

Univerzita Karlova v Praze

Pedagogická fakulta

Katedra Psychologie

DIPLOMOVÁ PRÁCE

Teorie plánovaného chování a kontraproduktivní chování na pracovišti
The Theory of Planned Behavior and Counterproductive Work Behavior

Bc. Mariana Trojanová

Vedoucí práce: Doc. PhDr. Marek Preiss, Ph.D.

Studijní program: Psychologie

Studijní obor: Psychologie

2016

Prohlašuji, že jsem diplomovou práci na téma Teorie plánovaného chování a kontra-
produktivní pracovní chování vypracovala pod vedením vedoucího práce samostatně
za použití v práci uvedených pramenů a literatury. Dále prohlašuji, že tato práce ne-
byla využita k získání jiného nebo stejného titulu.

V Praze dne 8. 4. 2016

.....

PODĚKOVÁNÍ

Na tomto místě bych ráda poděkovala Doc. PhDr. Marku Preissovi, Ph.D. za podporující vedení mé diplomové práce a za jeho vstřícný a rovnocenný přístup. Dále děkuji Mgr. Tereze Mejzlíkové za spolupráci na empirické části této práce a ochotné poskytování důležitých informací týkajících se použitého nástroje měření. Můj dík patří také všem respondentům, kteří se zúčastnili výzkumu. V neposlední řadě děkuji i všem mým nejbližším za obětavou podporu, dlouhé diskuze nad daným tématem a poskytování zázemí. Bez všech výše jmenovaných lidí, by tato práce nemohla vzniknout.

ABSTRAKT

Diplomová práce se zabývá zkoumáním a predikcí kontraproduktivního pracovního chování poškozujícího zaměstnavatele za využití teoretického rámce plánovaného chování. Otázka je zkoumaná pomocí kvantitativního dotazníkového šetření, zjišťujícího postoje, subjektivní normy, vnímanou kontrolu, záměr a provádění kontraproduktivního pracovního chování. Cílem práce je ověření psychometrických vlastností nestandardizovaného dotazníku konstruovaného v teoretickém rámci plánovaného chování, analýza funkčnosti navrhovaného modelu a případný návrh vylepšení. Nereprezentativní výběrový soubor ($n = 71$ v první fázi výzkumu, $n = 41$ ve druhé fázi) tvoří dospělí pracující lidé s pracovní historií minimálně jeden rok. Navrhovaný model je analyzován pomocí metody mnohonásobné lineární regrese, která ukazuje statisticky významné vztahy mezi závisle proměnnou a některými nezávisle proměnnými v první fázi výzkumu, ve druhé fázi signifikantní vztahy mezi proměnnými nenachází. Jelikož psychometrické vlastnosti nástroje měření nejsou uspokojivé, je provedena jeho položková analýza za využití analýzy hlavních komponent, která poukazuje na některá problematická místa bránící přijetí hypotéz o funkčnosti modelu. V závěru práce je představen možný postup při konstrukci dotazníku v teoretickém rámci teorie plánovaného chování a návrh nového dotazníku.

KLÍČOVÁ SLOVA

Teorie plánovaného chování, postoje, subjektivní normy, vnímaná kontrola chování, záměr, kontraproduktivní pracovní chování

ABSTRACT

This master thesis aims to explore and predict counterproductive work behavior (CWB) targeted to the employer within a framework of the Theory of Planned Behavior (TPB). The question is examined by quantitative questionnaire survey, assessing attitudes, subjective norms, perceived behavioral control, intention and actual behavior. The aim of this study is to verify the psychometric properties of a non-standardized questionnaire designed in the theoretical framework of the Theory of Planned Behavior, analysis of functionality of the proposed model and the proposal of its possible improvements to be given. Unrepresentative sample ($n = 71$ in the first phase of research, $n = 41$ in the second phase) consists of working adults with a work history of at least one year. The proposed model of the Theory of Planned Behavior is analyzed using the method of multiple linear regression analysis, which shows a statistically significant relationship between the dependent variable and some of the independent variables in the first phase of the research. In the second phase, no significant relationships between variables are found. Since the psychometric properties of the measuring instrument are not satisfactory, the item analysis using principal component analysis is conducted, which identifies some problematic parts, preventing the adoption of the hypotheses about the functionality of the model. In the end of the thesis is presented a possible approach to constructing a questionnaire in the theoretical framework of the Theory of Planned Behavior and a draft of a new questionnaire.

KEYWORDS

Theory of Planned Behavior, attitudes, subjective norms, perceived behavioral control, intention, counterproductive work behavior

Obsah

ÚVOD	8
TEORETICKÁ ČÁST	10
1. TEORIE PLÁNOVANÉHO CHOVÁNÍ.....	10
1.1 Východiska.....	10
1.1.1 Vývoj Teorie plánovaného chování	11
1.2 Komponenty TPCH.....	13
1.2.1 Role přesvědčení v TPCH	17
1.3 Predikce chování	19
1.3.1 Použití záměru k predikci chování	20
1.4 TPCH a další sociálně psychologické teorie	20
1.4.1 Vnímaná kontrola chování, self-efficacy, místo kontroly	21
1.5 Kritika.....	22
1.6 Využití teorie plánovaného chování.....	25
2. KONTRAPRODUKTIVNÍ CHOVÁNÍ NA PRACOVÍŠTI	26
2.1 Definice	26
2.2 Kategorizace kontraproduktivního chování	27
2.3 Příčiny kontraproduktivního chování	31
2.2.1 Integrativní teorie KPCH.....	35
2.3 Nástroje měření kontraproduktivního chování.....	37
2.3.1 Testy integrity.....	38
2.4 Kontraproduktivní chování na pracovišti a TPCH	39
EMPIRICKÁ ČÁST.....	43
3. VÝZKUMNÝ PROBLÉM, CÍLE PRÁCE A HYPOTÉZY	43
3.1 Definice kontraproduktivního chování pro účely výzkumu.....	45
4. METODOLOGIE EMPIRICKÉ ČÁSTI.....	46
4.1 Výběrový soubor a fáze sběru dat	46
4.2 Nástroj měření	47

4.3 Závisle a nezávisle proměnné.....	52
4.4 Použité statistické analýzy a nástroje	52
4.5 Etické aspekty výzkumu.....	53
5. VÝSLEDKY	54
5.1 Deskriptivní statistiky výběrového souboru.....	54
5.2 Reliabilita konzistence nástroje měření.....	55
5.3 Determinanty záměru ke KPCH.....	57
5.4 Determinanty kontraproduktivního pracovního chování	58
5.5 Regresní analýza.....	59
5.5.1 Záměr – postoje, subjektivní normy, vnímaná kontrola chování	59
5.5.2 Chování – záměr, vnímaná kontrola chování	60
6. POLOŽKOVÁ ANALÝZA DOTAZNÍKU.....	62
6.1 Škála postoje.....	62
6.2 Škála subjektivní normy	64
6.3 Škála vnímaná kontrola chování	65
6.4 Škála záměr	67
6.5 Škála chování	68
6.6 Princip kompatibility a behaviorální kategorie	70
6.7 Shrnutí nálezů položkové analýzy.....	72
7. DOPLŇKOVÝ PRŮZKUM	73
7.2 Respondenti	74
7.3 Navrhovaný dotazník	75
7.4 Shrnutí	80
8. DISKUZE	81
9. ZÁVĚR.....	87
CITOVANÁ LITERATURA.....	88
SEZNAM PŘÍLOH	99

ÚVOD

Předkládaná diplomová práce je zaměřena na zkoumání problematického fenoménu kontraproduktivního chování na pracovišti (dále také KPCH). Jedná se o dobrovolné chování, které je svou podstatou ohrožující pro zaměstnavatele, organizaci, ostatní zaměstnance nebo všechny zúčastněné, může se vyskytovat na všech pracovních pozicích a může být pro zaměstnavatele také velmi drahé. Výskyt tohoto druhu neetického chování je častý, o čemž svědčí i množství (především zahraničních) studií, které se zabývají jeho popisem, definováním, způsobem měření, motivací k němu a dalšími aspekty. Logickým cílem zaměstnavatelů je tomuto chování systematicky zabránit pomocí různých pracovních opatření, mnohdy jsou však ve svém snažení neúspěšní. Důvodem tohoto neúspěchu může být nepochopení nebo špatné pochopení faktorů stojících v jeho pozadí a na to nasedající nevhodná intervence, která může ve svém důsledku projevy kontraproduktivního pracovního chování ještě zvýšit.

K měření kontraproduktivního chování na pracovišti slouží povětšinou tzv. testy integrity, jedná se o testy zjišťující výskyt kontraproduktivního chování snažící se jej také predikovat. V českém prostředí zatím neexistuje ucelená baterie testů integrity a možnosti měření KPCH na pracovišti jsou tak značně omezené. Výzkumný tým Národního ústavu duševního zdraví pod vedením docenta Preisse však momentálně na vytvoření jedné takové baterie testů pracuje. Její součástí by se měl stát i dotazník, jehož účelem je predikce kontraproduktivního pracovního chování a záměru k němu, který je konstruován na základě modelu teorie plánovaného chování (dále také TPCH), jejímiž autory jsou američtí sociální psychologové Ajzen a Fischbein. Výzkumníky pracujícími na výše zmíněné baterii testů integrity byl konstruován měřicí nástroj určený k měření psychologických konstruktů teorie plánovaného chování ve vztahu ke kontraproduktivnímu pracovnímu chování. Tento dotazník byl použit ve výzkumu, který bude popsán v empirické části této práce.

Podle teorie plánovaného chování je nejlepším prediktorem jakéhokoliv sociálního chování záměr toto chování uskutečnit, ten je dále determinován postoji vůči tomuto chování, subjektivní normou (vnímaným sociálním tlakem důležitých blízkých) a vnímanou kontrolou nad chováním (Ajzen, 1991). Model teorie plánovaného chování byl mnohokrát empiricky ověřen a je na poli výzkumu lidského sociálního

chování hojně využívány. Kromě predikce chování je možné jej využít i k hlubšímu porozumění důležitým přesvědčením majícím vliv na utváření postojů, subjektivních norem a vnímané kontroly chování. Informace zjištěné pomocí TPOCH mohou být využity také pro plánování vhodné intervence a prevence sociálně nežádoucího chování. Teorie plánovaného chování se zdá být vhodným nástrojem pro zkoumání instrumentálního (na kognici založeného) kontraproduktivního pracovního chování (Spector, 2010), které úzce souvisí s postoji, sociálními normami i vnímáním vlastní kontroly nad jeho uskutečňování, tedy s komponentami TPOCH. Výzkumů, které by tyto dvě oblasti propojovali je však málo a v českém prostředí téměř neexistují.

Hlavním cílem výzkumu, který bude představen v empirické části této práce, je ověření funkčnosti modelu TPOCH navrhovaného ve výše zmíněném nástroji měření (dotazníku) a ověření psychometrických vlastností tohoto nástroje. V případě nalezení problematických míst, potom také analýza jeho škál a jednotlivých položek, včetně doporučení jeho možného vylepšení založených na informacích vyplývajících z relevantní odborné literatury.

Úkolem teoretické části této práce je seznámit čtenáře nejprve s východisky, komponentami a možnostmi využití teoretického rámce plánovaného chování (kapitola 1), následně představit aktuální směřování výzkumu na poli kontraproduktivního pracovního chování (kapitola 2) a nastínit důvody proč je model TPOCH vhodný pro jeho zkoumání (kapitola 2.4). Empirická část představuje pilotní studii, jejímž cílem je ověření funkčnosti navrhovaného modelu pomocí metod standardně využívaných ve studiích TPOCH a následná analýza jednotlivých škál a položek tohoto měřicího nástroje (kapitoly 3-6). V poslední kapitole (7) práce je představen návrh možné alternativní konstrukce položek dotazníku a popsán její postup.

Téma kontraproduktivního pracovního chování považuji za velmi důležité, aktuální a v českém prostředí zatím zřídka zkoumané. Teorie plánovaného chování mě zaujala možnostmi využití pro zkoumání široké oblasti lidského sociálního chování a její praktickou využitelností pro predikci a intervenci na tomto poli. V jejím použití právě pro oblast výzkumu kontraproduktivního chování na pracovišti spatřuji možnost jak tomuto nežádoucímu fenoménu lépe porozumět, umět jej předvídat, jak vytvořit vhodné formy jeho prevence a jakým způsobem intervenovat v prostředí kde k němu dochází.

Tato práce byla podpořena projektem GAČR „Měření integrity v klinických podmínkách a v situaci výběru“ registrační číslo 15-03615S.

TEORETICKÁ ČÁST

1. TEORIE PLÁNOVANÉHO CHOVÁNÍ

Teorie plánovaného chování je pro českého čtenáře teorií méně známou, v česky psané odborné literatuře je zmínka o ní k nalezení pouze v několika prame-
nech (např.: Hewstone, Stroebe, 2006; Výrost, Slaměník, 2008; Vrbová, 2013; Hor-
váth, Ivanová, 2007; Vašek, 2013, Kočišová, 2012). První kapitola této práce se
podrobně zabývá východisky teorie, jejími konkrétními komponentami, srovnáním
s dalšími sociálně psychologickými teoriemi, aktuální situací na poli výzkumu Teorie
plánovaného chování a také kritickými otázkami, které byly autorům teorie Ajzenovi
a Fishbeinovi kladeny.

1.1 Východiska

Teorie plánovaného chování (zkratka TPCH) je výsledkem dlouholetého bádá-
ní jejích autorů Ajzena a Fishbeina na poli sociální psychologie, vznikla v reakci na
radikální behaviorismus, jehož zákon efektu autoři TPCH odmítají a argumentují
tím, že lidské sociální chování je povětšinou uvědomované a pod volní kontrolou
jedince, ne automatické, jak předpokládá operantní podmiňování (Ajzen in Van Lan-
ge et al., 2012).

Teorie přímo vychází z jejich předešlé teorie – *Teorie odůvodněného jednání*
(*Theory of reasoned action*), navazuje na ní a rozšiřuje ji. Základním kamenem jejich
teorie je tvrzení, že veškeré lidské sociální chování je v zásadě podobného charakteru
a je možné je popsat pouze pomocí malého množství psychologických konstruktů
(Fishbein, Ajzen, 2010, s. 17). Díky tomu, že podle ní lidské chování v různých soci-
álních situacích stojí na stejných základech, je její využití nesmírně široké. Podle
autorů jí lze použít dokonce pro predikci kteréhokoliv sociálního chování. Explicitně
se také vyjadřují k vhodnosti využití TPCH pro průzkum chování na pracovišti. Pou-
kazují na předešlé nepřiliš úspěšné přístupy k řešení otázky produktivity práce, první
je zaměřen na podporu pracovního prostředí, druhý klade důraz na výběr takových
pracovníků, kteří budou v práci co nejproduktivnější (*ibid.*, s. 3). Oba dva přístupy se
zabývají stejnými druhy sociálního chování, jako je nedochvilnost, absence v práci
nebo dobrovolný odchod ze zaměstnání, každý z nich však přichází se svým vlastním
explanatorním rámcem a sadou vysvětlujících proměnných bez pokusu jakkoliv tyto

dva přístupy sloučit. Teorie plánovaného chování s takovým slučujícím explanatorním rámcem přichází, a to nejen pro oblast pouze kontraproduktivního chování.

1.1.1 Vývoj Teorie plánovaného chování

Na aktuální podobě teorie pracují její autoři již od 60. let 20. století, prvotní byla Fishbeinova formulace (1967 in Fishbein, Ajzen, 2010, s. 17), že nejbližší příčinou určitého chování je záměr toto chování uskutečnit, a že záměry jsou funkcí postojů k tomuto chování, které vznikají na základě přesvědčení o pravděpodobném výsledku chování.

V Teorii odůvodněného jednání, o níž tito autoři referují ve své knize *Understanding Attitudes and Predicting Social Behavior* z roku 1980, přidávají další z prediktorů sociálního chování, jímž je koncept subjektivní normy, který reprezentuje vnímaný sociální tlak k uskutečnění určitého sociálního chování a analogicky k postojům k chování, které jsou sycené přesvědčeními o výsledcích chování, je subjektivní norma sycena rozličnými normativními přesvědčeními vztahujícími se k morálním otázkám provedení daného sociálního chování.

Po letech společné i nezávislé výzkumné práce (Ajzen v laboratorních podmínkách, Fishbein ve výzkumu HIV) autoři na základě uvědomění, že ne každé chování je pod jedincovou volní kontrolou, přidávají do teorie ještě jeden prediktor záměru k chování a chování samotného, kterým je vnímaná kontrola chování. Teorii poté přejmenovávají na Teorii plánovaného chování (Ajzen, 1991).

Teorie odůvodněného jednání a Teorie plánovaného chování jsou v rámci sociální psychologie řazeny mezi tzv. modely *očekávání-hodnota* (*expectancy-value models*). Podle těchto modelů závisí rozhodnutí o vykonání určitého způsobu chování na subjektivně očekávané pravděpodobnosti, že chování povede k očekávaným výsledkům a na valenci (individuální významnosti) těchto výsledků. Jedinec se zde rozhoduje pro ten z možných způsobů chování, který maximalizuje možnost pozitivních výsledků a minimalizuje pravděpodobnost negativních (Hewstone, Stroebe, 2006, s. 322).

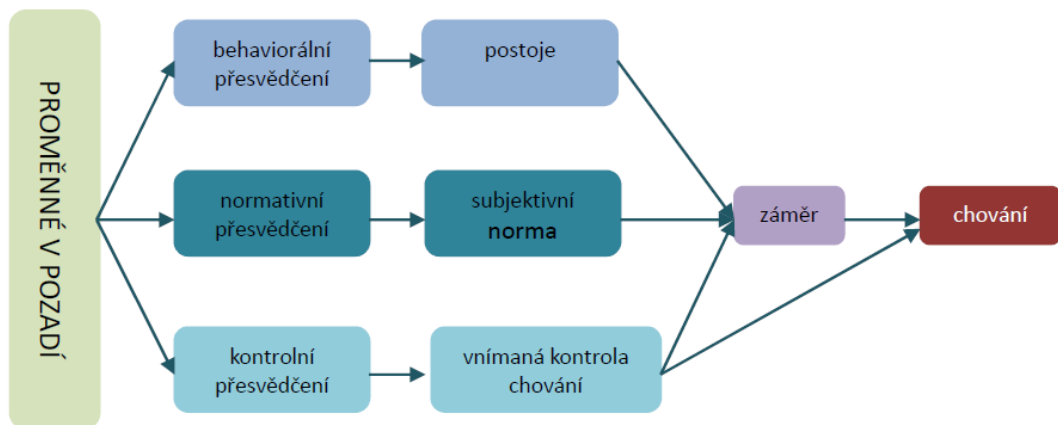


Schéma 1.1 Teorie plánovaného chování¹

Schéma 1.1 znázorňuje jednotlivé komponenty TPCH. Podle Teorie plánovaného chování je lidské sociální chování syceno třemi zdroji: 1. přesvědčeními o pravděpodobných konsekvencích chování – **behaviorální přesvědčení** (behavioral beliefs); 2. přesvědčeními o normativním očekávání ostatních – **normativní přesvědčení** (normative beliefs) a 3. přesvědčeními o přítomnosti nebo nepřítomnosti faktorů, které mohou usnadnit nebo bránit výkonu chování – **kontrolní přesvědčení** (control beliefs). Z jedincových behaviorálních přesvědčení se vyvíjí jeho **postoj k chování** (attitude towards behavior), z normativních přesvědčení vzniká **subjektivní norma** (subjective norm) a z kontrolních přesvědčení vzniká **vnímaná kontrola chování** (perceived behavioral control). Kombinací postoje k chování, subjektivní normy a vnímané kontroly nad chováním se formuje **behaviorální záměr** (intention). Obecně lze říci, že čím pozitivnější je postoj a subjektivní norma a čím vyšší je vnímaná kontrola nad chováním, tím silnější by měl být jedincův záměr uskutečnit dané chování. Pokud potom jedinec pociťuje dostatečnou **aktuální míru kontroly nad chováním** (actual behavioral control) a naskytne se vhodná příležitost, očekává se, že dané chování uskuteční. Předpokládá se tedy, že záměr je *nejbližší příčinou chování*. Protože jsou však mnohé druhy chování problematické z hlediska volní kontroly, kterou nad nimi jedinec má, je potřeba brát kromě záměru v potaz také aktuální kontrolu jedince nad chováním. Pokud je vnímaná kontrola chování odpovída-

¹ Zdroj: <http://people.umass.edu/aizen/tpb.diag.html>; česká verze – Kočíšová, 2012. Nekomerční šíření diagramu je autorem povoleno, viz uvedené webové stránky.

jící, může působit jako zástupce aktuální kontroly chování a participovat na predikci daného chování (Ajzen, 2006).

1.2 Komponenty TPCH

V předchozím oddíle byla celá teorie znázorněna schematicky, zde bude věnován prostor každé komponentě zvlášť a podrobněji včetně popsání vztahů mezi nimi.

Chování

Chování je nejdůležitějším prvkem celé teorie, protože k jeho predikci směřuje. Je tedy velmi důležité, aby při jakékoliv práci s TPCH bylo cílové chování, o jehož predikci se zajímáme, definováno co *nejkonkrétněji*. Fishbein a Ajzen (2010, s. 29) zdůrazňují, že je užitečné nahlížet na chování jako na komponované ze čtyř elementů: provedená *činnost*, *cíl*, na nějž je daný úkon zaměřen, *kontext* činnosti a *čas*, ve kterém má být daná činnost vykonána. Ve výzkumu, který bude představen v druhé části práce, byla zkoumaná *činnost* kontraproduktivní chování pracovníků na pracovišti (např. brzké odchody z práce, braní úplatků, příliš dlouhé přestávky, vyřizování osobní korespondence, trávení času na sociálních sítích v pracovní době apod.), *cílem* zde byl zaměstnavatel, který je tímto chováním poškozen, *kontextem* pracovní prostředí a *časový interval* provedení zkoumaného chování dva měsíce od zodpovězení prvního dotazníku.

Kontraproduktivní chování na pracovišti je spíše než jeden druh chování celá *behaviorální kategorie*. Pro zkoumání behaviorálních kategorií nabízejí Fishbein a Ajzen, 2010 (*ibid.*, s. 36) dva možné postupy – a) zabývat se jednotlivými subkategoriemi zvlášť, protože každá z nich může být považována za samostatné chování nebo b) integrovat jednotlivé subkategorie do jednoho indexu, respondent by však měl být v každém případě seznámen se všemi podkategoriemi chování, které do indexu patří.

Záměr k chování

Záměr k uskutečnění určitého chování je považován za nejbližší příčinu zkoumaného chování a centrální faktor v TPCH. Základní dimenzí charakteristickou pro definování záměru k chování je jedincův odhad pravděpodobnosti, že dané chování opravdu uskuteční – *subjektivní pravděpodobnost* (Fishbein, Ajzen, 2010, s. 39).

Teorie plánovaného chování předpokládá, že behaviorální intence zachycují motivační faktory ovlivňující chování a ukazují na míru, jak moc jsou lidé ochotni dané chování zkusit a kolik úsilí při tom vynaložit. Jako základní pravidlo by mělo platit, že čím větší je záměr uskutečnit určité chování, tím pravděpodobnější je to, že se jedinec daným způsobem skutečně zachová (Ajzen, 1991, s. 186).

Aby se jedinec zachoval způsobem, který zamýšlí, je však do značné míry závislé na tom, je-li zkoumané chování pod volní kontrolou jedince, tedy na aktuální kontrole chování (*ibid.*).

Aktuální kontrola chování

Většina druhů sociálního chování nezávisí pouze na rozhodnutí k jeho uskutečnění a na motivačních faktorech, ale je různou měrou ovlivněna také mimovolními faktory, jako je dostupnost příležitostí a zdrojů potřebných k jeho uskutečnění (např. peníze, schopnosti, kooperace s ostatními). Tyto faktory poukazují na jedince *aktuální kontrolu nad chováním*. Pokud má jedinec dostatek příležitostí a zdrojů a má úmysl uskutečnit dané chování, nemělo by již nic bránit tomu, aby se tak stalo. Behaviorální záměr má tedy pro aktuální chování prediktivní hodnotu do té míry, do jaké má jedinec nad chováním kontrolu (Ajzen, 1991, s. 182).

Vnímaná kontrola chování

Vnímaná kontrola chování je z psychologického hlediska velmi zajímavým konstruktem. Jedná se o *percepci* toho, do jaké míry lidé *věří*, že jsou schopni vykonat určité chování nebo do jaké míry *vnímají* nad tímto chováním kontrolu (Fishbein, Ajzen, 2010, s. 154). Tento konstrukt není na poli sociální psychologie nový, asi nejpodobnější je mu Bandurův (1977, 1991) koncept vlastní účinnosti (self-efficacy), o podobnosti těchto dvou konstruktů pojednám níže v kapitole srovnávající Teorii plánovaného chování s jinými teoriemi.

Podle Teorie plánovaného jednání může být určité sociální chování predikováno přímo na základě behaviorálního záměru a vnímané kontroly chování. Vliv tohoto konstruktů na uskutečnění chování vysvětluje Ajzen (1991, s. 184) dvěma hlavními důvody. *Za prvé* – úsilí, které je člověk ochoten vynaložit k dovedení chování ke zdárnému konci, roste přímo úměrně s vnímanou kontrolou chování, například pokud dva jedinci mají stejně silný záměr naučit se lyžovat a oba se o to začnou pokoušet, osoba která si je více jistá svou schopností tuto činnost na dobré úrovni zvládnout

s větší pravděpodobnosti u lyžování vytrvá, dokud se lyžovat nenaučí než druhá osoba, která tuto svou schopnost zpochybňuje. *Druhým* důvodem, proč lze očekávat přímou souvislost mezi vnímanou kontrolou chování a uskutečněním chování je, že vnímaná kontrola chování může při predikci zastupovat aktuální kontrolu chování. Tato zástupnost je však možná pouze za předpokladu dostatečně přesné percepce. Vnímaná kontrola chování nemusí být realistická, pokud má jedinec relativně málo informací o daném chování, změní-li se požadavky nebo dostupnost potřebných nástrojů nebo pokud do situace vstoupí nové neznámé elementy, za takových podmínek vnímaná kontrola k predikci chování příliš nepřispívá. Přesto však může být vnímaná kontrola chování dobrým prediktorem chování, pokud se povede, aby jedincovo posouzení bylo realistické (*ibid.*).

Postoj k chování

Postoje patří mezi hlavní koncepty sociální psychologie a zabývalo se jimi již mnoho odborníků, dalo by se říci, že studium postojů stálo u zrodu sociální psychologie, Thomas a Znaniecky v práci *Polský rolník v Evropě a v Americe* (1918) definují sociální psychologii jako „vědecké studium postojů“ (in Výrost, Slaměnik, 2008, s. 128). Proto je v literatuře také možno naleznout množství definic postojů, jako například: „Postoj je psychologická tendence vyjádřená hodnocením určité entity s určitou mírou souhlasu či nesouhlasu. (Eagly, Chaiken. 1998 in Hewston, Stroebe, 2006, s. 283)“; „Postoje jsou stabilní systémy pozitivního nebo negativních hodnocení, emočních pocitů a technik jednání týkající se sociálních cílů (Krech, Crutchfield, Ballachey, 1962 in Hayes, 1998, s. 95)“ nebo definice Allportova (1935, in Fishbein, Ajzen, 2010, s.76): „Postoj je mentální a nervový stav připravenosti, organizovaný na základě zkušenosti, který řídí a ovlivňuje dynamiku jedincovy odpovědi na všechny situace a objekty, se kterými je spojen.“

Fishbein a Ajzen (2010, s. 76) definují postoje jako: „latentní dispozice nebo tendence příznivě nebo nepříznivě reagovat na psychologický objekt.“ A jedním dechem dodávají, že „objektem postoje může být jakýkoliv rozeznatelný aspekt jedincova světa, tedy i chování“ (*ibid.*). Poukazují na to, že postoje jsou v základu *hodnotící* a že připisují jedinci určitou pozici v dimenzi mezi pozitivním a negativním hodnotícím polem ve vztahu k objektu, tato *bipolární hodnotící dimenze*, je podle nich základní charakteristikou postojů. Jejich definice se oproti dřívějším definicím odli-

šuje svým zaměřením především na afektivní složku a není tedy tak široká jako například výše zmíněná definice Allportova (Výrost, Slaměnik, 2008).

Ajzen a Fishbein nejsou zdaleka prvními, kdo se zabýval vlivem postojů na aktuální chování (pro přehled viz Wicker, 1969), mezi nejznámější výzkumy na tomto poli patří nyní již spíše historický Lapiereův (1934) výzkum rasistických postojů ve společnosti, kdy se svými čínskými přáteli v letech 1930-32 projížděl Spojené státy a navštěvoval různé restaurace, hotely a podniky a pozoroval, jakým způsobem se k nim budou zaměstnanci a majitelé chovat. Téměř ve všech případech byl výsledek velmi pozitivní, dostalo se jim vstřícného přijetí, stejně jako ostatním hostům podniku. Když však později Lapiere ty samé podniky kontaktoval s přáním o ubytování čínských hostů, přes devadesát procent odpovědí, které dostal, bylo odmítavých. Na základě tohoto a po něm následujících podobných výzkumů převládal do 70. – 80. let názor, že postoje člověka se mohou výrazně odlišovat od aktuálního chování a že není příliš účelné používat kognitivní schémata k pochopení lidské aktivity. Ajzen s Fischbeinem jsou však odlišného názoru a kritizují nedostatečnou přesnost v definici zkoumaných postojů a neodlišování záměrů od aktuálního chování (Výrost, Slaměnik, 2008).

V teorii plánovaného chování je postoj jedním ze tří prediktorů behaviorálního záměru, společně s vnímanou kontrolou chování a subjektivní normou, které je věnován následující oddíl.

Subjektivní norma chování

V teoretickém rámci odůvodněného jednání (*reasoned action approach*) jsou sociální normy definovány přímo ve vztahu ke konkrétnímu zkoumanému chování, podle autorů se jedná o „vnímaný sociální tlak uskutečnit nebo neuskutečnit dané sociální chování“ (Fishbein, Ajzen, 2010, s. 130) neboli vnímání, zda si druzí lidé, kteří jsou pro jedince důležití myslí, že by dané chování měl nebo neměl uskutečnit. Tato vnímaná norma – společně s postojem k chování a vnímanou kontrolou nad chováním – determinuje záměr uskutečnit zkoumané chování. Pojem *subjektivní* autoři používají, protože tato norma může, ale nemusí odrážet to, co si tito významní druzí lidé skutečně myslí.

Autoři se zamýšlejí nad důvody, proč se lidé sociálnímu tlaku podřizují a souhlasí s Frenchem a Ravenem (1959, s. 155 – 165), kteří rozlišují pět typů sil, díky nimž mohou druzí ovlivňovat naše jednání:

1. Síla odměny – Sociálnímu tlaku se můžeme podvolit, má-li člověk vykonávající na nás sociální tlak, možnost odměnit naše chování.
2. Síla trestu – Naopak se můžeme tlaku podvolit, pokud víme, že nás daný člověk může potrestat.
3. Síla legitimacy – Podvolit se vnímanému sociálnímu tlaku, můžeme v případě, že se domníváme, že sociální činitel, který na nás tlak vyvíjí, má právo nařídít chování z důvodu jeho postavení v sociální skupině.
4. Síla experta – Vnímanému sociálnímu tlaku se můžeme podrobit, pokud u druhého člověka vnímáme jeho odbornost, znalosti, schopnosti nebo dovednosti.
5. Síla referenta – Nakonec sociálnímu tlaku můžeme podlehnout také v případě identifikace se sociálním referentem, to znamená, že mu vyhovíme, protože chceme být jako on.

Na rozdíl od některých dalších teoretických přístupů k sociálnímu tlaku (například Bandurovým), zde není vyhovění tlaku okolí podmíněno výhradně sankcemi, ty hrají roli jen v prvním a druhém případě (síla odměny, síla trestu).

Autoři odlišují sociální normy *injunktivní* (injunctive), které odkazují k tomu, co si jedinec myslí, že by se mělo/nemělo dělat a *deskriptivní* (descriptive), ty se týkají toho, zda-li zkoumané chování provádí lidé v jedincově okolí (Fischbein, Ajzen, 2010, s. 131).

1.2.1 Role přesvědčení v TPCH

Cílem Teorie plánovaného chování je nejen lidské chování předvídat, ale také je vysvětlovat. Teorie ve svém základu postuluje názor, že chování je funkcí charakteristické informace nebo přesvědčení relevantního k chování. Lidé mohou mít mnohá přesvědčení o konkrétním druhu chování, dostupná v daném okamžiku jim však bývají jen některá z nich. Tato *důležitá přesvědčení* jsou považována za determinanty postojů, subjektivních norem a vnímané kontroly chování, které poté dále determinu-

jí záměr k chování a samotné zkoumané chování. Jsou tedy rozlišovány tři druhy charakteristických přesvědčení (Ajzen, 1991):

1. *Behaviorální přesvědčení ovlivňující postoje k jednání*

V současné sociální psychologii dominuje kognitivní přístup k formování postojů. Tento přístup ilustruje Ajzenův a Fischbeinův model *očekávání-hodnota (expectancy – value model)*. Ten v obecné rovině říká, že svá přesvědčení o určitém objektu formujeme pomocí asociací objektu s určitými atributy, například s jinými objekty, charakteristikami nebo událostmi. V případě postojů vůči chování každé přesvědčení spojuje chování s určitým *výsledkem* nebo nějakým jiným atributem, jako jsou náklady nebo úsilí vynaložené na provedení daného typu chování. Tyto atributy jsou již samy o sobě hodnoceny pozitivně nebo negativně a na jejich základě se potom automaticky a průběžně formuje celkový postoj k chování. Tímto způsobem se učíme upřednostňovat chování, které má pro nás pozitivní konsekvence a formujeme si nepříznivé postoje vůči chování, které spojujeme s převážně nežádoucími očekáváními.

2. *Normativní přesvědčení stojící v pozadí subjektivní normy.*

Normativní přesvědčení souvisí s pravděpodobností, že lidé významní pro jedince schválí jeho záměr k uskutečnění určitého sociálního chování nebo jej naopak od tohoto chování budou zrazovat. Síla každého normativního přesvědčení se násobí s motivací vyhovět *normativnímu referentovi* (např. otec, matka, sourozenec, přítel nebo jiná blízká osoba).

3. *Přesvědčení o kontrole, která stojí v základu vnímané kontroly chování.*

Mezi přesvědčení o kontrole, která přímo souvisí se záměrem a chováním, řadí TPCH ta, která se zabývají přítomností nebo nepřítomností podmínek, zdrojů a příležitostí k uskutečnění daného chování. Tato přesvědčení bývají ovlivněna předešlou zkušeností s daným chováním, ale také zprostředkovanými informacemi o něm a dalšími faktory, které zvyšují nebo snižují vnímanou obtížnost/jednoduchost uskutečnění daného jednání. Čím více zdrojů a příležitostí jedinec vnímá a čím méně překážek v uskutečnění chování vidí, tím silnější by měla být vnímaná kontrola nad daným chováním (Ajzen, 1991, s. 197).

1.3 Predikce chování

Základní myšlenkou Teorie plánovaného jednání je, že chování je určováno behaviorálními záměry. Tato myšlenka implikuje 1) silný vztah mezi chováním a záměrem (i když tento vztah může být ovlivněn mírou kontroly nad chováním) a 2) předpoklad, že pokud se změní behaviorální záměr, změní se i výsledné chování. Ajzen uvádí průměrnou korelaci mezi záměrem a chováním .53 (in Van Lange et al., 2012, s 449).

Očekává se, že pokud je vnímaná kontrola chování vyšší, můžeme spolehlivěji na základě behaviorálního záměru predikovat chování, vnímaná kontrola je tedy *moderujícím* prvkem mezi záměrem a chováním. Ne vždy se však tento předpoklad potvrzuje, v některých studiích nenabývají korelace mezi vnímanou kontrolou chování a uskutečněním chování signifikantních hodnot (např. viz Armitage, 2001). Ajzen (in Van Lange et al., 2012) tyto nízké korelace odůvodňuje dvěma způsoby. Za první, poukazuje na to, že v mnoha druzích chování, která zkoumají sociální psychologové (např. jíst zdravě, třídít sklo, pít alkohol, docházet na přednášky) je ve vnímané kontrole chování relativně malý rozptyl – i když se záměr k (ne)uskutečnění těchto druhů chování u respondentů liší, většina z nich pocítuje vysokou kontrolu nad svým chováním, tvrdí, že to jestli dané chování uskuteční, záleží téměř výlučně na nich (Ajzen in Van Lange et al., 2012, s. 449). V těchto případech bude mít záměr vysokou prediktivní validitu, ale nemůžeme očekávat, že vnímaná kontrola chování bude mít silný efekt na korelaci mezi záměrem a chováním. Za druhé, poukazuje na to, že u některých typů chování se situace zdá být opačná, lidé se shodují ve svém záměru uskutečnit určité chování, ale velmi se liší ve vnímané kontrole nad tímto chováním (např. při uskutečnění určitého úkonu s cílem překonání fobie).

Pokud tedy není ve zkoumané populaci dostatečný rozptyl v těchto dvou proměnných nelze očekávat silný vztah mezi vnímanou kontrolou chování a záměrem k chování (Ajzen in Van Lange et al., 2012). Pouze pokud se lidé ve zkoumané populaci výrazně liší ve svých záměrech a ve vnímání vlastní kontroly (účinnosti), existuje zde silný vzájemně ovlivňující efekt.

1.3.1 Použití záměru k predikci chování

Termín behaviorální záměr odkazuje k připravenosti vykonat určité sociální chování, je to konstrukt zahrnující koncepty jako *ochota*, *behaviorální očekávání* a *snaha*. Na základní úrovni je zde snaha porozumět tomu, proč se lidé chovají nebo nechovají určitým způsobem. Aby se například dalo zjistit, jestli lidé mají záměr darovat krev, volí ve volbách, darují peníze nebo koupí automobil, potřebujeme takový způsob měření, který postihne dichotomickou povahu chování. Mohli bychom se tedy respondentů ptát, zda-li mají nebo nemají záměr dané chování uskutečnit. Citlivější mírou je však dotazování se na to, jak silně zamýšlejí chování uskutečnit nebo jaká je pravděpodobnost, že ho uskuteční (Fishbein, Ajzen, 2010, s. 43). Fishbein a Ajzen za tímto účelem doporučují využití bipolárních škál, které mohou vypadat například takto:

V příštím týdnu zamýšlím darovat krev

Velmi pravděpodobně 1 2 3 4 5 6 7 velmi nepravděpodobně

Autoři zdůrazňují, že pro vysokou prediktivní validitu záměru je asi nejdůležitější, aby byl dodržen tzv. *princip kompatibility*, tedy to, aby byl záměr měřen na stejné úrovni obecnosti nebo specifity jako chování. Při měření behaviorálního záměru by měla být měřena přesně stejná činnost, cíl, kontext a čas jako při měření chování. Dostát principu kompatibility je náročné zejména při měření kategorií chování, mezi něž patří i kontraproduktivní chování (Fishbein, Ajzen, 2010), což bude patrné i z empirické části této práce.

1.4 TPCH a další sociálně psychologické teorie

Na tomto místě bude teorie plánovaného chování uvedena do kontextu dalších sociálně psychologických teorií, které mají s TPCH některé podobné znaky, po obecném zařazení teorie bude rozebrán koncept vnímané kontroly chování a sociálně psychologické konstrukty, které s ním bývají občas zaměňovány.

Teorie plánovaného chování se řadí mezi teorie, které se zabývají sociálními postoji a chováním lidí ve společnosti. Mezi teorie mající s Teorií plánovaného chování styčné body, patří bezesporu *sociálně kognitivní teorie* Alberta Bandury, která je

zaměřena na kauzální procesy mezi chováním jedince, faktory prostředí a faktory osobnosti a která bývá využívána při studiu agrese, veřejného zdraví, vzdělání a mnoha dalších domén sociálního chování (Bandura, 1977). *Teorie mezilidských vztahů* Triandise (1977) má k Teorii plánovaného chování blízko především díky zaměření na predikci záměrů a sociálního chování, V Triandisově teorii je stejně jako v TPCH záměr považován za nejbližší příčinu chování a mezi prediktory závěru patří (také ve shodě s TPCH) sociální normy a postoje vůči chování, Triandis však přikládá v predikci chování větší roli zvyku a minulému chování, emocionálním reakcím a podmínkám prostředí, než je tomu v Ajzenově a Fischbeinově modelu. Rosenstockův (2000, s. 79) model *zdraví – přesvědčení* (Health - Belief Model) je zaměřen na predikci chování ve vztahu ke zdraví, konkrétně na participaci v programech prevence asymptomatických onemocnění. Na to, zdali se člověk do takového programu zapojí, mají podle Rosenstocka vliv čtyři proměnné – vnímaná náchylnost (vnímání úrovně ohrožení daným zdravotním stavem); vnímaná závažnost onemocnění a jeho konsekvence (klinické a sociální); vnímané benefity, vnímané bariéry chování a později byla do modelu přidána také self-efficacy. *Teorie stanovení cílů* (Goal-setting Theory) Lockeho a Lathama (2006) se zabývá predikcí chování tentokrát z pohledu výše stanovených cílů, podle autorů vedou vyšší cíle k většímu úsilí a větší vytrvalosti než nižší cíle, za klíčové faktory ovlivňující provedení určitého chování považují autoři zpětnou vazbu, závazek k cíli (sycený self-efficacy a osobní důležitostí cíle), komplexnost úkolu a situační podmínky. Mezi další teorie zabývající se lidským sociálním chováním patří například Fisherův et al. (2003) model *Informace-motivace-behaviorální schopnost* (Information-motivation-behavioral skills).

1.4.1 Vnímaná kontrola chování, self-efficacy, místo kontroly

Konstrukt vnímané kontroly nad chováním není v sociální psychologii nový, významově má asi nejbližší k Bandurovu konceptu vlastní účinnosti – self-efficacy², ta je definována jako: „přesvědčení člověka o schopnosti mít kontrolu nad vlastní úrovní fungování a nad událostmi, které jedince ovlivňují (Bandura, 1977, s. 257).“ Stejně jako u konstruktů vnímané kontroly chování odkazuje i self-efficacy k jedincově subjektivně pociťované míře kontroly nad provedením určitého chování. Podle výše uvedené definice by se zdálo, že mezi vnímanou kontrolou chování a

² Z důvodu široké odborné obezřetnosti s pojmem self-efficacy, je v textu použit anglický termín, nikoliv jeho český překlad *vlastní účinnost*

self-efficacy je zásadní rozdíl v tom, že vnímaná kontrola se vždy váže na jedno konkrétní chování, zatímco self-efficacy je pocitem vlastní účinnosti nad chováním obecně, tedy nad všemi druhy chování. Z pozdějších definic – např. této: „Self efficacy je přesvědčení o vlastní schopnosti zachovat se takovým způsobem, aby došlo k dosažení určitého cíle“ (Bandura, 1997, s. 42 in Fishbein, Ajzen, 2010, s. 155) – i z Bandurovy výzkumné práce je však patrné, že self-efficacy je také kladena do souvislosti s kontrolou nad určitým chováním. Výzkumy prováděné Bandurou et al. (1977) poukázaly na to, jak úzce je lidské chování provázáno s důvěrou ve své vlastní schopnosti jej uskutečnit. Vnímaná self-efficacy může ovlivňovat výběr aktivit, způsob přípravy na aktivitu, stejně jako myšlenky a emocionální reakce (Ajzen, 1991). Oba koncepty jsou si tedy v mnohém podobné, dle Fischbeina a Ajzena (2010, s. 161) z teoretické perspektivy dokonce v podstatě identické.

Jiná situace nastává v případě srovnání vnímané kontroly chování s Rotterovým (1966) konceptem vnímaného místa kontroly, zde je rozdíl mezi konstrukty patrný a výrazný a nemělo by tedy docházet k jejich zaměňování. Zatímco místo kontroly je generalizovaným očekáváním, které zůstává nezměněné napříč širokou škálou situací a forem chování, vnímaná kontrola může a často k tomu dochází, být za různých okolností odlišná. Člověk tedy může být přesvědčen, že je dosažení výsledku obecně determinováno jeho vlastním chováním (vnitřní místo kontroly), zároveň však může být přesvědčen, že jeho šance stát se například pilotem letadla jsou velmi nízké (Ajzen, 1991, s. 183). Vnímaná kontrola chování i self-efficacy jsou nezávislé na vnitřním nebo vnějším místě faktorů zodpovědných za naši vnímanou schopnost nebo neschopnost uskutečnit určité chování (Fishbein, Ajzen, 2010).

1.5 Kritika

I když je Teorie plánovaného chování jednou z nevlivnějších teorií na poli predikce sociálního chování a také jednou z nejhojněji citovaných, stále přetrvávají mezi odbornou veřejností pochybnosti o některých jejích rysech. Mezi nedostatky zmiňované dalšími profesionály nejčastěji patří přílišná zaměřenost modelu na racionalitu a opomíjení nevědomých mentálních procesů, které mohou chování ovlivňovat, nedostatečný důraz na emocionální komponentu při rozhodování, problematika kontextu při rozhodování a při následném chování a prediktivní validita skutečného

chování (Ajzen, 2011). Na následujících řádcích rozeberu některé z těchto kritických připomínek.

Častým kritickým argumentem je názor, že je model TPCH *vystavěn na příliš racionálních základech*, a že opomíjí ty afektivní a kognitivní faktory, které jsou iracionální a neuvědomované (např. Wegner a Wheatley, 1999), a o kterých je známo, že ovlivňují lidský úsudek i chování. Je sice pravdou, jak zdůrazňuje Ajzen (2011), že TPCH je zaměřena zejména na kontrolovatelné prvky procesu lidského zpracování informací a rozhodování se - na procesy chování zaměřeného na cíl, které jsou řízeny vědomými sebe regulačními mechanismy, přesto by však podle něj bylo omylem domnívat se, že je zde člověk pojímán jako ryze racionální bytost, která nezaujatým způsobem zhodnocuje všechny dostupné informace a na jejich základě se rozhoduje o tom, jak se zachová. Podle Ajzena (2010, 2011) podává ve skutečnosti teorie daleko komplexnější pohled na osobnost člověka. Jak bylo řečeno výše, v Teorii plánovaného chování hrají důležitou roli přesvědčení o chování, z nichž vznikají postoje, normativní přesvědčení, které dávají vzniknout subjektivní normě a přesvědčení o kontrole nad chováním, ze kterých vyplývá vnímaná kontrola chování. Tato přesvědčení mohou být a většinou také bývají, sycena mnoha iracionálními předpoklady – sebestřednými motivy, strachem, rozhořčeností nebo dalšími emocemi. Pro funkčnost modelu však podle jeho autorů není prvořadé vědět jak lidé ke konkrétnímu přesvědčení dospěli, při jeho použití potřebujeme znát postoje, subjektivní normy a vnímanou kontrolu chování, které se z nich vyvinou.

Na *nedostatek pozornosti věnované emocím a afektům* upozornilo více autorů (např.: Conner & Armitage, 1998, Rapaport & Orbell, 2000, Richard et al., 1998) a byly také učiněny pokusy o vylepšení TPCH přidáním komponenty, která by reflektovala roli emocí při rozhodování. Richard a spol. (1998) rozšiřují model o komponentu *očekávané lítosti*, která podle nich může být silným motivačním faktorem pro uskutečnění nebo neuskutečnění určitého sociálního chování a vedle postojů, sociálních norem a vnímané kontroly chování, je dalším samostatným prediktorem chování. Argumentují tím, že lidé často ve fázi rozhodování o tom, zda určité chování (v případě jejich výzkumu se jednalo o bezpečné sexuální chování) uskuteční nebo neuskuteční, zvažují předem emotivní dopad, který provedení chování může mít a to má vliv na proces rozhodování (Richard a spol., 1998, s. 1422). Conner a Armitage (1998, s. 1447) také upozorňují na opomíjení afektivní komponenty v rámci Teorie plánovaného chování, z jejich úhlu pohledu by však bylo prospěšnější zabývat se

emocemi na úrovni přesvědčení souvisejících s postoji jedince, než přidávat do modelu očekávanou lítost jako samostatnou komponentu. Ajzen (2011) odmítá očekávanou lítost, jako samostatnou komponentu, která by mohla být do modelu přidána a poukazuje na metodologické nedostatky studií, které jí do modelu přidávají. Souhlasně s Connerem a Armitagem (1998) považuje očekávané afektivní dopady za součást přesvědčení, z nichž se vyvíjejí postoje k chování.

Teorie plánovaného chování byla původně *otevřeným modelem* a autoři (Ajzen, 1991) nechávali zpočátku prostor pro přidání dalších komponent do modelu, čehož výzkumníci, kterým prediktivní validita modelu nepřipadala dostatečná, hojně využívali (pro přehled viz Armitage a Conner, 1998) a přidávali do modelu další konstrukty. V pozdějších pracích (Fischbein, Ajzen, 2010; Ajzen, 2011) se však proti vzrůstajícím tendencím rozšiřovat model o další komponenty vymezují a argumentují, že by stávající model měl sloužit pro predikci celého spektra lidského sociálního chování a přidávání dalších konstruktů nepovažují za nutné. Pokud však k přidání dalšího konstruktů dojde, uvádějí autoři některá kritéria pro přidání konstruktů (Fishbein, Ajzen, 2010, s. 282), která by měla být dodržena, patří mezi ně specifická vzhledem ke zkoumanému chování (princip kompatibility), prokazatelný kauzální vliv na záměr a na chování nebo konceptuální nezávislost na existujících prediktorech chování.

Kromě očekávané lítosti, je dalším konstruktem, který podle kritiků v TPCH chybí *minulé chování* a jeho role při predikci budoucího chování. Dle Ouelletové a Woodové (1998, s. 63) je minulé chování signifikantním prediktorem záměru k chování, vysvětluje 28,95 % jeho variance a je nezávislý na ostatních prediktorech obsažených v modelu TPCH, i když i je může ovlivňovat. Ajzen (2011) však toto tvrzení odmítá a argumentuje tím, že minulé chování nemůže být přímým prekursorem záměru, a že spíše předpovídá sílu zvyku a tím následně vliv na chování, které je automatické a nezávislé na vědomém záměru. Do modelu plánovaného chování tedy chování v minulosti nedoporučuje zařazovat (s.1120).

I přes tyto a některé další kritické připomínky patří teorie plánovaného chování mezi velmi populární a hojně využívané teorie s vysokou prediktivní validitou záměrů i chování (pro přehled viz Armitage, Conner, 2001).

1.6 Využití teorie plánovaného chování

Jak již bylo zmíněno v úvodu, Teorie plánovaného chování umožňuje aplikaci na velmi široké spektrum lidského sociálního chování, pro představu jsou na následujících řádcích uvedeny alespoň některé druhy chování, k jejichž predikci byl tento model využit.

Teorie plánovaného chování bývá využívána k průzkumu chování souvisejícího se *zdravím*. Například výzkumníci v zóně Jimma v Etiopii využili model k predikci záměru zdravotníků využívat systému VCT (Voluntary Counseling and Testing) k dobrovolnému testování viru HIV a následného konzultování zdravotního stavu (Abamecha et al., 2013); Andryowsky et al. (2006) k predikci změny fyzického a psychosociálního chování po diagnóze rakoviny. Mazzotti a Barbaranelli (2012) zkoumali pomocí TPCH předčasné ukončení psychiatrické léčby u ambulantních pacientů.

Další doménou, kde bývá TPCH hojně využívána je oblast *morálního chování*, nejčastěji na poli vzdělání nebo zaměstnání. Pomocí TPCH zde byl zkoumán například záměr podvádět při zkouškách u čínských (Hsiao, Yang 2011) a amerických (Stone et al. 2010) studentů, záměr studentů pomáhajících profesí pracovat po ukončení studia s lidmi s duální diagnózou (Werner, 2012) nebo etické behaviorální záměry veřejných účetních (Buchan, 2005).

Teorie plánovaného chování je také dobrým nástrojem na poli společenských problémů jako je *bezdomovectví* (Broadhead-Fearn, White, 2006; Christian, Armitage, 2002), *zdravé stravování* (Backman, Haddad, 2002, Conner et al., 2002), *řízení pod vlivem alkoholu* (Beullens et al., 2012) nebo *kouření* (Babrow et al., 1990; Moan, Rise, 2005).

Tento výčet rozhodně není vyčerpávající, jedná se o pouhý náhled do možných oblastí využití teorie plánovaného chování. Podrobnější bibliografii výzkumů je možné nalézt na Ajzenových internetových stránkách věnovaných Teorii plánovaného chování³.

³ <http://people.umass.edu/aizen/tpbrefs.html>

2. KONTRAPRODUKTIVNÍ CHOVÁNÍ NA PRACOVÍŠTI

Tato kapitola je věnována kontraproduktivnímu chování na pracovišti. Jedná se o poměrně rozsáhlou kategorii chování, kterou v průběhu času badatelé pojmenovávali různým způsobem, panuje zde tedy značná terminologická nejednotnost. Jako první bude tedy proveden pokus o syntézu definic kontraproduktivního chování, poté budou rozebrány jeho možné příčiny, představeny nejčastější způsoby jeho měření a v závěru kapitoly vysvětleny důvody vhodnosti použití Ajzenova a Fishbeinova modelu plánovaného chování pro zkoumání KPCH.

2.1 Definice

Termín kontraproduktivní chování na pracovišti v sobě zahrnuje množství typů chování, která byla v minulosti nazývána různými badateli odlišně, například: *agrese zaměstnance* (Douglas, Martinko, 2001; O'Leary-Kelly, Griffin, Glew, 1996), *deviace od žádoucího chování* (Hollinger, 1986; Robinson, Bennett, 1995), *odplata* (Skarlicki, Folger, 1997) nebo *pomsta* (Bies, Tripp, Kramer, 1997). Spector a Foxová (2005) provedli analýzu škál, které výzkumníci používali pro zkoumání výše uvedených druhů chování, a zjistili, že se tyto škály v mnohých položkách překrývají a pod různými termíny je tak možno najít podobné nebo shodné psychologické konstrukty.

Všem druhům chování, které spadají do této kategorie, je společné, že se jedná o **volní** chování (na rozdíl od náhodného nebo nařízeného), které **poškozuje** nebo je prováděno se záměrem poškozovat organizaci a/nebo další zúčastněné strany – klienty, spolupracovníky, zákazníky nebo supervizory (Spector, Fox, 2005).

Široce uznávaným a pravděpodobně nejvíce vyvinutým (Peterson, 2002) je na poli kontraproduktivního chování koncept *deviantního* chování na pracovišti⁴ Robinsonové a Bennetové (1995). Autorky jej definují jako „*dobrovolné chování, které porušuje důležité normy organizace a tím ohrožuje blaho organizace, jejích členů nebo obou* (s. 556).“ Dobrovolnost zaměstnancova chování spočívá v tom, že mu buď chybí motivace k dodržování normativních očekávání, která jsou mu uložena nebo je motivován tyto normy porušovat. Nečestné pracovní chování by mělo být vždy definováno v souladu se standardy dané sociální skupiny (např. jedno pracoviště) spíše, než aby bylo vztaženo k absolutním morálním standardům (Kaplan, 1975).

⁴ Deviant workplace behavior. Pro terminologickou jednotnost bude v dalším textu používán termín kontraproduktivní pracovní chování, který je běžně používán v pozdější literatuře.

Zkoumání nečestného chování v zaměstnání se od výzkumu zaměřeného obecně na etické jednání liší tím, že první jmenované se vztahuje k porušování norem ustanovených daným pracovištěm, zatímco druhá oblast se zaměřuje na chování, které je dobré nebo špatné ve vztahu k zákonu nebo jiným sociálním směrnicím, které určují morálnost chování uznávanou celospolečensky (Lewis, 1985). Například vypouštění toxického odpadu do řeky nemusí být nestandardním chováním, pokud je v souladu se směrnicemi některé společnosti, zcela jistě však může být považováno za neetické. A naopak nahlášení tohoto skutku právním autoritám zaměstnancem firmy by se dalo hodnotit jako etický čin, avšak v rámci norem společnosti se jedná o kontraproduktivní chování (Robinson, Bennett, 1995, s. 557).

Rozlišení kontraproduktivního pracovního chování na zacílené buď a) proti organizaci, b) proti jejím členům nebo c) proti oběma, se v odborné veřejnosti ujalo a ve většině studií zaměřených na KPCH (např. O'Leary-Kelly, Griffin, Glew, 1996; Robinson, Greenberg, 1998; Skarlicki, Folger, 1997) se s tímto dělením pracuje. Robinsonová a Bennettová (1995) vyvinuly komplexní typologii deviantního chování na pracovišti a validizovaly nástroj k jeho měření (Robinson, Bennett, 2000), o oboujím bude pojednáno v dalších oddílech této kapitoly.

KPCH je fenomén mající široký dopad na chod organizace, který je bohužel stále častější (Fida et al., 2015). Dochází díky němu ke ztrátě produktivity, ničení majetku, k pracovním absencím nebo ohrožení organizace a dobrých pracovních podmínek zaměstnanců, v důsledku to potom může znamenat častější ukončování pracovního poměru, což je pro zaměstnavatele značně nevýhodné (Penney, Spector, 2005; Robinson, Bennett, 1995). I když některé druhy kontraproduktivního chování mohou v krátkodobé perspektivě pomáhat v dosažení některých cílů organizace (například podplácení, klamání, podvádění nebo krádež ve prospěch konkrétní pracovní jednotky), z dlouhodobé perspektivy je toto chování drahé a dokonce ohrožující přežití organizace (Moore, 2008).

2.2 Kategorizace kontraproduktivního chování

Jak již bylo zmíněno výše, Robinsonová a Bennettová (1995) vyvinuly typologii kontraproduktivního chování na pracovišti, která je široce uznávaná. Jejich přínosem byla především snaha o komplexnost a o teorii, která bude zastřešovat a integrovat všechny předešlé snahy o kategorizaci KPCH (viz Wheeler, 1976; Hollinger,

Clark, 1982). Autorky poukázaly na to, že kromě poškození zaměstnavatele, je v případě kontraproduktivního chování potřeba brát v potaz i chování zaměřené na jednotlivce v rámci organizace, a že je užitečné zabývat se tím, co všechny kategorie KPCH spojuje a jaké dimenze je možné za těmito kategoriemi identifikovat (Robinson, Bennett, 1995, s. 558).

Autorky metodou multidimencionálního škálování (pro detail studie viz Robinson, Bennett, 1995) došly k závěru, že kontraproduktivní chování na pracovišti je možné klasifikovat do čtyř kategorií na dvou dimenzích: *namířené proti organizaci* – *interpersonální* a *mírné* – *závažné*. Schéma 2.1 tuto typologii znázorňuje.

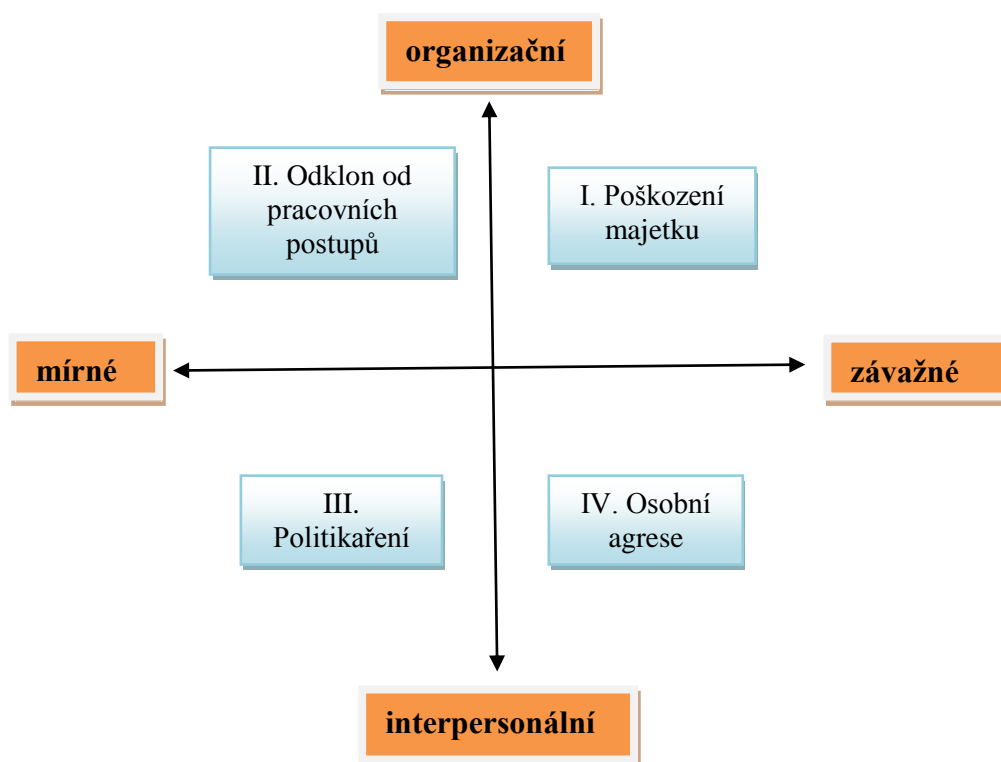


Schéma 2.1. Typologie deviantního chování na pracovišti.

Kvadrant obsahující vážné organizaci poškozující chování pojmenovávají „**Poškození majetku**“ (**Property Deviance**)⁵ a patří do něj chování, při kterém zaměstnanec poškozujne nebo neoprávněně získává hmotný majetek náležející zaměstnavate-

⁵ Neexistuje ustálený překlad jednotlivých podkategorií Robinsonové a Bennettové, zde uvedený překlad, je tedy překladem autorky práce. Překlad není doslovný, snažila jsem se postihnout spíše význam slovních spojení. Zde se mi například termín *poškození majetku* zdál vhodnější než *majetková deviance*. Podobné je to i u dalších kategorií, např. *politikaření* spíše než *politická deviance*.

li. Mezi tento druh jednání patří například: *krádež vybavení, přijímání úplatků, lhaní o odpracovaných hodinách nebo ničení majetku* (Robinson, Bennett, 1995, s. 565).

Méně závažné, stále však organizačně škodlivé chování nazývají autorky „**Od-klon od pracovních postupů**“ (**Production Deviance**)⁶. Do této kategorie spadá chování, které porušuje formálně dané normy, které vymezují minimální kvalitu a kvantitu odvedené práce. Patří sem například: *zkracování pracovní doby, enormně dlouhé pauzy, záměrně pomalá práce nebo plýtvání* (*ibid.*).

Třetí kategorií je „**Politikaření**“ (**Political Deviance**) zahrnující méně závažné chování namířené vůči druhému člověku na pracovišti, které ho osobně nebo politicky znevýhodňuje. Sem patří například: *favoritismus, pomlouvání spolupracovníků, obviňování spolupracovníků nebo bezdůvodná soutěživost* (*ibid.*).

Poslední, čtvrtou kategorií je kategorie závažného kontraproduktivního chování zvaná „**Osobní agrese**“ (**Personal Aggression**) kterou autorky definovaly jako hostilní nebo agresivní chování vůči ostatním jedincům. Sem řadíme např.: *sexuální obtěžování, verbální napadání, krádeže spolupracovníkům nebo jiné ohrožování spolupracovníků* (*ibid.*).

Práce Robinsonové a Benettové významně přispěla k úvahám na poli kontraproduktivního pracovního chování, jejich nálezy empiricky validizovaly předešlá kategoriální schémata pracovní deviance (Wheeler, 1976; Mangionne, Quinn, 1974; Hollinger, Clark, 1982) a rozšířily tyto typologie o dlouho opomíjené interpersonální formy kontraproduktivního pracovního chování, propojily různé oblasti KPCH a slouží jako základní kámen pro vznik obecných teorií kontraproduktivního pracovního chování (Robinson, Bennett, 1995).

Pozdější práce Spector et al. (2006) navrhuje dělení kontraproduktivního chování do pěti skupin, přičemž upozorňuje na potřebu odlišení jednotlivých subkategorií kontraproduktivního chování z hlediska příčin jejich vzniku a apeluje na to, aby byly tyto skupiny brány v potaz při konstrukci nástrojů k měření KPCH.

Autoři rozlišují následující dimenze KPCH, přičemž respektují výše uvedené dělení Robinsonové a Benettové (1995) na chování zaměřené proti organizaci nebo interpersonální.

⁶ Překlad Wagnerové (2011). Zde existuje, protože se jedná o stejný název kategorie jako v případě následující kategorizace Spector et al. (2006), o které Wagnerová hovoří.

- 1. Zneužívání druhých (Abuse against others).** Jedná se o šikanu na pracovišti, tedy o škodlivé chování namířené proti spolupracovníkům a ostatním lidem na pracovišti, které ubližuje buď fyzicky nebo psychologicky skrze vyhrožování, nepříjemné komentáře, ignoraci jedince nebo podkopávání jedincovy schopnosti pracovat efektivně (Spector et al., 2006, s. 448). Zneužívání na pracovišti je přímou formou agrese, i když fyzická agrese je spíše vzácností.
- 2. Odklon od pracovních postupů (Production deviance).** Odklon od pracovních postupů je záměrné selhávání v efektivním plnění úkolů způsobem, jaký předepisují pracovní postupy (Spector et al., 2006, s. 449). Tato kategorie je založena zčásti na Hollingerově (1982, 1986) konceptu odklonu od výrobních postupů, s tím rozdílem, že autoři oddělují *stažení se* jako samostatnou kategorii. Na rozdíl od *sabotáže* (jak je definována níže) je odklon od pracovních postupů pasivnější, méně viditelný a hůře prokazatelný.
- 3. Sabotáž (Sabotage).** Sabotáž představuje znehodnocení nebo zničení majetku náležejícímu zaměstnavateli (Spector et al., 2006, s. 449), ať už se jedná o materiál, polotovary, výrobek či výrobní zařízení, náčiní, nebo o budovy a jejich zařízení, relativně častým příkladem je vymazání nebo zcizení důležitých informací (Wagnerová, 2011, s. 127).
- 4. Krádež (Theft).** Krádež na pracovišti je pro současné organizace velkým problémem, vychází z Hollingerova (1986) konceptu majetkové deviance, navíc však zahrnuje i krádeže majetku spolupracovníků, klientů, dodavatelů a dalších osob spojených s organizací (Wagnerová, 2011, s. 127). Mustaine, Tewksbury (2002, s. 113) rozlišují tři hlavní příčiny krádeží na pracovišti: 1. Ekonomické potřeby 2. Nespokojenost 3. Nespravedlnost.
- 5. Stažení se (Withdrawal).** Stažení se označuje takové druhy chování, kdy je množství času stráveného prací výrazně odlišné od času požadovaného organizací. Zahrnuje absence, pozdní příchody/brzké odchody, delší přestávky než je povoleno (Spector, 2006, s. 450).

Mnohé druhy chování, které spadají do uvedených kategorií, byly již v minulosti zkoumány samostatně (např. absenteismus: Dalton, Mesch, 1991; zneužití klienta: Perlow, Latham, 1993; krádež na pracovišti: Greenberg, 1990) nebo nao-

pak byly různé kategorie spojovány v jediný index (např. Martinko et al., 2002; Miles et al., 2002; Penney, Spector, 2002) a tím pádem byly podle Spector et al. (2006) opomíjeny jejich odlišné příčiny.

2.3 Příčiny kontraproduktivního chování

Jak je patrné z výše uvedených definic, kontraproduktivní chování na pracovišti je velmi širokou kategorií chování, která je zkoumána z pohledů mnoha teoretických rámců a i přes snahy o unifikaci a organizaci paradigmat zabývajících se touto problematikou, se směr výzkumu stále rozbíhá do mnoha stran. Proto není překvapující, že ani v otázkách po příčině KPCH nepanuje mezi badateli shoda, jedni hledají důvody pro KPCH spíše v situačních faktorech (např. Robinson, Greenberg, 1998; O'Leary-Kelley et al., 1996), jiní zase argumentují spíše osobnostními charakteristikami (např. Ones et al. 1993). Na následujících řádcích představím některé argumentační linie vysvětlující kontraproduktivní chování na pracovišti a také teorii, která se snaží přístupy integrovat.

Frustrace. Fox a Spector (1999) zkoumali situační, dispoziční a afektivní příčiny KPCH a dospěli k modelu pracovní frustrace-agrese. Jejich model má kořeny v klasické teorii frustrace-agrese Dollarda a Millera (1939), podle níž je agrese důsledkem frustrace, která vzniká za předpokladu potíží v dosažení vytyčeného cíle. Zažívali-li jedinec frustraci, zareaguje na ní určitou formou agrese, ta závisí na tom, jak moc se dá předpokládat, že bude daný člověk za své chování potrestán.

Fox a Spector (1999) rozšiřují teorii Dollarda a Millera o fenomén *organizační agrese*. Autoři zkoumali sekvence frustrujících událostí, emocionální reakce na ně a behaviorální reakce v organizaci práce. Frustrujícími událostmi jsou zde míněna situační omezení v bezprostřední pracovní situaci, která zabraňují jedinci v dosažení určitého pracovního cíle. Behaviorální reakce na organizační frustraci zahrnují zhoršení kvality provedené práce, časté chybění v práci, interpersonální agresi, organizační agresi (agrese zacílená na poškození organizace) a další druhy KPCH.

Důležitý vliv na to, zda po frustraci bude následovat agrese, mají osobnostní charakteristiky, jako jsou *rysy osobnosti* (rysová úzkost/ rysový hněv) a *místo kontroly* (interní/externí). Místo kontroly může ovlivnit obojí – to zdali daný člověk bude prožívat situaci jako frustrující, i formu behaviorální odpovědi na zakoušenou

frustraci. Lidé s interním místem kontroly zakoušejí spíše nižší úroveň pracovního stresu a pracovní úzkosti, zatímco lidé s externím místem kontroly se v práci spíše chovají kontraproduktivně (Spector, OConnel, 1994).

Osobnostní rysy. Nejpoužívanějším modelem v oblasti zkoumání souvislostí mezi osobnostními charakteristikami a pracovním chováním je Pětifaktorový model osobnosti⁷ (Mc Crae a Costa, 1997) s dimenzemi: *neuroticismus*, *extraverze*, *otevřenost zkušenosti*, *přívětivost*, *svědomitost*.

Od devadesátých let dvacátého století je výzkum souvislostí mezi faktory intenzivní, dimenze Pětifaktorového modelu byly replikovány v mnoha studiích napříč různými státy a kulturami a zůstávají poměrně stabilní (McCrae et al., 2005). Studie ukázaly, že *svědomitost* byla z osobnostních faktorů při predikci chování na pracovišti nejrelevantější, a to jak v kontextu západních zemí (Barrick et al., 1993; Salgado, 1997), tak i v asijském kontextu (Smithikrai, 2007).

Studie Changa a Smithkraie (2010) potvrdila prediktivní hodnotu pěti osobnostních faktorů a sebevědomí pro kontraproduktivní chování na pracovišti a ukázala prediktivní sílu každého z nich. Potvrdila, že svědomitost je nejsilnějším prediktorem KPCH, následovaná přívětivostí, sebevědomím, extraverzí, neuroticismem a otevřeností novým zkušenostem. Tyto závěry jednak potvrdily předešlé nálezy a jednak objasnily míru prediktivity jednotlivých osobnostních rysů.

Spector (2011) hovoří o šesti osobnostních proměnných, které na různých úrovních ovlivňují proces jednání vedoucího ke kontraproduktivnímu chování. *Hostilní atribuční zaujatost (hostile attribution bias)* je osobnostní proměnná zachycující tendenci připisovat zodpovědnost za nepříjemnou situaci ostatním lidem, stejně jako záměr, aby tato situace vznikla, pravděpodobnými konsekvencemi jsou zde hněv a agrese. *Narcismus* ve vztahu k pracovnímu chování odkazuje k přehnanému a nerealistickému sebevědomí, které je zranitelné a snadno ohrožitelné. *Negativní afektivita (negative affectivity)* je predipozice zažívat negativní emoce (jako hněv, úzkost, deprese) napříč časem a situacemi. *Rysový hněv (trait anger)* je tendence jedince zažívat hněv napříč situacemi. *Usilovná kontrola (effortful control)* zahrnuje několik komponent, jako je kapacita soustředit se a přesun pozornosti, kapacita plánovat budoucí konání a inhibovat nevhodné chování. *Místo kontroly (locus of control)* je definováno Rotterem (1966) jako tendence jedince věřit, že má kontrolu nad událostmi

⁷ Five Factor Model of Personality

ve svém životě (interní) nebo naopak, že jsou tyto události řízeny vnějšími faktory (externí). Spector (2011) představuje na základě rešerše výzkumů zaměřených na pracovní chování, souvislost každého z těchto faktorů s kontraproduktivním chováním na pracovišti a integruje je do svého modelu kontraproduktivního chování (Spector, Fox, 2005).

Klima na pracovišti. Je známo, že situační a organizační faktory ovlivňují chování a postoje zaměstnanců. Signifikantním faktorem ovlivňujícím chování na pracovišti je *klima organizace*, které je dle Schneidera et al. (1996, s. 10) utvářeno čtyřmi klíčovými dimenzemi: *povahou interpersonálních vztahů na pracovišti, povahou hierarchického uspořádání, povahou náplně práce a zaměřením na podporu a odměny pracovníků*. Jedním z druhů pracovního klimatu je „etické klima“ definované Victorem a Cullenem (1988, s. 123) jako „vnímaná percepce toho, co je eticky korektní chování a jak by etické problémy měly být řešeny v rámci organizace.“

Petersonová (2002) zkoumala prediktivní vztah mezi sedmi dimenzemi etického klimatu v organizaci tak jak jsou definovány Trevinovou et al. (1998)⁸ a čtyřmi kategoriemi kontraproduktivního chování na pracovišti Robinsonové a Bennettové (1995). Na základě třiceti šesti posuzovacích škál získala od 184 respondentů informace o etickém klimatu na jejich pracovišti a pomocí dvaceti sebeposuzovacích škál založených na modelu kontraproduktivního chování Robinsonové a Bennettové (1995) informace o jejich kontraproduktivních aktivitách. Regresní analýzy vztahu mezi těmito dvěma oblastmi ukázaly jejich vzájemnou výraznou provázanost. Nejpatrnější byl vztah mezi kategorií *politikaření* a dimenzí *zaměření na zaměstnance*, ze kterého vyplývá, že společnosti pečující o blaho svých zaměstnanců budou mít méně často problémy v oblasti politické deviace (favoritismus, pomlouvání, soutěživost...). *Poškození majetku* bylo možné predikovat na základě etických kategorií

⁸ Dimenze etického klimatu v rámci společnosti jsou dle Trevinové (1998) tyto: (1) Pravidla – vnímaný význam jaký klade společnost na dodržování pravidel a předpisů.; (2) Zákony – vnímaná důležitost jakou organizace klade na dodržování zákonů a profesionálních standardů.; (3) Zaměření na zaměstnance – vnímaný zájem organizace o zaměstnance.; (4) Zaměření na komunitu – vnímaný zájem organizace o zákazníky, komunitu a veřejné zájmy.; (5) Osobní etika – vnímaná míra, do které společnost nechá zaměstnance rozhodovat o tom co je správné a co špatné.; (6) Vlastní zájmy – vnímaná míra toho, do jaké míry jsou jedinci v rámci organizace zaujati primárně sami sebou a hájí své vlastní zájmy.

týkajících se *dodržování pravidel a zákonů*. Organizace, které kladou malý důraz na dodržování pravidel společnosti a obecně platných zákonů, budou s větší pravděpodobností čelit kontraproduktivnímu chování spojenému se zneužitím majetku organizace. Mezi prediktory *odklonu od pracovních postupů* patří kategorie *osobní etika, vlastní zájmy a zaměření na zaměstnance*. Nejvýraznější vliv zde byl v oblasti vlastních zájmů - čím více jsou jednotliví členové organizace zaměřeni na své vlastní zájmy, tím častěji bude docházet k chování, které lze označit za produkční deviaci. V oblasti osobní agrese byly výsledky nejméně konzistentní a neprokázaly výrazný vliv žádné z dimenzí, což napovídá tomu, že etické klima na pracovišti není silným prediktorem mezilidské agrese (Peterson, 2002).

Stres. Zajímavým příspěvkem do diskuze o příčinách KPCH je longitudinální studie Meiera a Spector (2013), kteří zkoumali vzájemné reciproční vztahy mezi pracovními stresory: *nátlakem ze strany organizace (organizational constraint)* a *zakoušeným nezdvořilým chováním (experienced incivility)* a KPCH namířenému *proti organizaci* a *proti jednotlivcům*. Data souboru 663 respondentů byla posuzována celkem pětkrát během doby osmi měsíců.

Výsledky ukazují signifikantní a vytrvalý (po dobu osmi měsíců) efekt organizačního tlaku na kontraproduktivní pracovní chování namířené jak proti organizaci, tak proti jednotlivcům, zažívání nezdvořilosti na pracovišti prediktivní význam pro budoucí KPCH signifikantně nevykazovalo.

Studie také poukazuje na signifikanci opačného vztahu, kdy kontraproduktivní chování zapříčiňuje vznik pracovního stresu. Obě dimenze kontraproduktivního chování (proti organizaci/proti jednotlivci) korelovaly pozitivně s organizačním nátlakem i se zažívanou nezdvořilostí na pracovišti.

Autoři zde poukazují na negativní dopady kontraproduktivního pracovního chování jak pro organizaci, tak pro její zaměstnance a upozorňují na nebezpečí bludného kruhu příčin a následků mezi pracovními stresory a KPCH, ze kterého je náročné vystoupit (Meier, Spector, 2013).

Morální nezaangažovanost. Morální nezaangažovanost hraje důležitou roli v mediaci mezi negativními emocemi v reakci na stresující pracovní události. Čím více pracovníci reagují na pracovní situace emocionálně a čím víc je to omezuje v dosažení pracovních cílů a provedení uložené práce, tím více aktivují kognitivní manévry, které racionalizují neetické, špatné a deviantní chování a legitimizují kontraproduktivní pracovní chování. Dokonce i přesto, že KPCH signifikantně porušuje

sociální a organizační normy, může být jeho pojetí jedincem díky mentální nezaangažovanosti restrukturováno a KPCH se může stát přijatelnou behaviorální odpovědí na napětí. Tento mechanismus pomáhá zaměstnancům redukovat nepříjemné emocionální podmínky způsobené pracovními stresory (Fida, 2015).

2.2.1 Integrativní teorie KPCH

Autoři teorie *kauzálního uvažování* (Martinko et al., 2002) nabízejí paradigma zastřešující dosavadní uvažování o kontraproduktivním chování na pracovišti. Zpracovali rozbor dosavadních teoretických přístupů ke kontraproduktivnímu chování a zdůraznili jejich společné elementy. Při tvorbě paradigmatu se badatelé opírali o tři hlavní přístupy k lidskému chování, za které považují *teorii očekávání* (Expectancy Theory; Vroom, 1964); Skinnerovu *teorii posílení* (Reinforcement Theory; 1957) a *teorii sociálního učení* (Social Learning Theory, Bandura, 1971). Podle paradigmatu, které Martinko et al. (2002) předkládají, je kontraproduktivní chování na pracovišti výsledkem komplexní interakce mezi jedincem a prostředím, při níž jedincovo *kauzální uvažování* o prostředí a očekávané výsledky chování řídí jeho jednání (s. 41). Za základní determinantu KPCH považují autoři právě toto kauzální uvažování a poukazují na jeho souvislost s rozličnými druhy KPCH.

Teorie kauzálního uvažování (Causal Reasoning Theory) spatřuje hlavní faktor ovlivňující a predikující kontraproduktivní chování na pracovišti v *kauzální atribuci*. Martinko et al. (2002) poukazují na to, že téměř ve všech předešlých teoriích, jejichž snahou bylo vysvětlení KPCH se v nějaké formě hovoří o kognitivním zpracování informací, zejména o evaluaci výsledků chování a o tom, jakým způsobem přesvědčení o určitém výsledku (atribuce) ovlivní jedincovo chování.

Ve chvíli, kdy jedinec začne vnímat v pracovním prostředí disharmonii a je nespokojen, je proces, který může vést ke KPCH dvoufázový. Nejprve hodnotí kvalitu vnímané dysharmonie (vnímaná nespravedlnost, vnímaný neúspěch), poté následuje analýza příčin – kauzální atribuce pro tuto disharmonii. Autoři teorie kauzálního uvažování se zaměřují zejména na atribuční část tohoto procesu. Připisování příčin výsledkům mají podle nich největší prediktivní hodnotu vzhledem k budoucímu výskytu kontraproduktivního pracovního chování. Konkrétněji, pokud dva lidé oba po-
citují situaci na pracovišti jako nežádoucí a nespravedlivou, bude záležet na procesech jejich kauzálního uvažování, zdali se u nich začne vyskytovat KPCH nebo ne.

Pokud člověk připisuje neblahé výsledky sám sobě – *interní atribuce* – a považuje je za *nestabilní* (např.: nedostatek snahy), je málo pravděpodobné, že by se začal chovat kontraproduktivně, vinu bude připisovat sám sobě a bude se snažit o změnu. Pokud naopak jedinec připisuje nežádoucí výsledek vnějším příčinám, které jsou stabilní a záměrně namířené proti jeho osobě (jako například závistivé a nenávistné chování spolupracovníka), je daleko pravděpodobnější, že se zapojí do kontraproduktivního chování, zejména takového, které má charakter odplaty. Na základě stejného podnětu se tedy jeden člověk bude chovat kontraproduktivně, ale jiný nemusí (Martinko et al., 2002).

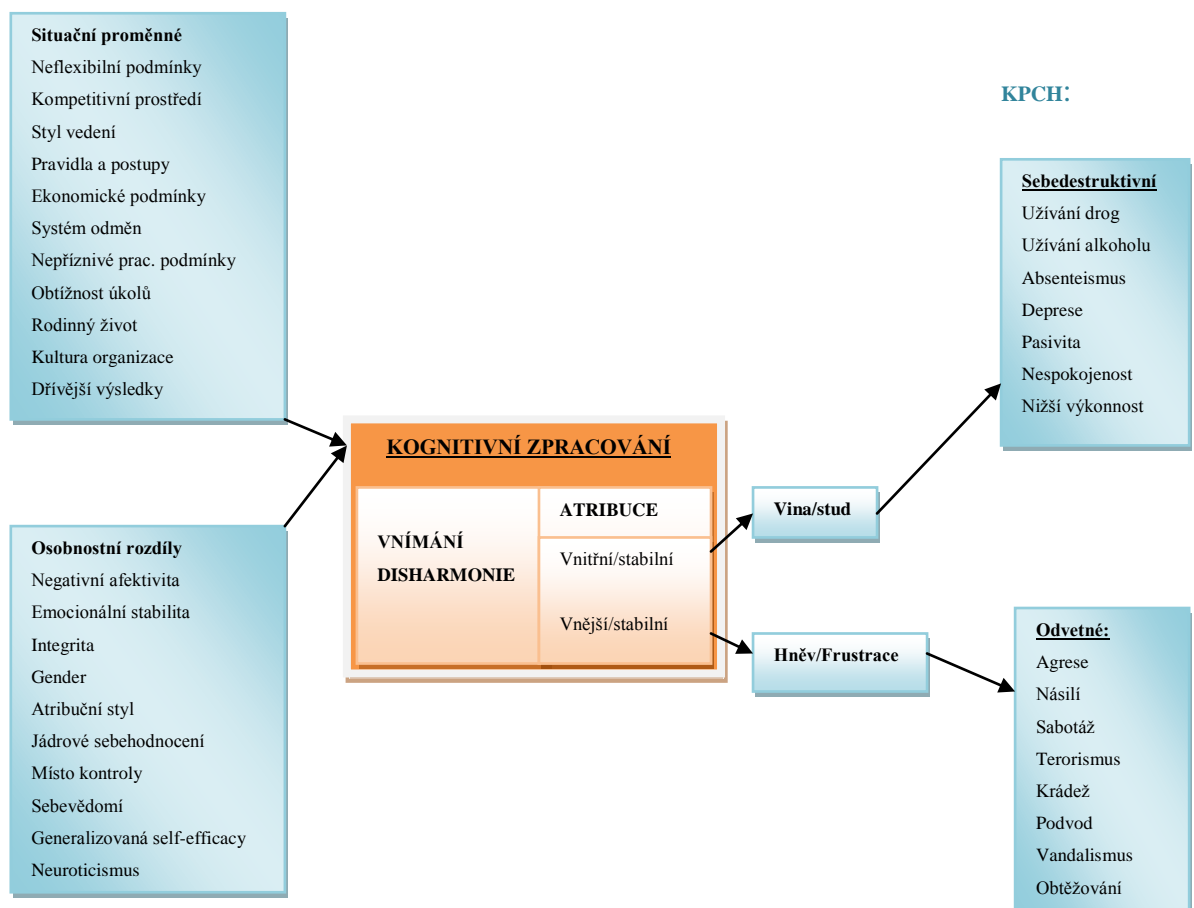


Schéma 2.2. Teorie kauzálního uvažování.

Specifické atribuční vzorce pro vnímanou nespravedlnost mají vysokou prediktivní hodnotu pro jedince sklony ke kontraproduktivnímu chování na pracovišti, jak znázorňuje schéma 2.2.

Dimenze *místa příčinnosti (locus of causality)* ovlivňuje afektivní reakce. Interní atribuce negativních událostí často ústí v negativní pocity o sobě samém, zatímco externí atribuce stimulují negativní afektivní reakce namířené mimo jedince, jako je například odplata.

Dimenze *stability* ovlivňuje očekávání. Pokud jsou negativní výsledky vnímány jako výsledky nestabilních příčin, které se mohou v průběhu času měnit a nejsou tedy považovány za trvalé a jejich opakovaný výskyt v budoucnosti nelze očekávat, není výskyt kontraproduktivního chování pravděpodobný. Naopak pokud je příčina nežádoucího výsledku práce považována za stabilní v čase, nezávisle na tom zda je vnímána jako vnitřní nebo vnější, bude jedinec předpokládat její pokračování v budoucnosti a je tedy pravděpodobné, že se začne chovat kontraproduktivně. Pokud jsou negativní výsledky připisovány *interním a stabilním příčinám* je pravděpodobnější výskyt interně zaměřeného kontraproduktivního chování, jako je např. naučená bezmocnost, alkoholismus, nižší výkonnost, zatímco pokud jsou příčiny negativních výsledků vnímány jako *vnější a stabilní*, očekává se od jedince kontraproduktivní chování směřující spíše k odplatě, jako agrese, násilí nebo sabotáž.

Kognitivní interpretace negativního výsledku je zde primární řídicí silou ovlivňující, zdali se člověk začne chovat kontraproduktivně nebo ne (Martinko et al. 2002).

2.3 Nástroje měření kontraproduktivního chování

Nástroje měření kontraproduktivního pracovního chování se dají rozdělit na posuzovací a sebeposuzovací. Sebeposuzovacím dotazníkům nebo škálám bývá často vyčítána jejich nespolehlivost zapříčiněná zejména snahou respondentů o sociální žádoucnost. Ones et al. (1993) však ve své metaanalytické studii porovnávající různé testy určené k měření kontraproduktivního chování tuto námitku vyvrací a dokonce poukazují na to, že sebeposuzovací nástroje bývají *validnější* než nástroje tzv. objektivní, kdy je chování pracovníka posuzováno jiným člověkem. Jako hlavní důvod uvádějí obtížnost v pozorování tak široké škály chování, jako je KPCH, snadno může dojít k tomu, že pozorovatel některý druh kontraproduktivního chování přehlédne (Ones et al. 1993).

2.3.1 Testy integrity

Testy integrity jsou testy vyvinuté pro zjišťování kontraproduktivního chování pracovníků nebo k jeho predikci u žadatelů o zaměstnání. Dříve se těmto testům říkalo testy *upřímnosti*, v současné době se však ujal termín *integrita*, zahrnující kromě upřímnosti také spolehlivost, důvěryhodnost a svědomitost. Jsou to sebeposuzovací testy typu *tužka-papír* vylučující současné použití jiného nástroje, jako je rozhovor nebo polygraf. Jedná se o testy určené pro normální populaci, nelze mezi ně tedy zařadit například MMPI (Minnesota Multihasic Personality Inventory), který některé organizace využívají pro screening delikventů (Wanek, 1999).

Testy integrity dělíme na testy s *jasným účelem* (clear purpose tests/ overt tests) a na testy *zaměřené na osobnost* (personality centred tests/ covert tests). Prvně zmiňované zjišťují přímo postoje ke kontraproduktivnímu chování a také konkrétně jeho provádění v minulosti – ptají se na množství a frekvenci krádeží a dalších druhů KPCH, z charakteristiky kladených otázek je zde patrný účel testování. Zástupci takových testů jsou například Personnel Selection Inventory, Reid Report, Stanton Survey nebo Phase II Profile (Sackett, Wanek, 1996).

U testů zaměřených na osobnost jsou pokládány otázky zjišťující spíše charakteristické rysy osobnosti, podobně jako u osobnostních inventářů (např. spolehlivost, svědomitost, přizpůsobivost, důvěryhodnost, společenskost), pracovník nebo žadatel o zaměstnání tak nemusí vědět za jakým účelem je testován (Ones et al., 1993). Řadíme sem například Personnel Reaction Blank, Employment Inventory of Personnel Decisions nebo Hogan Personality Inventory (Sackett, Wanek, 1996).

Mezi moderní a často využívané testy integrity s dobrými psychometrickými vlastnostmi můžeme zcela určitě zařadit **Counterproductive Behavior Index (CBI)** Goodsteina a Lanyona (2003). Test se skládá ze 140 položek, jimiž jsou tvrzení, která respondent označuje za pravdivá nebo nepravdivá. Administrace probíhá formou *tužka-papír* nebo na počítači. Test se opírá o teorii, která spatřuje jako nejrelevantnější pro predikci kontraproduktivního chování oblast *upřímnosti* a *důvěryhodnosti*, dále bere v potaz také oblast *zneužívání návykových látek (včetně alkoholu)* a *agrese a násilí* na pracovišti a upozorňuje na to, že v současnosti, kdy je počítač obvyklým nástrojem na každém pracovišti, je potřeba zaměřit se při predikci KPCH také na *využívání počítače pro vlastní účely*. Poslední dvě oblasti, které by neměly být podle autorů opomíjeny, jsou *sexuální obtěžování na pracovišti* a *snaha (často nevědomá)*

udělat dobrý dojem. Na základě těchto sedmi oblastí, můžeme získat sedm skóre a celkový skór, které poukazují na pravděpodobnost výskytu nežádoucího kontraproduktivního chování u daného člověka (Goodstein, Lanyon, 2003). Test je zacílen především na žadatele o zaměstnání, je ale možné ho využít i pro práci se stávajícími zaměstnanci.

Spector et al. (2006) vytvořili nástroj měření kontraproduktivního pracovního chování nazvaný **Counterproductive Work Behavior Checklist (CWB-C)**, jedná se o čtyřiceti pěti položkový dotazník, který je možný skórovat jako celek a získat tak skór celkového výskytu KPCH, dále je možné rozdělení výsledků do dvou skóre podle zaměření proti organizaci (CWB-O) nebo proti jednotlivcům (CWB-I) nebo do pěti skóre analogických ke kategorizaci KPCH Spectora et al. (2006; viz oddíl 2.2). Odpovědi jsou zaznamenávány do pětistupňových frekvenčních škál - *nikdy, jednou nebo dvakrát, jednou nebo dvakrát za měsíc, jednou nebo dvakrát za týden, každý den*. CWB-C je testem integrity s jasným účelem, který má velmi dobré psychometrické vlastnosti (viz Spector et al. 2006).

Bennetová a Robinsonová (2000) vyvinuly a empiricky ověřily nástroj k měření deviantního chování na pracovišti – **Interpersonal and Organizational Deviance Scale**, který má dvě části, dvanáct škál zaměřených na kontraproduktivní pracovní chování namířené proti organizaci a sedm škál zaměřených na mezilidské kontraproduktivní pracovní chování.

2.4 Kontraproduktivní chování na pracovišti a TPCH

Autoři Foxová a Spector ve své práci (2010) zavádějí rozlišení mezi *reaktivním* a *instrumentálním* kontraproduktivním pracovním chováním. *Reaktivní* KPCH, je takové, které je založené na afektivních reakcích na negativní události v pracovním prostředí, touto oblastí KPCH se podle autorů zabývali badatelé v posledních třech dekáдах převážně. Podle Foxové a Spectora (*ibid.*, s. 94) však existuje také KPCH *instrumentální*, které je založené na „chladné“ kognici, plánech a osobnostních nebo profesionálních strategiích. Může se jednat o chování napříč typickými kategoriemi KPCH jako jsou krádeže zaměstnavateli nebo šikanování, jedná se však vždy o instrumentální akty chování směřované k dosažení vytyčeného cíle na rozdíl od reaktivního KPCH, které má vždy emocionální základ (*ibid.*). Člověk, který se nejspíš dopustí instrumentálního kontraproduktivního chování, k tomu bude mít dosti dobře

kognitivně zpracovaný důvod a vytyčený cíl, k jehož dosažení mu dané chování dopomůže.

Spector a Foxová (*ibid.*, s. 97) tvrdí, že pro výzkum instrumentálního kontraproduktivního pracovního chování je ideálním nástrojem právě teorie plánovaného chování. Její explanatorní sílu vzhledem ke KPCH dokládají souvislosti jednotlivých konstruktů TPOCH s dalšími sociálně-psychologickými teoriemi a teoriemi chování v organizacích a s aspekty kontraproduktivního pracovního chování, přehled těchto spojitostí je uveden v tabulce 1.

Komponenta TPOCH	Popis	Aspekt KPCH	Sociálně psychologické nebo organizační teorie	Odkaz v literatuře
Postoj k chování	Můj postoj vůči participaci na chování a pravděpodobné výsledky chování vážené subjektivní důležitostí pro mě.	Instrumentalita: cíl + jeho ospravedlnění. Jak se domnívám, že budu z daného chování profitovat.	Teorie spravedlnosti „Požadované já“ Kognitivní disonance	Adams, 1963 Higgins, 1997 Festinger, 1962
Subjektivní norma	Normativní přesvědčení o tom jaké chování v dané situaci ode mě očekávají mé referenční skupiny, vážené mojí motivací jim vyhovět.	Kontraproduktivní pracovní skupiny Spirála nezdvořilosti Kultura šikanování Laissez-faire management Zneužívající dozor Kultura organizace	Analýza KPCH na úrovni skupin Teorie sociálního učení Sociální identita	Sitkin, Bies, 1993 Bandura, 1971 Janis, 1982
Vnímaná kontrola chování	Přesvědčení o mé schopnosti uskutečnit dané chování (kapacita, příležitost, vlastnictví potřebných zdrojů)	Disciplinární pravidla Autonomie Riziko potrestání Osobnost Kultura	Stres a copingové strategie Self efficacy Frustrace-Agrese na pracovišti	Lazarus, 1999 Bandura, 1977 Fox, Spector, 1999

Tabulka 2.1. Komponenty teorie plánovaného chování propojené s teoriemi v literatuře zabývající se kontraproduktivním pracovním chováním (převzato z: Spector, Fox, 2010, s. 98).

Postoje k chování jsou podle Spector a Foxové (*ibid.*) fundamentální charakteristikou instrumentálního KPCH, důležitá je zde v souladu s Ajzenem a Fischbeinem (2010, s. 451) *evaluace specifických přesvědčení o výsledcích chování*, tedy to

jaký benefit pro sebe vidí jedinec v provedení konkrétního aktu chování. Nemusí se přitom jednat o něco fyzického nebo hmatatelného, očekávaným výsledkem může být například udržení self image jako „dobrého člověka“, zde potom přichází na řadu psychické mechanismy jako je racionalizace a sebeospravedlňování. Chování může také plnit regulační funkci – odplata, pomsta nebo šikanování za účelem získání moci. Tyto očekávané výsledky se do značné míry překrývají s teoretickým základem reaktivních druhů kontraproduktivního chování, i se subjektivní normou a charakteristikami osobnosti (Fox, Spector, 2010, s. 97).

Subjektivní normy se v rámci kontraproduktivního pracovního chování projevují jako tendence zaměstnanců ospravedlňovat své vlastní počínání, stejně jako počínání svých kolegů a nadřízených. Sdílené sociální prostředí pracovní skupiny poskytuje silná informační vodítka týkající se přijatelnosti kontraproduktivního a antisociálního chování, jak prokázalo mnoho sociálně psychologických teorií (viz tabulka 1). Tyto teorie jsou konzistentní s předpoklady TPCH vzhledem ke vlivu subjektivních norem na jedincovo rozhodnutí chovat se kontraproduktivně na pracovišti. Klíčovou je zde *sociální kognice*, existuje mnoho cest, kterými skupinové zpracování informací, učení, sdílení emocí, normy a vynucování norem, ovlivňují proces rozhodování u jednotlivců. Pokud sociální skupina, které je jedinec členem, schvaluje KPCH, je mnohem větší pravděpodobnost, že se jedinec do chování zapojí. Sociální normy na pracovišti mohou být ovlivněny například způsobem vedení pracovního týmu (*ibid.*, s. 99).

Vnímaná kontrola chování. Kontrola hraje centrální roli v mnoha teoriích kontraproduktivního pracovního chování (Spector, Fox, 2005). Může být považována za proměnnou prostředí, vnímání této proměnné nebo za osobnostní proměnnou. V kontextu kontraproduktivního pracovního chování se jedná o individuální posouzení výzev a hodnocení vlastní schopnosti těmto výzvám na pracovišti čelit (Fox, Spector, 2010, s. 100).

Fox a Spector (*ibid.*, s. 108) tedy spatřují v TPCH ideální nástroj pro zkoumání, predikci a intervenci v oblasti kontraproduktivního pracovního chování. Z hlediska *intervence* se zamýšlejí nad možnostmi, jakými je možné s KPCH pracovat na úrovni komponent TPCH. Vezmeme-li za příklad KPCH *krádež na pracovišti* – na úrovni postojové může zaměstnavatel projevit zájem o materiální blaho zaměstnanců například tím, že bude dbát na to, aby měli dostatečné množství potřebného materiálu pro práci a odpovídající finanční ohodnocení, čímž sníží atraktivitu kráde-

že, na úrovni norem mohou zase nadřízení skrze jasnou komunikaci informovat o tom, co je akceptovatelné, a co už ne, vytvářením produktivního, prosociálního pracovního prostředí. Vnímaná kontrola chování může být zase ovlivněna pracovními předpisy, sankcemi a komunikací o nich.

Studii využívajících TPOCH ke zkoumání kontraproduktivního pracovního chování není mnoho. Když už se nějaká taková vyskytne, zabývá se většinou jednotlivými druhy kontraproduktivního chování (např. krádež nebo odplata), spíše než celou behaviorální kategorií, tak jak je tomu u výzkumu, který bude popsán v empirické části této práce.

Baileyová (2006) předkládá model vytvořený za účelem výzkumu krádeže zaměstnanců v oblasti maloobchodu založený na teorii plánovaného chování rozšířené o osobnostní proměnné *závazku vůči organizaci a morální normy*, které by podle autorky mohly ovlivnit zaměstnancův záměr krást na pracovišti. V TPOCH vidí užitečný nástroj pro porozumění fenoménu krádeže na pracovišti zejména pro zaměstnavatele, který může být využitelný například v průběhu přijímacího řízení na pracovní pozici (*ibid.*, s. 802). Tento model však zatím bohužel nebyl empiricky ověřen. Moorthy et al. (2015) ve svém výzkumu zaměřeném na krádeže zaměstnanců pracujících ve velkých obchodních řetězcích (především v supermarketech) v Malaysii, využili mimo jiné metody také TPOCH a na hladině významnosti 5 % pozorovali souvislost mezi intencí krást na pracovišti a krádeží ($r = .430$). Chun-Hua a Chun-Fei (2010) zkoumali záměr k neupřímnému pracovnímu chování (využívání zdrojů organizace pro vlastní potřeby, falzifikace pracovních dat, profitování z práce druhých) u 1535 tchajwanských studentů večerního studia, kteří měli pracovní zkušenosti. Teorie plánovaného chování vysvětlovala 30 – 41 % rozptylu v záměru k těmto třem druhům neupřímného chování. Jones (2003) využil teorii plánovaného chování ke zkoumání odplaty vůči supervizorům na pracovišti a Peace et al. (2011) pomocí ní zkoumali softwarové pirátství na pracovišti, podle jejich výsledků jsou individuální postoje, subjektivní normy a vnímaná kontrola chování platnými prediktory intence k ilegálnímu kopírování softwaru.

EMPIRICKÁ ČÁST

3. VÝZKUMNÝ PROBLÉM, CÍLE PRÁCE A HYPOTÉZY

Výzkumným problémem této práce jsou projevy kontraproduktivního chování na pracovišti, konkrétněji je zde řešena otázka možnosti jeho predikce za využití teorie plánovaného chování a porozumění psychologickým konstruktům, které se mohou nacházet v pozadí tohoto chování.

Výzkum proběhl v rámci širší studie výzkumného týmu Národního ústavu duševního zdraví, jejímž cílem je vytvoření české baterie testů integrity. Ta by měla být přínosným nástrojem jak pro psychology zabývající psychologií práce a organizace, tak i pro zaměstnavatele a ve svém důsledku i pro samotné zaměstnance – měla by totiž přispět k takovému zlepšení pracovních podmínek, aby nebyl k výskytu kontraproduktivního chování na pracovišti důvod.

Hlavním cílem výzkumu, který bude představen na následujících stranách, bylo ověření funkčnosti a některých psychometrických vlastností dotazníku navrženého ke zkoumání kontraproduktivního pracovního chování v rámci modelu teorie plánovaného chování.

Sekundárním cílem této studie bylo provedení podrobné analýzy způsobu konstrukce škál a položek použitého nástroje měření a jeho porovnání s odpovídající odbornou literaturou, ústící v návrh nového nástroje měření.

Provedený výzkum může posloužit jako odrazový můstek pro vylepšení některých aspektů daného měřicího nástroje a následné provedení kvantitativního výzkumu většího rozměru, který by měl výzkumníkům umožnit hlubší vhled do povahy kontraproduktivního pracovního chování – frekvence jeho výskytu, příčin, motivů a prediktability. Cílem tohoto rozsáhlejšího výzkumu potom bude především ověření vhodnosti použití teorie plánovaného chování pro zkoumání kontraproduktivního chování na pracovišti. Prvním krokem k maximální využitelnosti toho co tato teorie nabízí, je však právě kvalitní nástroj měření s dobrými psychometrickými vlastnostmi.

Výzkumné hypotézy navazují na hlavní cíl výzkumu uvedený výše, hlavní otázkou zde bylo, jestli je vytvořený dotazník vhodně konstruovaný a jestli na základě něho bude – v první fázi výzkumu – možné predikovat záměr ke kontraproduktivnímu chování.

H1: Dotazníkem měřené pozitivní postoje, pozitivní subjektivní norma a vysoká vnímaná kontrola chování mají statisticky významný vliv na rozptyl v zjištěném záměru respondenta ke kontraproduktivnímu chování na pracovišti.

1a: Dotazníkem měřené pozitivní postoje mají statisticky významný vliv na zjištěný záměr respondenta ke kontraproduktivnímu chování na pracovišti.

1b: Dotazníkem měřená pozitivní subjektivní norma má statisticky významný vliv na zjištěný záměr respondenta ke kontraproduktivnímu chování na pracovišti.

1c: Dotazníkem měřená vnímaná kontrola chování má statisticky významný vliv na zjištěný záměr respondenta ke kontraproduktivnímu chování na pracovišti.

Druhá fáze výzkumu potom byla zaměřena na to, zdali je na základě zodpovězených položek obou částí dotazníku, možná predikce skutečného kontraproduktivního chování na pracovišti.

H2: Dotazníkem měřený záměr ke kontraproduktivnímu chování na pracovišti a vnímaná kontrola chování mají statisticky významný vliv na rozptyl ve výskytu zjištěného kontraproduktivního chování respondenta na pracovišti.

2a: Dotazníkem měřený záměr ke kontraproduktivnímu chování na pracovišti má statisticky významný vliv na výskyt zjištěného kontraproduktivního chování na pracovišti.

2b: Vnímaná kontrola chování měřená dotazníkem statisticky významně predikuje výskyt zjištěného kontraproduktivního chování na pracovišti.

3.1 Definice kontraproduktivního chování pro účely výzkumu

Při definování kontraproduktivního chování na pracovišti za účelem tvorby dotazníku bylo nutné zvolit jednu z více existujících definic. Autoři dotazníku (Mejzlíková, Preiss) se rozhodli pro využití definice a typologie Robinsonové a Bennettové (1995; viz kapitola 2.2), která dělí kontraproduktivní pracovní chování podle míry závažnosti a podle zaměření (proti organizaci vs. interpersonální). Jelikož autorky dělí kontraproduktivní chování do čtyř odlišných kategorií, z nichž dvě zahrnují různé závažné druhy chování poškozující zaměstnavatele a druhé dvě se týkají chování, které se odehrává v interakci pracovníků, a protože do těchto kategorií spadá poměrně široká škála rozdílných druhů chování, rozhodli se autoři dotazníku v tomto výzkumu omezit na doménu poškození zaměstnavatele. Pracovalo se tedy s následující upravenou definicí kontraproduktivního pracovního chování:

„Kontraproduktivní chování na pracovišti je dobrovolné chování, které porušuje důležité normy organizace a tím ohrožuje její blaho, děje se tak skrze **poškození majetku organizace**, kdy si zaměstnanec bez dovolení zaměstnavatele přivlastňuje nebo ničí hmotné jmění organizace, pro kterou pracuje (krádeže vybavení, přijímání úplatků, lhaní o odpracovaných hodinách, ničení majetku) nebo **odklonem od pracovních postupů a norem**, tedy chováním, které porušuje formálně předepsané normy organizace, a při němž zaměstnanci vykazují minimální kvalitu a kvantitu odvedené práce (brzké odchody z pracoviště, nadměrně dlouhé pauzy, záměrně pomalá práce, plýtvání“ (Robinson, Bennett, 1995, s. 565).

4. METODOLOGIE EMPIRICKÉ ČÁSTI

4.1 Výběrový soubor a fáze sběru dat

Z povahy, možností i rozsahu diplomové práce vyplývají některá omezení týkající se výběru souboru respondentů, který si nemůže činit nárok na to být považován za reprezentativní. Jedná se o *příležitostný výběr* (Ferjenčík, 2010), kdy skupinu respondentů tvoří lidé, kteří byli pro výzkum nejlépe dostupní, tedy lidé ze sociálního okruhu autorky této práce a jejich kolegové. Další příčinou nereprezentativnosti souboru je jeho malá velikost ($N = 71$ v první fázi a $N = 41$ ve fázi druhé) a heterogenita týkající se druhu zaměstnání jednotlivých účastníků výzkumu. Vzhledem k tomu, že je však aktuální studie studií pilotní, jejímž cílem je především ověření vlastností vytvořeného dotazníku, neměla by nereprezentativnost souboru být velkým problémem (*ibid.*, s. 117).

Výběrová populace byla definována jako dospělí, zaměstnaní lidé v produktivním věku. **Kritérii výběru** respondentů bylo: zařazení v pracovním procesu (ne studenti denního studia), produktivní věk (18 – 65 let), kontinuální pracovní zkušenost minimálně po dobu jednoho roku. Respondenti byli oslovováni autorkou této práce a dotazník byl administrován buď individuálně, nebo v menších skupinách.

Z povahy výzkumu vyplývá dvoufázový sběr dat. V první fázi byli respondenti dotazováni na záměr a na prediktory záměru ke kontraproduktivnímu pracovnímu chování a ve druhé fázi, která probíhala s časovým odstupem dvou měsíců potom na provádění či neprovádění daného chování během uplynulé časové periody dvou měsíců.

Sběr dat pomocí první části dotazníku (o nástrojích měření bude pojednáno podrobněji v následujícím oddíle) probíhal poprvé v časovém rozmezí 10. prosince 2014 – 14. ledna 2015. Dotazník byl distribuován v tištěné podobě, formou *tužka – papír* mezi zaměstnance různých profesí. Respondenti byli sice na prvních řádcích dotazníku ujištěni, že veškeré informace, které o sobě v rámci dotazníku prozradí, budou využity pouze pro výzkumné účely a v použitých pracích budou anonymizovány, přesto však většina z nich ponechala kolonku s žádostí o uvedení kontaktu z důvodu jejich opětovného kontaktování s doplňujícím dotazníkem po dvou měsících, prázdnou. Z distribuovaných 60 dotazníků bylo zpět získáno vyplněných 49, přičemž kontakt na sebe uvedlo pouhých 19 respondentů. Těchto devatenáct lidí bylo

znovu kontaktováno po uplynutí doby dvou měsíců od vyplnění dotazníku, v období mezi 1. únorem 2015 a 13. březnem 2015, a požádáno o vyplnění druhé a o poznání kratší části dotazníku, čemuž všichni vyhověli.

Z důvodu malého množství uvedených kontaktů se pokračovalo ve sběru dat, s tím, že každému respondentovi byl individuálně vysvětlen účel výzkumu a důležitost uvedení kontaktu na sebe. Od třiceti oslovených respondentů v období mezi 19. únorem a 27. březnem 2015 bylo tímto způsobem získáno 22 vyplněných dotazníků, u kterých nechyběla kontaktní informace. Tito účastníci výzkumu také po uplynutí dvou měsíců, v období 20. dubna 2015 – 27. března 2015 zodpověděli otázky druhé části dotazníku.

Dohromady tedy byly získány odpovědi od 71 respondentů, z čehož 41 zodpovědělo i položky druhé části dotazníku, která kladla otázky po aktuálních projevech kontraproduktivního chování na pracovišti.

4.2 Nástroj měření

Autorkou obou částí měřicího nástroje je magistra Mejzlíková, která v rámci svého postgraduálního studia psychologie pracuje na výše zmíněné baterii testů integrity, jejím konzultantem a spoluautorem dotazníku je docent Preiss. Dotazník použitý v tomto dílčím výzkumu by se měl stát součástí této baterie. Jedná se o druhou přepracovanou verzi dotazníku (pilotní studie prováděná s první verzí dotazníku viz Hrabovská, 2015).

Pro studie využívající TPOCH neexistuje jednotný měřicí nástroj, je na každém výzkumníkovi, aby vytvořil svůj vlastní dotazník, podle charakteru jím zkoumaného chování. Autoři teorie Ajzen a Fishbein však udávají určitá konkrétní pravidla, kterými by se měl každý výzkumník při tvorbě dotazníku řídit⁹ (Fischbein, Ajzen 2010, s. 449 - 463), základní posloupnost kroků by měla být tato:

1. *Co nejpřesněji definovat zkoumané chování*, a to z hlediska jeho cíle, vykonané aktivity, kontextu a časových údajů.
2. **Specifikace výzkumné populace** – skupina respondentů, se kterými bude výzkumník pracovat, musí být jasně definována.

⁹ Pravidla jsou dostupná také ve formě dokumentu pdf: „Constructing a Theory of Planned Behavior Questionnaire“ na <http://people.umass.edu/aizen/pdf/tpb.measurement.pdf>

3. **Formulování položek pro přímé měření** – 3 až 6 položek pro každou hlavní komponentu TPCH (postoj, vnímaná kontrola chování, vnímaná norma a záměr).
4. **Administrace pilotního dotazníku** – zjišťování charakteristických přesvědčení o *výsledcích chování, normativních referentech a faktorech kontroly* u malého vzorku jednotlivců zastupujících výzkumnou populaci, jsou kladeny otevřené otázky. Dále respondenti vyplňují na sedmibodových škálách bipolárních adjektiv odpovědi na položky formulované v kroku 3.
5. **Příprava standardního dotazníku** – pomocí dat získaných v pilotní studii a logické analýzy jsou vybrány reliabilní a validní položky pro finální dotazník. Ten obsahuje položky zjišťující: a) přesvědčení o chování a evaluaci výsledků; b1) normativní přesvědčení a motivaci vyhovět; b2) popisná normativní přesvědčení a identifikaci s normativním referentem c) přesvědčení o kontrole a sílu faktorů kontroly d) přímo postoje, vnímanou normu, vnímanou kontrolu chování a záměr k chování.

Při tvorbě dotazníku, se kterým se zde pracovalo, nebyla z časových a praktických důvodů jeho autorů provedena prvotní pilotní studie, zaměřená na zjišťování charakteristických přesvědčení ve vztahu k hodnocení možných výsledků chování, zjišťování konkrétních normativních referentů pro danou populaci a zjišťování faktorů ovlivňujících vnímanou kontrolu nad zkoumaným chováním, kterou autoři doporučují (viz výše – bod 4). Tento „předvýzkum“ prováděný formou otevřených odpovědí u několika (10 – 20) jednotlivců z řad zkoumané populace, by podle autorů TPCH měl vyústit v seznam charakteristických přesvědčení pro zkoumanou populaci a na jeho základě být sestaven finální dotazník. Ten by měl kromě položek zaměřených na přímé měření komponent teorie plánovaného chování, obsahovat také další položky, které jsou uvedené výše v bodě 5. Dotazník použitý v popisované studii obsahuje pouze položky zaměřené na přímé měření konstruktů teorie plánovaného chování, což je dáno požadavkem na délku dotazníku, který jelikož bude součástí baterie testů, nemůže být příliš dlouhý. Použití zkrácené verze dotazníku je podle

Ajzenových slov¹⁰ dostačující, pokud je cílem výzkumu pouze predikce chování a záměru k chování.

Dotazník použitý v první fázi výzkumu¹¹, který je zaměřený na zjišťování záměru ke kontraproduktivnímu chování a na jeho jednotlivé prediktory, se skládá z úvodního listu, kde je možné najít krátké představení výzkumu včetně ujištění o anonymizaci dat, položky týkající se demografických a kontaktních údajů a informací o dosaženém vzdělání a pracovních zkušenostech, poté následuje 24 položek, na které respondent odpovídá pomocí sedmibodových bipolárních škál, nalezneme zde 6 položek zaměřených na postoje, 6 položek měřících sociální normy, 6 dotazujících se na vnímanou kontrolu chování a 6 položek zjišťujících záměr ke kontraproduktivnímu pracovnímu chování. V tabulce 4.1a je uveden přehled komponent TPCH použitých v první části dotazníku včetně formulace odpovědí.

TPCH	Č. položky v dotazníku/ Formulace otázky	Formulace odpovědi (na škále 1 – 7)
Postoje	(1) V práci pracuji rychle a efektivně	<i>zcela souhlasím – zcela nesouhlasím</i>
	(5) Bylo by pro mne těžké vzít od někoho úplatek v jakékoli formě	<i>spíše ano – určitě ne</i>
	(9) Z pauzy na oběd se vždy vracím včas.	<i>zcela souhlasím – zcela nesouhlasím</i>
	(13) Během pracovní doby se přihlašuji na sociální síť (např. facebook, twitter, atd.) nebo na soukromý email.	<i>zcela souhlasím – zcela nesouhlasím</i>
	(17) Během pracovní doby si dělám delší přestávky než by se mělo.	<i>běžně – nikdy</i>
	(21) Nevidím nic špatného na tom občas v práci nahlásit nějakou činnost mimo pracoviště, abych si mohl/a vyřídit své osobní záležitosti během pracovní doby.	<i>zcela souhlasím – zcela nesouhlasím</i>
Subjektivní norma	(2) Většina kolegů na mém pracovišti obchází předepsané pracovní předpisy.	<i>zcela souhlasím – zcela nesouhlasím</i>
	(6) Moji kolegové odchází z práce dřív než by měli.	<i>běžně – nikdy</i>

¹⁰ „If you just want to predict intentions and behavior, the direct measures of attitude, subjective norm, and perceived behavioral control are sufficient. Among other things, these measures allow you to examine the theory's predictive validity and to estimate the relative importance of attitude, subjective norm, and perceived behavioral control. However, if you would like to understand the factors that provide the basis for these variables (perhaps to design an effective behavior change intervention) you also must elicit and assess the accessible behavioral, normative, and control beliefs.“ (Ajzen, 2016, dostupné z: <http://people.umass.edu/aizen/faq.html>)

¹¹ Oba použité dotazníky v plném znění jsou zařazeny jako „Příloha č. 1“ této práce.

	(10) Lidé v mém okolí považují přijetí úplatku v jakékoli formě za neetické.	<i>určitě pravda – určitě lež</i>
	(14) Kolegové v práci se běžně vracejí z obědové pauzy později než by měli.	<i>určitě ano – určitě ne</i>
	(18) Moji známí občas oznámí v práci nějakou činnost mimo pracoviště, aby si mohli vyřídit osobní záležitosti.	<i>určitě pravda – určitě lež</i>
	(22) Většina lidí na mém pracovišti se během pracovní doby přihlašuje na sociální síť (např. facebook, twitter, atd.) nebo na soukromý email.	<i>zcela souhlasím – zcela nesouhlasím</i>
Vnímaná kontrola	(3) Je těžké se během pracovní doby pohybovat na sociálních sítích (např. facebook, twitter atd.) nebo číst/odepisovat na soukromé e-mail tak, aby si toho nikdo nevšiml.	<i>zcela souhlasím – zcela nesouhlasím</i>
	(7) Rozhodnutí jestli budu dodržovat předepsané pracovní předpisy je pouze na mně.	<i>zcela souhlasím – zcela nesouhlasím</i>
	(11) Pokud bych chtěl/a nahlásit, nějakou činnost mimo pracoviště a ve skutečnosti si vyřizoval/a soukromé záležitosti, bylo by to jednoduché.	<i>zcela souhlasím – zcela nesouhlasím</i>
	(15) jsem si jistý/jistá, že bych mohl/a přijmout úplatek v jakékoli formě a nikdo by se o tom nedozvěděl.	<i>zcela souhlasím – zcela nesouhlasím</i>
	(19) Je těžké odejít z práce dřív, aniž bych z toho neměl/a problém.	<i>zcela souhlasím – zcela nesouhlasím</i>
	(23) Pokud bych si chtěl/a prodloužit obědovou pauzu bez povšimnutí ostatních, bylo by to jednoduché.	<i>zcela souhlasím – zcela nesouhlasím</i>
Záměr	(4) Pravděpodobnost, že bych si v práci dělal/a delší přestávky než je povoleno, je:	<i>velká – žádná</i>
	(8) Pravděpodobnost, že bych během pracovní doby navštěvoval/a sociální síť (např. facebook, twitter atd.) nebo soukromý e-mail je velká.	<i>zcela souhlasím – zcela nesouhlasím</i>
	(12) Jaká je pravděpodobnost, že byste v práci pracoval/a pomalu a nedbale?	<i>velká – žádná</i>
	(16) Jaká je pravděpodobnost, že byste si v práci nahlásili nějakou činnost mimo pracoviště a ve skutečnosti si zařizovali soukromé záležitosti?	<i>velká – žádná</i>
	(20) Pravděpodobnost, že bych vzal/a úplatek v jakékoli formě je:	<i>velká – žádná</i>
	(24) Pravděpodobnost, že bych nahlásil/a delší odpracovaný čas než kolik jsem skutečně odpracoval/a je malá.	<i>zcela souhlasím – zcela nesouhlasím</i>

Tabulka 4.1a. Přehled komponent TPCB použitých v dotazníku

Ve druhé fázi výzkumu (v obou časových rozmezích) byl respondentům, kteří na sebe uvedli kontakt, distribuován krátký navazující sebesposuzující dotazník o šesti položkách, které jsou zacílené na zjištění informací o provádění či neprovádění zkoumaného chování během uplynulé časové periody dvou měsíců. Otázky a odpovědi byly formulovány tak, jak je uvedeno v tabulce 4.1b.

TPCH	Formulace otázky	Formulace odpovědi
Chování	(1) Kolikrát se v posledních dvou měsících stalo, že byste z práce odešel/odešla potají dřív než skončila Vaše pracovní doba?	0/1-2/3-4/5-6/7-8/9-10/10 a vícekrát
	(2) Kolikrát jste v posledních 2 měsících potají odnesl/a z práce kancelářské potřeby (např. tužky, papíry, sponky atd.)?	0/1-2/3-4/5-6/7-8/9-10/10 a vícekrát
	(3) Kolikrát se Vám v posledních 2 měsících stalo, že byste byl/a v práci na někoho hrubý/á?	0/1-2/3-4/5-6/7-8/9-10/10 a vícekrát
	(4) Kolikrát jste se v posledních 2 měsících během pracovní doby přihlásil/a na sociální síť (např. soukromý e-mail, facebook, twitter atd.), i když to nebylo součástí Vaší práce?	0/1-2/3-4/5-6/7-8/9-10/10 a vícekrát
	(5) Kolikrát jste v posledních 2 měsících porušil/a pracovní předpisy nebo postupy?	0/1-2/3-4/5-6/7-8/9-10/10 a vícekrát
	(6) Kolikrát jste v posledních 2 měsících své vlastní pracovní nedostatky ne zcela pravdivě zdůvodnil/a chováním druhých lidí?	0/1-2/3-4/5-6/7-8/9-10/10 a vícekrát

Tabulka 4.1b. Dotazník – skutečné chování

4.3 Závisle a nezávisle proměnné

V první fázi výzkumu, kdy byl v centru zájmu (na základě teoretického rámce TPCH) vzájemný vztah skóre položek dotazníku dotazujících se respondentů na postoje, sociální normy a vnímanou kontrolu chování s výsledným skórem položek dotazujících se na záměr ke kontraproduktivnímu pracovnímu chování, byl závisle proměnnou výsledný skór položek zkoumajících záměr ke kontraproduktivnímu chování.

Nezávisle proměnnými byly v první fázi skóry položek¹² dotazujících se na vnímanou kontrolu chování, postoje a subjektivní normy.

Ve druhé fázi výzkumu byla zkoumána prediktivní hodnota skóre položek zaměřených na vnímanou kontrolu chování a záměr vůči skóru položek dotazujících se respondentů na skutečně prováděné kontraproduktivní pracovní chování v uplynulých dvou měsících. Závisle proměnnou zde tedy byl skór položek zkoumajících chování.

Nezávisle proměnné byly ve druhé fázi skóry položek dotazujících se na záměr a vnímanou kontrolu.

4.4 Použité statistické analýzy a nástroje

Statistické analýzy byly prováděny zejména v programu IBM SPSS Statistics 17, pouze pro dílčí úkony jako výpočty průměru a četností výskytu byl využit program Excel Microsoft.

Základní údaje o výběrové populaci jsou představeny formou analýzy četností základních proměnných (kapitola 5.1).

Jednotlivé konstrukty modelu TPCH měřené dotazníkem byly z hlediska vnitřní konzistence prozkoumány pomocí analýzy reliability škál (*Cronbachova α* , kapitola 5.2) a analýzy hlavních komponent (*Principal Component Analysis*, kapitola 6).

Pro zkoumání vztahů mezi jednotlivými proměnnými TPCH bylo využito Pearsonových korelačních koeficientů r_b (kapitoly 5.3 a 5.4). Navrhovaný model

¹² V souladu s Wilkinsonem (1999, s. 4) byly proměnné definovány raději jako skóry položek, než jako samostatné psychologické konstrukty, které mají položky měřit: „Naming a variable is almost as important as measuring it. We do well to select a name that reflects how a variable is measured. On this basis, the name “IQ test score” is preferable to “intelligence” and “retrospective self-report of childhood sexual abuse” is preferable to “childhood sexual abuse.” Without such precision, ambiguity in defining variables can give a theory an unfortunate resistance to empirical falsification. Being precise does not make us operationalists. It simply means that we try to avoid excessive generalization.“

TPCH byl testován pomocí *regresní analýzy*, která je vzhledem k menší velikosti výběrové populace (N=71) vhodnějším nástrojem. Při práci s větším množstvím dat v rámci TPCH je doporučováno využití strukturního modelu (*Structural Equation Modeling*; Hankins, French, Horne, 2000). Proměnné byly do modelu mnohonásobné lineární regrese vkládány metodou *enter* (kapitola 5.5).

Pro analýzu diskriminační validity jednotlivých položek dotazníku byl využit Spearmanův korelační koeficient pro ordinální data r_s (*Spearmanovo rho*) (kap. 6).

4.5 Etické aspekty výzkumu

Provedený výzkum spadá pod definici sociálně senzitivního výzkumu, který podle Siebera a Stanleyové (1988)¹³: „*odpovídá studiím, ve kterých existují potenciální sociální konsekvence buďto přímo pro participanty výzkumu nebo pro skupinu jedinců reprezentovanou ve výzkumu.*“

V případě KPCH se jedná o citlivé téma, což bylo patrné jak z ústních reakcí, některých respondentů, tak i z nízké ochoty uvést na sebe kontakt, potřebný pro participaci v druhé části výzkumu. Tato obava z potenciálních neblahých konsekvencí, kdy by se například informaci o prováděném kontraproduktivním chování mohl dozvědět zaměstnavatel participanta, je pochopitelná. Všechna získaná data byla samozřejmě anonymizována a nebyla poskytnuta žádné třetí osobě. Otázkou je, zdali byla informace o anonymizaci dat a jejich využití pouze pro účely výzkumu dostatečná.

U sociálně citlivých témat může v případě využití sebeposuzovacích škál docházet ke zkreslení z důvodu *sociální žádoucnosti*, ve srovnávací studii Armitage a Connera (2001) však nástroje využívající sebeposuzovací škály vysvětlovaly o 11% více rozptylu v chování než v případě objektivních měření ($R^2 = .31$ resp. $.21$), což je v souladu i se zjištěními Onese et al. (1993, viz kapitola 2.3) vztaženými přímo ke KPCH.

¹³ „*Socially sensitive research refers to studies in which there are potential social consequences or implications, either directly for the participants in the research or for the class of individuals represented by the research.*“

5. VÝSLEDKY

5.1 Deskriptivní statistiky výběrového souboru

Výzkumný soubor byl tvořen pracujícími lidmi v produktivním věku, sběr dat probíhal v Praze, výzkumu se zúčastnilo celkem 71 respondentů v první fázi, v druhé potom 41. Účastníci výzkumu byli lidé české národnosti pracující na různých pracovních pozicích¹⁴, většinu z nich by však bylo možné zařadit mezi tzv. *white collars* povolání (N = 52), což je metaforické označení (bílé límečky) pro širokou škálu zaměstnání odehrávajících se v kanceláři – práce v administrativě, na recepci, manažerská činnost, marketing, účetní, zaměstnání v knihovně atd. Mezi zaměstnání mimo kancelářskou sféru zde byla zastoupena zaměstnání ve zdravotnictví (N = 3; lékařka, fyzioterapeut, zdravotní sestra), v oblasti služeb (N = 8; servírka, prodej/obsluha v cukrárně, výroba/obsluha v cukrárně; uvaděčka ve filharmonii, pokladní, osobní asistentka), v oblasti vzdělávání (N = 2; VŠ učitelka, ZŠ učitelka) a další zaměstnání (N = 6; vedoucí jeřábníků, samostatný odborový referent, technický pracovník, IT administrátor, grafik, kreativec/promotér).

Počet žen (N = 41) v souboru převažoval nad muži (N = 30). Průměrný věk byl 35,2 let, nejmladšímu respondentovi bylo 21 let, nejstaršímu 62 let. Respondenti měli průměrně odpracováno 11,8 let, minimálně 1 rok, maximálně 38 let. Převažovalo dokončené středoškolské vzdělání s maturitou a ukončené vysokoškolské vzdělání, nikdo z respondentů neměl nižší úroveň vzdělání než SŠ s maturitou. Většina účastníků (N = 49) pracovala na plný pracovní úvazek. V tabulce 5.1 je uveden demografický profil respondentů.

Kategorie		N	%
Pohlaví	Muž	30	42
	Žena	41	58
Věk	21 – 30	30	42
	31 – 40	22	31
	41 – 50	12	17
	51 – 60	6	9
	61 – 70	1	1
Vzdělání	SŠ s maturitou	29	41
	bakalářské	13	18
	vysokoškolské	29	41

¹⁴ Jejich výčet je součástí přílohy č. 6 této práce.

Zaměstnání v řádném pracovním poměru v minulosti	Ano	66	93
	Ne	5	7
Odpracované roky	1 – 10	37	52
	11 – 20	22	31
	21 – 30	9	13
	31 – 40	3	4
Převažující pracovní zkušenosti	brigády	2	2,8
	DPP, DPČ	14	19,7
	Částečný úvazek	6	8,5
	Plný úvazek	49	69

Tabulka 5.1. Demografický profil respondentů

5.2 Reliabilita konzistence nástroje měření

Podle autorů teorie plánovaného chování (Fischbein, Ajzen, 2010, s. 452) by měl každý set položek navržených k měření jednotlivých konstruktů TPCCH dosahovat vysokého stupně vnitřní konzistence (přesné číslo však neuvádějí), proto byla provedena analýza vnitřní konzistence jednotlivých škál (Cronbachovo α).

Nezávisle proměnné

A) *Postoje*. Položek dotazníku, které měří postoje, bylo stejně jako u ostatních měřených konstruktů šest, hodnota jejich koeficientu vnitřní konzistence (Cronbachovo $\alpha = 0,488$) nedosahovala konvenčně uznávané výše 0,7 (Kline, 1993), proto byla dále analyzována matice vzájemných korelací mezi položkami (*inter-item*). Byly identifikovány dvě položky (č. 5 a č. 21), jejichž korelace s ostatními dosahují velmi nízkých a v případě položky číslo 5 dokonce záporných hodnot¹⁵. Po vyřazení těchto položek z analýzy byla velikost koeficientu reliability uspokojivější ($\alpha = 0,647$), proto byly vyloučeny i z následující regresní analýzy.

B) *Subjektivní normy*. Šest položek měřících subjektivní normy respondentů ve vztahu ke KPCH vykazovalo vysokou míru vnitřní konzistence (Cronbachovo $\alpha = .802$). Jednotlivé položky jsou spolu pozitivně korelované a korelace mezi položkami a celkovým skórem dotazníku (*item-total*) se pohybují v rozmezí .519 až .636, přičemž vyjmutí jakékoliv položky nevede k navýšení α koeficientu. To svědčí o tom, že jednotlivé položky mohou být použity v následné analýze.

¹⁵ řesné hodnoty korelačních koeficientů a koeficientů Cronbachova α této i ostatních škál jsou součástí přílohy č. 2 této práce.

C) *Vnímaná kontrola chování*. Vnitřní konzistence položek zaměřených na zjišťování vnímané kontroly nad kontraproduktivním pracovním chováním dosahovala hodnoty Cronbachovo $\alpha = .546$. Některé položky v mezipoložkové korelační matici (*inter-item*) spolu byly záporně korelované a korelace mezi položkami a celkovým skórem dotazníku (*item-total*) se pohybovaly v rozmezí .054 (položka č. 15) až .314. Vyloučení položek č. 15 a č. 7 navýšilo koeficient reliability - Cronbachovo $\alpha = .613$. Položky tedy byly vyloučeny i z následné analýzy.

Závisle proměnné

A) *Záměr*. Položky dotazníku měřící záměr ke KPCH vykazovaly vnitřní konzistenci Cronbachovo $\alpha = .615$. Vzájemná korelace položek v mezipoložkové (*inter-item*) matici nedosahovala obzvláště vysokých hodnot, často se objevoval korelační koeficient o velikosti blízké nebo menší .100 a některé položky spolu korelovaly záporně. Korelace mezi jednotlivými položkami a celkovým skórem dotazníku se pohybovaly v rozmezí .050 až .427. Nejnižších hodnot korelačních koeficientů dosahovala položka č. 24. Po jejím vyloučení vzrostl koeficient vnitřní konzistence (Cronbachovo $\alpha = .678$), byla tedy vyloučena i z následné analýzy.

B) *Chování*. V případě položek zaměřených na zkoumání skutečného kontraproduktivního chování byla vnitřní konzistence nejnižší (Cronbachovo $\alpha = .311$). Některé položky spolu navzájem korelovaly záporně a rozpětí korelací jednotlivých položek s celkovým skórem dotazníku se pohybovalo od .081 do .350. Vyřazením dvou položek (č. 3 a 4) vnitřní konzistence vzrostla (Cronbachovo $\alpha = .530$), a byly tedy vyloučeny z další analýzy.

Proměnná	N	Cronbach α	α úprava
Postoje	71	0,488	0,647 (5, 21)
Norma	71	0,802	
Kontrola	71	0,546	0,613 (15, 7)
Záměr	71	0,615	0,678 (24)
Chování	41	0,311	0,530 (3,4)

Tabulka 5.2. Koeficienty vnitřní konzistence

V tabulce 5.2 je zpracován přehled koeficientů vnitřní konzistence u jednotlivých proměnných, ve sloupci „ α úprava“ jsou uvedené hodnoty Cronbachova α koeficientu po odebrání sporných položek.

Koeficienty vnitřní konzistence přesahují po vyloučení u všech proměnných kromě proměnné chování hodnotu 0,6, což ještě není vzhledem ke Klinovu pravidlu, podle kterého je minimální hranice pro Cronbachovo alfa 0,7 (Kline, 1993), ideální výše. Pro účel tohoto výzkumu, kterým je především otestování celkové funkčnosti navrhovaného modelu a nástroje měření, byly však shledány jako dostačující. Nutností je však položková analýza jednotlivých škál nástroje měření, která bude následovat v kapitole 5.6.

5.3 Determinanty záměru ke KPCH

Jak již bylo řečeno v předešlých kapitolách, postoje, subjektivní normy a vnímaná kontrola chování by pro potvrzení funkčnosti modelu teorie plánovaného chování měly být ve vztahu se záměrem ke kontraproduktivnímu chování.

Jak ukazují Pearsonovy korelační koeficienty (tabulka 5.3), je možné pozorovat statisticky významnou souvislost záměru ($p < 0,01$) se všemi nezávisle proměnnými. Nejsilnější vztah je viditelný mezi postoji a záměrem, následovaný záměrem a subjektivní normou, nejméně spolu korelují záměr a kontrola.

Jednotlivé nezávisle proměnné spolu navzájem korelují, žádný koeficient však nepřekračuje hranici stanovenou pro multikolinearitu ($r > .9$) (kterou uvádí Mareš, Rabušic, Soukup, 2015).

	Postoje	Norma	Kontrola	Záměr
Postoje	1,000	.637	.462	.731
Normy		1,000	.345	.714
Kontrola			1,000	.403
Záměr				1,000

Tabulka 5.3: Pearsonovy korelační koeficienty pro souvislost nezávisle proměnných se záměrem ke KPCH. Všechny koeficienty jsou signifikantní na $p < 0,01$.

5.4 Determinanty kontraproduktivního pracovního chování

Hlavní determinantou aktuálního v tomto případě kontraproduktivního pracovního chování by podle TPCH měl být záměr k tomuto chování, doplněný o vnímanou kontrolu nad ním. Podle metaanalytické studie TPCH Armitage a Connera (2001) dosahují korelační koeficienty souvislosti záměru a chování jimi porovnávaných studií ($N = 48$) průměrné hodnoty $r = .47$ a v případě vnímané kontroly chování $r = .37$ ($N = 60$).

V této studii však nebyl pozorován statisticky signifikantní vztah mezi proměnnými záměr a chování ani kontrola a chování (viz tabulka 5.4). Jediným statisticky signifikantním korelačním koeficientem pro chování ($p < 0,05$) byl koeficient značící souvislost mezi postoji a chováním, ty jsou však dle TPCH (viz schéma 1, kapitola 1.1.2) prediktorem intence ne chování samotného, jejich vliv na chování by tedy měl být pouze skrze působení záměru.

Možné důvody nízké souvislosti mezi nezávisle proměnnými a závisle proměnnou v tomto případě, budou podrobně rozebrány níže v kapitole 6.

	1	2	3	4	5
1 Chování	1,000	.252	-.025	.335*	1,000
2 Záměr		1,000	.403**	.731**	.714**
3 Kontrola			1,000	.462**	.345**
4 Postoje				1,000	.637**
5 Normy					1,000

Tabulka 5.4: Pearsonovy korelační koeficienty pro souvislost mezi nezávisle proměnnými (záměr a kontrola) a závisle proměnnou.

** koeficienty jsou signifikantní na $p < 0,01$.

* koeficienty signifikantní na $p < 0,05$.

5.5 Regresní analýza

Pro analýzu dat pomocí modelu TPCCH byla využita mnohonásobná lineární regrese. Skóry jednotlivých proměnných v prováděné regresní analýze byly počítány jako průměr odpovědí po vyřazení sporných položek. Proměnné byly do modelu zadávány metodou enter.

5.5.1 Záměr – postoje, subjektivní normy, vnímaná kontrola chování

Mnohonásobná lineární regrese byla počítána za účelem predikce záměru pomocí postojů, subjektivních norem a vnímané kontroly chování.

Byla provedena analýza standardizovaných reziduí, která ukázala, že se v použitých datech nenachází odlehlé hodnoty (Std. Residual Min = - 2,17; Std. Residual Max. = 2,64). Analýza multikolinearity nezávislých proměnných neukázala žádné problematické místo analýzy (postoje: tolerance = .53, $VIF = 1,90$; normy: tolerance = .59, $VIF = 1,69$; kontrola: tolerance = .78, $VIF = 1,28$). Data splňují také předpoklad nezávislosti reziduí (Durbin-Watson = 1,63) a jak je vidět na histogramu standardizovaných reziduí, data obsahují přibližně normálně rozložená rezidua, což je patrné i z P-P plotu standardizovaných reziduí, který ukázal body sice ne přímo na přímce, ale v její blízkosti. Bodový graf standardizovaných predikovaných hodnot ukázal, že data splňují předpoklady homogenity rozptylu a linearity. Data splňují také předpoklad nenulových rozptylů (postoje, rozptyl = 1,60; záměr, rozptyl = 1,39; kontrola, rozptyl = 2,39; norma, rozptyl = 1,93)¹⁶.

Byla nalezena signifikantní regresní rovnice $F(3, 67) = 39,715$, $p < .001$, kdy postoje, subjektivní normy a vnímaná kontrola chování v modelu TPCCH vysvětlovaly cca 62 % rozptylu záměru ($R^2 = .640$, Adjusted $R^2 = .624$). Respondenti s pozitivnějšími postoji vůči kontraproduktivnímu chování na pracovišti měli silnější záměr toto chování uskutečnit (Beta = .441, $t = 4,37$, $p < .05$) a vyšší hodnoty subjektivních norem souvisely s narůstajícím záměrem ke KPCCH (Beta = .413, $t = 4,332$, $p < .05$), v případě vnímané kontroly chování však nebyl signifikantní vliv na záměr ke kontraproduktivnímu pracovnímu chování prokázán.

Výsledky lineární regrese se zdají podporovat přijetí hypotézy H1 („Dotazníkem měřené pozitivní postoje, pozitivní subjektivní norma a vysoká vnímaná kontrola chování mají statisticky významný vliv na rozptyl zjištěného záměru

¹⁶ Viz příloha č. 3 této práce.

respondenta ke kontraproduktivnímu chování na pracovišti.“) stejně tak přijetí H1a („*Dotazníkem měřené pozitivní postoje mají statisticky významný vliv na zjištěný záměr respondenta ke kontraproduktivnímu chování na pracovišti.*“) a H1b („*Dotazníkem měřená pozitivní subjektivní norma má statisticky významný vliv na zjištěný záměr respondenta ke kontraproduktivnímu chování na pracovišti.*“). Přijetí hypotézy H1c („*Dotazníkem měřená vnímaná kontrola chování má statisticky významný vliv na zjištěný záměr respondenta ke kontraproduktivnímu chování na pracovišti.*“) naopak nebylo výsledky regresního modelu podpořeno.

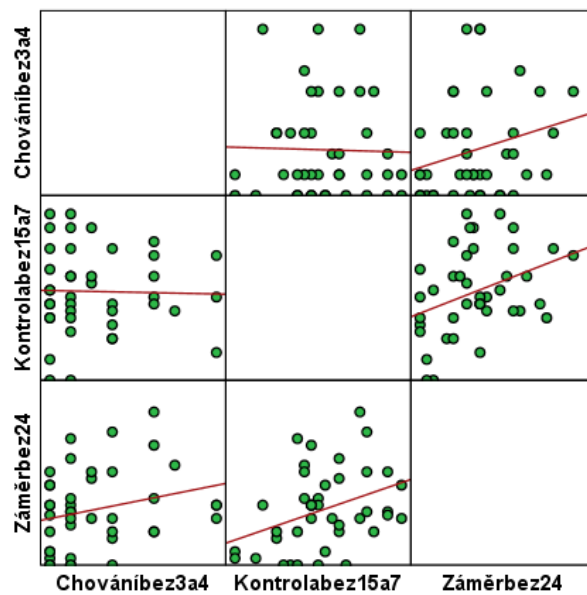
Rozhodnutí o přijetí nebo nepřijetí těchto hypotéz však bylo z důvodu ne úplně uspokojivých koeficientů vnitřní konzistence uvedených v kapitole 5.2 a pochybností autorky této práce o správnosti formulací některých položek použitého dotazníku, ponecháno až po provedení položkové analýzy nástroje měření.

5.5.2 Chování – záměr, vnímaná kontrola chování

Podle modelu TPCCH by měl být pomocí lineární regrese zkoumán prediktivní vztah mezi nezávisle proměnnými záměrem a vnímanou kontrolou chování a závisle proměnnou, kterou bylo chování.

Nebyly však splněny základní předpoklady pro funkčnost lineárně regresního modelu na základě použitých dat. Prvním problematickým ukazatelem byl již nízký koeficient vnitřní konzistence ($\alpha = 0,530$) pro škálu chování (kap. 5.2), dále zde nebyly pozorovatelné signifikantní korelace mezi nezávisle proměnnými a závisle proměnnou (tabulka 5.4). Analýza bodového grafu (obr. 5.1) poukazuje na to, že jednotlivé proměnné nejsou ve výrazném lineárním vztahu.

Nebylo tedy překvapující, že nalezená regresní rovnice nebyla signifikantní ($F_{2,38} = 1,710$, $p < 0,05$, $\text{sig.} = .194$) a v F testu nebylo možné zamítnout nulovou hypotézu, že $R^2 = 0$ (Mareš, Rabušic, Soukup, 2015). H2 („*Dotazníkem měřený záměr ke kontraproduktivnímu chování na pracovišti a vnímaná kontrola chování mají statisticky významný vliv na rozptýl výskytu zjištěného kontraproduktivního chování respondenta na pracovišti.*“) H2a („*Dotazníkem měřený záměr ke kontraproduktivnímu chování na pracovišti má statisticky významný vliv na výskyt zjištěného kontraproduktivního chování na pracovišti.*“) a H2B („*Vnímaná kontrola chování měřená dotazníkem statisticky významně predikuje výskyt zjištěného kontraproduktivního chování na pracovišti.*“) tedy musí být zamítnuty.



Obr. 5.1 Bodový graf vztahů mezi proměnnými vstupujícími do mnohonásobné regrese

V následující kapitole budou podrobněji rozebrány možné důvody pro nižší prediktivní validitu použitého nástroje, budou analyzovány jednotlivé škály dotazníku a diskutovány s relevantní odbornou literaturou. V závěru budou představena některá doporučení, která by mohla pomoci při konstrukci dalšího nástroje měření kontraproduktivního pracovního chování za využití teorie plánovaného chování.

6. POLOŽKOVÁ ANALÝZA DOTAZNÍKU

Jelikož statistická analýza dat měřených použitým dotazníkem vykazovala mnoho problematických míst, která byla pravděpodobně způsobena určitými nedostatky tohoto nástroje měření (spíše než nízkou validitou modelu teorie plánovaného chování, který byl ověřen mnoha studii), vyvstala potřeba podrobnější analytické práce s ním. Položky jednotlivých škál dotazníku byly analyzovány nejprve pomocí analýzy hlavních komponent, poté z hlediska vzájemných korelací (Spearmanovo rho), následně komparovány a diskutovány s relevantní odbornou literaturou (studie využívající model TPCH, doporučení autorů Ajzena a Fischbeina ke konstrukci nástrojů měření).

6.1 Škála postoje

Jak ukázala již analýza reliability (kapitola 5.2) pomocí koeficientu vnitřní konzistence, spornými položkami této škály byla položka č. 5: „*Bylo by pro mne těžké vzít od někoho úplatek v jakékoliv formě.*“ a položka č. 21: „*Nevidím nic špatného na tom, občas v práci nahlásit nějakou činnost mimo pracoviště, abych si mohl/a vyřídit své osobní záležitosti během pracovní doby.*“ V souladu s výše uvedeným jsou i výsledky analýzy hlavních komponent proměnné postoje, které přináší tříkomponentové řešení, ve kterém je první komponenta sycena položkami č. 1, 9, 13 a 17 (rotované zátěže: .421, .865, .395 a .829), druhá komponenta je sycena převážně položkou č. 21 (zátěž po rotaci .904), třetí komponenta je sycena zejména položkou č. 5 (zátěž po rotaci .866). Po odebrání položek č. 5 a 21 již analýza hlavních komponent nabízí pouze jednokomponentové řešení (rotované zátěže .657 až .784), zbylé položky tedy měří stejný konstrukt.

Zamyšlení nad formulacemi jednotlivých položek této škály přineslo následující zjištění:

1. Z formulace položky č. 5 je patrné, že neměří postoj ke kontraproduktivnímu chování, ale *vnímanou kontrolu* nad tímto chováním, při jejímž měření můžeme zkoumat právě obtížnost nebo jednoduchost uskutečnění určitého behaviorálního aktu vnímanou jedincem (Ajzen, 1991, s. 183).

2. Formulace položky č. 21 se zdá být naopak obsahově v pořádku, obsahuje evaluaci zkoumaného chování a ta má jistě ve zkoumání postojů své místo (Fischbein, Ajzen, 2010, s. 81), bylo tedy překvapivé, že by měla být vyloučena z dalších analýz.
3. Zbývající položky této škály: „(1) *V práci pracuji rychle a efektivně.*; (9) *Z pauzy na oběd se vždy vracím včas.*; (13) *Během pracovní doby se přihlašuji na sociální síť (např. facebook, twitter, atd.) nebo na soukromý email.*; (17) *Během pracovní doby si dělám delší přestávky než by se mělo.*“, které byly navrženy k měření postojů ke kontraproduktivnímu chování na pracovišti, ve skutečnosti spíše než postoje měří provádění konkrétních činností, tedy chování. Zcela zde chybí jakákoliv **hodnotící složka**, která je pro měření postojů nezbytná, což vyplývá ze samotné definice postoje (viz kapitola 1.2) i z doporučení autorů TPOCH směřujících ke způsobu měření postojů (Fischbein, Ajzen, 2010, s. 79).

Položka číslo 21 tedy dosahuje nízkých korelací s ostatními položkami paradoxně z toho důvodu, že jako jediná měří postoj ke kontraproduktivnímu chování. Toto **zjištění bylo kritické** pro interpretaci statistické analýzy pomocí lineární regrese, která byla prezentována výše (kapitola 5.5.1). Proměnná postoje je totiž základní komponentou modelu teorie plánovaného chování (Spector, 2010), která byla přítomna již v modelech předcházejících TPOCH (viz kapitola 1.1.1 *Vývoj teorie plánovaného jednání*) a stojí tak v základu celé teorie. Pokud tedy tato škála ve skutečnosti měří jiný psychologický konstrukt, než jsou postoje, hypotéza H1, že „*Dotazníkem měřené pozitivní postoje, pozitivní subjektivní norma a vysoká vnímaná kontrola chování mají statisticky významný vliv na rozptyl v zjištěném záměru respondenta ke kontraproduktivnímu chování na pracovišti.*“, nemůže být přijata a stejně tak ani H1a: „*Dotazníkem měřené pozitivní postoje mají statisticky významný vliv na zjištěný záměr respondenta ke kontraproduktivnímu chování na pracovišti.*“ Zjištěný vysoký podíl nezávisle proměnné postoje na varianci v záměru ke KPOCH ($\beta = .441$), tak bude nejspíš do velké míry utvářen významovou podobností formulací položek zkoumajících záměr a postoje, což vyplývá i z matice vzájemných korelací mezi všemi položkami dotazníku, kde vzájemné korelace mezi položkami měřícími postoje a záměr dosahují často vysokých hodnot (např. položky č. 1 a 8: $r_s = .471$, položka 13 a 8 $r_s = .790$, $p < .01$), podobně položky mající měřit postoje a subjektivní nor-

my spolu poměrně vysoce korelují, i přesto že by měly měřit odlišné konstrukty (např. položky č. 9 a 14 $r_s = .599$; 17 a 6 $r_s = .675$, $p < .01$).

6.2 Škála subjektivní normy

Položky škály měřící subjektivní normy respondentů vzhledem ke kontraproduktivnímu pracovnímu chování byly ty s nejvyšším koeficientem vnitřní konzistence. Také analýza hlavních komponent proměnných subjektivní normy ukazuje na jedinou společnou komponentu (zátěže .603 až .788).

Formulace všech položek zde odpovídají zjišťování *deskriptivních norem*, které vypovídají o vnímání toho, zdali lidé v našem okolí provádějí nebo neprovádějí zkoumané chování (Fichbein, Ajzen, 2010, s. 131). Autoři teorie plánovaného chování však doporučují do nástroje měření zahrnovat také normy injunktivní (viz kapitola 1.2), které vypovídají o vnímání toho – *jak bych se měl/a v dané situaci zachovat, aby to bylo v souladu s názorem lidí, kteří jsou pro mě důležití*. Jinými slovy: *souhlasili by lidé, jejichž názorů si vážím s tím, abych na pracovišti prováděl/a dané chování (ibid., s. 152)?* V kontextu TPCCH termín subjektivní norma nejprve zahrnoval pouze injunktivní normy, o deskriptivní složku byl model rozšířen až později za účelem postihnoutí *vnímaného sociálního tlaku* v co největší šíři (*ibid.*).

Jedinou položkou, která se svou formulací blíží injunktivní normě, je položka č. 10: *„Lidé v mém okolí považují přijetí úplatku v jakékoliv formě za neetické.“* Na místo k *„lidem v mém okolí“*, by se však tvrzení mělo vztahovat k *„lidem, kteří jsou pro mě důležití“* nebo k *„lidem, jejichž názorů si vážím“* (Fischbein, Ajzen, 2010), protože jedině tito normativní referenti, na kterých nám záleží, a od nichž jsme některé sociální normy přejali, mají tu moc na nás vyvíjet sociální tlak, byť jen na úrovni myšlenek.

Všemi ostatními položkami jsou respondenti dotazováni na chování jejich kolegů nebo známých na pracovišti, což jistě také vypovídá o vnímání sociálních norem, které mohou být vlivem pracovní skupiny do značné míry ovlivněny (viz Janis, 1982, Bandura 1971), je zde však opomíjen rozměr vlivu důležitých lidí, kteří nejsou členy naší pracovní skupiny, ale kterých si také vážíme, na naše chování.

6.3 Škála vnímaná kontrola chování

V případě škály měřící vnímanou kontrolu chování byly problematickými položkami odhalenými analýzou vnitřní konzistence (kapitola 5.2), položky č. 7: „*Rozhodnutí, jestli budu dodržovat předepsané pracovní předpisy je pouze na mě.*“ a č. 15: „*Jsem si jistý/jistá, že bych mohl/a přijmout úplatek v jakékoliv formě a nikdo by se o tom nedozvěděl.*“ Analýza hlavních komponent zde v souladu s tímto nálezem nabízí dvoukomponentové řešení, kdy první komponenta je sycena položkami č. 3, 11, 19 a 23 (rotované zátěže v rozmezí .554 až .764) a druhá komponenta položkami č. 7 a 15 (rotované zátěže .760 a .712). Po vyřazení těchto dvou položek z analýzy již analýza hlavních komponent přináší pouze jednokomponentové řešení (zátěže .704 až .758).

Položky č. 3, 11, 19 a 23 se respondent(a)ky explicitně ptají na to, jestli by uskutečnění dané činnosti spadající pod KPCH pro něj/ni bylo *obtížné* nebo *jednoduché* (viz tabulka 4.1a), tedy na míru obtížnosti nebo jednoduchosti uskutečnění chování. Položky č. 7 a 15 zjišťují spíše míru, do jaké jedinec vnímá, že je schopen provést zkoumané chování, což je ovšem také v souladu s definicí vnímané kontroly chování (viz kapitola 1.2).

Ajzen a Fischbein varují před nadužíváním položek zjišťujících vnímanou *obtížnost-jednoduchost* chování při zkoumání vnímané kontroly chování, poukazují na to, že pokud se u chování, které je objektivně jednoduše proveditelné, budeme ptát otázkou po jednoduchosti nebo obtížnosti jeho provedení, nemusíme se nutně dozvědět informaci o jeho vnímané kontrole nad tímto chováním, i když se jedná o související konstrukty (Fischbein, Ajzen, 2010, s.164). Trafimow et al. (2002) na základě čtyř provedených studií zkoumajících multidimensionalitu konstruktů vnímané kontroly chování v kontextu TPCCH prokázali, že existuje rozdíl mezi „vnímanou kontrolou“ a „vnímanou obtížností“. *Vnímaná kontrola*, se vztahuje na vnímání míry, do jaké lidé vnímají, že mají zkoumané chování pod kontrolou, *vnímaná obtížnost* se vztahuje ke vnímané jednoduchosti nebo obtížnosti daného chování. V jedné z jejich studií (*ibid.*, s. 104) například výzkumníci žádali respondenty, aby si představili, že závod bude zrušen z důvodu (0%, 50%, 98%) pravděpodobnosti, že bude přšet. Výzkumníci potom hodnotili vnímanou kontrolu a vnímanou obtížnost/jednoduchost absolvování závodu. Položka pro zkoumání vnímané kontroly zněla: „*Jak moc je absolvování závodu pod Vaší kontrolou?*“ Odpovědi byly zaznamenány na čtyřbo-

dové škále (*vůbec ne pod mojí kontrolou – extrémně pod mojí kontrolou*). Na vnímanou obtížnost byli účastníci dotazováni „*Jak jednoduché by bylo absolvování závodu?*“ Škála odpovědí se pohybovala od 0 (*vůbec ne jednoduché*) do 3 (*extrémně jednoduché*). Studie odhalila signifikantní vliv očekávané pravděpodobnosti, že bude přšet na vnímanou kontrolu nad absolvováním závodu, ne však na vnímanou obtížnost jeho absolvování. Na základě této a dalších studií autoři usuzují na nutnost rozlišení těchto dvou konstruktů.

V některých případech otázky zjišťující jednoduchost/obtížnost provedení chování, korelovaly více s otázkami zjišťujícími experientální aspekt postoje, což souvisí s otázkou otázkou *diskriminační validity*, která v kontextu TPCCH znamená, že by všechny položky měřící daný konstrukt měly dosahovat vyšších vzájemných korelací, než jakých dosahují s položkami měřícími ostatní konstrukty (Fischbein, Ajzen, 2010, s. 164). Jelikož v případě analyzovaného dotazníku byla ve skutečnosti přítomna pouze jedna položka měřící postoj, nebylo úplně možné tuto možnost prozkoumat. Korelace položek této škály s položkou 21 nepřesahovala $r_s = .3$.

Autoři od využití položek dotazujících se na vnímanou obtížnost/jednoduchost, při zkoumání vnímané kontroly chování přímo neodrazují, upozorňují však na to, že mohou být problematické, a že by se s nimi mělo zacházet obezřetně a promyšleně. Měření vnímané kontroly chování pouze na jejich základě podle nich není vhodným řešením (*ibid.*). V kontextu kontraproduktivního pracovního chování by se výše uvedené rozdíl mezi konceptem vnímané obtížnosti a vnímané kontroly chování mohly projevit. Jedná se totiž často o úkony, které jsou velmi jednoduše proveditelné (například krádež materiálu nebo přihlašování na sociální sítě) avšak jejich provádění může mít pro zaměstnance neblahé důsledky v podobě sankcí nebo dokonce ztráty pracovního místa, pokud je na jeho chování upozorněn nadřízený, nebo pokud zaměstnanec z důvodu věnování se kontraproduktivním činnostem neplní dobře a zavačas úkoly, které jsou od něj očekávány. Vědomí této hrozby může mít vliv na vnímanou kontrolu nad prováděním dané činnosti.

6.4 Škála záměr

Jednotlivé položky ve škále měřící záměr ke kontraproduktivnímu pracovnímu chování spolu ve většině případů pozitivně korelovaly, i když ne příliš vysokými korelacemi (max. $r_s = .562$, $p < .05$), jedinou spornou položkou, která také snižovala koeficient vnitřní konzistence, se zdála být položka č. 24: „*Pravděpodobnost, že bych nahlásil/a delší odpracovaný čas, než kolik jsem skutečně odpracoval/a je malá.*“ Analýza hlavních komponent však poukázala na tři komponentové řešení, kdy komponenta **jedna** byla sycena položkami č. 12 („*Jaká je pravděpodobnost, že byste v práci pracoval/a pomalu a nedbale?*“; rotovaná zátěž .689), 16 („*Jaká je pravděpodobnost, že byste v práci nahlásili nějakou činnost mimo pracoviště a ve skutečnosti si zařizovali soukromé záležitosti?*“; rotovaná zátěž .689) a 20 („*Pravděpodobnost, že bych vzala úplatek v jakékoliv formě je...*“; rotovaná zátěž .824). Komponentu **dva** sytily položky 4 („*Pravděpodobnost, že bych si v práci dělal/a delší přestávky než je povoleno je...*“; zátěž po rotaci .869), 8 („*Pravděpodobnost, že bych během pracovní doby navštěvoval/a sociální síť (např. facebook, twitter atd.) nebo soukromý e-mail je velká.*“; zátěž po rotaci .844) a 16 (zátěž po rotaci .328). **Třetí** komponenta byla sycen již zmíněnou položkou 24 (rotovaná zátěž .976).

Ani při bližším prozkoumání položek rozřazených podle těchto tří komponent nebylo jednoduché určit, čím se jedna skupina položek liší od druhé a zdali měří odlišný konstrukt. Všechny položky (včetně sporné položky 24) jsou totiž formulovány v podstatě stejným způsobem, tedy dotazováním se na *ne/pravděpodobnost* provádění daných činností. Jediným vysvětlením, které se nabízí, by byla podobnost chování, na které se ptají položky sdružené v jednu komponentu, ani toto řešení však není příliš přesvědčivé – první komponenta je sycena položkami zkoumajícími *pomalou a nedbalou práci, vyřizování soukromých záležitostí v pracovní době a braní úplateků*, druhá komponenta položkami zaměřenými na *delší pauzy, přihlašování se na sociální síť a vyřizování soukromých záležitostí v pracovní době*. Třetí komponenta by se týkala *odlišností nahlášeného a reálně odpracovaného času*. Snad jen druhá komponenta se zdá být tvořen činnostmi, které spojuje něco víc, než jen náležením do kategorie KPCH, všechny tyto činnosti souvisí nějakým způsobem s nízkou produktivitou a věnováním se jiným činnostem než pracovním.

Možným vysvětlením této nekonzistence, by mohl být fakt, že je respondent/ka v každé otázce dotazován/a na jiný druh kontraproduktivního pracovního chování a

záměr k uskutečnění těchto jednotlivých činností se může značně odlišovat, čímž se dostáváme k problematice **principu kompatibility**, který bude podrobněji rozebrán v kapitole 6.6.

6.5 Škála chování

Škála chování byla škála s nejnižším koeficientem vnitřní konzistence (viz kap. 5.2). Z regresní analýzy byly vyloučeny položky č. 3: „*Kolikrát se Vám v posledních dvou měsících v práci stalo, že byste byl/a na někoho hrubý?*“ a 4: „*Kolikrát jste se v posledních dvou měsících během pracovní doby přihlásil/a na sociální síť (např. soukromý email, facebook, twitter apod.)?*“ Analýza hlavních komponent zde nabízí dvoukomponentové řešení, a to i po vyloučení sporných položek, **první komponenta** je sycena položkami 1 („*Kolikrát se v posledních dvou měsících stalo, že byste z práce odešel/odešla potají dřív než skončila Vaše pracovní doba?*“, zátěž po rotaci .739), 2 („*Kolikrát jste v posledních 2 měsících potají odnesl/a z práce kancelářské potřeby (např. tužky, papíry, sponky, atd.)?*“ zátěž po rotaci .802) a 5 („*Kolikrát jste v posledních 2 měsících porušil/a pracovní předpisy nebo postupy?*“, zátěž po rotaci .459), **druhá komponenta** položkami 5 (zátěž po rotaci .748) a 6 („*Kolikrát jste v posledních 2 měsících své vlastní pracovní nedostatky ne zcela pravdivě zdůvodnil/a chováním druhých lidí?*“, zátěž po rotaci .891). Jednotlivé položky mezi sebou korelují spíše nižšími korelacemi, kdy nejvyšší korelační koeficient dosahuje hodnoty $r_s = .501$ (mezi položkami 5 a 2, $p < .01$), vzájemné korelace mezi ostatními položkami jen ve čtyřech případech překračují hodnotu $r_s = .3$.

Stejně jako v případě položek měřících záměr k chování, jsou i zde těžko rozlišitelné jednotlivé možné komponenty, protože formulací jednotlivých položek je ve všech případech zjišťována *frekvence* („*Kolikrát za poslední dva měsíce...?*“) provádění konkrétních činností, které všechny spojuje přináležení ke kategorii KPCH, avšak jinak se jedná o odlišná chování.

Pro **prediktivní validitu** dotazníku se zdá být **zásadním zjištěním**, že škála měřící záměr, který je podle teoretického rámce TPCH přímým prediktorem chování (viz kapitola 1.2 teoretické části) se v pěti ze šesti položek dotazuje respondenta/ky na odlišnou činnost (i když podkategorii KPCH) než škála měřící chování, což je v přímém rozporu s *principem kompatibility*, kterému je věnována následující kapitola. Druhy činností měřené škálou záměr jsou zpřehledněné v předposledním sloupci tabulky 6.1, v posledním sloupci jsou označeny činnosti měřené škálou chování. Jak

je z tabulky patrné, obě škály měří pouze jednu totožnou činnost (zelené pozadí), kterou je *přihlašování se na sociální sítě a vyřizování si osobních emailů v pracovní době*.

	Postoje	Subjektivní normy	Vnímaná kontrola chování	Záměr	Chování
Záměrně pomalá práce	X			X	
Nadměrně dlouhé pauzy	X X	X	X	X	
Braní úplatků	X	X	X	X	
Přihlašování na sociální sítě, vyřizování osobních emailů	X	X	X	X	X
Vyřizování osob. záležitostí	X	X	X	X	
Brzké odchody		X	X		X
Nedodržování předpisů		X	X		X
Lhaní o odpracovaných hodinách				X	
Krádež na pracovišti					X
Hrubost na kolegy					X
Odůvodňování vlastních nedostatků chováním druhých lidí					X

Tabulka 6.1: Podkategorie KPCH a konstrukty TPCH. „X“ označuje činnosti, které daná škála měří, počet X v buňce značí počet položek v dotazníku (většinou se tedy jedná o jednu položku). **Zelené pozadí** – značí činnost měřenou z hlediska všech konstruktů TPCH; **Oranžové pozadí** – KPCH zaměřené na poškození organizace/zaměstnavatele; **Modré pozadí** – KPCH zaměřené interpersonálně

Chování je v teoretickém rámci TPCCH centrálním konstruktem, jelikož cílem výzkumu využívajícího model plánovaného chování je jeho predikce. Jak píše Fischbein a Ajzen (2010, s. 449) na počátku dokumentu *Konstruování dotazníku modelu plánovaného chování*¹⁷ : „Než může jakákoliv práce začít, zkoumané chování musí být jasně definováno z hlediska cíle, činnosti, kontextu a časových elementů.“¹⁸ Nezdá se, že by analyzovaný dotazník tento předpoklad splňoval, zejména v oblasti činnosti je zde výrazná roztržitost napříč škálami a u dvou činností (v tabulce 6.1 zvýrazněné modrým pozadím), je dokonce sporné zda se jedná o definici deklarované chování zaměřené na poškození zaměstnavatele (viz kapitola 3.1), spíše se zdá, že by se tyto dvě činnosti daly zařadit do kategorie interpersonálního KPCCH. Na 3 činnosti je respondent/ka dotazován/a škálou zjišťující chování vůbec poprvé, s jejich úplnou absencí v předešlé fázi výzkumu.

6.6 Princip kompatibility a behaviorální kategorie

Princip kompatibility zmíněný v předešlých dvou oddílech je zásadní podmínkou pro fungování modelu teorie plánovaného chování (Ajzen, 1991, s.185; Fischbein, Ajzen, 2010). Pro prediktivní validitu měřicího nástroje musí být zajištěno, aby spolu jednotlivé položky navzájem korespondovaly, tzn. škály měřící jednotlivé komponenty modelu TPCCH musí být vždy měřeny na stejné úrovni *obecnosti* nebo *specifity* a vztahovat se ke stejnému chování (*ibid.*). To je v praxi proveditelné tím způsobem, že každá položka nástroje měření bude formulována ve vztahu ke stejné činnosti, bude zaměřena na stejný cíl (např. zde zaměstnavatel), kontext (zde pracoviště) a bude obsahovat stejnou informaci týkající se času (zde interval dvou měsíců). Respondent/ka se potom pokaždé bude vyjadřovat o dané činnosti, avšak jednou to bude z hlediska postojů, podruhé z hlediska subjektivních norem, vnímané kontroly chování, záměru a nakonec po časovém odstupu také z hlediska aktuálně prováděného chování v uplynulém časovém intervalu. Zřetelně definované chování by se tak mělo stát *behaviorálním kritériem* pro konstrukci ostatních škál (*ibid*, s. 29).

Problémem analyzovaného dotazníku je to, že se rozchází s principem kompatibility v oblasti možná nejdůležitější, tedy při definování *činnosti*. Na konci minulého oddílu bylo poukázáno na nízkou korespondenci mezi činnostmi zkoumanými

¹⁷ dostupné také z: <http://people.umass.edu/aizen/pdf/tpb.measurement.pdf>

¹⁸ „Before any work can begin, the behavior of interest must be clearly defined in terms of its target, action and time elements.

škálou *záměr a chování*. Jak je patrné z tabulky 6.1 ani ostatní škály však nejsou jednotné z hlediska činností které zkoumají.

Příčinou nízké kompatibility mezi jednotlivými položkami je pravděpodobně fakt, že se v případě KPCH jedná o celou **behaviorální kategorii**, ne pouze o jednu činnost. V takovém případě, jak píše Fischbein s Ajzenem (2010, s. 36) a Ajzen na svých webových stránkách¹⁹, je dosažení prediktivní validity obtížnější. Podle autorů se dá postupovat dvojitým způsobem:

1. Každá činnost spadající do dané behaviorální kategorie může být samostatně hodnocena z hlediska postojů, subjektivních norem, vnímané kontroly chování, záměru a aktuálního chování. Naměřené hodnoty jsou následně sloučeny v jediný index reprezentující behaviorální kategorii.
2. Účastníci výzkumu dostanou na počátku dotazníku přesný popis behaviorální kategorie (včetně všech činností, které zahrnuje) a všechny komponenty modelu TPCH jsou dále hodnoceny ve vztahu k této kategorii jako k celku.

Problémem analyzovaného dotazníku je to, že neodpovídá ani jednomu z doporučených postupů pro práci s behaviorálními kategoriemi. Jestliže by se postupovalo podle prvního doporučeného způsobu, musel by výsledný dotazník zkoumat každou činnost spadající do zkoumané behaviorální kategorie z hlediska všech pěti konstruktů TPCH, a to ideálně více než jednou položkou (za účelem vyšší reliability). Pokud by se postupovalo podle druhého, musely by se položky dotazníku vztahovat ke všem činnostem jako k celku.

Způsob jakým je tento dotazník konstruován se neslučuje s principem kompatibility, který je základním²⁰ předpokladem prediktivní validity TPCH (Ajzen, 1991, s. 185) ani s doporučeními autorů pro práci s behaviorálními kategoriemi, což může mít závažný dopad na jeho funkčnost.

¹⁹ <http://people.umass.edu/aizen/faq.html>

²⁰ „Nejzásadnějším požadavkem na silný vztah mezi záměrem a chováním, je vysoká míra kompatibility v našich nástrojích měření.“ – Fischbein, Ajzen, 2010, s. 54

6.7 Shrnutí nálezů položkové analýzy

Provedená analýza jednotlivých škál a jejich položek u použitého nástroje měření přinesla zjištění, která závažně zpochybňují jeho adekvátnost vzhledem k teoretickému rámci teorie plánovaného chování.

Nejdůležitější zjištění se týkají (1) škály postojů, u které se ukázalo, že její položky kromě jedné ve skutečnosti měří jiný konstrukt, než ke kterému byla navržena a (2) porušením principu kompatibility mezi položkami škál *záměr* a *chování*, kdy první zmíněnou škálou jsou až na jednu výjimku měřeny jiné činnosti než druhou.

Princip kompatibility byl narušen i u ostatních škál, což souvisí s tím, že zkoumané chování není pouze jednou činností, ale celou behaviorální kategorií. Další, i když méně závažná problematická zjištění se týkají škály *subjektivní normy*, jejíž položky se vztahují pouze k deskriptivním normám a opomíjejí normy injunktivní a škály *vnímaná kontrola chování*, kde převažují položky zjišťující *obtížnost/jednoduchost* nad otázkami zjišťujícími přímo vnímanou kontrolu, což neodpovídá doporučení autorů TPCH.

7. DOPLŇKOVÝ PRŮZKUM

Po provedení analýz uvedených v předešlých kapitolách, bylo patrné, že před dalším používáním analyzovaného nástroje měření, bude potřeba výrazné restrukturalizace jeho škál. Přepřacování dotazníku včetně ověření jeho psychometrických vlastností by však již překračovalo limity dané charakterem této diplomové práce. Bylo však rozhodnuto pokusit se alespoň v náznaku ukázat, jakým způsobem by mohl být nový dotazník konstruován. Podle Ajzenova a Fischbeinova (2010, s. 449) návodu pro konstrukci dotazníku v teoretickém rámci TPCCH a několika ukázkových dotazníků (zejména: Beck, Ajzen, 1991; Fischbein, Ajzen, 2010, Elliott et al., 2003, Werner, 2012) byl sestaven nástroj určený k přímému měření konstruktů TPCCH ve vztahu ke kontraproduktivnímu pracovnímu chování a přeloženy otázky odhalující charakteristická přesvědčení ve vztahu k tomuto chování, čímž vznikl pilotní dotazník (viz následující oddíl). Ten byl poté zadán pěti respondentům/respondentkám z výše uvedené výzkumné populace, kteří byli požádáni o zpětnou vazbu ohledně smysluplnosti jednotlivých formulací. Na základě konstruktivních diskuzí nad některými položkami, byl poté dotazník upraven do podoby, v jaké je představen v kapitole 7.3.

V první verzi navrhovaného dotazníku byli respondenti v obou částech dotazování na celou behaviorální kategorii KPCH, která obsahovala stejné činnosti, které byly obsaženy v položkách zkoumajících postoje v první části původního dotazníku,²¹ ne na provádění jednotlivých činností odlišnými položkami²². V případě otevřených otázek první části dotazníku, zjišťujících charakteristická přesvědčení a očekávané výsledky chování zvolený postup nečinil problém. Pro druhou (hlavní) část dotazníku se však ukázal být velmi záhy (již u první respondentky) nevhodným. Ukázalo se jako nemožné generalizovat postoj/subjektivní normu/ vnímanou kontrolu chování/ záměr k tak rozdílným činnostem jako je například *brání úplatků, přihlašování se na sociální síť* nebo *nadměrné prodlužování pauzy na oběd*, proto bylo nutné dotazník přepřacovat a vydefinovat položky tak, aby byly vztažené přímo k jednotlivým činnostem (dle prvního z doporučení uvedených v kapitole 6.6). Zde však musel být brán zřetel na délku dotazníku, který nemůže být příliš rozsáhlý, jeli-

²¹ Přihlašování se na sociální síť nebo vyřizování osobních emailů, záměrné prodlužování pauzy na oběd, vyřizování soukromých záležitostí během pracovní doby, brání úplatků v jakékoliv podobě, dřívější odchody z práce než ukládá pracovní doba, nedodržování pracovních předpisů, pomalá a neefektivní práce.

²² Viz druhé doporučení uvedené v kapitole 6.6.

kož by se měl stát součástí zmiňované baterie testů integrity. Zároveň však, aby byl sestaven v souladu s teoretickým rámcem TPCH, musí být dodržen *princip compatibility*, z čehož vyplývá požadavek na větší počet položek, chceme-li pracovat s behaviorální kategorií. Nakonec bylo rozhodnuto zvolit následující tři činnosti z kategorie na organizaci/zaměstnavatele zaměřeného kontraproduktivního pracovního chování a položky dotazníku definovat ve vztahu k nim:

1. Občasné odnášení kancelářských potřeb nebo jiného materiálu pro své vlastní využití nebo pro potřeby některých členů rodiny.
2. Záměrně pomalá práce s častým přihlašováním se na sociální sítě nebo/a vyřizováním si osobních emailů.
3. Nahlášení delšího odpracovaného času než jsem ve skutečnosti odpracoval/a.

Na místě těchto třech činností by však mohly být použity kterékoliv jiné z dané behaviorální kategorie podle účelu prováděného výzkumu.

Další alternativou ke zvolenému postupu by bylo seskupit jednotlivé činnosti do menších kategorií podle podobného charakteru činností a vztáhnout položky dotazníku k behaviorální kategorii v podobě indexu činností, ne však tak široké, jako tomu bylo v první verzi navrhovaného nástroje, kdy byla respondentka (č. I viz níže) dotazována na příliš širokou skupinu činností.

7.2 Respondenti

O vyplnění navrhovaného pilotního dotazníku bylo požádáno pět respondentů z původní výzkumné populace. Tabulka 7.1 shrnuje jejich základní demografické údaje.

	věk	pohlaví	pracovní pozice	dosažené vzdělání
I.	55	žena	manažerka	vysokoškolské
II.	27	žena	recepční	SŠ s maturitou
III.	28	muž	pracovník zákaznického centra	SŠ s maturitou
IV.	36	muž	manažer	vysokoškolské
V.	42	žena	asistentka	SŠ s maturitou

Tabulka 7.1. Přehled základních demografických údajů respondentů doplňkového průzkumu

Pět osob není samozřejmě reprezentativním množstvím, a pokud by měl být dotazník využit pro další empirický výzkum, bylo by nejprve potřeba provést větší pilotní studii,²³ na jejímž základě by již bylo možné posoudit základní psychometrické vlastnosti nástroje. Jak již bylo řečeno, není v možnostech této práce tento předpoklad naplnit, cílem této kapitoly je spíše ukázat na možnosti postupu při konstrukci dotazníku TPOCH zaměřeného na kontraproduktivní pracovní chování a usnadnit tak práci autorovi (autorům) dalšího podobně zaměřeného nástroje.

Každý/á z respondentů/ek byl/a osobně osloven autorkou této práce a požádán/a o vyplnění dotazníku a o zpětnou vazbu týkající se formulací jednotlivých položek – jejich srozumitelnosti, stylistice apod. Jednalo se o respondenty z autorčina sociálního okolí, kteří ji osobně znají, nebyla zde tedy bariéra ostychu, která by mohla bránit upřímné zpětné vazbě. Na druhou stranu tento fakt mohl ovlivnit výpovědní hodnotu dotazníku také negativně, například tím, že by respondenti nebrali svůj úkol na tolik vážně, než kdyby jim dotazník zadával někdo cizí a přímo na pracovišti. Po analýze dotazníku se však tato obava nezdála být potvrzena.

7.3 Navrhovaný dotazník

Dotazník, který respondenti vyplňovali, obsahoval také položky určené k zjišťování důležitých *přesvědčení o chování, normativních přesvědčení a přesvědčení o kontrole*, která podle teorie plánovaného chování utvářejí *postoje, subjektivní normy a vnímanou kontrolu chování* vůči zkoumanému chování.

Tato přesvědčení by podle autorů TPOCH (Fischbein, Ajzen, 2010, s. 451) měla být v pilotní studii hodnocena pomocí otevřených otázek, zjišťujících (1) *očekávané výsledky chování (výhody/nevýhody)*; (2) *normativní referenty (jedince mající sociální vliv)* a (3) *faktory kontroly (umožňující nebo znemožňující provádění zkoumaného chování)*. Na základě odpovědí na tyto otázky by potom měly být konstruovány položky finálního dotazníku, na které budou účastníci výzkumu odpovídat pomocí sedmibodových bipolárních škál (*ibid.*).

V navrhovaném dotazníku zadávaném v rámci tohoto doplňkového průzkumu, byly definovány následující položky zaměřené na zjišťování přesvědčení ve vztahu

²³ Ajzen (2016) na svých stránkách v sekci „FAQ“ (často kladené dotazy) uvádí ideální počet účastníků pilotní studie 25 – 30. Dostupné z: <http://people.umass.edu/aizen/faq.html>.

ke třem zjišťovaným činnostem (odnášení kancelářských potřeb a jiného materiálu; pomalá a neefektivní práce s častým přihlašováním a sociální sítě nebo vyřizováním osobních emailů; nahlášení delšího odpracovaného času, než který byl skutečně odpracován):

1. Jaké **výhody** by pro Vás mohlo mít provádění uvedených činností?
2. Jaké **nevýhody** by pro Vás mohlo mít provádění uvedených činností?
3. Co dalšího Vás napadne, když přemýšlíte o uvedených činnostech a jejich provádění na pracovišti během pracovní doby?
4. Prosím vypište jednotlivce nebo skupiny lidí, kteří by vás v provádění uvedených činností nejspíš **podpořili a schvalovali ho**:
5. Prosím vypište jednotlivce nebo skupiny lidí, kteří by vás v provádění uvedených činností nejspíš **nepodpořili a neschvalovali ho**:
6. Prosím vypište jednotlivce nebo skupiny lidí, u kterých je provádění uvedených činností podle Vás **nejvíce** pravděpodobné:
7. Prosím vypište jednotlivce nebo skupiny lidí, u kterých je provádění uvedených činností podle Vás **nejméně** pravděpodobné:
8. Prosím vypište všechny podmínky nebo okolnosti, které by Vám **zjednodušily nebo umožnily** provádění těchto činností:
9. Prosím vypište všechny faktory nebo okolnosti, které by Vám **ztížily nebo znemožnily** provádění těchto činností:

Tyto otázky byly převzaty a přeloženy z Ajzenova a Fischbeinova manuálu (*ibid.*), proto bylo důležité dostat zpětnou vazbu týkající se správnosti formulací jejich překladu. Jako nejdůležitější se ukázalo přeformulovat otázky 8 a 9, které v původním znění mohly být vykládány dvojím způsobem („Prosím vypište všechny faktory nebo okolnosti, které by Vám tyto činnosti zjednodušily nebo umožnily/ztížily nebo znemožnily.“).²⁴

Pro potřeby zastřešujícího výzkumu, jehož cílem je vytvoření baterie testů integrity, jejíž součástí by se měl stát i tento dotazník není nezbytně nutné zjišťovat důležitá přesvědčení. Autoři se rozhodli omezit využití TPCCH pouze pro účel predikce chování a zjišťování přesvědčení vynechávají. Tento postup je vzhledem k rozsahu baterie pochopitelný, protože přidáním položek zaměřených na zjišťování

²⁴ Odpovědi respondentů na tyto otázky jsou sumarizovány v tabulkách, které tvoří součást **přílohy č. 4** této práce.

důležitých přesvědčení by vznikl dotazník o příliš velkém rozsahu. Jak již bylo řečeno výše (kapitola 4.2), vynechání položek měřících přesvědčení také není v rozporu s doporučeními autorů, pokud je cílem výzkumu pouze predikce chování a záměru k chování (Ajzen, 2016).

Zabývat se charakteristickými přesvědčeními by přesto mohlo přinést zajímavé informace například pro osoby ve vedoucích pozicích, které jsou zodpovědné za fungování některého pracovního úseku/kolektivu, kde se vyskytuje KPCH a měly by zájem dozvědět se více o tom, co stojí v pozadí tohoto chování a přicházet na to, jak efektivně neblahé návyky zaměstnanců měnit. Z tohoto důvodu byly otázky zjišťující přesvědčení ponechány alespoň v pilotním dotazníku, jejich rozšíření o odpovědi více respondentů, následné přeformulování do podoby bipolárních škál a zahrnutí do finálního dotazníku může být provedeno, pokud bude v souladu s výzkumným účelem další studie. Dotazník navrhovaný v tomto textu je veden účelem, pro který byl konstruován v původní studii a položky zjišťující důležitá přesvědčení tedy neobsahuje.

Konstrukce položek pro přímé měření postojů, subjektivních norem, vnímané kontroly chování a záměru k chování byla prováděna na základě doporučení autorů ke konstrukci škál, ukázkového dotazníku (Fischbein, Ajzen, 2010) a dotazníku použitého ve studii, jejímž cílem byla predikce tří druhů neetického chování – podvádění při testu, krádeží v obchodě a lhaní (Beck, Ajzen, 1991), nejednalo se v ní sice přímo o chování probíhající v pracovním kontextu, způsob kladení otázek je však v obou případech podobný, v obou případech se jedná o eticky citlivá témata.

Formulace položek jsou v dalším textu ilustrovány na příkladu činnosti „*občasné odnášení kancelářských potřeb nebo jiného materiálu pro své vlastní využití nebo pro potřeby některých členů rodiny*“, stejné otázky byly kladeny i ve vztahu k dalším dvěma zkoumaným činnostem (*Záměrně pomalá práce s častým přihlašovaním se na sociální sítě nebo/a vyřizováním si osobních emailů.*; *Nahlášení delšího odpracovaného času než jsem ve skutečnosti odpracoval/a.*).

Některé z níže uvedených položek byly přeformulovány na základě zpětné vazby pěti respondentů, kteří o ni byli požádáni. Většinou se jednalo o stylistické nebo gramatické úpravy, týkající se například dvojího záporu ve větách, opomenutí interpunkce nebo neuvedení obojího genderu (například *měla* místo *měl/a*). Připomín-

nek vztahujících se obsahové stránce formulací bylo málo a budou rozebrány dále v textu.

Škála postoje. Položky navržené pro měření postojů mají podobu sedmibodových evaluativních škál bipolárních adjektiv typu sémantického diferenciálu, tento způsob dotazování, je pro zjišťování postojů podle Fischbeina a Ajzena (2010, s. 79) nejvhodnějším. Bylo navrženo pět takovýchto škál, bipolární adjektiva byla převzata ze studie Beckové a Ajzena (1991). Příklad: „Občasné odnášení kancelářských potřeb nebo jiného materiálu pro své vlastní využití nebo pro potřeby některých členů rodiny je:“ *dobré – špatné; příjemné – nepříjemné; nerozumné – moudré; užitečné – neužitečné; lákavé – nelákavé.*

Škála subjektivní normy. Byly definovány tři položky určené k měření subjektivních norem vzhledem ke každé z činností. Dvě položky měří *injunktivní* (č. 1 a 2) a jedna položka *deskriptivní* (č.3) aspekt subjektivní normy. Odpovědi byly zaznamenávány na sedmibodových škálách. Příklad: (1) „Většinu lidí, na kterých mi záleží (*by nezajímalo–by pohoršilo*), kdybych si občas z práce odnesl/a kancelářské potřeby nebo jiný materiál pro své vlastní potřeby nebo potřeby některých členů rodiny.“; (2) „Lidé, kteří jsou pro mě důležití si myslí, že není v pořádku odnášet si z práce kancelářské potřeby nebo jiný materiál pro své vlastní využití.“ *souhlasím–nesouhlasím*“; (3) „Většina mých kolegů si občas z práce odnese kancelářské potřeby nebo jiný materiál pro své vlastní využití.“ *pravděpodobně ano–pravděpodobně ne.*

Škála vnímaná kontrola chování. Pro měření vnímané kontroly chování vzhledem ke každé ze tří činností, byly navrženy čtyři položky, z nichž jedna je zaměřena na aspekt obtížnosti/jednoduchosti provedení činnosti, zbylé tři zjišťují aspekt kapacity a autonomie. Dva respondenti projevíli výhrady k formulaci položky dotazující se na vnímanou obtížnost/jednoduchost chování (1. položka) v podobném smyslu, jako byla vedena argumentace v kapitole 6.3. Respondent č. IV u této položky („Nahlásit v práci delší odpracovaný čas, než jsem ve skutečnosti odpracoval/a je pro mě“ obtížné/jednoduché) označil na škále číslo 7 značící maximální jednoduchost, za svou odpověď však připsal: „*Ale kontrola to odhalí (šéf).*“ Je zde patrný rozpor (o kterém bylo pojednáno v kapitole 6.3) ve vnímání obtížnosti/jednoduchosti provedení chování a vnímanou kontrolou chování. Respondent sice vnímá provedení samotné činnosti jako jednoduché, ihned však dodává, že není tak úplně pod jeho volní kontrolou, protože kdyby se tak zachoval, mělo by to své konsekvence pravděpodobně v podobě postihů ze strany zaměstnavatele.

Podobně na stejnou položku reagovala i respondentka číslo 5, když se mě zeptala: „*Jednoduché v jakém slova smyslu? Jednoduché pro svědomí nebo jednoduché provést samotný čin?*“ Také ona zde vnímala rozpor mezi jednoduchostí provedení samotné činnosti, zmiňovala „*absenci píchaček*“, které by zaznamenávaly její přesný příchod a odchod do/z práce a dalšími faktory (v jejím případě svědomím), které mohou být zařazeny mezi faktory vnímané kontroly nad chováním, a které by provedení této činnosti naopak spíše bránily. Je tedy na zvážení a empirickém posouzení výzkumníka pracujícího s tímto nástrojem, zdali položku na vnímanou obtížnost/jednoduchost v nástroji ponechat či ji nahradit jinou. Odpovědi byly rovněž hodnoceny na sedmibodových škálách. Příklad: (1) „Občas si z práce odnést kancelářské potřeby nebo jiný materiál pro své vlastní využití nebo pro potřeby některých členů rodiny je pro mě: *obtížné–jednoduché*.“ (2) „Pokud chci, mohu si z práce odnést kancelářské potřeby nebo jiný materiál pro své vlastní využití nebo pro potřeby některých členů rodiny. *pravda–lež*.“ (3) „Jestli si z práce odnesu kancelářské potřeby nebo jiný materiál pro své vlastní využití nebo pro potřeby některých členů rodiny, záleží pouze na mě. *souhlasím–nesouhlasím*.“ (4) „I kdybych měl/a dobrý důvod, nedovolil/a bych si odnést kancelářské potřeby nebo jiný materiál pro své vlastní využití nebo pro potřeby některých členů rodiny. *souhlasím–nesouhlasím*.“

Škála záměr. Pro každou zkoumanou činnost byly formulovány tři položky zkoumající záměr k jejímu uskutečnění během následujících dvou měsíců. Příklad: (1) „Když k tomu bude během následujících dvou měsíců příležitost, odnesu si občas z práce bez dovolení kancelářské potřeby nebo jiný materiál pro své vlastní využití nebo pro potřeby některých členů rodiny. *pravděpodobně ano–pravděpodobně ne*.“ (2) „Během následujících dvou měsíců si nikdy neodnesu z práce bez dovolení kancelářské potřeby nebo jiný materiál pro své vlastní využití nebo pro potřeby některých členů rodiny. *pravda–lež*“ (3) „Během následujících dvou měsíců si možná z práce odnesu bez dovolení kancelářské potřeby nebo jiný materiál pro své vlastní využití nebo pro potřeby některých členů rodiny.“ *pravda–lež*.)

Škála chování. Skutečné provádění zkoumaných činností by mělo být zkoumáno s odstupem dvou měsíců, pro každou činnost byly navrženy dvě sebeposuzovací položky dotazující se účastníka výzkumu na frekvenci provádění dané činnosti během uplynulých dvou měsíců. Příklad: (1) „Kolikrát jste si během uplynulých dvou měsíců odnesl/a z práce bez dovolení kancelářské potřeby nebo jiný materiál

pro své vlastní využití nebo pro potřeby některých členů rodiny? *Okrát 1-2krát 3-4krát 5-6krát 7-8krát 9-10krát 10 a vícekrát; (skórováno jako 1-7).*“ (2) „Jak často jste si během uplynulých dvou měsíců odnesl/a z práce bez dovolení kancelářské potřeby nebo jiný materiál pro své vlastní využití nebo pro potřeby některých členů rodiny? *ani jednou–častokrát.*“

7.4 Shrnutí

Závěrečná kapitola této práce byla věnována možnostem konstrukce nového měřicího nástroje. Cílem zde bylo na konkrétních položkách, jejichž formulace byly povětšinou převzaté ze standardizovaných nástrojů měření, ukázat jak by mohl vypadat dotazník určený ke zkoumání kontraproduktivního pracovního chování v teoretickém rámci teorie plánovaného jednání.

Navrhovaný dotazník je zaměřen na tři činnosti z kategorie KPCH, z nichž každá je hodnocena patnácti položkami měřícími postoje, subjektivní normy, vnímanou kontrolu chování a záměr k chování, položky měřící charakteristická očekávání byly z důvodu omezení rozsahu dotazníku vynechány. K měření skutečného provádění činností na pracovišti byl konstruován dotazník obsahující šest sebeposuzovacích škál, na kterých má respondent označit frekvenci výskytu dané činnosti v uplynulých dvou měsících.

Pět respondentů z původní výzkumné populace bylo požádáno o spolupráci a vyplnilo dotazník. Na základě jejich připomínek a analýzy položek, byly některé z nich přeformulovány.²⁵

Před využitím dotazníku pro výzkumné účely je nutné rozšířit pilotní studii o více respondentů (15-20) a ověřit zdali splňuje základní psychometrické požadavky, k tomu může posloužit např. analýza vnitřní konzistence, analýza hlavních komponent nebo faktorová analýza.

²⁵ Celý dotazník je součástí **přílohy č. 5** této práce.

8. DISKUZE

Koncept kontraproduktivního pracovního chování jeho výzkum a teorie nejsou v České republice zatím více a systematictěji zkoumány. Jedná se přitom o činnosti, které můžou mít negativní dopad na chod jakékoliv organizace, zejména ve finanční oblasti a v oblasti produktivity práce. Možný důvod pro to, proč byl u nás výzkum těchto druhů chování po dlouhou dobu opomíjen, vyplynul z rozhovorů s některými respondenty, kteří mají možnost srovnat pracovní prostředí za doby socialismu a v současnosti. Za minulého režimu v občanech často nebyl podporován pocit vlastní zodpovědnosti, který se v pracovním prostředí projevoval například nezodpovědným vztahem k veřejnému majetku nebo nízkým pracovním nasazením. Zkoumání a předcházení kontraproduktivnímu chování nebylo v kontextu kolektivního vlastnictví prioritou. V politickém zřízení, ve kterém žijeme dnes, v němž je velký důraz kladen na produktivitu a výdělek, je situace jiná. Firmy a organizace musí obstát v konkurenčním souboji, stejně jako zaměstnanci na trhu práce. Potřeba efektivity a eliminace kontraproduktivity se dnes tedy dostává do popředí a s ní sílí i zájem o výzkum KPCH. Stejně tak využití teorie plánovaného chování je v tuzemsku ve svých počátcích, propojení obou oblastí se přitom zdá být smysluplné, což potvrdily i analýzy provedené v této práci.

Hlavní zjištění. V této práci byl v teoretické části čtenářům přiblížen model TPCH a bylo pojednáno o kontraproduktivním pracovním chování a způsobech jeho zkoumání. V empirické části byl proveden pokus o aplikaci navrhovaného modelu na zkoumané chování. Za tímto účelem byl využit dotazník, který nevzniknul za zcela standardních podmínek, nebyl zde proveden předvýzkum na zkoumané populaci, o jehož důležitosti hovoří autoři TPCH, který by možná umožnil odhalení některých jeho problematických míst. Zároveň se jeho autoři při konstruování škál nedrželi vždy Fischbeinových a Ajzenových doporučení (2010). Pravděpodobně z těchto důvodů statistická analýza dat přinesla výsledky, které nepotvrzují funkčnost navrhovaného modelu. I když by se podle výsledků regresní analýzy mohlo zdát, že je model alespoň z části funkční, tedy že je možné na základě postojů, subjektivních norem a vnímané kontroly chování měřených daným dotazníkem predikovat intenci ke KPCH, provedená obsahová analýza jednotlivých škál a položek utvrzuje o opaku. *Hlavními zjištěními*, které přinesla je : (1) že škála navržená pro měření postojů ve skutečnosti neměří postoje, ale spíše chování, ve formulaci položek totiž kromě jed-

noho případu zcela absentuje hodnotící složka, která je pro měření postojů nezbytná.; (2) V dotazníku není dodržen tzv. *princip kompatibility*, který je nezbytný pro prediktivní validitu modelu TPCH (Fischbein, Ajzen, 2010) a podle kterého musí být všechny položky jednotlivých škál definovány ve vztahu ke stejné činnosti (činnostem). Mezi další zjištění, která přinesla položková analýza, patří nízká diskriminační validita mezi položkami dotazníku, opomenutí aspektu injunktivních norem při měření subjektivních norem a větší množství položek dotazujících se na vnímanou obtížnost/jednoduchost uskutečnění chování než zkoumajících přímo kontrolu nad chováním.

Omezení této studie jsou dané částečně povahou diplomové práce, která má své limity jak v oblasti časové, tak i z hlediska svého rozsahu, a částečně nedostatečnou znalostí teoretického rámce teorie plánovaného chování v celé její šíři, ať již autory původně navrhovaného dotazníku nebo autorkou této práce před jejím započítím. Kdyby byla na obou stranách zpočátku přítomna hlubší znalost modelu TPCH, mohla by být slabá místa původního dotazníku rychleji odhalena, dotazník mohl být upraven a psychometrické vlastnosti mohly být zkoumány již u propracovanějšího nástroje. Jelikož však byl model TPCH pro všechny zúčastněné nový, nevyhnuli jsme se, jak už to u práce s čímkoliv novým tudíž neznámým bývá, některým pochybením.

Dalším omezujícím faktorem je *velikost a heterogenita* výběrového souboru, který není reprezentativní, větší množství respondentů by zejména ve druhé fázi výzkumu bylo zcela jistě ku prospěchu. Je potřebné zamyslet se nad důvody, proč velké množství participujících v první fázi nedali souhlas k jejich opětovnému kontaktování (N = 30). Důvodem zde mohl být fakt, že se jedná o *morálně senzitivní téma* (Sieber, Stanley, 1988) a uvedení jakéhokoliv kontaktu na sebe by bylo pro účastníky příliš ohrožující. K řešení tohoto problému by v budoucnu mohlo být nápomocné použití způsobu sběru dat, který by zaručil účastníkům větší anonymitu, například uvedením kontaktu na separátní list papíru a použitím kódu, na jehož základě by později mohly být obě části dotazníku propojeny.

Pro další výzkum by také stálo za zvážení, zdali nezvolit *homogenější* výběrový soubor, který by se skládal například pouze z lidí pracujících na kancelářských pozicích nebo z jiné skupiny zaměstnanců, případně mezi sebou porovnávat projev kontraproduktivního pracovního chování mezi jednotlivými skupinami zaměstnanců, ty totiž můžou být v závislosti na pracovní pozici odlišné. Svou roli v projevech

KPCH může hrát velikost organizace, jiné mohou být ve velké nadnárodní společnosti, kde jedinec nemusí mít vůbec žádný vztah k jejímu majiteli a jiné v malé rodinné společnosti, kde je s ním v dennodenním kontaktu. Projevy kontraproduktivního chování mohou variovat také v závislosti na zřizovateli organizace, pro kterou jedinec pracuje, jiné mohou být ve státním podniku/správě/instituci, v neziskové organizaci a v korporátní společnosti. I další faktory jako je například politické zřízení, zde však mohou sehrát svou úlohu.

Výše zmíněná problematika morálně senzitivního výzkumu úzce souvisí také s ovlivněním výsledků dotazníkových šetření založených na sebesposuzování snahou respondentů o *sociální desirabilitu*, která může být uvědomovaná nebo nevědomá, v obou případech však brání upřímné výpovědi zúčastněných. Metaanalytické studie srovnávající objektivní způsoby měření chování se sebesposuzovacími metodami ať již v kontextu teorie plánovaného chování (Armitage, Conner, 2001) nebo v kontextu KPCH (Ones at al. 1993) však poukazují na to, že ve studiích, které zde byly porovnávány nedocházelo z tohoto důvodu k výraznému omezení validity nástrojů měření, snaha o sociální desirabilitu v některých případech sice ovlivňovala výsledky šetření, nikdy to nebylo v tak velkém měřítku, aby byla celková validita narušena.

Srovnání s jinými studii. I přesto, že představený model aplikace teorie plánovaného chování na doménu KPCH nepřinesl uspokojivé výsledky z hlediska jeho funkčnosti, do budoucna bude určitě přínosné se tímto tématem dále zabývat. Jak ukazují některé z mála studií propojující tyto dvě oblasti, predikce kontraproduktivního chování a intence k němu pomocí TPCH je možná, například ve výzkumu zaměřeném na projevy tří druhů kontraproduktivního pracovního chování – využívání zdrojů organizace pro vlastní účely, falzifikace pracovních dat a profitování z práce druhých (Chun Hua, Chun Fei, 2011) bylo pomocí proměnných TPCH vysvětleno 30 – 41 procent variance v záměru k těmto druhům chování. Ve výzkumu zkoumajícím krádeže na pracovišti (Moorthy et al., 2014) a odplatu vůči supervizorům Jones (2003) se TPCH také ukázala být také dobře fungujícím modelem. Becková a Ajzen (1991) se zabývali dostatečností TPCH pro *predikci nečestného chování* (v jejich studii: lhaní, podvádění a krádeže), upozorňují na to, že predikce chování zahrnující morální dilemata může být obtížnější, než je tomu u chování, která jsou společností akceptovaná. Hovoří mimo jiné o roli *vnímané kontroly chování* – v případě nečestného jednání se většinou jedná o činnosti, nad kterými jedinec nemá plnou volní kontrolu, závisí do velké míry na příležitostech a faktorech, které poskytu-

je okolí, zdali se na tomto druhu chování může jedinec podílet. Vnímání behaviorální kontroly by tedy mělo ovlivnit záměr k těmto činnostem a být jeho dobrým prediktorem. Zároveň však není předem jasné do jaké míry vnímání těchto faktorů a příležitostí koresponduje s realitou, vnímaná kontrola chování tedy může být jen slabým prediktorem skutečného nečestného chování. Tento předpoklad se v jejich studii potvrdil, vnímaná kontrola chování byla signifikantním prediktorem všech tří druhů chování při predikci záměru ($b = .46 - .64$; $p < .05$), při predikci chování však regresní koeficienty ve vztahu k žádné z nečestných činností signifikantní nebyly ($b = .05 - .11$), i přesto však TPCH vysvětlovala signifikantní varianci v chování (35 – 74 %) a studie její využití pro zkoumání morálně problematických druhů chování podporuje (*ibid.*, s. 300). Jejich zjištění mohou být relevantní pro zkoumání KPCH, protože se i zde jedná o nečestné chování, i když výzkum nebyl prováděn v pracovním kontextu.

Hlavní *odlišností* všech výše zmíněných i dalších studií na poli TPCH a zde popisované studie je v množství činností na které se výzkumy zaměřují, nesetkala jsem se s případem, kdy by v rámci jedné studie byla zkoumaná kategorie činností, která je tak široká, jako v případě výše popisované pilotní studie. Pokud bylo zkoumáno více činností, většinou nebyly více než tři a pro každou činnost byl navržen samostatný set položek určených k jejímu měření. Tento přístup se zdá být vhodnější z hlediska zamezení porušení principu kompatibility, které ústí v nízkou prediktivní validitu nástroje měření. Zkoumání behaviorální kategorie je také možné, musela by však být úžeji definovaná a činnosti, které do ní patří, by si měly být více podobné, podobně jako tomu ve studii Stona et al. (2010), kteří zkoumali podvádění studentů. Také jimi použitý dotazník obsahoval více činností (např.: *odevzdání práce vypracované někým jiným, psaní úkolů za jiného studenta, zjišťování informací o testu od studenta, který jej již absolvoval, opisování při testu*), všechny se však týkaly buď podvádění při testu, nebo plagiátorství a kategorie podvádění zde byla poměrně jasné definovaná. Zjištění, která přinesl rozbor použitého nástroje ve vztahu k modelu TPCH napovídají, že kategorie KPCH, tak jak byla definována pro účel aktuálního výzkumu je příliš široká, skládající se z druhů činností, které se mohou, ale nemusí vyskytovat pohromadě, a proto těžko měřitelná. Proto by v dalších prováděných výzkumech bylo praktičtější omezit se, pokud nejen na jednu činnost, potom alespoň na menší množství nebo na úžeji definovanou behaviorální kategorii

Další směřování výzkumu. TPOCH by na poli zkoumání kontraproduktivního pracovního chování mohla mít i další využití než jako součást testové baterie. Přínosné by mohlo být například provedení samostatného výzkumu, který by ve svém nástroji měření zahrnoval i položky zaměřené na zjišťování *důležitých přesvědčení* (behaviorálních, normativních a kontrolních) ve vztahu ke KPCH nejen na jeho přímé prediktory, ty by umožnily hlubší vhled do způsobu utváření postojů, subjektivních norem a vnímané kontroly chování u probandů, díky kterému by mohla být provedena odpovídající *intervence* zaměřená na změnu chování. Teorie plánovaného chování je totiž určena nejen k predikci chování a záměru k němu, ale umožňuje také získat podklady pro jeho změnu. Podle Fischbeina a Ajzena (2010, s. 321): „Ovlivňování záměrů a chování vyžaduje změny v relevantních behaviorálních, normativních a kontrolních přesvědčeních.“ Na základě informace o nich získáváme zároveň vodítko o typech přesvědčení, která musíme změnit, abychom ovlivnili záměry a chování (*ibid.*). V případě kontraproduktivního pracovního chování by byla intervence velmi užitečná, jelikož se jedná o kategorii nežádoucího chování, které by mělo být ideálně eliminováno. O vhodnosti intervence založené na TPOCH na poli kontraproduktivního chování hovoří také Foxová a Spector (2010, s. 108, viz kapitola 2.4), ta může podle nich v pracovním kontextu dobře nasedat na kteroukoliv úroveň přesvědčení.

Dále může být teorie plánovaného chování využita pro zkoumání jednotlivých činností patřících do kategorie KPCH, podle zaměření výzkumníka (zaměstnavatele). Ne vždy je potřeba dotazovat se na celou behaviorální kategorii. Na daném pracovišti může převažovat jeden druh kontraproduktivního chování, výzkum tedy může být přizpůsoben svým zaměřením pouze na něj. Tento postup by také nejspíš zvýšil validitu modelu, jak již bylo naznačeno výše, protože zkoumání jednotlivých činností umožňuje konkrétnější formulace jednotlivých položek, u kterých je zajištěno, že se všechny vztahují ke stejnému druhu chování.

Teorie plánovaného chování je však využitelná také v mnoha dalších behaviorálních oblastech. Zajímavé by mohlo být například zmapování souvislostí mezi podvodným chováním u studentů a následným kontraproduktivním chováním na pracovišti pomocí longitudinální studie nebo využití TPOCH pro účely výzkumu na poli forenzní psychologie.

Možnost uplatnění výsledků. Závěry, které přináší provedený výzkum, zejména nálezy položkové analýzy a návrh nového dotazníku mohou naleznout své uplatnění především při zdokonalování dotazníku, který by se měl stát součástí výše zmiňované baterie testů integrity, na které pracuje výzkumný tým Národního ústavu duševního zdraví. Předešlé snahy o správnou konstrukci dotazníku poukázaly na obtížnost tohoto úkolu a na nutnost důkladné znalosti TPCH a výzkumů, které její teoretický rámec využívají. Byla zde tedy snaha návodně popsat vhodný postup při konstrukci nástroje měření v teoretickém rámci TPCH a na příkladech konkrétních položek dotazníku představeného v poslední kapitole této práce ukázat i jeho možnou realizaci.

Z předložených zjištění by však mohli profitovat i další výzkumníci pohybující se na poli výzkumu kontraproduktivního pracovního chování. Zkoumání této oblasti sociálního chování pomocí teorie plánovaného chování v českých podmínkách zatím kromě této studie nebylo provedeno, tato práce tedy může plnit funkci jakéhosi odrazového můstku pro další výzkum tohoto chování za využití TPCH.

9. ZÁVĚR

Předkládaná diplomová práce představuje seznámení s teoretickým modelem teorie plánovaného chování autorů Ajzena a Fischbeina a jeho aplikací na oblast kontraproduktivního chování na pracovišti. Hlavním cílem proběhlé studie bylo ověření psychometrických vlastností nástroje navrženého za účelem zkoumání této behaviorální kategorie. Cílem bylo také přiblížit postup konstrukce dotazníku v teoretickém rámci teorie plánovaného chování a přinést praktická doporučení pro další postup výzkumu na tomto poli.

Výsledky provedené statistické analýzy dat ukázaly, že model teorie plánovaného chování v navrhované podobě nebyl funkční. Nejzávažnější nálezy se týkaly (1) škály postoje, která svou konstrukcí neodpovídá definici tohoto konstruktů a (2) faktu, že v dotazníku nebyl dodržen princip kompatibility (jednota v činnosti, jejím cíli, kontextu a časových elementech napříč položkami dotazníku) zásadní pro prediktivní validitu modelu teorie plánovaného chování. Dále bylo zjištěno, že ve škále subjektivní normy převažovaly položky zaměřené na deskriptivní normy a ve škále vnímaná kontrola chování položky zjišťující vnímanou/obtížnost jednoduchost, obojí nebylo v souladu s doporučeními autorů TPCH.

Ze zjištění, která výzkum přinesl, vyplývá nutná restrukturalizace použitého nástroje měření, jeho škál i jednotlivých položek a zúžení zkoumané kategorie činností. Jeden možný způsob konstrukce položek dotazníku ve vztahu ke třem činnostem z kategorie KPCH je představen v závěrečné kapitole práce. Na příkladu konstrukce navrhovaného dotazníku jsou uvedena doporučení ke konstrukci nástroje měření v teoretickém rámci TPCH postulovaná jeho autory (Fischbein, Ajzen, 2010).

Výsledky proběhlého výzkumu naleznou své uplatnění při tvorbě české baterie testů integrity, kterou se aktuálně zabývá výzkumný tým Národního ústavu duševního zdraví, jejíž součástí by se měl dotazník zaměřený na zkoumání kontraproduktivního pracovního chování v teoretickém rámci plánovaného chování, měl stát.

TPCH se zdá být vhodným nástrojem pro další zkoumání behaviorální domény kontraproduktivního pracovního chování i pro plánování vhodné prevence a intervence v této oblasti. Další výzkum ubírající se tímto směrem, může přinést zajímavé a obohacující výsledky, které naleznou své uplatnění na poli psychologie práce a organizace i v dalších oblastech psychologie.

CITOVANÁ LITERATURA

- ABAMECHA, Fira, Ameyu GODESSO a Eshetu GIRMA, 2013. Intention to voluntary HIV counseling and testing (VCT) among health professionals in Jimma zone, Ethiopia: the theory of planned behavior (TPB) perspective. *BMC Public Health* [online], **13**(1): 140-145. DOI: 10.1186/1471-2458-13-140. ISSN 1471-2458.
Dostupné také z: <http://www.biomedcentral.com/1471-2458/13/140>
- ADAMS, J. Stacy, 1963. Towards an understanding of inequity. *The Journal of Abnormal and Social Psychology* [online]. **67**(5), 422-436 [cit. 2016-03-03]. DOI: 10.1037/h0040968. ISSN 0096-851x. Dostupné z: <http://doi.apa.org/getdoi.cfm?doi=10.1037/h0040968>
- AJZEN, Icek, 1991. The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes* [online]. **50**(2): 179-211 [cit. 2016-01-14] DOI: 10.1016/0749-5978(91)90020-T. ISSN 07495978.
Dostupné také z: <http://linkinghub.elsevier.com/retrieve/pii/074959789190020T>
- AJZEN, Icek [cca 2010]. Constructing a Theory of Planned Behavior Questionnaire. In: <http://people.umass.edu/ajzen> [online]. Amherst, MA, USA: University of Massachusetts, [cit. 2016-03-13]. Dostupné z: <http://people.umass.edu/ajzen/pdf/tpb.measurement.pdf>
- AJZEN, Icek, 2011. The theory of planned behaviour: Reactions and reflections. *Psychology*. 2011, **26**(9): 1113-1127. DOI: 10.1080/08870446.2011.613995. ISSN 0887-0446. Dostupné také z: <http://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/08870446.2011.613995>
- AJZEN, Icek, ©2016. Frequently Asked Questions. In: *Icek Ajzen, Professor of Psychology (Emeritus), University of Massachusetts* [online]. Amherst: University of Massachusetts, last modified: February 29, 2016 [cit. 2016-03-22]. Dostupné z: <http://people.umass.edu/ajzen/faq.html>
- AJZEN, Icek a Martin FISCHBEIN, 1980. *Understanding attitudes and predicting social behavior*. Pbk. ed. Englewood Cliffs: Prentice-Hall. ISBN 9780139364433.
- ANDRYKOWSKI, Michael A., Abbie O. BEACHAM, John E. SCHMIDT a Felicity W. K. HARPER, 2006. Application of the theory of planned behavior to understand intentions to engage in physical and psychosocial health behaviors after cancer diagnosis. *Psycho-Oncology* [online]. **15**(9), 759-771 [cit. 2016-03-25]. DOI: 10.1002/pon.1007. ISBN 10.1002/pon.1007. Dostupné z: <http://doi.wiley.com/10.1002/pon.1007>
- ARMITAGE, Christopher J. a Mark CONNER, 2001. Efficacy of the Theory of Planned Behaviour: A meta-analytic review. *British Journal of Social Psychology* [online]. **40**(4): 471-499 [cit. 2015-11-05]. DOI: 10.1348/014466601164939.
- BABROW, Austin S., David R. BLACK a Stephen T. TIFFANY, 1990. Beliefs, Attitudes, Intentions, and a Smoking-Cessation Program: A Planned Behavior Analysis of Communication Campaign Development. *Health Communication* [online]. **2**(3), 145-163 [cit. 2016-03-25]. DOI: 10.1207/s15327027hc0203_2. ISSN 1041-0236.
Dostupné z: http://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1207/s15327027hc0203_2

- BACKMAN, Desiree R., Ella H. HADDAD, Jerry W. LEE, Patricia K. JOHNSTON a Georgia E. HODGKIN, 2002. Psychosocial Predictors of Healthful Dietary Behavior in Adolescents. *Journal of Nutrition Education and Behavior* [online]. **34**(4), 184-193 [cit. 2016-03-25]. DOI: 10.1016/S1499-4046(06)60092-4. ISSN 14994046.
Dostupné z: <http://linkinghub.elsevier.com/retrieve/pii/S1499404606600924>
- BAILEY, Ainsworth A, 2006. Retail employee theft: a theory of planned behavior perspective. *International Journal of Retail* [online]. 2006, **34**(11), 802-816 [cit. 2016-02-24]. DOI: 10.1108/09590550610710219. ISSN 0959-0552.
- BANDURA, Albert, 1971. *Social Learning Theory* [online]. New York: General Learning Press, [cit. 2016-04-06]. ISBN 0382250257. Dostupné z: http://www.esludwig.com/uploads/2/6/1/0/26105457/bandura_sociallearningtheory.pdf
- BANDURA, Albert, 1977. Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*[online]. **84**(2), 191-215 [cit. 2016-03-25]. DOI: 10.1037/0033-295X.84.2.191. ISSN 0033-295x. Dostupné z: <http://content.apa.org/journals/rev/84/2/191>
- BANDURA, Albert, Nancy E. ADAMS a Janice BEYER, 1977. Cognitive processes mediating behavioral change: Toward a unifying theory of behavioral change. *Journal of Personality and Social Psychology* [online]. **35**(3), 125-139 [cit. 2016-03-25]. DOI: 10.1037/0022-3514.35.3.125. ISBN 10.1016/0749-5978(91)90022-L. ISSN 0022-3514.
Dostupné z: <http://content.apa.org/journals/psp/35/3/125>
- BANDURA, Albert, Nancy E. ADAMS, Arthur B. HARDY a Gary N. HOWELS, 1980. Tests of the generality of self-efficacy theory. *Cognitive Therapy and Research* [online]. **4**(1): 39 [cit. 2015-10-28]. ISSN 01475916.
- BARRICK, Murray R., Michael K. MOUNT a Judy P. STRAUSS, 1993. Conscientiousness and Performance of Sales Representatives: Test of the Mediating Effects of Goal Setting. *Journal of Applied Psychology* [online]. **78**(5), 715-722 [cit. 2016-04-05]. ISSN 00219010. Dostupné z: <http://search.ebscohost.com/>
- BECK, Lisa a Icek AJZEN, 1991. Predicting dishonest actions using the theory of planned behavior. *Journal of Research in Personality* [online]. **25**(3), 285-301 [cit. 2016-03-16]. DOI: 10.1016/0092-6566(91)90021-H. ISSN 00926566.
Dostupné z: <http://linkinghub.elsevier.com/retrieve/pii/009265669190021H>
- BENNETT, Rebecca J. a Sandra L. ROBINSON, 2000. Development of a measure of workplace deviance. *Journal of Applied Psychology* [online]. **85**(3): 349-360 [cit. 2015-12-11]. DOI: 10.1037//0021-9010.85.3.349. ISSN 0021-9010.
Dostupné z: <http://doi.apa.org/getdoi.cfm?doi=10.1037/0021-9010.85.3.349>
- BEULLENS, Kathleen, Keith ROE a Jan VAN DEN BULCK, 2012. Music Video Viewing as a Marker of Driving After the Consumption of Alcohol. *Substance Use* [online]. **47**(2), 155-165 [cit. 2016-03-25]. DOI: 10.3109/10826084.2012.637449. ISSN 1082-6084. Dostupné z: <http://www.tandfonline.com/doi/full/10.3109/10826084.2012.637449>

- BIES, Robert J. (ed.), Thomas M. TRIPP a Roderick M. KRAMER, 1997. At the breaking point: Cognitive and social dynamics of revenge in organizations. In: GIACALONE, Robert A. (ed.) a Jerald GREENBERG (ed.). *Antisocial behavior in organizations*. Thousand Oaks, CA, US: Sage Publications, s. 18-36. ISBN 0-8039-7236-9.
- BROADHEAD-FEARN, Danielle a Katherine M. WHITE, 2006. The Role of Self-Efficacy in Predicting Rule-Following Behaviors in Shelters for Homeless Youth: A Test of the Theory of Planned Behavior. *The Journal of Social Psychology* [online]. 2006, **146**(3), 307-325 [cit. 2016-03-25]. DOI: 10.3200/SOCP.146.3.307-325. ISSN 0022-4545.
Dostupné z: <http://www.tandfonline.com/doi/abs/10.3200/SOCP.146.3.307-325>
- BUCHAN, Howard F, 2005. Ethical Decision Making in the Public Accounting Profession: An Extension of Ajzen's Theory of Planned Behavior. *Journal of Business Ethics* [online]. **61**(2), 165-181 [cit. 2016-03-25]. DOI: 10.1007/s10551-005-0277-2. ISSN 0167-4544. Dostupné z: <http://link.springer.com/10.1007/s10551-005-0277-2>
- CONNER, Mark a Christopher J. ARMITAGE, 1998. Extending the Theory of Planned Behavior: A Review and Avenues for Further Research. *Journal of Applied Social Psychology* [online]. **28**(15), 1429-1464 [cit. 2016-03-25]. DOI: 10.1111/j.1559-1816.1998.tb01685.x. ISSN 0021-9029. Dostupné z: <http://doi.wiley.com/10.1111/j.1559-1816.1998.tb01685.x>
- CONNER, Mark, Paul NORMAN a Russell BELL, 2002. The theory of planned behavior and healthy eating: A Review and Avenues for Further Research. *Health Psychology* [online]. 2002, **21**(2), 194-201 [cit. 2016-03-25]. DOI: 10.1037//0278-6133.21.2.194. ISSN 0278-6133. Dostupné z: <http://doi.apa.org/getdoi.cfm?doi=10.1037/0278-6133.21.2.194>
- CHRISTIAN, Julie a Christopher J. ARMITAGE, 2002. Attitudes and intentions of homeless people towards service provision in South Wales. *British Journal of Social Psychology* [online]. 2002, **41**(2), 219-231 [cit. 2016-03-25]. DOI: 10.1348/014466602760060101. ISBN 10.1348/014466602760060101. ISSN 01446665.
Dostupné z: <http://doi.wiley.com/10.1348/014466602760060101>
- DALTON, Dan R. a Debra J. MESCH, 1991. On the extent and reduction of avoidable absenteeism: An assessment of absence policy provisions. *Journal of Applied Psychology* [online]. **76**(6), 810-817 [cit. 2016-03-25]. DOI: 10.1037/0021-9010.76.6.810. ISSN 0021-9010. Dostupné z: <http://doi.apa.org/getdoi.cfm?doi=10.1037/0021-9010.76.6.810>
- DOLLARD, John, Neal E. MILLER, Leonard W. DOOB a O.H. MOWRER, 1939. *Frustration and Aggression*. New Heaven: Yale University Press, 213 s. ISBN 10.1037/10022-000.
- DOUGLAS, Scott C. a Mark J. MARTINKO, 2001. Exploring the role of individual differences in the prediction of workplace aggression. *Journal of Applied Psychology* [online]. 2001, **86**(4), 547-559 [cit. 2016-03-25]. DOI: 10.1037/0021-9010.86.4.547. ISSN 0021-9010. Dostupné z: <http://doi.apa.org/getdoi.cfm?doi=10.1037/0021-9010.86.4.547>
- ELLIOTT, Mark A., Christopher J. ARMITAGE a Christopher J. BAUGHAN, 2003. Drivers' compliance with speed limits: An application of the theory of planned behavior. *Journal of Applied Psychology* [online]. **88**(5), 964-972 [cit. 2016-03-22]. DOI: 10.1037/0021-9010.88.5.964. ISSN 0021-9010. Dostupné z: <http://doi.apa.org/getdoi.cfm?doi=10.1037/0021-9010.88.5.964>

- FERJENČÍK, Ján, 2010. *Úvod do metodologie psychologického výzkumu: jak zkoumat lidskou duši*. Vyd. 2. Překlad Petr Bakalář. Praha: Portál. ISBN 978-80-7367-815-9.
- FESTINGER, Leon, 1957. *A theory of cognitive dissonance*. Renewed 1985 by author: eks. 2. Stanford, Calif: Stanford University Press, 1957. ISBN 08-047-0911-4.
- FIDA, Roberta, Marinella PACIELLO, Carlo TRAMONTANO, Reid Griffith FONTAINE, Claudio BARBARANELLI a Maria Luisa FARNESE, 2015. An Integrative Approach to Understanding Counterproductive Work Behavior: The Roles of Stressors, Negative Emotions, and Moral Disengagement. *Journal of Business Ethics*[online]. **130**(1), 131-144 [cit. 2016-03-25]. DOI: 10.1007/s10551-014-2209-5. ISSN 0167-4544.
Dostupné z: <http://link.springer.com/10.1007/s10551-014-2209-5>
- FISHBEIN, Martin a Icek AJZEN, 2010. *Predicting and changing behavior: the reasoned action approach*. New York: Psychology Press, 518 p. ISBN 9780805859249.
- FISHER, William A., Jeffrey D. FISHER a Jennifer HARMAN. The Information-Motivation-Behavioral Skills Model: A General Social Psychological Approach to Understanding and Promoting Health Behavior. In: *Social Psychological Foundations of Health and Illness* [online]. Malden, MA, USA: Blackwell Publishing Ltd, 2003, s. 82 [cit. 2016-03-25]. DOI: 10.1002/9780470753552.ch4. ISBN 9780470753552. Dostupné z: <http://doi.wiley.com/10.1002/9780470753552.ch4>
- FOX, Suzy a Paul E. SPECTOR, 1999. A model of work frustration-aggression. *Journal of Organizational Behavior* [online]. **20**(6), 915-931 [cit. 2016-03-25]. DOI: 10.1002/(SICI)1099-1379(199911)20:6<915::AID-JOB918>3.0.CO;2-6.
Dostupné z: <http://www.jstor.org/stable/pdf/3100373.pdf>
- FOX, Suzy a Paul E. SPECTOR, 2010. Instrumental Counterproductive Work Behavior and the Theory of Planned Behavior: A "Cold Cognitive" Approach to Complement "Hot Affective" Theories of CWB. In: NEIDER, Linda L. a Chester A. SCHRIESHEIM. *The "Dark" Side of Management*. Charlotte, NC: Information Age Publishing, s. 93-114. ISBN 978-1-61735-034-4.
- FRENCH, John R. P. a Bertram RAVEN, 1959. The basis of social power. CARTWRIGHT, Dorwin a Bertram RAVEN. *Studies in social power*. Ann Arbor: University of Michigan, s. 150-167. ISBN 0879442301.
- GOODSTEIN, Leonard D. a Richard I. LANYON, 2003. *Counter Productive Behavior Index (CBI): Technical Manual, Version 2.0*. 1. Amherst, Massachusetts: HRD Press. ISBN # 0-874256720.
- GREENBERG, Jerald, 1990. Employee theft as a reaction to underpayment inequity: The hidden cost of pay cuts. *Journal of Applied Psychology* [online]. **75**(5), 561-568 [cit. 2016-03-25]. DOI: 10.1037/0021-9010.75.5.561. ISSN 0021-9010.
Dostupné z: <http://doi.apa.org/getdoi.cfm?doi=10.1037/0021-9010.75.5.561>
- HANKINS, Matthew, David FRENCH a Rob HORNE, 2000. Statistical guidelines for studies of the theory of reasoned action and the theory of planned behaviour. *Psychology* [online]. **15**(2), 151-161 [cit. 2016-03-16]. DOI: 10.1080/08870440008400297. ISSN 0887-0446. Dostupné z: <http://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/08870440008400297>

- HEWSTONE, Miles a Wolfgang STROEBE, 2006. *Sociální psychologie: moderní učebnice sociální psychologie*. Vyd. 1. Praha: Portál, 769 s. ISBN 80-736-7092-5.
- HIGGINS, E. Tory, 1987. Self-discrepancy: A theory relating self and affect. *Psychological Review* [online]. **94**(3), 319-340 [cit. 2016-03-03]. DOI: 10.1037/0033-295X.94.3.319. ISSN 0033-295x. Dostupné z: <http://doi.apa.org/getdoi.cfm?doi=10.1037/0033-295X.94.3.319>
- HOLLINGER, Richard C. a John P. CLARK, 1982. Formal and Informal Social Controls of Employee Deviance*. *The Sociological Quarterly* [online]. **23**(3), 333-343 [cit. 2016-03-25]. DOI: 10.1111/j.1533-8525.1982.tb01016.x. ISSN 0038-0253. Dostupné z: <http://doi.wiley.com/10.1111/j.1533-8525.1982.tb01016.x>
- HOLLINGER, Richard C., 1986. Acts against the workplace: Social bonding and employee deviance. *Deviant Behavior* [online]. 2015-11-15, **7**(1): 53-75 [cit. 2015-11-15]. DOI: 10.1080/01639625.1986.9967695. ISSN 01639625. Dostupné z: <http://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/01639625.1986.9967695>
- HORVÁTH, Martin a Kateřina IVANOVÁ, 2007. Aspekty zdravého životního stylu u budoucích zdravotníků: aplikace teorie plánovaného chování. *Kontakt* [online]. 2007, (2): 304-313 [cit. 2015-10-04]. ISSN 1212-4117. Dostupné z: <http://casopis-zsfju.zsf.jcu.cz/kontakt/administrace/clankyfile/20120329175814942471.pdf>
- HRABOVSKÁ, Aneta. *Kontraproduktivní chování: psychometrická studie*. Brno, 2015. Diplomová práce. Masarykova Univerzita. Vedoucí práce Prof. Tomáš Urbánek, Ph.D.
- HSIAO, Chun-Hua a Chyan YANG, 2011. The Impact of Professional Unethical Beliefs on Cheating Intention. *Ethics* [online]. **21**(4), 301-316 [cit. 2016-03-25]. DOI: 10.1080/10508422.2011.585597. ISSN 1050-8422. Dostupné z: <http://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/10508422.2011.585597>
- CHANG, Kirk a Chuchai SMITHIKRAI, 2010. Counterproductive behaviour at work: an investigation into reduction strategies. *The International Journal of Human Resource Management* [online]. **21**(8), 1272-1288 [cit. 2016-03-25]. DOI: 10.1080/09585192.2010.483852. ISSN 0958-5192. Dostupné z: <http://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/09585192.2010.483852>
- CHUN-HUA, Susan Lin a Chen CHUN-FEI, 2011. Application of Theory of Planned Behavior on the Study of Workplace Dishonesty. *International Proceedings of Economics Development and Research* [online]. **3**(2), 66-69 [cit. 2016-03-03]. Dostupné z: <http://www.ipedr.com/vol2/14-P00029.pdf>
- JANIS, Irving L, 1982. *Groupthink: psychological studies of policy decisions and fiascoes*. 2nd ed. Boston: Houghton Mifflin, ISBN 03-953-1704-5.
- JONES, David A, 2003. Predicting Retaliation in the Workplace: The Theory of Planned Behavior and Organizational Justice. *Academy of Management Proceedings* [online]. L1-L6 [cit. 2016-02-01]. DOI: 10.5465/AMBPP.2003.13792490. ISSN 0065-0668. Dostupné z: <http://proceedings.aom.org/cgi/doi/10.5465/AMBPP.2003.13792490>
- KAPLAN, Howard B., 1975. *Self-attitudes and deviant behavior*. Pacific Palisades, Calif.: Goodyear Pub. Co, 185 p. ISBN 0876208391.

- KLIN, Paul, 1993. *The Handbook of Psychological Testing*. 2nd ed. London: Routledge. ISBN 04-150-5481-8.
- KOČIŠOVÁ, Eva, 2012. *Faktory ovlivňující rozhodnutí rodičů o vakcinaci svých dětí.: rozhodování matek o očkování proti pneumokokům*. Praha. Diplomová práce. Univerzita Karlova. Vedoucí práce Zuzana Podaná.
- LAPIERE, R. T. Attitudes vs. Actions. *Social Forces* [online]. 1934, **13**(2), 230-237 [cit. 2016-03-25]. DOI: 10.2307/2570339. ISSN 0037-7732.
Dostupné z: <http://sf.oxfordjournals.org/cgi/doi/10.2307/2570339>
- LAZARUS, Richard S, 1999. *Stress and emotion: a new synthesis*. London: Free Association. ISBN 18-534-3456-6.
- LEWIS, Phillip V., 1985. Defining 'business ethics': Like nailing jello to a wall. *Journal of Business Ethics* [online]. **4**(5), 377-383 [cit. 2016-03-25]. DOI: 10.1007/BF02388590. ISSN 0167-4544.
Dostupné z: <http://link.springer.com/10.1007/BF02388590>
- LOCKE, Edwin A. a Gary P. LATHAM, 2006. New Directions in Goal-Setting Theory. *Current Directions in Psychological Science* [online]. **15**(5), 265-268 [cit. 2016-03-25]. DOI: 10.1111/j.1467-8721.2006.00449.x. ISSN 0963-7214.
Dostupné z: <http://cdp.sagepub.com/lookup/doi/10.1111/j.1467-8721.2006.00449.x>
- MANGIONE, Thomas W. a Robert P. QUINN, 1975. Job satisfaction, counterproductive behavior, and drug use at work. *Journal of Applied Psychology* [online]. **60**(1), 114-116 [cit. 2016-03-25]. DOI: 10.1037/h0076355. ISSN 0021-9010.
Dostupné z: <http://content.apa.org/journals/apl/60/1/114>
- MAREŠ, Petr, Ladislav RABUŠIC a Petr SOUKUP, 2015. *Analýza sociálněvědních dat (nejen) v SPSS*. 1. vydání. Brno: Masarykova univerzita. ISBN 978-80-210-6362-4.
- MARTINKO, Mark J., Michael J. GUNDLACH a Scott C. DOUGLAS, 2002. Toward an Integrative Theory of Counterproductive Workplace Behavior: A Causal Reasoning Perspective. *International Journal of Selection and Assessment* [online]. **10**(1), 36-50 [cit. 2016-03-26]. DOI: 10.1111/1468-2389.00192. ISSN 0965-075x.
Dostupné z: <http://doi.wiley.com/10.1111/1468-2389.00192>
- MAZZOTTI, E. a C. BARBARANELLI, 2012. Dropping out of psychiatric treatment: a methodological contribution. *Acta Psychiatrica Scandinavica* [online]. **126**(6), 426-433 [cit. 2016-03-26]. DOI: 10.1111/j.1600-0447.2012.01872.x. ISSN 0001690x.
Dostupné z: <http://doi.wiley.com/10.1111/j.1600-0447.2012.01872.x>
- MCCRAE, Robert R. a Paul T., Jr. COSTA, 1997. Personality trait structure as a human universal. *American Psychologist* [online]. **52**(5), 509-516 [cit. 2016-03-26]. DOI: 10.1037/0003-066X.52.5.509. ISSN 0003-066x.
Dostupné z: <http://doi.apa.org/getdoi.cfm?doi=10.1037/0003-066X.52.5.509>
- MCCRAE, Robert R. a Antonio TERRACCIANO, 2005. Personality profiles of cultures: Aggregate personality traits. *Journal of Personality and Social Psychology* [online]. **89**(3), 407-425 [cit. 2016-03-26]. DOI: 10.1037/0022-3514.89.3.407. ISSN 0022-3514. Dostupné z: <http://doi.apa.org/getdoi.cfm?doi=10.1037/0022-3514.89.3.407>

- MEIER, Laurenz L. a Paul E. SPECTOR, 2013. Reciprocal effects of work stressors and counterproductive work behavior: A five-wave longitudinal study. *Journal of Applied Psychology* [online]. **98**(3), 529-539 [cit. 2016-03-26]. DOI: 10.1037/a0031732. ISSN 1939-1854. Dostupné z: <http://doi.apa.org/getdoi.cfm?doi=10.1037/a0031732>
- MILES, Donald E., Walter E. BORMAN, Paul E. SPECTOR a Suzy FOX, 2002. Building an Integrative Model of Extra Role Work Behaviors: A Comparison of Counterproductive Work Behavior with Organizational Citizenship Behavior. *International Journal of Selection and Assessment* [online]. **10**(1), 51-57 [cit. 2016-03-26]. DOI: 10.1111/1468-2389.00193. ISSN 0965-075x. Dostupné z: <http://doi.wiley.com/10.1111/1468-2389.00193>
- MOAN, Inger Synnøve a Jostein RISE, 2005. Quitting Smoking: Applying an Extended Version of the Theory of Planned Behavior to Predict Intention and Behavior. *Journal of Applied Biobehavioral Research* [online]. **10**(1), 39-68 [cit. 2016-03-26]. DOI: 10.1111/j.1751-9861.2005.tb00003.x. ISSN 10712089. Dostupné z: <http://doi.wiley.com/10.1111/j.1751-9861.2005.tb00003.x>
- MOORE, Celia, 2008. Moral Disengagement in Processes of Organizational Corruption. *Journal of Business Ethics* [online]. **80**(1), 129-139 [cit. 2016-03-26]. DOI: 10.1007/s10551-007-9447-8. ISSN 0167-4544. Dostupné z: <http://link.springer.com/10.1007/s10551-007-9447-8>
- MOORTHY, M. Krishna, A. SEETHARAMAN, Nahariah JAFFAR a Yeap Peik FOONG, 2014. Employee Perceptions of Workplace Theft Behavior: A Study Among Supermarket Retail Employees in Malaysia. *Ethics* [online]. **25**(1), 61-85 [cit. 2016-02-01]. DOI: 10.1080/10508422.2014.917416. ISSN 1050-8422. Dostupné z: <http://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/10508422.2014.917416>
- MUSTAINE, Elizabeth Ehrhardt a Richard TEWKSBUURY, 2002. Workplace theft: An analysis of student-employee offenders and job attributes. *American Journal of Criminal Justice* [online]. **27**(1), 111-127 [cit. 2016-03-26]. DOI: 10.1007/BF02898973. ISSN 1066-2316. Dostupné z: <http://link.springer.com/10.1007/BF02898973>
- O'LEARY-KELLY, A. M., R. W. GRIFFIN a D. J. GLEW, 1996. Organization-Motivated Aggression: A Research Framework. *Academy of Management Review* [online]. **21**(1), 225-253 [cit. 2016-03-26]. DOI: 10.5465/AMR.1996.9602161571. ISBN 10.5465/AMR.1996.9602161571. ISSN 0363-7425. Dostupné z: <http://amr.aom.org/cgi/doi/10.5465/AMR.1996.9602161571>
- ONES, Deniz S., Chockalingam VISWESVARAN a Frank L. SCHMIDT, 1993. Comprehensive meta-analysis of integrity test validities: Findings and implications for personnel selection and theories of job performance. *Journal of Applied Psychology* [online]. **78**(4), 679-703 [cit. 2016-03-26]. DOI: 10.1037/0021-9010.78.4.679. ISSN 0021-9010. Dostupné z: <http://doi.apa.org/getdoi.cfm?doi=10.1037/0021-9010.78.4.679>
- OULLETTE, Judith A. a Wendy WOOD, 1998. Habit and intention in everyday life: The multiple processes by which past behavior predicts future behavior. *Psychological Bulletin* [online]. **124**(1), 54-74 [cit. 2016-03-26]. ISSN: 0033-2909. Dostupné z: <http://web.b.ebscohost.com/>

- PEACE, Graham A., Dennis F. GALLETTA a James Y.L THONG, 2003. Software Piracy in the Workplace: A Model and Empirical Test. *Journal of Management Information Systems* [online]. **20**(1), 153-177 [cit. 2016-03-03].
Dostupné z: http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1976963
- PENNEY, Lisa M. a Paul E. SPECTOR, 2002. Narcissism and Counterproductive Work Behavior: Do Bigger Egos Mean Bigger Problems? *International Journal of Selection and Assessment* [online]. **10**(1), 126-134 [cit. 2016-03-26]. DOI: 10.1111/1468-2389.00199. ISSN 0965-075x. Dostupné z: <http://doi.wiley.com/10.1111/1468-2389.00199>
- PENNEY, Lisa M. a Paul E. SPECTOR, 2005. Job stress, incivility, and counterproductive work behavior (CWB): the moderating role of negative affectivity. *Journal of Organizational Behavior* [online]. **26**(7), 777-796 [cit. 2016-03-26]. DOI: 10.1002/job.336. ISSN 0894-3796. Dostupné z: <http://doi.wiley.com/10.1002/job.336>
- PERLOW, Richard a Larry L. LATHAM, 1993. Relationship of client abuse with locus of control and gender: A longitudinal study in mental retardation facilities. *Journal of Applied Psychology* [online]. **78**(5), 831-834 [cit. 2016-03-26]. DOI: 10.1037/0021-9010.78.5.831. ISSN 0021-9010. Dostupné z: <http://doi.apa.org/getdoi.cfm?doi=10.1037/0021-9010.78.5.831>
- PETERSON, Dane K., 2002. Deviant Workplace Behavior and the Organization's Ethical Climate. *Journal of Business and Psychology* [online]. 2002, **17**(1), 47-61 [cit. 2016-03-26]. DOI: 10.1023/A:1016296116093. ISSN 08893268.
Dostupné z: <http://link.springer.com/10.1023/A:1016296116093>
- RAPAPORT, Penny a Sheina ORBELL, 2000. Augmenting the theory of planned behaviour: Motivation to provide practical assistance and emotional support to parents. *Psychology* [online]. **15**(3), 309-324 [cit. 2016-03-26]. DOI: 10.1080/08870440008401995. ISSN 0887-0446.
Dostupné z: <http://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/08870440008401995>
- RICHARD, Rene, Nanne K. VRIES a Joop PLIGT, 1998. Anticipated Regret and Precautionary Sexual Behavior. *Journal of Applied Social Psychology* [online]. 1998, **28**(15), 1411-1428 [cit. 2016-03-26]. DOI: 10.1111/j.1559-1816.1998.tb01684.x. ISBN 10.1111/j.1559-1816.1998.tb01684.x. ISSN 0021-9029. Dostupné z: <http://doi.wiley.com/10.1111/j.1559-1816.1998.tb01684>
- ROBINSON, Sandra L. a Rebecca J. BENNETT, 1995. A Typology Of Deviant Workplace Behaviors: A Multidimensional Scaling Study. *Academy of Management Journal* [online]. **38**(2), 555-572 [cit. 2016-03-26]. DOI: 10.2307/256693. ISSN 0001-4273. Dostupné z: <http://amj.aom.org/cgi/doi/10.2307/256693>
- ROBINSON, Sandra L. a Jerald GREENBERG, 1998. Employees Behaving Badly: Dimensions, Determinants and Dilemmas in the Study of Workplace Deviance. In: *Journal of Organizational Behavior* [online]. **5**(1): 1-30, New York, US: John Wiley & Sons Ltd.
- ROSENSTOCK, Irwin, 2000. Health Belief Model. In: *Encyclopedia of psychology*. Oxford: Oxford University Press, s.78-79, 4. sv. ISBN 1557986533.

- ROTTER, Julian B, 1966. Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. *Psychological Monographs: General and Applied* [online]. 1966, **80**(1), 1-28 [cit. 2016-03-26]. DOI: 10.1037/h0092976. ISBN 10.1037/h0092976. ISSN 0096-9753. Dostupné z: <http://doi.apa.org/getdoi.cfm?doi=10.1037/h0092976>
- SACKETT, Paul R. a James E. WANEK, 1996. New Developments In The Use Of Measures of Honesty Integrity, Conscientiousness, Dependability Trustworthiness, And Reliability For Personnel Selection. *Personnel Psychology* [online]. 1996, **49**(4), 787-829 [cit. 2016-03-26]. DOI: 10.1111/j.1744-6570.1996.tb02450.x. ISSN 0031-5826. Dostupné z: <http://doi.wiley.com/10.1111/j.1744-6570.1996.tb02450.x>
- SALGADO, Jesús F, 1997. The Five Factor Model of Personality and Job Performance in the European Community. *Journal of Applied Psychology* [online]. **82**(1), 30-43 [cit. 2016-04-05]. ISSN 00219010. Dostupné z: <http://search.ebscohost.com>
- SCHNEIDER, Benjamin, Arthur P. BRIEF a Richard A. GUZZO, 1996. Creating a Climate and Culture for Sustainable Organizational Change. *Organizational Dynamics*. **24**(4): 6-19. ISSN 0090-2616.
- SIEBER, Joan E. a Barbara STANLEY, 1988. Ethical and professional dimensions of socially sensitive research. *American Psychologist* [online]. **43**(1), 49-55 [cit. 2016-03-16]. DOI: 10.1037/0003-066X.43.1.49. ISSN 1935-990x. Dostupné z: <http://doi.apa.org/getdoi.cfm?doi=10.1037/0003-066X.43.1.49>
- SITKIN, S. B., 1993. Social Accounts in Conflict Situations: Using Explanations to Manage Conflict. *Human Relations* [online]. **46**(3), 349-370 [cit. 2016-03-03]. DOI: 10.1177/001872679304600303. ISSN 0018-7267. Dostupné z: <http://hum.sagepub.com/cgi/doi/10.1177/001872679304600303>
- SKARLICKI, Daniel P. a Robert FOLGER, 1997. Retaliation in the workplace: The roles of distributive, procedural, and interactional justice. *Journal of Applied Psychology* [online]. **82**(3), 434-443 [cit. 2016-03-26]. DOI: 10.1037/0021-9010.82.3.434. ISSN 0021-9010. Dostupné z: <http://doi.apa.org/getdoi.cfm?doi=10.1037/0021-9010.82.3.434>
- SKINNER, Burrhus F, 1992. *Verbal Behavior*. Cop. 1957. Acton, Mass: Copley. ISBN 978-087-4115-918.
- SMITHIKRAI, Chuchai, 2007. Personality Traits and Job Success: An investigation in a Thai sample. *International Journal of Selection and Assessment* [online]. **15**(1), 134-138 [cit. 2016-04-05]. DOI: 10.1111/j.1468-2389.2007.00372.x. ISSN 0965-075x. Dostupné z: <http://doi.wiley.com/10.1111/j.1468-2389.2007.00372.x>
- SPECTOR, Paul E, 2011. The relationship of personality to counterproductive work behavior (CWB): An integration of perspectives. *Human Resource Management Review* [online]. 2011, **21**(4), 342-452 [cit. 2016-03-26]. DOI: 10.1016/j.hrmr.2010.10.002. ISSN 10534822. Dostupné z: <http://linkinghub.elsevier.com/retrieve/pii/S1053482210000525>

- SPECTOR, Paul E. a Brian J. O'CONNELL, 1994. The contribution of personality traits, negative affectivity, locus of control and Type A to the subsequent reports of job stressors and job strains. *Journal of Occupational and Organizational Psychology* [online]. **67**(1), 1-12 [cit. 2016-03-26]. DOI: 10.1111/j.2044-8325.1994.tb00545.x. ISSN 09631798. Dostupné z: <http://doi.wiley.com/10.1111/j.2044-8325.1994.tb00545.x>
- SPECTOR, Paul E. a Suzy FOX, 2005. The Stressor-Emotion Model of Counterproductive Work Behavior. *Counterproductive work behavior: Investigations of actors and targets* [online]. Washington: American Psychological Association, 2005, **67**(1), 151 [cit. 2016-03-26]. DOI: 10.1037/10893-007. ISBN 1-59147-165-6. ISSN 09631798. Dostupné z: <http://content.apa.org/books/10893-007>
- SPECTOR, Paul E., Suzy FOX, Lisa M. PENNEY, Kari BRUURSEMA, Angeline GOH a Stacey KESSLER, 2006. The dimensionality of counterproductivity: Are all counterproductive behaviors created equal? *Journal of Vocational Behavior* [online]. **68**(3), 446-460 [cit. 2016-04-04]. DOI: 10.1016/j.jvb.2005.10.005. ISSN 00018791. Dostupné z: <http://linkinghub.elsevier.com/retrieve/pii/>
- STONE, Thomas H., I. M. JAWAHAR a Jennifer L. KISAMORE, 2010. Predicting Academic Misconduct Intentions and Behavior Using the Theory of Planned Behavior and Personality. *Basic and Applied Social Psychology* [online]. **32**(1), 35-45 [cit. 2016-03-26]. DOI: 10.1080/01973530903539895. ISBN 10.1080/01973530903539895. ISSN 0197-3533. Dostupné z: <http://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/01973530903539895>
- TRAFIMOW, David, Paschal SHEERAN, Mark CONNER a Krystina A. FINLAY, 2002. Evidence that perceived behavioural control is a multidimensional construct: Perceived control and perceived difficulty. *British Journal of Social Psychology* [online]. **41**(1), 101-121 [cit. 2016-03-14]. DOI: 10.1348/014466602165081. ISSN 01446665. Dostupné z: <http://doi.wiley.com/10.1348/014466602165081>
- TREVINO, Linda K., Kenneth D. BUTTERFIELD a Donald L. MC CABE, 1998. The Ethical Context in Organizations: Influences on Employee Attitudes and Behaviors. *Business Ethics Quarterly*. 1998, **8**(3): 447-476. ISSN 1052-150X.
- TRIANDIS, Harry C., 1977. Subjective Culture and Interpersonal Relations Across Cultures. *Annals of the New York Academy of Sciences* [online]. **285**(1 Issues in Cro), 418-434 [cit. 2016-03-26]. DOI: 10.1111/j.1749-6632.1977.tb29370.x. ISSN 0077-8923. Dostupné z: <http://doi.wiley.com/10.1111/j.1749-6632.1977.tb29370.x>
- VAN LANGE, Paul, Arie KRUGLANSKI a Tory HIGGINS, 2012. *Handbook of theories of social psychology*. 1st ed. London: Sage publications, xx, 562 s. ISBN 978-085-7029-607.
- VÁŠEK, Petr, 2013. *Teorie plánovaného jednání v řešení problémového jednání žáka učitelem*. Brno. Dostupné také z: http://is.muni.cz/th/142845/fss_b_b2/. Bakalářská práce. Masarykova univerzita. Vedoucí práce I. Poledňová.
- VICTOR, Bart a John B. CULLEN, 1988. The Organizational Bases of Ethical Work Climates. *Administrative Sciences Quarterly*. **33**(1): 101-125. ISSN 0001-8392.

- VRBOVÁ, Jana, 2013. *Školní podvádění starších žáků: od explorativního výzkumu k strukturnímu modelu. Pilotní studie.* [online]. České Budějovice [cit. 2015-10-04]. Dostupné z: http://theses.cz/id/vn9x7c/Vrbova_disertace.pdf. Disertační práce. Jihočeská univerzita v Českých Budějovicích. Vedoucí práce I. Stuchlíková.
- VROOM, Victor Harold, 1995. *Work and motivation*. 1st ed. San Francisco: Jossey-Bass Publishers, xxix, 397 p. ISBN 0787900303.
- VÝROST, Jozef a Ivan SLAMĚNÍK, 2008. *Sociální psychologie. 2., přeprac. a rozš. vyd.* Praha: Grada, 404 s. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-1428-8.
- WAGNEROVÁ, Irena, 2011. *Psychologie práce a organizace: nové poznatky*. Vyd. 1. Praha: Grada, 155 s. Psyché (Grada). ISBN 978-80-247-3701-0.
- WANEK, James E., 1999. Integrity and Honesty Testing: What Do We Know? How Do We Use It? *International Journal of Selection and Assessment* [online]. 7(4), 183-195 [cit. 2016-03-26]. DOI: 10.1111/1468-2389.00118. ISSN 0965-075x. Dostupné z: <http://doi.wiley.com/10.1111/1468-2389.00118>
- WEGNER, Daniel M. a Thalia WHEATLEY, 1999. Apparent mental causation: Sources of the experience of will. *American Psychologist* [online]. 54(7), 480-492 [cit. 2016-03-26]. DOI: 10.1037/0003-066X.54.7.480. ISSN 0003-066x. Dostupné z: <http://doi.apa.org/getdoi.cfm?doi=10.1037/0003-066X.54.7.480>
- WERNER, S., 2012. Intention to Work with Individuals with Dual Diagnosis: Testing the Theory of Planned Behavior among Students from Various Professions. *Health* [online]. 2012, 37(2), 81-89 [cit. 2016-03-26]. DOI: 10.1093/hsw/hls010. ISSN 0360-7283. Dostupné z: <http://hsw.oxfordjournals.org/cgi/doi/10.1093/hsw/hls010>
- WHEELER, Hoyt N., 1976. Punishment Theory and Industrial Discipline. *Industrial Relations* [online]. 15(2), 235-243 [cit. 2016-03-26]. DOI: 10.1111/j.1468-232X.1976.tb01120.x. ISBN 10.1111/j.1468-232X.1976.tb01120.x. ISSN 0019-8676. Dostupné z: <http://doi.wiley.com/10.1111/j.1468-232X.1976.tb01120.x>
- WICKER, Allan W., 1969. Attitudes versus Actions: The Relationship of Verbal and Overt Behavioral Responses to Attitude Objects. *Journal of Social Issues* [online]. 25(4), 41-78 [cit. 2016-03-26]. DOI: 10.1111/j.1540-4560.1969.tb00619.x. ISSN 00224537. Dostupné z: <http://doi.wiley.com/10.1111/j.1540-4560.1969.tb00619.x>
- WILKINSON, Leland, 1999. Statistical methods in psychology journals: Guidelines and explanations. *American Psychologist* [online]. 54(8), 594-604 [cit. 2016-04-08]. DOI: 10.1037/0003-066X.54.8.594. ISSN 0003-066x. Dostupné z: <http://doi.apa.org/getdoi.cfm?doi=10.1037/0003-066X.54.8.594>

SEZNAM PŘÍLOH

Příloha č. 1: Dotazníky použité v psychometrické studii

Příloha č. 2: Reliabilita vnitřní konzistence

Příloha č. 3: Předpoklady lineární regrese

Příloha č. 4: Analýza přesvědčení

Příloha č. 5: Nově navržený dotazník

Příloha č. 6: Pracovní pozice respondentů