* Саботаж
* Абсентеизм
* Презентеизм
* Воровство, нецелевое использование средств
* Использование рабочего времени в личных целях
* Физическое и психическое насилие
* Распространение сплетен
* Необоснованные обвинения
* Обструкционизм

1. Контрпродуктивное поведение возникает в результате сочетания индивидуальных и внешних контекстуальных условий в отношении работника. К внутренним предрасполагающим факторам относятся:

ухудшение качества профессиональной и личной жизни,

* снижение удовлетворенности от работы и жизни,
* снижение уровня взаимного доверия между коллегами по работе,
* стрессовые условия труда,
* склонность к снижению настроения, депрессия, эмоциональное выгорание,
* психосоматические заболевания.

К организационным факторам контрпродуктивности относятся:

* снижение эффективности и рентабельности.
* убытки и снижение стоимости активов.
* ухудшение психологического климата в организации.
* изоляция руководства от сотрудников, авторитарное руководство.
* снижение конкурентоспособности.
* ухудшение внутреннего и внешнего имиджа организации.
* сдерживание карьерного роста сотрудников, отсутствие связи между зарплатой и результатами труда.
* повышенная текучесть кадров.

1. Последствия конфликта могут быть 2 видов

Положительный, функционально полезный результат конфликта – это решение проблемы, породившей разногласия, с учетом взаимных интересов и целей всех сторон, а также достижение доверия и понимания, укрепление партнерских взаимоотношений и сотрудничества.И отрицательными, то есть результатами конфликта выступают неудовлетворенность людей общим делом, отход от решения текущих проблем, нарастание враждебности в межгрупповых и межличностных отношениях.

* Альтруизм
* «Вежливость» (courtesy)
* «Сознательность» (conscientiousness)
* «Умение достойно выходить из сложных ситуаций»
* «Гражданские добродетели»(civic virtue)