

# Kontraproduktives Verhalten am Arbeitsplatz. Eine Ursachensuche

Lisa Wagner, Paul Jiménez & Anita Dunkl

## Einleitung

Die vorliegende Studie untersucht den Zusammenhang von arbeitsplatzbezogenen Belastungen, Arbeitsplatzunsicherheit und kontraproduktiven Verhaltensweisen am Arbeitsplatz (Counterproductive Work Behavior [CWB] und Incivility), und prüft, welche Mediatorrolle Arbeitszufriedenheit dabei einnimmt.

Kontraproduktive Verhaltensweisen am Arbeitsplatz, wie zum Beispiel vermehrte Fehlzeiten, unangebrachte Äußerungen und Unhöflichkeiten gegenüber KollegInnen und Vorgesetzten, missbräuchliche Verwendung von Informationen oder sogar Diebstahl, sind für Unternehmen mit hohen Kosten verbunden und dessen Vermeidung aus diesem Grund von hohem Stellenwert.

## Methode

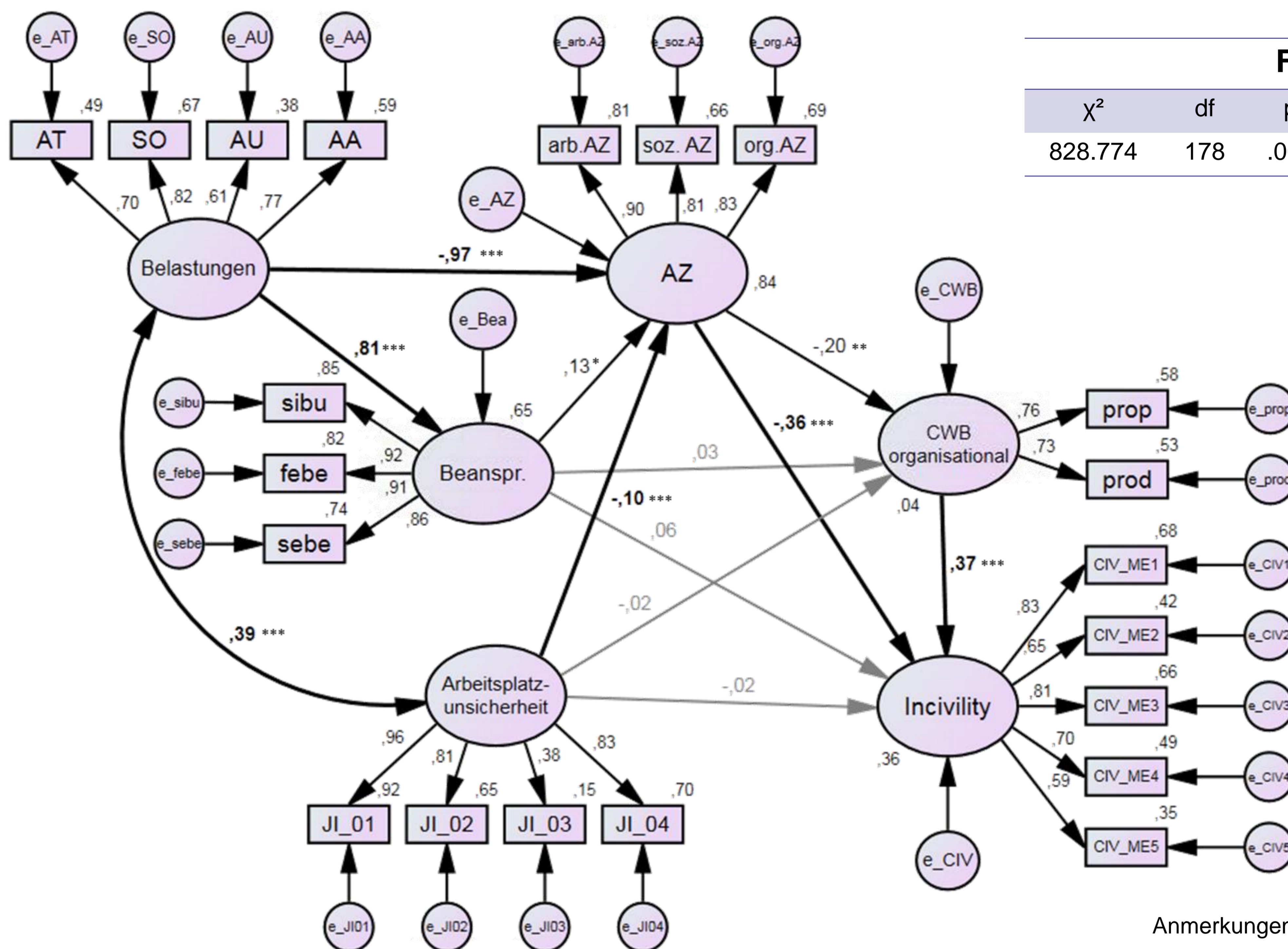
### Stichprobe:

- Befragung von 669 ArbeitnehmerInnen aus allen Bundesländern Österreichs
- **Alter:** MW = 40 Jahre (20-66 Jahre)
- **Geschlecht:** 49.8 % weiblich und 50.2 % männlich

### Messinstrumente:

- Profilanalyse der Arbeitszufriedenheit (Jiménez, 2008)
- OrgFit (Jiménez, Dunkl & Bramberger, 2014)
- EBF-Work (Jiménez & Kallus, 2010)
- Job Insecurity Scale (deutsche Version; Rigotti, Mohr, Clinton & Guest, 2010)
- The Instigated Workplace Incivility Scale (Leiter, Laschinger, Day & Gilin Oore, 2011)
- Workplace Deviance Scale (deutsche Version; Tratzmiller, 2011)

## Ergebnisse



- Arbeitszufriedenheit kann als Mediatorvariable zwischen Beanspruchungen und kontraproduktiven Verhaltensweisen am Arbeitsplatz gesehen werden.
- Detailanalysen zeigen, dass Arbeitszufriedenheit den Zusammenhang zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und Incivility mediiert, jedoch nicht zwischen Arbeitsplatzunsicherheit und Counterproductive Work Behavior [CWB].

## Diskussion

- Arbeitszufriedenheit ist ein wichtiger Faktor, ob MitarbeiterInnen kontraproduktives Verhalten am Arbeitsplatz zeigen.
- Belastungen und die daraus möglich resultierenden Beanspruchungen können bei gleichzeitig niedriger Arbeitszufriedenheit zu kontraproduktiven Verhaltensweisen am Arbeitsplatz führen.
- Personen, die befürchten, dass sie ihren Arbeitsplatz verlieren könnten und zudem eine niedrige Arbeitszufriedenheit aufweisen, neigen dazu, ihre KollegInnen unhöflich zu behandeln.
- Um die hohen Kosten, die aus kontraproduktiven Verhaltensweisen entstehen, zu verringern, ist es notwendig, dass ArbeitgeberInnen die Zufriedenheit ihrer MitarbeiterInnen am Arbeitsplatz fördern, indem sie zum Beispiel Belastungen (Lärm, Temperatur, fehlender Handlungsspielraum, Pausengestaltung...) minimieren.

Kontakt: Institut für Psychologie, Karl-Franzens-Universität Graz, wagner\_lisa@gmx.at

### Literatur

- Jiménez, P. (2008). PAZ Profilanalyse der Arbeitszufriedenheit. Manual Wiener Testsystem. Mödling: Schuhfried.
- Jiménez, P., Dunkl, A. & Bramberger, C. (2014). OrgFit. Ein Instrument zur Erfassung der arbeitsbezogenen Belastungen. Unveröffentlichtes Manual. Karl-Franzens-Universität Graz.
- Jiménez, P. & Kallus, K. W. (2010). Der Erholungs-Belastungs-Fragebogen in der Arbeitswelt, EBF-Work. Manual. Graz: Karl-Franzens-Universität Graz.
- Leiter, M. P., Laschinger, H. K. S., Day, A. & Gilin Oore, D. G. (2011). The Impact of Civility Interventions on Employee Social Behavior, Distress, and Attitudes. *Journal of Applied Psychology*, 96, 1258-1274.
- Rigotti, T., Mohr, G., Clinton, M. & Guest, D. (2010). Investigating the experience of temporary working. In D. Guest, K. Isaksson & H. De Witte (Eds.), *Employment Contracts, Psychological Contracts and Worker Well-Being: An International Study* (pp. 25-44). Oxford: Oxford University Press.
- Tratzmiller, A. (2011). Der Zusammenhang von beruflichen Gratifikationskrisen mit kontraproduktiven Verhaltensweisen und Organizational Citizenship Behavior. Unveröffentlichte Diplomarbeit. Universität Wien.