) are emotionally exhausted employees harmful? // International Journal of Stress Management. – 2012. – V. 19(3). – P. 198-216. – DOI: 10.1037/a0029249
28. Bolton, L. R., Harvey, R. D., Grawitch, M. J., Barber, L. K. Counterproductive Work Behaviours in Response to Emotional Exhaustion: A Moderated Mediation Approach // Stress and Health. – 2011. – V. 28(3). – P. 222-233. – DOI: 10.1002/smi.1425
29. Bolton, L. R., Becker, L. K., Barber, L. K. Big Five trait predictors of differential counterproductive work behavior dimensions // Personality and Individual Differences. – 2010. – V. 49(5). – P. 537-541. – DOI: 10.1016/j.paid.2010.03.047
30. Kozako, I. N., 'Ain M. F., Safin, S. Z., Rahim, A. R. A. The Relationship of Big Five Personality Traits on Counterproductive Work Behaviour among Hotel Employees: An Exploratory Study // Procedia Economics and Finance. – 2013. – V. 7. – P. 181-187. – DOI: 10.1016/S2212-5671(13)00233-5
31. Le, K., Donnellan, M. B., Spilman, S. K., Garcia, O. P., Conger, R. Workers behaving badly: Associations between adolescent reports of the Big Five and counterproductive work behaviors in adulthood // Personality and Individual Differences. – 2014. – V. 61-62. – P. 7-12. – DOI: 10.1016/j.paid.2013.12.016
32. Дериш, Ф. В. Темная тетрада личности: обзор современных исследований // Вестник Пермского университета. Философия. Психология. Социология. – 2021. – № 2. – С. 222-235. – DOI: 10.17072/2078-7898/2021-2-222-235.
33. DeShong, H. L., Grant, D. M., Mullins-Sweatt, S. N. Comparing models of counterproductive workplace behaviors: The Five-Factor Model and the Dark Triad // Personality and Individual Differences. – 2015. – V. 74. – P. 55-60. – DOI: 10.1016/j.paid.2014.10.001
34. Scherer, K. T., Baysinger, M., Zolynsky, D., LeBreton, J. M. Predicting counterproductive work behaviors with sub-clinical psychopathy: Beyond the Five Factor Model of personality // Personality and Individual Differences. – 2013. – V. 55(3). – P. 300-305. – DOI: 10.1016/j.paid.2013.03.007