

**UNIVERSITATEA *OVIDIUS* DIN CONSTANȚA
FACULTATEA DE PSIHLOGIE ȘI ȘTIINȚELE
EDUCAȚIEI
PROGRAMUL DE STUDII PSIHLOGIE**

LUCRARE DE LICENȚĂ

**Coordonator științific
LECT.UNIV.DR CLAUDIA SĂLCEANU**

**Absolvent
ȘTIRBEȚIU MARIA (STANCU)**

IULIE 2023

**UNIVERSITATEA OVIDIUS DIN CONSTANȚA
FACULTATEA DE PSIHOLOGIE ȘI ȘTIINȚELE
EDUCAȚIEI
PROGRAMUL DE STUDII PSIHOLOGIE**

**TRĂSĂTURI DE
PERSONALITATE ALE
PARTICIPANȚILOR LA
FENOMENUL DE BULLYING**

**Coordonator științific
LECT.UNIV.DR CLAUDIA SĂLCEANU**

**Absolvent
ȘTIRBEȚIU MARIA**

IULIE 2023

CUPRINS

Rezumat.....	4
Abstract	5
INTRODUCERE	7
1. CADRU TEORETIC	9
1.1. Conceptul de personalitate	9
1.2. Fenomenul de bullying. Definiții. Taxonomie	18
2. METODOLOGIE.....	31
2.1. Obiective și ipoteze	31
2.2. Lotul de participanți.....	32
2.3. Instrumentele cercetării.....	36
2.4. Designul cercetării	39
2.5. Exigențe etice	40
2.6. Limite ale cercetării	41
2.7. Rezultatele cercetării	42
CONCLUZII.....	54
BIBLIOGRAFIE.....	58
ANEXE	61
LISTA FIGURILOR ȘI A TABELELOR	67
Lista tabelor	67
Lista figurilor	68

Rezumat

Lucrarea de față își propune să analizeze fenomenul de bullying prezent la locul de muncă în cazul persoanelor adulte și legătura dintre concept și trăsăturile de personalitate ale participanților. În consecință, au fost studiate atât conceptul de personalitate, cu precădere din perspectiva nomotetică în care trăsăturile de personalitate pot fi abordate psihometric cât și conceptul de bullying, cu formele sale specifice, prezente în rândul adulților.

Obiectivul general al lucrării îl constituie evaluarea fenomenului de bullying la locul de muncă și a trăsăturilor de personalitate care pot duce la apariția acestui fenomen. În vederea atingerii acestui obiectiv se vor evidenția factorii psihologici ai participanților și rolul acestora în apariția fenomenului de bullying, se va identifica relației dintre trăsăturile de agresivitate, respectiv anxietate și statutul de agresor, respectiv victimă în cadrul fenomenului de bullying la locul de muncă. Un pas important în acest demers îl va reprezenta identificarea cauzelor generatoare ale bullyingului în cadrul organizațiilor și elaborarea unui set de recomandări, a unor strategii de intervenție și a unei culturi organizaționale prin care fenomenul de bullying să fie diminuat.

În ceea ce privește ipotezele de lucru folosite, s-a plecat de la premisa că există diferențe semnificative în ceea ce privește nivelul de neuroticism-anxietate în funcție de sexul participanților și că există anumite corelații între nivelul de neuroticism-anxietate, respectiv agresivitate-ostilitate și statutul de victimă, respectiv agresor în cadrul fenomenului de bullying la locul de muncă.

Pentru a înțelege mai bine aspectele menționate, o serie de instrumente de cercetare au fost aplicate pe un eșantion format din 105 persoane cu vârste cuprinse între 18 și 65 de ani, active din punct de vedere profesional și angajate, atât în instituții de stat cât și în instituții private, în momentul efectuării cercetării de față. Din punct de vedere procentual, 46.7% dintre participanți au fost de sex masculin și 53.3 % dintre aceștia de sex feminin, 47.6% au absolvit studii medii, în timp ce 52.4% dintre ei au absolvit studii superioare, 60% dintre respondenți sunt domiciliați în mediul urban, iar diferența în mediul rural.

Instrumentele pe care s-a fundamentat acest studiu a fost un chestionar compus din itemii chestionarului Zuckerman-Kuhlman Personality Questionnaire (ZKPQ) și o adaptarea a chestionarului University of Illinois Bullying Scale (UIBS) tradusă în limba română și adaptată pe populație adultă.

O primă ipoteză a fost confirmată pe lotul de participanți incluși în studiu, iar literatura de specialitate a susținut existența unor relații între cele două variabile la scară largă. O a doua ipoteză emisă face referire la relația dintre statutul de agresor în cadrul fenomenului și nivelurile de agresivitate ale acestora. Și în acest caz, presupunția inițială a fost confirmată în cadrul grupului de subiecți, iar studiile de specialitate au arătat o puternică conexiune între ostilitatea indivizilor și rolul de agresor pe care aceștia îl capătă la locul de muncă.

În ceea ce privește nivelurile de anxietate pe care le resimt participanții implicați în fenomen, deși există diferențe semnificative statistic între participanții de sex feminin și cei de sex masculin, studiile de specialitate au reliefat faptul că trebuie ținut cont de o sumedenie de variabile moderatoare (domeniul în care lucrează, zona geo-politică din care fac parte, măsura în care participanți își exprimă trăirile) când vine vorba de această comparație și că un studiu controlat percepe această variabilă (a sexului participanților) ca fiind pur demografică.

Abstract

The present paper aims to analyze the phenomenon of bullying present at the workplace in the case of adults and the connection between the concept and the personality traits of the participants. Consequently, both the concept of personality, especially from the nomothetic perspective where personality traits can be approached psychometrically, and the concept of bullying, with its specific forms, present among adults, were studied.

The main objective of the paper was to evaluate the phenomenon of bullying at work and the personality traits that can lead to the appearance of this phenomenon. In order to achieve this objective, the psychological factors of the participants and their role in the emergence of the bullying phenomenon will be highlighted, the relationship between the traits of aggression, respectively anxiety and the status of aggressor, respectively victim in the workplace bullying phenomenon will be identified. An important step in this endeavor will be the identification of the generative causes of bullying within organizations and the development

of a set of recommendations, intervention strategies and an organizational culture through which the phenomenon of bullying could be diminished.

Regarding the working hypotheses that were used, it was assumed that there are significant differences in the level of neuroticism-anxiety according to the gender of the participants and that there are certain correlations between the level of neuroticism-anxiety, respectively aggression-hostility and the status of victim, respectively aggressor in the workplace bullying phenomenon.

In order to better understand the above mentioned aspects, a series of research tools were applied to a sample of 105 people aged between 18 and 65, professionally active and employed, both in public and in private institutions, at the time of the present research. From a percentage point of view, 46.7% of the participants were male and 53.3% of them female, 47.6% graduated from secondary education, while 52.4% of them graduated from higher education, 60% of the respondents are domiciled in the urban environment, and the difference in the rural environment.

The instruments on which this study was based have turned into a questionnaire composed of the items of the Zuckerman-Kuhlman Personality Questionnaire (ZKPQ) and an adaptation of the University of Illinois Bullying Scale (UIBS) questionnaire translated into Romanian and adapted to the adult population.

A first hypothesis was confirmed on the group of participants included in the study, and the specialized literature supported the existence of relationships between the two variables on a large scale. A second hypothesis refers to the relationship between the aggressor status within the phenomenon and their levels of aggression. The initial assumption was confirmed within the group of subjects, and specialized studies showed a strong connection between the hostility of individuals and the role of aggressor that they acquire in the workplace.

Regarding the levels of anxiety felt by the participants involved in the phenomenon, although there are statistically significant differences between female and male participants, specialized studies have highlighted the fact that a number of moderating variables must be taken into account (the domain where they work, the geo-political zone they belong to, the extent to which participants express their feelings) when it comes to this comparison and that a controlled study perceives this variable (of the gender of the participants) as purely demographic.

INTRODUCERE

Motivația alegerii acestei teme este fundamentată pe dorința de a înțelege dacă există o relație între conceptul de bullying și trăsăturile de personalitate ale participanților în cadrul fenomenului, respectiv de a observa impactul pe care trăsăturile de personalitate îl au asupra comportamentului indivizilor.

Lucrarea de față se va concentra pe înțelegerea fenomenului de bullying în rândul adulților, în cadrul organizației din care aceștia fac parte. De mare importanță va fi delimitarea conceptuală a fenomenului vizat și stabilirea criteriilor prin care acesta se diferențiază față de actele de hărțuire sau de agresiune.

Bullyingul este o problemă complexă și larg răspândită de sănătate publică care afectează nu doar copiii de toate vârstele ci și adulții. Creșterea interesului și a numărului cercetărilor din acest domeniu a condus la identificarea mai multor forme de abuz care pot include diferite comportamente reunite sub umbrela termenului de bullying. Preocuparea pentru studierea fenomenului de bullying a condus la necesitatea definirii conceptului. În diverse studii au fost formulate diferite definiții ale acestui fenomen cu scopul de a descrie cât mai exact acest tip de comportament. Consider important de menționat că nu există un acord universal cu privire la problematica definirii conceptului de buling, însă există un anumit grad de consens în ceea ce privește termenul folosit.

Bullyingul la locul de muncă este din anumite puncte de vedere similar cu bullyingul școlar. De exemplu, existența unei politici anti bullying în școli și calitatea mediului de muncă la serviciu, alături de eficacitatea acestora, pot diminua întregul fenomen. Cu toate acestea, factorii individuali și de personalitate sunt importanți atât în contextul școlar cât și la locul de muncă. Acești factori includ stimă de sine scăzută, slăbiciune, timiditate, dizabilități fizice, dar și trăsături de personalitate ostile sau anxioase și chiar respingerea socială.

În ceea ce privește trăsăturile de personalitate ale participanților la fenomen, lucrarea dorește să stabilească dacă există o corelație între nivelurile de anxietate și statutul de victimă, respectiv între nivelurile de ostilitate și statutul de agresor al participanților la bullyingul organizațional.

Pentru a determina corelațiile mai sus menționate, lucrarea de față privește personalitatea din perspectiva nomotetică în care trăsăturile de personalitate sunt înțelese într-o manieră generală. Informațiile obținute prin testarea unui grup de subiecți sunt generalizate asupra unei populații prin procesul de inferență.

Pentru a înțelege mai bine aspectele menționate, o serie de instrumente de cercetare au fost aplicate pe un eșantion format din 105 persoane cu vârste cuprinse între 18 și 65 de ani, active din punct de vedere profesional și angajate, atât în instituții de stat cât și în instituții private, în momentul efectuării cercetării de față. Metoda de eșantionare aleasă a fost cea nonprobabilistă, și anume eșantionarea de conveniență sau accidentală, prin care au fost selectați participanții disponibili, aceștia oferindu-se voluntar pentru a contribui la realizarea acestei cercetări. Condiția includerii în acest studiu a fost ca subiecții să fie angajați la momentul aplicării chestionarului.

În ceea ce privește instrumentele pe care s-a fundamentat acest studiu, pentru determinarea importanței trăsăturilor de personalitate în contextul fenomenului bullying, a fost creat un chestionar compus din itemii chestionarului Zuckerman-Kuhlman Personality Questionnaire (ZKPQ) și o adaptarea a chestionarului University of Illinois Bullying Scale (UIBS) tradusă în limba română și adaptată pe populație adultă

1. CADRU TEORETIC

1.1. Conceptul de personalitate

Personalitatea este, așa cum o descriu cercetători precum Richard Meili, obiectul ultim și deci cel mai complex al psihologiei (Meili, apud Zlate, 2009, p.253). Potrivit acestuia, nu există nicio experiență, indiferent de conceptele descrise care să nu fie parte integrantă a personalității și nu există nicio teorie în domeniu care să nu aibă legături, măcar conexe cu conceptul de personalitate (Zlate, 2009).

Zlate definește conceptul de personalitate ca fiind cadrul fundamental de referință pentru definirea sensului și valorii explicative pentru celelate noțiuni psihologice. Senzațiile, afectivitatea, percepțiile, voința, motivația, agresivitatea și nu numai nu ar avea aproape nicio valoare dacă nu ar fi raportate la conceptul central al personalității. Scriitorul merge mai departe și afirmă că doar cunoscând structura și laturile personalității se pot selecta și utiliza metodele adecvate de influențare educativă (Zlate, 2009).

Când vine vorba despre o definiție a personalității, multitudinea perspectivelor de analiză și amalgamul de termeni folosiți produc dificultăți în stabilirea concretă a acesteia, mai ales când parte dintre antemenționatele sunt contradictorii. În termeni succinți, personalitatea este organizarea superioară a persoanei care face referire la particularitățile osice caracteristice fiecărui individ. Realitatea complexă și dinamică a fiecăruia și caracteristicile psihice ale individului formează ceea ce numim personalitatea (Zlate, 2009).

În lucrarea intitulată *Psihologie Experimentală*, Mihai Aniței descrie personalitatea ca fiind o construcție plastică și originală de însușiri stabile și definitorii care permit caracterizarea omului atât ca individualitate unică și irepetabilă, cât și încadrarea sa într-o tipologie. Acest ultim aspect îngăduie elaborarea unor predicții valide cu privire la comportamentul uman (Aniței, 2016).

Există, desigur, în ciuda diferențelor de opinie privind definirea termenului sau a perspectivelor asupra personalității câteva caracteristici unanim acceptate ale acesteia. Un prim element comun este globalitatea – caracteristicile ei constitutive permit descrierea și

identificarea individului și transformă astfel personalitatea într-o entitate unică. Coerența este un alt element comun – organizarea și interdependența elementelor componente creând un sistem optim funcțional. Tot în cadrul caracteristicilor comune, cercetătorii menționează caracterul permanent al personalității. Ființa umană este în permanență conștientă de existența sa, iar sentimentul continuității și al identității personale, deși suferă transformări de-a lungul timpului, rămâne nealterat (Robu, 2017).

Așadar, din punctul de vedere al marilor curente psihologice, personalitatea, în perspectiva psihanalizei a fost abordată după un model topografic care include conștientul – nivelul care include elementele de care individul este conștient, subconștientul – nivelul în care rezidă experiențele care pot fi readuse în sfera conștientă în mod spontan sau cu efort din partea individului și inconștientul – nivelul existent încă de la naștere în care apar dorințele, pulsunile și motivația pentru întregul comportament. Ulterior în cariera sa, Sigmund Freud a reorganizat acest model, prezentând un model structural al vieții psihice în care personalitatea era organizată în Sine, Ego și SupraEgo. Sinele devenea structura responsabilă pentru impulsurile și instinctele moștenite și existente încă de la naștere și un mediator al relației dintre procesele mentale și cele somatice, Ego-ul era perceput ca structura care intervenea în exprimarea și în gratificarea dorințelor și a pulsuniilor inconștiente, iar SupraEgo-ul, cea de-a treia structură era legată de internalizarea normelor și a valorilor sociale. Această structură îi permitea din punct de vedere psihanalitic persoanei să funcționeze într-un mod optim în comunitatea în care trăia, prin însușirea sistemelor de valori a principiilor etice, respectiv a normelor morale acceptate (Robu, 2017).

O perspectivă diferită asupra personalității este oferită de către școala umanistă care încearcă să înțeleagă persoana în totalitatea ei, care încearcă să identifice scopurile individului și modalitățile prin care acesta își poate atinge potențialul și prin care poate trăi o viață armonioasă și de succes (Robu, 2017).

Cea mai cunoscută definiție a personalității rămâne cea oferită de Allport prin care acesta afirmă că personalitatea este o organizare dinamică a unor sisteme psiho-fizice care îi determina individului comportamentul și caracteristicile gândirii. Mai recent, Larsen și Buss (apud Bergner, 2020, p. 3) au conceptualizat personalitatea ca un set de trăsături psihologice și de mecanisme care sunt organizate, care au un caracter relativ durabil și care îi influențează individului interacțiunile și adaptările la mediile intrapsihice, fizice și sociale. Funder (apud Bergner, 2020, p.3), într-o formulare parțial cauzală, susținea că personalitatea se referă la tiparele caracteristice de gândire, emoție și comportament care se grupează cu alte mecanisme psihologice ascunse în spatele acestor tipare (Bergner, 2020).

Potrivit modelului trăsăturilor, personalitatea este o grupare de trăsături structurate într-o manieră particulară, caracteristică fiecărui individ în parte. Fiecare trăsătură face referire la o anumită componentă a personalității și fiecare componentă este independentă de celelalte și caracterizează o fațetă particulară a conceptului aflat în discuție. Eysenk menționa că trăsătura este o manifestare a individului observabilă într-un număr mare de situații. Trăsătura poate fi văzută ca o tendință de reacție relativ stabilă în timp (Robu, 2017).

Gordon Allport a examinat legătura dintre comportamentele umane și măsura în care acestea modelează comportamentul unui individ și a dezvoltat ulterior o teorie a trăsăturilor de personalitate. Este dificil să ne imaginăm complet domeniul psihologiei personalității fără denumirile comune de trăsături descoperite de către cercetătorul menționat mai sus. Viziunea acestuia asupra personalității includea diferite niveluri de trăsături cu impact diferit asupra comportamentului extern. Gordon Allport a introdus noțiunile de trăsături cardinale, trăsături centrale și trăsături secundare. Aceste tipuri de trăsături există într-o ierarhie - trăsăturile cardinale domină trăsăturile centrale care la rândul lor sunt mai puternic afirmate decât trăsăturile secundare (Doremus, 2020).

O trăsătură cardinală este o caracteristică principală a comportamentului și modelează traiectoria dorită a vieții unui individ. Aceste trăsături sunt evidențiate mai rar decât cele centrale sau secundare, dar atunci când sunt prezente sunt inconfundabile. Trăsăturile cardinale influențează aproape fiecare aspect al personalității și comportamentul individului fiind ușor observabile. Puterea pe care o au aceste trăsături este unidirecțională și capabilă să inspire un comportament aproape compulsiv (Doremus, 2020).

Trăsăturile centrale, pe de altă parte, sunt prezente la fiecare individ și sunt mai complexe decât trăsăturile cardinale deoarece funcționează în combinație cu alte trăsături centrale și secundare în modelarea comportamentului uman caracteristic fiecărui individ. Puterea relativă a unei trăsături centrale este influențată într-o oarecare măsură de mediul actual, dar nu este niciodată total reprimată și în anumite cazuri domină complet alte trăsături.

În ceea ce privește trăsăturile secundare, conform explicației oferite de către Allport, acestea sunt trăsături care apar în anumite circumstanțe și care se pot abate de la trăsăturile predominante ale individului. Simpatiile sau plăcerile de moment, respectiv antipatiile sunt o formă de trăsături secundare și sunt mai dificil de prezis decât trăsăturile centrale din prisma specificului lor. Trăsăturile secundare sunt reprezentate de asemenea de comportamente care par a fi o abatere de la trăsăturile centrale ale unui individ (Doremus, 2020).

Ierarhia trăsăturilor conform teoriilor lui Gordon Allport alcătuiește structura internă a personalității unui individ, iar exprimarea acestor trăsături prin comportamente depinde de

mediul în care individul trăiește și își desfășoară activitatea cotidiană. Pentru a rectifica această natură fracționată a trăsăturilor, cercetătorul a împrumutat un concept din biologie făcând astfel referire la structura internă numită genotipul unui individ, ci la forțele externe care îi modelează expresia trăsăturilor, cunoscută sub numele de fenotip. Această interacțiune constantă a forțelor interne și externe permite comportamente care care la început par să pună în pericol revendicarea unor trăsături consistente și constante. Omul de știință credea că trăsăturile ar putea fi folosite pentru a explica motivațiile pentru comportamente într-un sens general. deoarece fenotipul unui individ depinde de interacțiunea trăsătură mediu, un individ posedă trăsături care sunt contradictorii, iar expresia lor poate fi determinată de circumstanțe situaționale (Doremus, 2020).

Tot din nevoia înțelegerii conceptului descris și anume personalitate, va fi adus în discuție un alt teoretician umanist, Abraham Maslow, cunoscut în literatura de specialitate pentru celebra piramidă a trebuințelor care identifică în urma cercetărilor empirice un număr de 12 trăsături dominante ale personalității unor indivizi de succes și face astfel referire la elementele identificate, utile în realizarea sinelui oricărui individ. Cercetătorul identifică așadar:

- ❖ percepția superioară a realității de către indivizii autorealizați, fără a face supoziții sau proiecții;
- ❖ acceptarea propriei persoane, a altora, dar și a naturii, fără a fi copleșiți de sentimente de vină;
- ❖ spontaneitate și naturalețe, caracteristici ale indivizilor deschiși;
- ❖ identificarea cu umanismul și dorința de a îi ajuta pe cei din jur;
- ❖ orientarea către intimitate și independență (deși poate fi confundată cu intimitatea maselor susține importanța independenței în formarea personalității);
- ❖ Reacții emoționale intense și bogate prin trăirea tuturor experiențelor de viață chiar și a celor mai banale;
- ❖ orientarea către experiențe de vârf extaz intens și sentimentul de control asupra propriilor resurse;
- ❖ centrarea pe probleme sau pe o misiune personală și dedicarea atenției și a eforturilor îndeplinirea unor sarcini;
- ❖ îmbunătățirea permanentă a relațiilor interpersonale, indiferent de numărul acestora, dar punând accent pe profunzimea relațiilor sociale;

- ❖ Caracterul democratic caracterizat de toleranță lipsa prejudecăților dorința de a îi asculta pe cei din jur și un spirit civic dezvoltat;
- ❖ Spiritul creator caracterizat prin implicare în domeniile de interes și disponibilitate spre modalități noi de lucru;
- ❖ rezistența la enculturație (Robu, 2017).

Diferențele de interpretare a conceptului vizează de asemenea metodele prin care este abordată personalitatea ca obiect al investigației științifice și conținuturilor prin intermediul cărora este definită și utilizată ulterior noțiunea (Golu, 2017).

Tot din ramura psihologiei umaniste se remarcă psihiatrul american Carl Rogers care elaborează o teorie a personalității în care pune accent pe nevoia indivizilor de creștere și dezvoltare. În urma vastei sale experiențe clinice, Rogers observă nevoia de autoactualizare a individului și importanța acesteia în viața oricărei persoane. Acesta consideră că încrederea în forțele proprii, respectul față de propria persoană, considerația necondiționată, simpatia și empatia atât față de cei din jur cât și față de sine, corelate cu compatibilitatea în relațiile interpersonale sunt esențiale pentru o viață armonioasă. Cercetătorul percepe personalitatea ca pe o unitate coerentă, nicidecum împărțită în secțiuni care ar putea fi analizate separat (Robu, 2017).

Cu toate acestea, Mielu Zlate amintește în lucrarea sa intitulată *Eul și Personalitatea* importanța delimitărilor conceptuale ale teoriilor de la care pornește studiul și în final practicabilitatea oricărui domeniu de studiu. Așadar, în ceea ce privește conceptul personalității care este de altfel unul complex și dinamic, este esențial ca aspectele antemenționate să fie structurate adecvat. Conform autorului, patru perspective sau modalități de abordare a personalității trebuie dezbătute în detaliu:

- ❖ Prima dintre acestea, perspectiva atomistă descompune personalitatea în elementele sale componenții aleșii studiază funcționalitatea lor. Perspectiva behavioristă a personalității a recurs la o asemenea metodă, însă în prezent se consideră că tratarea separată a elementelor constitutive ale personalității nu poate surprinde fenomenul în adevărata sa esență.
- ❖ Perspectiva structurală, pe de altă parte, observă personalitatea ca întreg și pune accent pe modul de organizare și pe structurile intrapsihice care se formează. Personalitatea este, așadar, interpretată în termeni de factori sau trăsături caracteristice și relațiile constituite între acestea. Cu alte cuvinte, în analiza personalității, nu doar trăsăturile constitutive sunt importante, ci și legăturile

care se formează între acestea și care ajung să definească personalitatea individului.

- ❖ O a treia perspectivă prezentată, mai recentă din punct de vedere cronologic, este cea sistemică care vede personalitatea ca pe un sistem ordonat. Din acest punct de vedere, elementele personalității trec în plan secundar, iar în prim plan sunt legitățile și interacțiunile dintre trăsături. Elementele sistemului devin importante doar în relație cu alte elemente cu care formează subsisteme care la rândul lor creează sistemul pe care se concentrează această abordare. Personalitatea devine, deci, o unitate integrativ superioară, un sistem supraordonat, deosebit de complex care funcționează în sistem de input și de output.
- ❖ O ultimă perspectivă discutată de către mielu zlate este cea psihosocială care observă modul în care personalitatea acționează și este modelată în interacțiunile sociale (p.18). Statutele, rolurile atribuite, aspirațiile și opiniile individului devin elemente importante în înțelegerea conceptului de personalitate. Mai mult decât atât, omul ca ființă socială nu poate exista în afara relațiilor cu ceilalți, iar calitatea personalității depinde de calitatea și de varietatea legăturilor sale sociale (Zlate, 2003).

În ceea ce privește psihologia personalității, privită ca ramură a psihologiei, au existat încă de la început o serie de divergențe generate de modul de percepere a raportului dintre individual și general. Una dintre divergențele metodologice de anvergură rămâne așadar cea dintre orientarea idiografică și cea nomotetică. Pe de o parte, perspectiva ideografică se referă la cunoașterea individului în mod particular, se bazează pe situații concrete și utilizează tehnici care abordează fiecare situație în mod individual. Această abordare vizează toate componentele care interacționează și percepe personalitatea la nivel global al unui singur individ. Oponenții perspectivei ridică problematica lipsei de rigoare și a imaginii impresioniste aduse personalității umane (Robu, 2017).

Pe de altă parte, perspectiva nomotetică face referire la comprehensiunea trăsăturilor de personalitate într-o manieră generală. Informațiile obținute prin testarea unui grup de subiecți sunt generalizate asupra unei populații prin procesul de inferență. Astfel se formează sau se elaborează principii, reguli și norme care ulterior pot fi aplicate pentru cunoașterea cazurilor particulare. Conform lui Golu (p.535), pentru ca psihologia personalității să fie recunoscută ca știință autentică aceasta ar trebui să se ocupe preponderent de dezvoltarea generalului și de formularea unor legi cu caracter general (Golu, 2007).

Abordarea nomotetică este axată pe definirea normelor care guvernează funcționalitatea personalității și are ca obiect studierea trăsăturilor comune ale indivizilor. Se pot identifica, așadar, prin această abordare tipologii și trăsături comune de personalitate. Adepții psihometriei respectiv cei ai behaviorismului sunt susținători vehemenți ai acestei perspective. Criticii acestei abordări amintesc lipsa de comprehensiune a complexității conduitei umane și o consideră, în consecință, o abordare incompletă (Robu, 2017).

Dintre cercetătorii și susținătorii perspectivei nomotetice, interesați cu precădere de descrierea și măsurarea personalității se remarcă R.B. Cattell și H. J. Eysenck. Ambii sunt cunoscuți pentru eforturile lor de a identifica trăsăturile principale de personalitate, prezente la mai mulți indivizi. Antemenționații au cercetat modul în care personalitatea umană poate fi încadrată în anumite tipologii, făcând astfel posibilă comparația între indivizi cu scopul prezicerii unor comportamente viitoare (Robu, 2017).

R.B. Cattell a aplicat proceduri empirice în vederea construirii unei taxonomii a personalității și a început cu o examinare a termenilor din limba engleză care descriau conceptul. Până la acel moment Allport și Odbert catalogaseră aproximativ 18.000 de asemenea termeni și îi împărțiseră în 4 liste alfabetice, dintre care prima include aproximativ 4.500 de termeni pe care i-au clasificat drept trăsături stabile de personalitate. În anul 1943, Cattell a folosit această listă de trăsături ca punct de plecare, adăugând unele concepte culese din literatura psihologică, inclusiv diverse aspecte ale psihopatologiei, pentru a construi 171 de scale. Ghidat de corelațiile dintre acestea, Cattell a dezvoltat un set de 35 de grupuri de termeni înrudiți (Goldberg, 1990).

În jurul anilor 1950, un grup de cercetători au devenit interesați de dezvoltarea psihometriei și a manierelor prin care oamenii puteau fi grupați în funcție de trăsăturile pe care le aveau în comun. În acea perioadă a început elaborarea unor teste de personalitate utilizate pentru măsurarea diferitelor dimensiuni ale conceptului. Un prim test conceput de către Eysenck era axat pe măsurarea extraversiei și a stabilității emoționale. Prin tehnica analizei factoriale, cercetătorul a adăugat în timp și un al treilea element, considerat independent de cele inițiale și anume psihotismul. Fiecare dintre cele trei dimensiuni introduse de către cercetător avea la rândul său sub elemente tipice care erau și ele analizate de către oamenii de știință preocupați de domeniul aflat în discuție. Inventarele de personalitate care îl au ca autor pe Eysenck, mai concret Eysenck Personality Inventory (EPI) și Eysenck Personality Questionnaire (EPQ) reprezintă teste de personalitate cu utilizare largă (Robu, 2017).

Similară teoriei elaborate de către Eysenck a fost cea dezvoltată de către Cattell, care tot prin metoda analizei factoriale a determinat că factorii de personalitate pot fi categorizați

intern sau extern. Baza personalității este, conform cercetătorului, formată din factori interni, în timp ce factorii externi prezintă modul în care o persoană este percepută de către cei din jur (Robu, 2017).

Studiile și cercetările care au urmat au demonstrat prin analiza de rotație ortogonală a variabilelor lui Cattell că doar 5 factori de personalitate puteau fi replicabil. Structuri similare având tot 5 factori, dar bazate pe alte seturi de variabile, au fost raportate și de către alți cercetători precum Edgar F. Borgatta, J.M. Digman și J Inouye și de către R.R. McCrae și P Costa (Goldberg, 1990).

Conform Enciclopediei Britannica, modelul Big Five a fost dezvoltat în mare parte pe baza ipotezei lexicale, care sugera că trăsăturile fundamentale ale personalității umane au devenit de-a lungul timpului codificate în limbaj. Conform acestei ipoteze, sarcina psihologului personalității era de a elimina trăsăturile esențiale ale personalității din miile de adjective găsite în limbaj care disting oamenii în funcție de dispozițiile lor comportamentale. Ipoteza lexicală poate fi urmărită încă din anii 1930, odată cu apariția analizei multifactoriale. În a 2-a jumătate a secolului XX, psihologii preocupați de studiul personalității s-au bazat în primul rând pe analiza factorială pentru a descoperi și valida multe dintre teoriile trăsăturilor lor. Un număr mare de psihologi ai personalității au concluzionat că modelul big five a reprezentat cel mai de succes rezultat al acestor eforturi (Enciclopedia Britannica).

Cei 5 factori ai modelului Big Five au fost numerotați în mod tradițional și etichetați după cum urmează: extraversie, amabilitate, conștiinciozitate, stabilitate emoțională (în opoziție cu nevrotismul) și cultură. Alternativ, ultimul factor a fost interpretat din punct de vedere lingvistic ca intelect și ulterior ca deschidere, respectiv autonomie. Ținând cont de faptul că structura factorilor Big Five a fost descoperită într-o primă fază în studii care utilizau cele 35 de variabile descoperite de către Cattell, unii critici au susținut că acești 5 suprafactori nu au fost suficient de generalizați dincolo de acel set inițial de variabile (Gooldberg, 1990).

Trăsăturile de personalitate sunt înțelese ca modele de gândire, sentimente și comportamente care sunt relativ durabile pe parcursul vieții unui individ. Dintre trăsăturile care constituie modelul Big Five, extraversia este indicată de comportamente asertive, energice și sociabile. Nevrotismul este în esență echivalent cu instabilitatea emoțională și poate fi observat în comportamente iritabile și capricioase. Deschiderea către experiență indică curiozitatea, atenția și tendința unui individ pentru sarcini provocatoare din punct de vedere intelectual. Amabilitatea se observă în comportamentele amabile, simpatice și empatică ale individului, iar conștiinciozitatea implică un simț ridicat al responsabilității și al datoriei persoanei precum și capacitatea acesteia de a anticipa anumite situații (Enciclopedia Britannica).

Trei linii de cercetare au oferit sprijin pentru validitatea modelului Big Five. În primul rând, cei 5 factori au apărut în mod constant în analizele factoriale efectuate pe numeroase seturi de date compuse din termeni de trăsături descriptive dintr-un număr de limbi, inclusiv engleză, chineză și germană. În al 2-lea rând, studiile pe gemeni adoptați de către familii diferite au relevat o componentă genetică substanțială a celor 5 factori. În al 3-lea rând, cei 5 factori au fost aplicați în studii longitudinale în diferite etape ale vieții umane. De exemplu, unele studii au arătat că copiii folosesc cei 5 factori atunci când se descriu liber pe ei înșiși și pe ceilalți, iar descrierile în limbaj natural ale copiilor pot fi clasificate în funcție de acești factori. SA dovedit, de asemenea că pozițiile relative ale indivizilor cu privire la cei 5 suprafactori sunt destul de stabile pe o mare parte a vieții adulte. Eforturile mai recente au încercat să trateze în mod explicit cei 5 factori ca temperamente care sunt prezente de la naștere, plasând astfel modelul big five într-un context de dezvoltare (Enciclopedia Britannica).

În ciuda succesului său, modelul Big Five a fost criticat dur de un număr de cercetători. O problemă se referă la absența unei teorii cuprinzătoare. Ipoteza lexicală, deși intrigantă și rațională, este considerată de unii cercetători ca fiind prea succintă pentru a putea fi calificată drept o teorie a personalității. O problemă conexă se referă la natura generică a factorilor care se presupune că sunt prea vagi pentru a oferi o înțelegere suficient de bogată a personalității umane. Criticii au ridicat de asemenea preocupări metodologice importante care s-au învârtit în jurul utilizării analizei factorilor ca instrument principal de descoperire și validare pentru metoda big five. Unii cercetători au susținut că 3 trăsături ar fi suficiente extraversie, nevrotism și psihotism (marcat de comportamente egocentrice, reci și impulsive) în timp ce alții au susținut că este necesar un număr mai mare de trăsături pentru a oferi o taxonomie cuprinzătoare (Enciclopedia Britannica).

În ultimii ani, a existat un sentiment crescut de optimism în ceea ce privește utilitatea testelor de personalitate în selecția personalului. Odată cu creșterea încrederii în modelul Big Five, cercetătorii au recunoscut validitatea predictivă a personalității prin intermediul acestei metode (Hurtz & Donovan, 2000).

Ținând cont de informațiile prezentate mai sus consider că este important de amintit faptul că niciuna dintre perspectivele menționate, luate individual, nu reușește să explice sau să surprindă complexitatea conceptului analizat și că pentru o bună înțelegere a complexității fenomenului, este esențial ca acesta să fie analizat din mai multe perspective.

1.2. Fenomenul de bullying. Definiții. Taxonomie

Interesul pentru studierea fenomenului de bullying a condus la necesitatea definirii conceptului. În diverse studii au fost formulate diferite definiții ale acestui fenomen cu scopul de a descrie cât mai exact acest tip de comportament. Consider important de menționat că nu există un acord universal cu privire la problematica definirii conceptului de bullying regulă însă există un anumit grad de consens în ceea ce privește termenul folosit și anume totalitatea comportamentelor care rănesc o altă persoană efectuate cu intenția de a face acest lucru; rănirea sau vătămarea poate să fie fizică sau psihologică, este repetitivă și există un dezechilibru de putere (fie el fizic, social sau psihologic) între agresor și victimă astfel încât victimei să îi fie dificil să se apere (Olweus, 1993).

Creșterea interesului și a numărului cercetărilor din acest domeniu a condus la identificarea mai multor forme de abuz care pot include diferite comportamente reunite sub umbrela termenului de bullying.

Dan Olweus introduce în literatura de specialitate conceptul de bullying ca urmare a studiilor privind violența între elevi. O adaptare a termenului pentru societatea românească ar fi conceptele de brutalizare, intimidare și chiar de hărțuire școlară. Bullyingul înglobează caracteristicile unui comportament intenționat, repetitiv și în care apare dezechilibrul de putere antemenționat (Crăciun, 2021).

Olweus este considerat un pionier în studiile referitoare la comportamentul de tip bullying, iar cea mai des utilizată definiția termenului, în literatura de specialitate, este cea formulată de către cercetător care stabilește că fenomenul este caracterizat după următoarele 3 criterii:

- ❖ Este un comportament agresiv sau o acțiune care face rău în mod **intenționat**;
- ❖ este un comportament care **se repetă** în timp;
- ❖ relațiile interpersonale dintre participanții la fenomen se caracterizează printr-un **dezechilibru de putere**.

Mai mult decât atât, comportament de tip bullying poate să se manifeste fără nici o provocare, iar acțiunile negative pot fi realizate prin contact fizic, verbal, gesturi obscene sau excluderea în mod intenționat dintr-un anumit grup social (Olweus, 1993).

Cercetătorii au identificat 4 tipuri principale de bullying:

- ❖ Bullyingul fizic - caracterizat prin acte fizice de agresiune cum ar fi lovirea sau împingerea;
- ❖ bullyingul verbal - caracterizat prin agresiune verbală de tipul atribuirii de porecle sau al tachinării;
- ❖ bullyingul relațional - identificat prin excluderea socială și caracterizat prin răspândirea de zvonuri și excluderea în mod intenționat a anumitor indivizi din activitățile sau interacțiunile comune unui grup;
- ❖ bullyingul cibernetic - reprezentând agresiunea de la egal la egal comisă prin intermediul tehnologiei prin mesaje text, e-mailuri, rețele sociale sau site-uri în rețea (Brank et al., 2012).

Bullyingul este astfel o relație caracterizată prin agresivitate continuă și cu o putere asimetrică, o hărțuire care poate părea nedreaptă față de privitori și care poate avea efecte grave pentru cei care sunt victime. Aceasta este o definiție destul de largă și ar putea include atât abuzul în familie și hărțuirea la locul de muncă precum și hărțuirea școlară (Monks et al., 2006).

Așa cum a fost menționat anterior, nu toți cercetătorii sunt de acord cu această definiție. Guerin și Hennessy (2002) notează că unii cercetători consideră că un comportament care nu este neapărat intenționat de către făptuitor poate să provoace răni sau vătămări și poate fi așadar considerat agresiune dacă este luat ca atare de către victimă. În plus, ei susțin că un incident nu trebuie să fie repetat pentru a fi considerat bullying, mai ales dacă acest incident provoacă o teamă de lungă durată. Mai mult decât atât, în definiția lui Farrington (1993), bullyingul poate lua o varietate de forme care pot fi privite ca fiind fie directe, într-o întâlnire față în față între agresor și victimă, sau indirecte, adesea prin intermediul unei terțe părți sau fără prezența fizică a victimei. Bullyingul relațional este un tip de victimizare care urmărește deteriorarea relațiilor între semenii ale victimei. Acest lucru poate fi direct sau indirect. Hărțuirea relațională indirectă ar include răspândirea de zvonuri urâte sau indicațiile oferite unui grup de a ignora un anumit individ (Monks et al., 2006).

Bullyingul este o problemă complexă și larg răspândită de sănătate publică care afectează nu doar copiii de toate vârstele, ci și adulții. Experiența de a fi hărțuit în copilărie a fost privită ca un rit de trecere neplăcut, dar în general inofensiv care poartă cu el puține consecințe pe termen lung. Reprezentări ale agresiunii în nenumărate cărți și filme descriu victimele ca fiind inevitabil rezistente și victorioase în timp ce agresorul se întâlnește în cele din urmă cu justiția. În lumea reală însă, o viziune atât de optimistă a fost temperată de unele sinucideri de mare profil cuplate cu o literatură acumulată care a dezvăluit spre surprinderea multora cât de grave și răspândite pot fi sechelele fenomenului de bullying. Gândirea actuală

reflectă acum o înțelegere a hărțuirii ca pe un fenomen social și cultural asociat cu consecințe fizice și psihologice grave pe termen lung atât pentru agresori și victime, cât și pentru cei care oscilează între ambele roluri (cunoscute și sub numele de victime agresive). Odată cu această îngrijorare sporită cu privire la hărțuire în mod general, a urmat o creștere a cercetărilor îndreptate spre promovarea înțelegerii de bază a comportamentului de agresiune și la îndrumarea intervențiilor antibullying la nivel individual și comunitar (Rettew et al., 2016).

Instituția școlară rămâne cel mai frecvent loc de agresiune, însă nu singurul. Băieții tind să fie mai agresivi decât fetele, deși această diferență este diminuată, dacă nu inversată, atunci când definiția include mai multe tipuri relaționale de hărțuire. În plus, băieții au tendința de a agresa pe cei din afara grupului lor principal de prieteni, în timp ce fetele sunt mai predispuse să agrezeze persoanele din cadrul rețelei lor sociale (Rettew et al., 2016).

Studiile longitudinale relevă unele tendințe în ceea ce privește bullyingul în copilărie și adolescență. Bullyingul timpuriu poate fi identificat cu ușurință la copiii de școală primară, dar tinde să atingă apogeul în anii de școală gimnazială și în adolescența timpurie. Acest tip de comportament se diminuează mai târziu în adolescență și la vârsta adultă (Rettew et al., 2016).

Multe studii despre bullying au împărțit în mod tradițional grupurile de copii în cei care sunt doar agresori, doar victime dar și cei care sunt atât agresori cât și victime. Alte grupuri care sunt identificate ocazional îi includ pe trecători, apărători, asistenți și întăritori. Deși termenii largi precum agresori sunt desigur prea eterogene, eforturile au fost lente în identificarea unor subtipuri mai semnificative. De exemplu, poate exista un grup de agresori alfa care tind să fie populari, mai dominanți din punct de vedere social și cu o psihopatologie mai puțin comorbidă în contrast cu un alt grup de agresori care au un comportament mai puțin sociali, calificați și cu mai multe comportamente asociate cunoscuți în literatura de specialitate ca agresori delta (Rettew et al., 2016).

Bătăușii au fost etichetați ca fiind agresivi, ostil, impulsivi și cu abilități sociale slabe. Aceștia tind să se comporte într-o manieră stabilă și persistentă și prezintă scoruri de nevrotism mai mari decât ale altor copii. De asemenea, bătaușii întâmpină dificultăți în a detecta emoțiile de bază atât ale celor din jurul lor cât și pe cele proprii; aceștia eșuează în a recunoaște frica tristețea sau suferința victimelor ca o consecință a comportamentelor lor. Agresorilor tinde să le facă plăcere să îi domine pe alți copii și referindu-ne la variabilele situaționale, agresorii înclină spre rezultate academice slabe și resping mediul academic sau profesional. Familiile agresorilor tind să fie de asemenea tulburate, părinții susțin utilizarea disciplinării fizice, sunt deseori ostili, respingători și indiferenți față de copiii lor și sunt foarte permisivi în ceea ce privește comportamentele de tip agresiv ale copiilor lor (Olweus, 1993).

Comportamentele antisociale sunt adesea percepute ca pozitive în cultura de grup și reprezintă, de asemenea, provocări pentru standardele și valorile vieții adulte. În ciuda comportamentului lor agresiv, agresorii pot fi acceptați de unii dintre colegi și sunt de asemenea capabili să aibă prieteni buni în sala de clasă. Trăsături de personalitate precum extraversia și deschiderea ar putea fi legate de abilitățile de auto raportare ale bătașilor de a își face prieteni. Unul dintre obiectivele principale ale agresorilor este de a obține un statut între colegii de clasă și de a fi acceptați de către colegii percepuți a fi semnificativi fără a prezenta interes pentru sentimentele sau atitudinea altora. Folosirea violenței în comportamentul agresorului este o modalitate de a atinge statutul social, iar unele studii au evidențiat o corelație între rolul în fenomenul de bullying și popularitatea în cadrul grupului de egali (Pellegrini et al., 1999).

Victimele sunt de obicei etichetate ca fiind slabe, nesigure, sensibile, tăcute, timide și cu niveluri ridicate ale anxietății. Acești indivizi au o tendință ridicată spre introversie și o stimă de sine scăzută având o viziune negativă despre ei înșiși și despre situația lor. Victimele sunt adesea ținta agresivității fără a fi provocatoare și sunt adesea incapabile de a se proteja în cadrul fenomenului de bullying. În contextul școlar, victimele sunt de obicei singure, nu aparțin niciunei rețele sociale, iar când acestea își aleg o rețea de socializare cu alți membri ai clasei aceștia se dovedesc a avea trăsături similare și o atitudine non agresivă. Toate aceste deficite la nivelul comportamentului social expun victimele riscului de a dezvolta tulburări mintale și de a suferi în cadrul fenomenului de bullying. Spre deosebire de agresori, copiii victimizați tind să aibă părinți supra protectori care pot contribui la victimizarea copiilor lor deoarece ei nu au fost învățați anterior să facă față unor conflicte (Pellegrini et al., 1999).

O a 3-a categorie de participanți în cadrul fenomenului de bullying este cea a victimelor agresive, a unor indivizi care prezintă trăsături ale ambelor categorii ante menționate și care au cel mai mare risc de a face parte din fenomenul studiat. Tipologia agresor victimă sau victimă agresivă a apărut dintr-o taxonomie anterioară care clasifica victimele fie în pasive fie în active respectiv în agresori reactivi, respectiv victime provocatoare. În zilele noastre, victimă agresivă sau agresorul victimă este considerat o categorie independentă în sine. Agresorii și victimele așadar nu se exclud reciproc întrucât aproximativ jumătate dintre agresori au raportat că au fost la un moment dat victime. În sălile lor de clasă aceștia nu sunt acceptați social de către colegi și sunt, conform studiilor în domeniu, cei mai antipatici membri ai grupului social. Acești copii sunt considerați atât agresivi cât și anxioși, tind să aibă un nivel ridicat de depresie și un nivel scăzut al stimei de sine. Funcționarea lor socială este slabă în comparație cu cea a bătașilor sau a victimelor pure. În consecință riscul de a suferi de izolare socială sau eșec academic și de a fi implicat în comportamente conflictuale devine mai mare. În cazul lor, contextul familial

prezintă adesea un model parental inconsecvent - supraprotector în anumite situații și neglijent sau abuziv în altele (Felipe et. al, 2011).

Cercetările în domeniu se bazează pe problemele actuale de definiție și domeniu de aplicare. În anii 1980 agresivitatea și intimidarea au fost văzute în primul rând ca atacuri directe sau verbale. De-a lungul anilor 1990, prin opera lui Bjorkqvist și a colaboratorilor săi (apud Smith, 2004, p. 101), domeniul de aplicare a fost extins pentru a include agresiunea indirectă realizată prin intermediul unui terț, agresiunea relațională făcută pentru a deteriora relațiile cu semenii cuiva și agresiunea socială făcută pentru a afecta stima de sine și/sau statutul social al celui hărțuit. În termeni de exemple prototipice, pe lângă lovire și tachinări tipic verbale, acum putem considera răspândirea de volum zvonuri malițioase și excluderea socială ca fiind tot forme de agresiune (Smith, 2004).

Pe lângă rolurile tradiționale de agresor, victimă și neimplicat, o serie de studii au examinat situația de victime agresoare sau provocatoare - indivizi care prezintă caracteristici atât ale agresorului cât și ale victimei. Deloc surprinzător, o serie de studii sugerează că acești indivizi sunt mai expuși riscului de a suferi prin implicarea în cadrul fenomenului de bullying decât oricare agresor pur sau victimă pură (Wolke et al., 2000).

Salmivalli și colab. urmăresc și mai mult dinamica fenomenului de bullying, sugerând că cei care agresează ar putea fi considerați fie lideri prin organizarea unui grup de agresori și inițierea actelor de intimidare fie adepți care se alătură hărțuirii odată ce aceasta a început fie întăritori care nu se alătură activ, dar întăresc pasiv prin privirea și râsul sau încurajarea agresiunii. Cercetătorii antemenționați fac distincția între cei din afara grupului care sunt complet neimplicați și apărători cei care ajută victima, oferă ajutor sau îi spun agresorului să se oprească (Smith, 2004).

Olweus a propus o scară curbilinie a rolurilor în ceea ce privește atitudinile față de agresiune. Aceasta se referă la rolurile de agresiune incluzându-i în această categorie pe întăritori, pe trecătorii care nu dezaprobă hărțuirea, pe spectatorii cărora nu le place hărțuirea, dar cărora le este frică să-l provoace pe agresor și în cele din urmă pe apărătorii care sunt pregătiți să își asume riscurile unui conflict. Aceste distincții de apărător extern sunt importante în considerarea dezvoltării unor sisteme de sprijin de la egal la egal (Smith, 2004).

Literatura de specialitate și comentariile adiacente despre hărțuirea la locul de muncă dezvăluie surprinzător de puțină atenție acordată subiectului, hărțuirea școlară fiind de departe cel mai dominant subiect cercetat. Cu toate acestea, pe măsură ce hărțuirea în rândul adulților este cercetată, apar tot mai multe informații despre amploarea fenomenului (Rayner et. al, 1997).

Înainte de anii 1990, cercetările privind hărțuirea la locul de muncă s-au concentrat în mare parte pe cazurile care făceau referire la discriminarea rasială și hărțuirea sexuală. Fenomenele de hărțuire din cadrul organizațiilor care nu proveneau din diferențele de rasă, sex sau alte categorii discriminate au fost foarte puțin cercetate. Termenul de bullying la locul de muncă a fost folosit pentru prima dată în 1992 pentru a descrie o categorie de comportament de hărțuire la care pot fi supuși angajații în orice etapă a carierei lor, indiferent de apartenența lor la o clasă protejată bazată pe gen, etnie, vârstă etc. Investigațiile preliminare ale acestui subiect relativ nou au demonstrat că angajații raportează că sunt supuși bullyingului mai frecvent decât alte comportamente de hărțuire precum discriminarea de gen, hărțuirea sexuală sau cea rasială acolo unde este cazul (Saunders et. al, 2007).

În vederea unei bune înțelegeri a conceptului și a termenilor folosiți pentru definirea acestuia consider că anumite delimitări conceptuale sunt necesare în acest punct. Mai mulți termeni sunt utilizați de către cercetătorii preocupați de problematică pentru a descrie această formă de comportament negativ la locul de muncă. Pentru o mai bună înțelegere a conceptului și pentru o bună desfășurare a prezentei lucrări este important ca fiecare dintre acești termeni să fie menționat și descris pentru a se putea face o mai bună distincție între aceștia.

Unul dintre cei mai des întâlniți termeni folosiți pentru a descrie o atmosferă ostilă în cadrul locului de muncă este *mobbing*. Heinz Leymann este cel care a introdus termenul în literatura de specialitate pentru a descrie comportamentele ostile și abuzive întâlnite la locul de muncă. Conform cercetătorului, fenomenul mobbing se produce după cum urmează:

- ❖ apare un conflict care se precipită;
- ❖ comportamentele abuzive asupra unui individ escaladează;
- ❖ membrii ai conducerii sunt implicați în conflict;
- ❖ comportamentele negative asupra victimei se amplifică;
- ❖ eliminarea victimei din contextul social (Duffy & Yamada, 2018)

Particularitatea termenului mobbing, așa cum o descriu Duffy și Yamada, constă în faptul că acest tip de comportament este unul al unui grup de indivizi îndreptat către o persoană, mai degrabă decât comportamentul individual al unui agresor către o victimă (Duffy & Yamada, 2018).

Alți termeni folosiți pentru a descrie comportamentul abuziv la locul de muncă sunt abuzul emoțional sau agresiunea emoțională, ținând cont de particularitatea acestui tip de comportament. Este important de amintit faptul că în rândul adulților, diferit față de comportamentul observat în rândul copiilor, abuzul fizic este foarte rar întâlnit (Duffy & Yamada, 2018).

Bullyingul este de obicei definit ca un subset de comportament agresiv în care agresiunea se repetă și în care există un dezechilibru de putere astfel încât este dificil pentru victimă să se apere. Deși se aplică în mod tradițional în contextele școlare, bullyingul în rândul adulților, în special bullyingul la locul de muncă, a început să fie studiat cu atenție în ultimii ani, în special în țările scandinave. În ceea ce privește descrierea fenomenului, există anumite probleme întrucât agresiunea fizică pare să fie foarte rar raportată, în timp ce agresiunea verbală respectiv cea indirectă sunt raportate mai frecvent. În rândul persoanelor adulte există resurse pentru agresiuni subtile și o sumedenie de comportamente pot fi ușor trecute cu vederea. Comportamentele asociate bullyingului în cadrul organizațiilor au fost grupate în următoarele categorii:

- ❖ Amenințări la adresa statutului profesional (disprețuirea opiniei, umilirea profesională publică și acuzații privind lipsa de efort);
- ❖ amenințări la adresa statutului personal (insulte, intimidare și devalorizare cu referire la vârstă);
- ❖ izolarea (împiedicarea accesului la oportunități, izolare fizică sau socială și ascunderea unor informații utile);
- ❖ surmenaj (presiune nejustificată, termene limită imposibile și întreruperi inutile);
- ❖ de stabilizare (eșecul de a acorda credit atunci când se datorează, sarcini lipsite de sens, eliminarea responsabilității și repetări nejustificate ale unor greșeli petrecute în trecut) (Rayner et. al, 1997).

Bullyingul la locul de muncă este din anumite puncte de vedere similar cu bullyingul școlar. În ambele situații, factorii climatului organizațional și aranjamentele de lucru pot contribui la incidența agresiunii. De exemplu, existența unei politici anti bullying în școli și calitatea mediului de muncă la serviciu, alături de eficacitatea acestora pot diminua întregul fenomen. Cu toate acestea, factorii individuali și de personalitate sunt importanți atât în contextul școlar cât și la locul de muncă. Acești factori includ o stimă de sine scăzută, timiditate și trăsături de personalitate non asertive sau anxioase și chiar respingerea socială (Howie et. al, 2002).

În ceea ce privește terminologia folosită, bullyingul face în general referire la acte negative îndreptate către o persoană ca individ, dar actele negative pot fi interpretate ca fiind legate de constructe mai generale, cum ar fi genul sau grupul etnic. În astfel de cazuri, termeni precum hărțuirea sexuală sau hărțuirea rasială pot înlocui conceptul de bullying. Distincția nu este ușor de făcut și mulți cercetători din acest domeniu susțin că bullyingul și

alte forme ale acestui tip de hărțuire sunt interconectate. Cu toate acestea, majoritatea studiilor de cercetare s-au concentrat pe hărțuirea interpersonală mai degrabă decât pe hărțuirea specifică de natură rasială sau sexuală (Howie et. al, 2002).

Deși există variații în limbajul precis folosit pentru a defini hărțuirea la locul de muncă, 5 elemente considerate cele mai importante au fost identificate și sunt utilizate frecvent pentru a defini conceptul:

- ❖ Victima experimentează un comportament negativ;
- ❖ comportamentele sunt experimentate în mod persistent;
- ❖ victimele suferă anumite daune, fie ele psihologice sau fizice;
- ❖ victimele consideră că au mai puțină putere decât agresorul și astfel au dificultăți în a se apăra;
- ❖ victimele se auto etichetează ca fiind hărțuite (Saunders et. al, 2007).

Definiția operațională a bullyingului include menționi ale unui act repetitiv și deși un anumit grad de repetiție este de obicei considerat caracteristic al fenomenului, nu există un acord asupra frecvenței și duratei necesare definirii acestuia. Cercetătorii precizează că în rândul persoanelor testate, există percepția conform căreia un coleg care agrează o persoană fără a demonstra un comportament repetitiv, chiar și printr-un singur act de amenințare, este considerat agresor în cadrul fenomenului de bullying (Cowie et. al, 2002).

Un alt aspect folosit în definiția operațională a fenomenului include dezechilibrul de putere care îl caracterizează. Cowie și colab. argumentează că o persoană este agresată dacă este supusă în mod repetat la actele negative la locul de muncă, adăugând că pentru a fi clasificată ca fiind victimă a fenomenului de bullying trebuie de asemenea ca individul să se simtă în inferioritate în fața agresorului său. În plus, cercetătorii invocă experiența subiectivă a victimei adresând problematica deciziei asupra dezechilibrului de putere. Din punctul de vedere al cercetătorilor, perspectivele și experiențele victimelor sunt cele pe care se concentrează atenția. Măsurarea perspectivelor interne și externe asupra fenomenului, reacțiile victimelor, puterea lor percepută în raport cu agresorul, intenția agresorului și contextele organizaționale, respectiv cele sociale în care are loc bullyingul sunt considerații vitale în procesul de măsurare a fenomenului în cadrul organizațiilor (Cowie et. al, 2002).

Fiabilitatea și validitatea autoevaluărilor din partea victimelor, adică perspectiva interioară a persoanei agresate asupra fenomenului ridică semne de întrebare pentru unii cercetători. Dificultatea apare în contextul unor dovezi ale acurateței sau ale stabilității emoționale a participanților și a amintirilor lor de-a lungul timpului. Unele studii au abordat problema prin examinarea stabilității amintirilor victimelor fenomenului de bullying. Într-un

studiu retrospectiv al experiențelor dintr-un eșantion de 60 de bărbați respectiv femei agresate în școală, cercetătorii au descoperit că amintirile participanților despre hărțuire au rămas stabile pe o perioadă de 12 până la 14 luni. În plus, estimările cercetătorilor cu privire la severitatea agresiunii pe care au experimentat-o victimele s-a dovedit a fi relativ precisă în comparație cu relatările făcute de către colegii de aceeași vârstă (Cowie et. al, 2002).

Ținând cont de cele menționate anterior, există foarte puține informații care să includă o verificare a martorilor incidentelor de tip bullying și, în mod similar, există puține încercări de a măsura fiabilitatea test-retest atunci când sunt colectate date retrospective. Până în acest moment, au existat foarte puține studii sistematice despre agresiune în contextul social. În plus, există dificultăți practice și etice în ceea ce privește identificarea agresorilor și motivele pentru care aceștia se implică într-un astfel de comportament, deși o perspectivă onestă din partea antemenționaților ar fi una validă și utilă pentru studiile următoare. În consecință, mulți cercetători sunt reticenți în a se baza doar pe relatările personale ale victimelor (Cowie et. al, 2002).

Interesul academic pentru bullyingul în rândul adulților prezent în societățile scandinave este asociat cu o conștientizare puternică a publicului și se reflectă la nivel instituțional prin legi împotriva agresiunii încă din anii 1990. O cercetare considerabilă a incidenței a fost finanțată de către guvern cu implicarea sindicatelor participante. Unele afirmații făcute de către cercetători sunt dramatice și afirmă că una din 7 sinucideri în rândul adulților este rezultatul agresiunii la locul de muncă. Toate informațiile se referă la auto raportările victimelor iar metoda dominantă de cercetare este cea a chestionarului. Interveniurile structurate și chestionarele administrate de către intervievator sunt însă metodele cel mai frecvent utilizate de către cercetători în domeniu (Rayner et. al, 1997).

Definirea conceptului de bullying în rândul adulților și mai ales a bullyingului la locul de muncă este influențată în mod necesar de perspectivele legale. Domeniile adiacente ale hărțuirii rasiale și sexuale oferă câteva indicații în ceea ce privește situația de față. Victima bullyingului trebuie să se simtă hărțuită, munca ei să fie afectată și trebuie să existe o măsură de frecvență a acțiunilor. Astfel, este probabil ca un manager care strigă o dată, în mod abuziv la un angajat (mai ales dacă acest lucru nu afectează munca) să nu fie considerat agresiv. În Suedia, un comportament este considerat aparținând fenomenului de bullying dacă se produce cu o frecvență minimă de o dată pe săptămână în ultimele 6 luni (Rayner et. al, 1997).

Carroll Brodsky (apud Rayner et. al, 1997, p. 184) definește comportamentul de hărțuire ca unul care implică încercări repetate și persistente ale unei persoane de a chinui, epuiza, frustra sau obține o reacție negativă de la altă persoană. Tratamentul este unul care provoacă

în mod persistent, presează, înspăimântează, intimidează și chiar deranjează în orice alt mod o altă persoană. Brodsky divide această experiență în hărțuirea subiectivă - referindu-se la conștientizarea hărțuirii de către țintă și în hărțuire obiectivă - referindu-se la hărțuirea de care victima nu devine conștientă imediat (zvonuri malițioase, piedici puse în calea avansării în carieră șamd.).

Brodsky (apud Rayner et. al, 1997, p. 185) percepe agresorii ca fiind manipulatori pentru putere sau diverse privilegii și remarcă faptul că anumite poziții de putere includ privilegiul de a provoca hărțuire (exemplul oferit de către cercetătoare fiind cel al unui instructor din cadrul Marinei). astfel de argumente oferă un sprijin puternic pentru a evalua beneficiile respectiv costurile agresiunii. Același cercetător subliniază, de asemenea, funcționalitatea socială a agresiunii, de exemplu, hărțuirea și presiunea de lucru sunt dispozitive pentru testarea persoanelor și pentru indicarea reușitei lor de promovabilitate sau de eșec (Rayner et. al, 1997).

Leymann clasifică efectele agresiunii ca încorporând abilitățile victimelor de ași păstra abilitățile de comunicare, contactul social, respectul celorlalți, efectul asupra situațiilor de muncă și de viață și în sfârșit efectul asupra sănătății. Acesta scoate în evidență efectul ondulatoriu al agresiunii în care prietenii și familia (mai precis persoanele care nu lucrează în același mediu) se pot implica. Cercetătorul subliniază importanța indicatorilor de reacție la stres care sunt prezenți ca o consecință a agresiunii și distingerea lor de către persoanele care fac parte din viața unui individ înainte ca aceste incidente să apară (Leymann, 1992).

În cadrul cercetărilor scandinave care s-au concentrat pe relația dintre bullying și calitatea mediului de lucru au fost găsite corelații între incidența ridicată a fenomenului și stilul de conducere, conflictul de rol și controlul asupra muncii. Controlul insuficient al muncii și nivelurile ridicate de conflict de rol sunt văzute ca precursori ai agresiunii în cadrul organizațiilor. În literatura de specialitate se consideră că lipsa unui stil de conducere adecvat reprezintă o precondiție a acceptării fenomenului de bullying în cadrul unei organizații (Rayner et. al, 1997).

Bullyingul în cadrul organizațiilor pare a fi un fenomen larg răspândit și o problemă comună. O metaanaliză a arătat o prevalență medie de 14,6 % atunci când se utilizează autoraportarea victimelor, deși estimările au variat semnificativ în funcție de metoda de evaluare, de eșantion și chiar de locația geografică. Datorită consecințelor semnificativ negative ale agresiunii din cadrul organizațiilor asupra satisfacției în muncă, a sănătății și a productivității s-a subliniat necesitatea unor cercetări suplimentare asupra antecedentelor fenomenului. Cauzele hărțuirii la locul de muncă pot fi înțelese în termenii unei taxonomii

ierarhice variind de la factori individuali precum personalitatea până la elemente sociale sau culturale precum discrepanța de putere între masculin și feminin (Pallesen et. al, 2017).

Privind personalitatea ca pe un factor potențial în cadrul fenomenului de bullying, majoritatea cercetărilor se bazează pe modelul cu 5 factori de personalitate, cu precădere datorită consecvenței validate intercultural a acestuia. o meta analiza trăsăturilor de personalitate ale agresorului respectiv ale victimelor în rândul copiilor și a adulților tineri au relevat că statutul de agresor este corelat pozitiv cu nevrotismul și cu extraversia și invers corelat cu agreabilitatea și conștiinciozitatea. Statutul de victimă însă, corelează pozitiv doar cu nevrotismul. Într-o metaanaliză recentă a personalității și a bullyingului la locul de muncă s-a demonstrat că extraversia, agreabilitatea și conștiinciozitatea au fost toate corelate negativ cu statutul de victimă, în timp ce nevrotismul a fost asociat pozitiv cu același statut. Cu excepția unor studii asupra trăsăturilor de personalitate ale triadei întunecate (psihopatie, machiavelism și narcisism) și a unor probleme interpersonale precum dispozițiile de personalitate au fost efectuate foarte puține studii cu privire la trăsăturile de personalitate ale agresorilor adulți. Cu toate acestea un studiu efectuat într-o închisoare a constatat că statutul de agresor era corelat negativ cu agreabilitatea și pozitiv cu nevrotismul într-un alt studiu, agresorii au avut scoruri mai scăzute decât persoanele non agresive la agreabilitate și cu toate acestea, în niciun grup nu au fost identificate diferențe între agresori și persoanele non agresive în ceea ce privește nivelurile de conștiinciozitate, extraversie sau nevrotism (Seigne et. al, 2007).

O limitare semnificativă a cercetării asupra personalității și a influenței sale asupra bullyingului este că toate studiile anterioare s-au bazat mai mult sau mai puțin pe autoraportare a personalității. Deși astfel de date pot oferi o perspectivă importantă asupra personalității indivizilor, studiile au arătat că evaluările observatorilor asupra personalității în contexte specifice, cum ar fi mediul de lucru, adesea diferă față de datele auto raportate (Pallesen et. al, 2017).

Conform modelului big five al inferențelor personalității, trăsăturile celorlalți sunt importante pentru adaptarea la mediul nostru social. Trăsăturile atribuite în conformitate cu această perspectivă vor ghida interacțiunile noastre sociale. De exemplu, o persoană cu scoruri ridicate la nevrotism poate fi evitată de cei din jur pentru ca aceștia să nu fie deranjați, în timp ce o persoană cu scoruri ridicate la extraversie se poate presupune că va fi populară și poate ca atare să fie abordată în diferite situații sociale. Informațiile de care dispun cercetătorii referitoare la trăsăturile atribuite victimelor, respectiv agresorilor sunt puține în ciuda faptului că acestea pot fi deduse și pot ghida comportamentul viitor al participanților în cadrul fenomenului de bullying. Mai mult, majoritatea cercetărilor asupra bullyingului și asupra

trăsăturilor de personalitate se bazează pe studii experimentale, ceea ce îi împiedică pe cercetători să facă inferențe cauzale (Pallesen et. al, 2017).

Literatura de specialitate despre bullyingul la locul de muncă pune în lumină comportamentul agresorilor. Cu toate acestea, specialiștii preocupați de înțelegerea fenomenului notează că există o lipsă de informații coerente care să sprijine înțelegerea comportamentului tipic bullyingului organizațional. Brodsky (apud Seigne et. al, 2007, p.119) A fost unul dintre primii psihologi care a efectuat cercetări cu privire la caracteristicile agresorului și a identificat trăsăturile cheie ale acestuia ca fiind agresiv, condus de dorința de putere și posibil sadic și bigot. Alte trăsături de personalitate identificate includ caracterul abuziv, ostil și chiar violent (Seigne et. al, 2007). Baron, pe de altă parte (apud Seigne et. al, 2007, p.119) susține că indivizii de tip agresor implicați în fenomenul de bullying posedă caracteristicile unei personalități din clusterul A. indivizii cu acest tip de personalitate sunt descriși ca fiind duri, competitivi, cu tendințe agresive și ostilitate interpersonală. Aceștia sunt susceptibili să-și exprime agresivitatea și comportamentul ostil la locul de muncă împotriva oamenilor pe care ei îi percep ca fiind ținte (Seigne et. al, 2007).

Cercetările sugerează că a fi agresor este o condiție stabilă și că experiențele dintr-o situație socială influențează experiențele din alte viitoare situații sociale. De exemplu, experiențele de la școală influențează experiențele de acasă, iar experiențele de acasă influențează la rândul lor experiențele de la locul de muncă. Deși unii cercetători fac referire la faptul că o victimă într-o situație nu devine neapărat victimă într-o altă situație, este foarte probabil ca un copil agresiv să se transforme într-un adult la rândul său tot agresiv (Seigne et. al, 2007).

Deși există mai multe studii de caz ale agresorilor la locul de muncă nu se cunoaște nici un studiu care să se concentreze asupra personalității profilului agresorului în mediul de lucru. Cu toate acestea, într-un studiu efectuat pe 2.200 de angajați din Norvegia, 5 % dintre respondenți s-au dovedit a fi agresori autoidentificați ca fiind extrem de agresivi și ostili. Studiile clinice efectuate și studiile de observație realizate de către cercetători au identificat trăsăturile de personalitate ale agresorilor recidiviști și au diagnosticat ca având simptome de tulburări de personalitate (Seigne et. al, 2007).

Managerii agresori au fost descriși de către cei din jur că fiind sadici, psihopați și chiar sociopați. Este de așteptat ca managerii cu un astfel de comportament să fie asimilați cu un stil agresiv de conducere asociat poziției de putere și care, indiferent de costurile personale, își ating scopurile. Este, de asemenea, argumentat că abuzul de putere sau lipsa unui stil de

conducere adecvat poate provoca comportamente negative la locul de muncă (Seigne et. al, 2007).

Parte dintre agresori sunt caracterizați de comportamentele lor violente, de tacticile agresive de interacțiune și de implicarea în incidente în care îi abuzează, amenință sau chiar agrează pe ceilalți. Alți agresori, pe de altă parte, sunt identificați ca fiind tiranici, iar comportamentul lor este caracterizat prin disprețuirea colegilor juniori, lipsa de considerație față de ceilalți, stilul forțat de rezolvare a conflictelor și pedepse atribuite subalternilor (Seigne et. al, 2007).

Dificultatea de a identifica agresorii reprezintă, probabil, cauza pentru lipsa unor cercetări exacte cu privire la subiect. Problema definirii comportamentului de agresiune este departe de a fi rezolvată. Este necesar, într-o primă etapă, să se delimiteze cercetările asupra domeniului bulin de domeniile conexe de agresiune și violență esențial pentru cercetarea asupra bullyingului este noțiunea de profiluri de personalitate ale victimelor și ale agresorilor care să fie luate în considerare (Furnham, apud Seigne et. al, 2007, p. 128).

Bullyingul din cadrul organizațiilor atrage după sine îndoiala indivizilor cu privire la imaginea de sine și la valoarea personală și produce în timo deteriorarea psihologică și chiar fizică a persoanelor agresate. Bullying ul la locul de muncă este un comportament interpersonal negativ format pe baza unui dezechilibru de putere formal sau informal. Orice încercare de plângere sau apărare eficientă este probabil să fie întâmpinată cu tăcere sau chiar cu un nou atac, rezultând în consecințe adverse asupra stării victimei (Wu et. al, 2020).

Consecințele negative ale hărțuirii la locul de muncă pot fi per privite din perspective diferite. O primă perspectivă se referă la aspectele de ordin individual și reliefează faptul că angajații pot suferi din cauza comportamentelor negative repetate din partea superiorilor, a colegilor și chiar a subordonaților pe o perioadă lungă de timp, provocând presiune psihologică și daune emoționale. Asemenea pagube afectează sănătatea fizică și psihică și chiar viața de familie a unui angajat. O a doua perspectivă scoate în evidență faptul că agresiunea la locul de muncă scade eficiența și calitatea muncii în cazul victimelor iar acest aspect influențează în mod negativ organizația, atât la nivel financiar cât la nivel evolutiv (Wu et. al, 2020).

2. METODOLOGIE

2.1. Obiective și ipoteze

Obiective

Obiectivul general al lucrării îl constituie evaluarea fenomenului de bullying la locul de muncă (în rândul persoanelor adulte) și a trăsăturilor de personalitate care pot duce la apariția acestui fenomen.

Obiectivele specifice includ

O1. Evidențierea unor factori psihologici ai participanților și rolul acestora în apariția fenomenului de bullying.

O2. Identificarea relației dintre trăsăturile de agresivitate și statutul de agresor în cadrul fenomenului de bullying la locul de muncă.

O3. Identificarea relației dintre trăsăturile de anxietate și statutul de victimă în cadrul fenomenului de bullying la locul de muncă

O4. Identificarea cauzelor generatoare ale bullyingului în cadrul organizațiilor.

O5. Elaborarea unui set de recomandări, a unor strategii de intervenție și a unei culturi organizaționale prin care fenomenul de bullying să fie diminuat.

Ipoteze

I1. Se prezumă că există diferențe semnificative din punct de vedere statistic în ceea ce privește nivelul de neuroticism-anxietate în funcție de sexul participanților.

I2. Se prezumă că există o corelație între nivelul de neuroticism-anxietate și statutul de victimă în cadrul fenomenului de bullying la locul de muncă.

I3. Se prezumă că există o corelație între nivelul de agresivitate-ostilitate și statutul de agresor în cadrul fenomenului de bullying la locul de muncă.

2.2. Lotul de participanți

Lotul de participanți a inclus un număr de 105 persoane cu vârste cuprinse între 18 și 65 de ani, active din punct de vedere profesional și angajate, atât în instituții de stat cât și în instituții private, în momentul efectuării cercetării de față. Metoda de eșantionare aleasă a fost cea nonprobabilistă, și anume eșantionarea de conveniență sau accidentală, prin care au fost selectați participanții disponibili, aceștia oferindu-se voluntari pentru a contribui la realizarea acestei cercetări. Condiția includerii în acest studiu a fost ca subiecții să fie angajați la momentul aplicării chestionarului.

Fiecare dintre cei 105 participanți a primit instructajul necesar familiarizării cu chestionarul și completării acestuia, fiind asigurat de confidențialitatea informațiilor prin solicitarea unui cod de identificare. 73 dintre participanții la studiu au completat chestionarul în format online, în timp ce 32 dintre aceștia au completat chestionarul în format creion hârtie în prezența cercetătorului.

Persoanele incluse în lotul de studiu au fost caracterizate din punct de vedere demografic după cum urmează:

1. Împărțirea pe gen a membrilor eșantionului relevă aspectul că 46.7% dintre respondenți au fost de sex masculin, iar diferența de 53.3% de sex feminin.

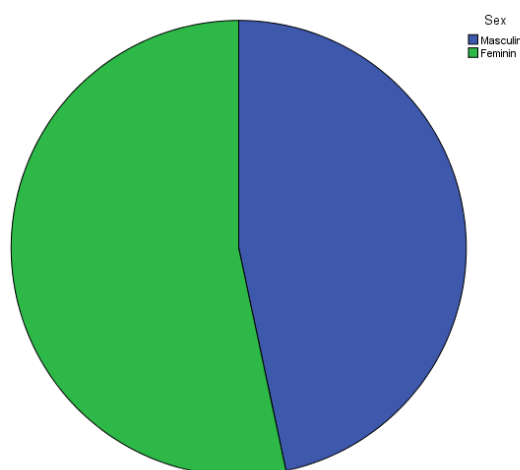


Fig.2.1 – Distribuția eșantionului în funcție de gen

2. Din perspectiva categoriei de vârstă în care respondenții se încadrează, un procent de 21% dintre respondenți au vârsta cuprinsă între 18 și 25 de ani, 22.9% au vârsta cuprinsă între 26 și 34 de ani, 18.1% se încadrează în categoria de vârstă 35-44 ani, 18.1% în categoria de vârstă 45-54 ani, iar 20% dintre respondenți au vârste cuprinse între 55 și 65 de ani.

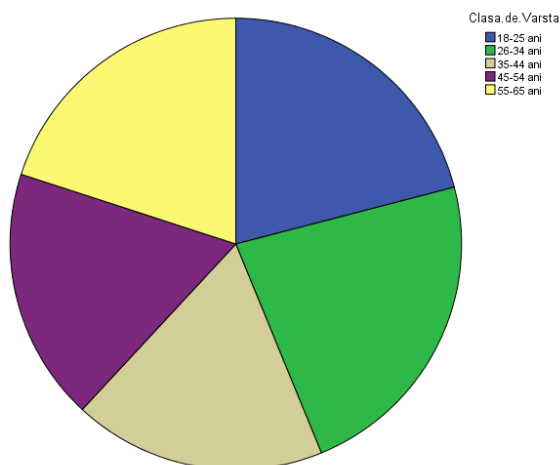


Fig. 2.2. - Distribuția eșantionului în funcție de clasa de vârstă

3. Potrivit statutului marital, un procent de 38.1% dintre persoanele incluse în eșantion sunt necăsătorite, 49.5% dintre acestea sunt căsătorite, 7.6% divorțate și 4.8% dintre respondenți au statut de văduv.

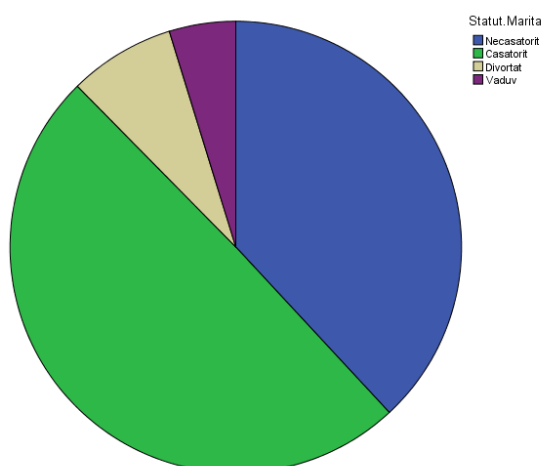


Fig.2.3. - Distribuția eșantionului în funcție de statutul marital

4. Din punct de vedere al nivelului de studii, o pondere de 47.6% dintre respondenți au absolvit studii medii și 52.4% dintre aceștia studii superioare.

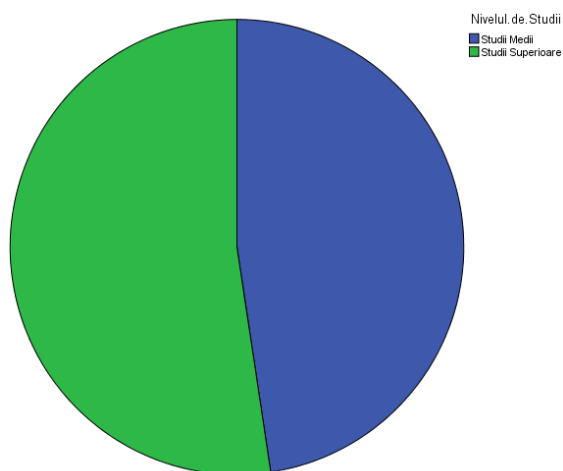


Fig. 2.4 - Distribuția eșantionului în funcție de nivelul de studii

5. Din perspectiva statutului socio-economic, 1.9% dintre respondenți consideră că au un nivel scăzut, 21.9% dintre aceștia un nivel scăzut spre mediu, 70.5% mediu spre ridicat și 5.7% au un nivel socio-economic ridicat.

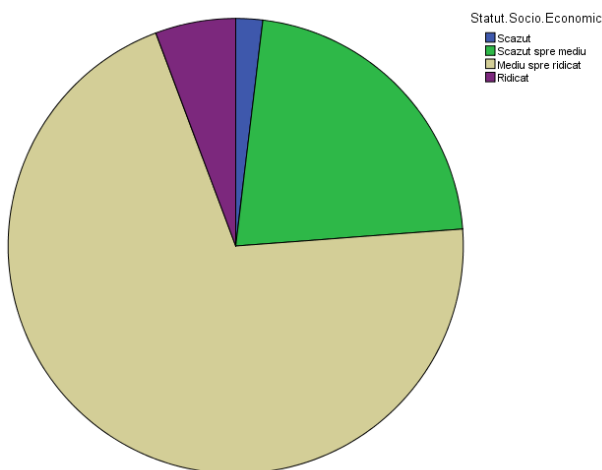


Fig. 2.5 - Distribuția eșantionului în funcție de statutul socio-economic

6. În ceea ce privește mediul de proveniență, un procent de 60% dintre respondenți sunt domiciliați în mediul urban, iar 40% dintre aceștia în mediul rural.

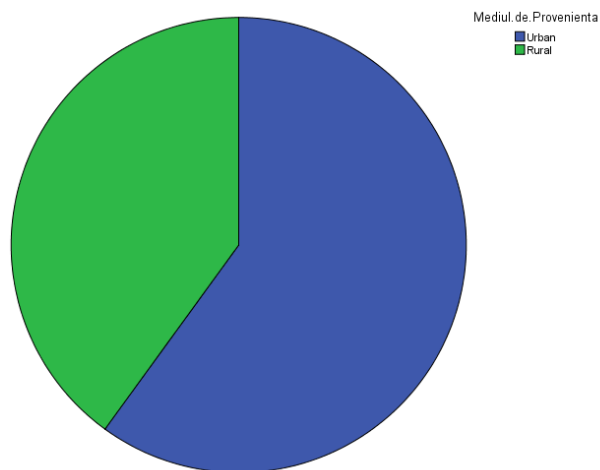


Fig. 2.6 - Distribuția eșantionului în funcție de mediul de proveniență

7. Din perspectiva vechimii în muncă, 14.3% dintre respondenți au o experiență sub un an, 6.7% dintre ei între 1 și 3 ani, 11.4% dintre aceștia se încadrează în categoria 3-5 ani, 9.5% dintre subiecți se regăsesc în categoria 5-10 ani și 58.1% dintre aceștia au o vechime în muncă de peste 10 ani.

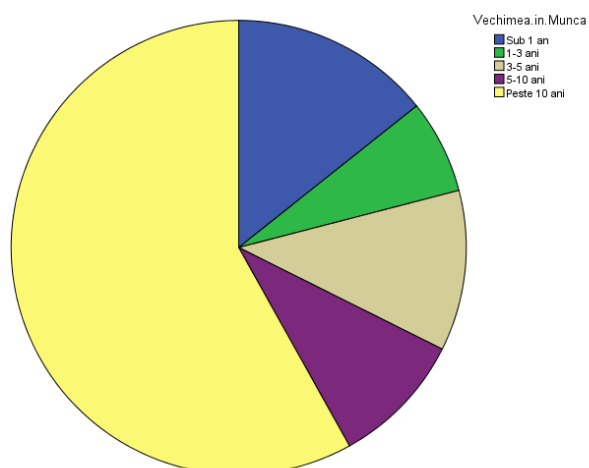


Fig. 2.7. - Distribuția eșantionului în funcție de vechimea în muncă

2.3. Instrumentele cercetării

În ceea ce privește instrumentele folosite pentru determinarea importanței trăsăturilor de personalitate în contextul fenomenului bullying, a fost creat un chestionar compus din itemii chestionarului Zuckerman-Kuhlman Personality Questionnaire (ZKPQ) și o adaptarea a chestionarului University of Illinois Bullying Scale (UIBS) tradusă în limba română și adaptată pe populație adultă (Anexa 1).

Chestionarul de personalitate Zuckerman-Kuhlman, a fost utilizat și cu denumirea de Alternative Five și a fost dezvoltat în anii 1980 de către M. Zuckerman și D. M. Kuhlman ca o alternativă (așa cum spune și numele său) la modelul Big Five deja folosit. Această variantă cu 5 superfactori a fost rezultatul analizelor factoriale asupra temperamentului și scadelor psihobiologice ale personalității. Chestionarul dezvoltat de cei doi cercetători alături de echipa lor de cercetare include 99 de itemi, cu 10 itemi care măsoară dezirabilitatea socială și neatentia, iar ceilalți itemi reflectând cele cinci subscale de sociabilitate, nevrotism-anxietate, căutarea impulsivă a senzațiilor, agresivitate-ostilitate și activitate (Conover, 2020).

Diferența dintre această baterie de testare psihometrică și modelele anterioare Big Five stă în bazele biologice și genetice ale trăsăturilor de personalitate. Marvin Zuckerman a constatat că modelele anterioare nu se concentrau pe aceste aspecte și în identificarea celor cinci trăsături de bază ale personalității, Zuckerman s-a concentrat pe cei cu o puternică bază evolutivă. Zuckerman a reușit să identifice acești cinci factori înnăscuți administrând chestionare de personalitate preexistente, cum ar fi Scala de căutare a senzațiilor, Baza biologică a personalității și Modelul Big Five (Conover, 2020).

Pentru a dezvolta chestionarul folosit și în această cercetare, Zuckerman a selectat împreună cu echipa sa 46 de scale din opt chestionare aleatorii. Pentru a ține seama de natura probabilă a structurii ierarhice, rezultatele au fost testate pe mai multe niveluri de factori. După prelevarea probelor folosite pe eșantioane mari, analizele factoriale au relevat o structură importantă și fiabilă a factorilor atât pentru subiecții de gen masculin, cât și pentru subiecții de gen feminin (Conover, 2020).

Scala de căutare a senzațiilor impulsive are 19 elemente și verifică comportamente riscante, de căutare impulsivă de senzații, precum și lipsa de planificare și dorința de a acționa impulsiv. Această scală s-a dovedit a avea multe corelate biologice și a fost o dezvoltare

originală a lui Zuckerman. Fiecare dintre cei 19 itemi analizează măsura în care fiecare persoană manifestă astfel de trăsături. Scala căutării impulsive de senzații caută să măsoare următoarele variabile: dorința de senzație și aventură, căutarea unor noi experiențe, dezinhibarea și sensibilitatea la plictiseală și impulsivitatea. Scala nu conține întrebări referitoare la consumul de alcool sau de altfel de substanțe, comportamente sexuale sau sporturi care implică riscuri crescute. Dimensiunea pe care Zuckerman a dezvoltat-o de-a lungul anilor rămâne una dintre cele mai multe utilizate scale de căutare a senzațiilor (Conover, 2020).

Scala de nevrotism-anxietate din chestionarul de personalitate are 19 itemi care fac referire la modul în care subiecții se simt în anumite circumstanțe, la tendințele în interacțiunile interpersonale și la reacțiile avute în diferite situații. Chestionarul analizează nivelul de încordare, îngrijorarea, frici, comportamente obsesiv, indecise și modalitățile de luare a deciziilor. Tendințele participanților de a se simți răniți de comentariile negative ale altora sau lipsa de încredere în propria persoană sunt elemente prin care autorii reușesc să identifice nivelul de neuroticism al unei persoanei (Conover, 2020).

Scala de agresiune-ostilitate este compusă din 17 itemi și reflectă gradul de exprimare ale unor verbalizări sau comportamente agresive și ostile. Această scară caută, de asemenea, să descopere frecvența și intensitatea acestor trăsături. Scala ostilitate se concentrează pe comportament de tip antisocial, temperament vulcanic și chiar răzbunare (Conover, 2020).

Scala de sociabilitate este formată din 17 itemi și se concentrează pe doi factori pentru a măsura sociabilitatea persoanei. Primul factor analizează importanța pe care participanții o acordă petrecerilor și grupurilor mari de prieteni, iar al doilea factor se concentrează pe elemente care indică o toleranță, respectiv intoleranță față de izolarea socială în funcție de personalitatea fiecăruia (Conover, 2020).

Scala de activitate este formată tot din 17 itemi și ia în considerare și doi factori, neliniștea față de lipsa activității și nevoia de a provoca, respectiv depune eforturi. În afara celor cinci scale de personalitate antemenționate, există și 10 itemi care măsoară Dezirabilitatea socială prin comportamente validate din punct de vedere social. Persoanele cu scoruri înalte la această scală sunt cele care doresc să facă o impresie bună, iar răspunsurile oferite de către ele tind să fie nevalide (Conover, 2020).

Chestionarul ZKPQ a fost adaptat în România de către Adrian Opre în anul 2004. Varianta tradusă a inclus expresii și sintagme cunoscute și un limbaj curent, folosit frecvent pentru a ajuta la înțelegerea întrebărilor de către toți participanții.

University of Illinois Bullying Scale (UIBS) a fost realizat de către Dorothy Espelage și Melissa Holt în anul 2001 și reprezintă un instrument de încredere de evaluare a fenomenului

de bullying. UIBS este o scară psihometrică de auto-raportare care măsoară frecvența comportamentului agresiv, al victimizării și al luptei/ riposteii. Scala conține 18 itemi divizați în trei subscale: subscala agresor care include nouă itemi, subscala victimă care conține doar patru itemi și evaluează atât tipuri de victimizare corelate cu bullyingul fizic cât și cu cel verbal și subscala luptă sau ripostă care include cinci itemi (Espelage et. al, 2001).

Itemii sunt organizați pe o scală Lickert și vizează frecvența cu care participanții au fost implicați în fenomenul bullying în decursul ultimelor 30 de zile. UIBS nu utilizează scoruri limită, în schimb, scorurile mai mari la fiecare scală indică o implicare mai mare în comportamente agresive sau mai multe experiențe de victimizare.

Chestionarul a demonstrat proprietăți psihometrice bune în ceea ce privește consistența internă, stabilitatea la retestare și coeficienții Alfa Cronbach pentru subscalele folosite (Espelage & Holt, 2001).

În ceea ce privește varianta utilizată în lucrarea de față, este important de menționat faptul că aceasta a fost tradusă în limba română și adaptată pe populație adultă, activă din punct de vedere profesional. Termeni precum *elevi* au fost înlocuiți cu *colegi* și *colegi de clasă* au fost înlocuiți cu *colegi de muncă*.

Pentru o interpretare adecvată a rezultatelor, varianta adaptată a chestionarului a fost etalonată pe eșantionul curent și nu va fi folosită pentru a face inferențe referitoare la o populație anume.

2.4. Designul cercetării

Designul cercetării constă în următoarele etape:

1. Enunțarea problematicii vizate;
2. Fundamentarea teoretică a conceptelor analizate;
3. Stabilirea obiectivelor și a ipotezelor cercetării;
4. Alegerea metodelor și a instrumentelor cu care vor fi colectate datele
5. Identificarea unui chestionar valid, adaptat pe populația României, care să releve trăsăturile de personalitate ale participanților;
6. Identificarea unui chestionar care să determine statutul de victimă, respectiv agresor în cadrul fenomenului de bullying;
7. Traducerea și adaptarea chestionarului University of Illinois Bullying Scale pe populație adultă din România;
8. Elaborarea și implementarea modelului de cercetare prin aplicarea chestionarului alcătuit pe lotul de participanți selectat;
9. Prelucrarea statistică a rezultatelor obținute;
10. Identificarea unor meta-analize care să susțină ipotezele lucrării;
11. Prezentarea rezultatelor obținute
12. Prezentarea concluziilor cercetării

2.5. Exigențe etice

În ceea ce privește exigențele de ordin etic după care a fost întocmită această lucrare, doresc să precizez faptul că au fost respectate standardele de înregistrare, prelucrare și păstrare a datelor în conformitate cu codul deontologic elaborat de către Colegiul Psihologilor din România (Codul deontologic al profesiei de psiholog cu drept de liberă practică)

Lucrarea de față respectă normele de corectitudine și de onestitate în ceea ce privește utilizarea, respectiv publicarea rezultatelor studiului și asigurarea confidențialității datelor oferite de către participanți.

Din punctul de vedere al colaborării cu participanții la lotul de cercetare, câteva aspecte etice au fost luate în considerare, după cum urmează:

- a. A fost obținut în scris un consimțământ informat al viitorilor participanți la cerere;
- b. Natura, scopul și utilitatea cercetării au fost prezentate în mod onest fiecărui participant în parte;
- c. Au fost prezentate eventualele riscuri pe care le-ar putea implica cercetarea de față;
- d. Participanții la studiu au avut libertatea de a alege în mod conștient și voluntar dacă doresc să ia parte la cercetare sau nu;
- e. A fost specificat dreptul subiecților de a se retrage oricând din cercetare fără să existe nicio consecință ulterioară;
- f. Au fost oferite explicații post cercetare referitoare la rezultatele obținute;

Din perspectiva cercetătorului, următoarele aspecte etice au fost analizate anterior începerii prezentului studiu după cum urmează:

- a. Cercetătorul a fost conștient de diferențele de statut sau putere care s-ar putea crea între el și participanți și a încercat să creeze un raport de încredere între sine și participanți;
- b. Participanții au fost tratați cu respect și considerație pe toată perioada desfășurării studiului;
- c. Intimitatea și drepturile fundamentale ale participanților au fost respectate;
- d. Caracterul întrebărilor a fost non-intruziv pentru a crea o atmosferă pozitivă pe perioada desfășurării prezentului studiu;
- e. Cercetătorul a fost preocupat să creeze din cercetare o experiență utilă participanților;

- f. A fost luată în considerare reciprocitatea relației dintre cercetător și participant și au fost respectate drepturile ambilor parteneri.

2.6. Limite ale cercetării

Așa cum a fost menționat anterior, cu toate că lucrarea de față a fost întocmită conform standardelor etice elaborate de către Colegiul Psihologilor România, există anumite aspecte care trebuie luate în considerare înainte de a trage diferite concluzii.

Printre limitele cercetării, doresc să amintesc modalitatea în care a fost aplicat chestionarul (Anexa 1). Ținând cont că eșantionarea a fost una de conveniență, rezultatele acestei cercetări nu pot fi extrapolate la o populație anume, ci vor fi valabile doar pentru acest lot de participanți. Mai mult decât atât, consider că modalitatea în care a fost aplicat chestionarul reprezintă, de asemenea, un inconvenient, cu precădere faptul că 73 dintre cei 105 subiecți au oferit răspunsurile la chestionar în format online și doar 32 dintre aceștia au optat pentru varianta creion hârtie, în prezența cercetătorului. Deși instructajul a fost efectuat corespunzător (subiecții care au primit chestionarele online au fost rugați să le transmită completate într-un interval de maxim 30 de minute de la începerea completării) au existat și cazuri în care acesta nu a fost respectat.

O altă limită a cercetării vine din faptul că sondajul despre bullying nu a fost adaptat pe populația României, ci a fost tradus și adaptat de către cercetător cu scopul de a servi acestei lucrări, respectiv acestui lot de participanți.

În ceea ce privește variabilele acestei cercetări, anumite mențiuni merită aduse în discuție. Pe de-o parte, variabilele participant și anume caracteristicile personale ale subiecților pot influența răspunsurile lor și implicit rezultatele studiului. Pe de altă parte, variabilele cercetător, respectiv lipsa de experiență și caracteristicile comportamentale ale cercetătorului pot influența reacțiile participanților și ulterior rezultatele cercetării (Sîntion, Călin)

2.7. Rezultatele cercetării

În vederea testării ipotezelor emise, datele obținute de la eșantionul de participanți au fost procesate utilizând SPSS Statistics 25. Rezultatele obținute astfel, aferente celor 3 ipoteze emise inițial, sunt descrise și analizate după cum urmează:

- ❖ *II. Se prezumă că există diferențe semnificative din punct de vedere statistic în ceea ce privește nivelul de neuroticism-anxietate în funcție de sexul participanților.*

În vederea validării ipotezei emise, am debutat cu verificarea normalității distribuției rezultatelor obținute în urma testării statistice.

Tabel 2.1. Testul de normalitate pentru variabila neuroticism-anxietate în funcție de sexul participanților

Tests of Normality							
	Sex	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Neuroticism.Anxietate	Masculin	.152	49	.006	.957	49	.075
	Feminin	.124	56	.031	.940	56	.008

a. Lilliefors Significance Correction

Urmare a aplicării testului de normalitate Kolmogorov-Smirnov, se observă o distribuție non-normală atât în cazul participanților de sex masculin (Sig 0.006 mai mic decât 0.05), cât și în cazul participanților de sex feminin (Sig 0.031 mai mic decât 0.05) în ceea ce privește nivelul de neuroticism-anxietate.

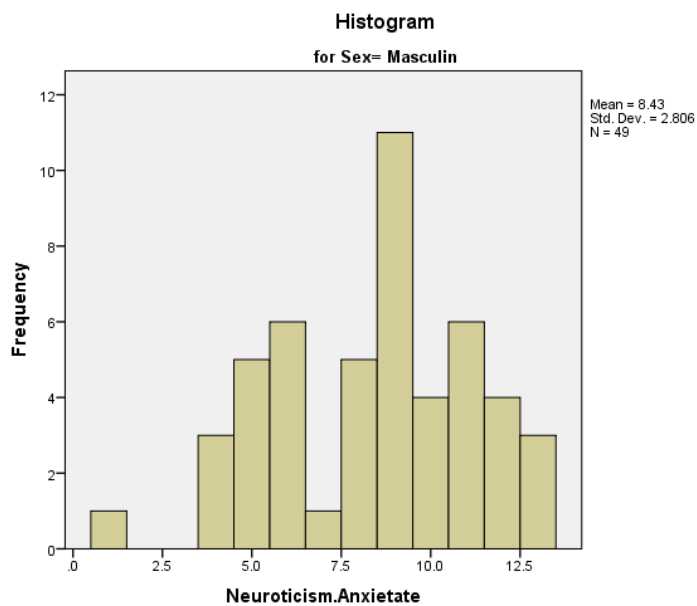


Fig.2.8 Distribuția scorurilor pentru participanții de sex masculin

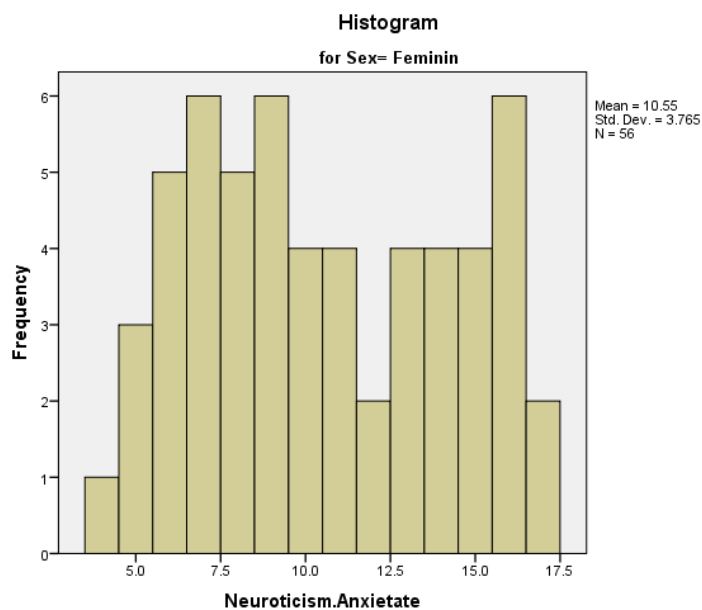


Fig. 2.9. Distribuția scorurilor pentru participanții de sex feminin

Ținând cont de rezultatele obținute anterior, pentru a determina relația statistică ce se stabilește între cele două eșantioane independente, este necesară aplicarea unui test neparametric.

Tabel 2.2. Rezultatele testului Mann-Whitney U

Test Statistics ^a	
	Neuroticism.Anxietate
Mann-Whitney U	963.500
Wilcoxon W	2188.500
Z	-2.636
Asymp. Sig. (2-tailed)	.008

a. Grouping Variable: Sex

În urma aplicării procedurii statistice de testare Mann-Whitney U, rezultă o valoare Asymp. Sig. (2-tailed) egală cu 0.008, care este inferioară valorii de 0.05, ceea ce indică existența unor diferențe semnificative din punct de vedere statistic între cele două eșantioane testate în ceea ce privește nivelul de neuroticism-anxietate.

Rezultă așadar că ipoteza emisă se confirmă în cazul lotului de participanți.

Când vine vorba despre interpretarea acestor rezultate, cercetătorii atenționează asupra unei variabile care poate altera rezultatele obținute. Studiile de gen precizează faptul că în ceea ce privește autoraportarea incidentelor de bullying, respectiv recunoașterea statutului de victimă a fenomenului, femeile au o mai mare deschidere către împărtășirea experiențelor negative față de bărbați. În consecință, această limitare trebuie luată în considerare în cazul comparațiilor făcute. Diferențele de gen în ceea ce privește auto identificarea pot explica unele dintre disparitățile existente în ratele de incidență. Bărbații sunt mai puțin probabil să se autoidentifice ca fiind victime în comparație cu femeile aflate în situații similare. În urma aplicării de către cercetători a unor inventare comportamentale, diferențele dintre bărbați și femei dispar în esență (Attell et. al, 2017).

Literatura de specialitate vizează problematica tratată în această ipoteză dintr-o multitudine de perspective. Pe de-o parte, diferențele dintre bărbați și femei în ceea ce privește bullying la locul de muncă variază de la o zona geo-politică la alta. În țări precum Suedia sau Norvegia sunt raportate diferențe nesemnificative din punct de vedere statistic privind această situație, în timp ce în țări precum Spania sunt raportate mai multe cazuri în care femeile sunt victime ale fenomenului de bullying în rândul adulților. Pe de altă parte, domeniul profesional practicat reprezintă la rândul său o variabilă importantă în ceea ce privește diferențele dintre bărbați și femei. În domenii precum mediul de afaceri, armata sau poliția femeile raportează mai multe incidente de hărțuire la locul de muncă, în timp ce în domenii care țin de îngrijirea

sau educarea copiilor, bărbații sunt cei care sunt supuși unor comportamente negative la locul de muncă. Modul în care hărțuirea este resimțită, respectiv agresorii care facilitează apariția bullyingului în cadrul organizațiilor reprezintă de asemenea variabile menționate în literatura de specialitate. Femeile sunt mai predispuse să fie victimele unor comportamente agresive indirecte, de tipul zvonurilor și al bârfelor, în timp ce bărbații sunt victime ale agresivității directe (Salin & Hoel, 2013).

Alte diferențe remarcate de către cercetătorii se referă la modul în care bărbații și femeile reacționează la fenomenul de bullying. În timp ce un număr mare de bărbați încearcă să abordeze direct, să rezolve și să diminueze comportamentul agresiv al celor din jur, femeile tind să evite problematica și să caute strategii de coping prin care să gestioneze situația existentă (Salin & Hoel, 2013).

Într-un studiu longitudinal desfășurat pe durata a 5 ani și care a inclus peste 1,600 de participanți, Einarsen și Nielsen (2013) au descoperit că expunerea la comportamente de tip bullying în cadrul organizațiilor conduce la apariția anxietății și a altor tulburări. Aceeași cercetători au explorat, prin intermediul studiului, potențialele diferențe de gen în relația dintre expunerea la bullying și niveluri de anxietate și chiar depresie. Rezultatele studiului antementionat precizează faptul că bărbații tind să fie mai afectați pe termen lung de expunerea la acest fenomen și să raporteze efectele negative ale experienței negative inclusiv 5 ani după producerea acestuia. Femeile participante la studiu, pe de altă parte, autoraportează efectele negative resimțite pentru o perioadă mai scurtă de timp (Einarsen & Nielsen, 2013).

În cazul bărbaților participanți la studiu, s-a constatat că expunerea la diferite forme de agresiune a fost asociată cu efecte clare asupra sănătății fizice (dureri de cap, dureri de spate, tensiune arterială crescută), cu probleme cognitiv afective (anxietate, depresie, probleme de concentrare) și chiar cu simptome psihosociale (consum de alcool, probleme familiale). Femeile participante la același studiu, pe de altă parte, au asociat bullyingul doar cu probleme de ordin psihologic și social. De asemenea, constatări din domeniul conex al ostracismului, au indicat că nivelurile ridicate de excludere au un efect mai puternic asupra bărbaților decât asupra femeilor în ceea ce privește sănătatea lor psihică; pentru bărbați excluderea este legată de un sentiment de amenințare la adresa stimei de sine care duce în timp la tulburări de anxietate (Salin, 2021).

O abordare comună întâlnită în literatura de specialitate în ceea ce privește diferențele de gen este cea conform căreia relația dintre bullyingul în cadrul organizației și genul participanților este una complexă mediată de o sumedenie de variabile. Cercetătorii în domeniu consideră că bullyingul în rândul adulților este o problematică neutră din punct de vedere al

genului persoanelor implicate și că alte variabile sunt mai importante în înțelegerea și combaterea fenomenului (Salin, 2021)

Cu toate acestea, cea mai comună abordare pentru studierea acestor diferențe până în prezent a fost includerea sexului participanților în categoria variabilelor de control demografic, minimalizând concentrarea asupra acestora în majoritatea studiilor. Această metodă presupune că toți membrii categoriilor nominale, indiferent dacă sunt femei sau bărbați, experimentează bullyingul în cadrul organizațiilor în același mod (Attell et. al, 2017).

❖ *I2. Se prezumă că există o corelație între nivelul de neuroticism-anxietate și statutul de victimă în cadrul fenomenului de bullying la locul de muncă.*

În demersul validării acestei ipoteze am debutat tot cu verificare normalității distribuțiilor obținute pentru neuroticism-anxietate, respectiv statutul de victimă al participanților la studiu.

Tabel. 2.3. Testul de normalitate pentru variabilele neuroticism și victimă în cadrul fenomenului de bullying.

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Victima	.089	105	.038	.965	105	.007
Neuroticism.Anxietate	.116	105	.001	.972	105	.023

a. Lilliefors Significance Correction

Aplicarea testului de normalitate Kolmogorov-Smirnov evidențiază distribuții non-normale atât în cazul variabilei neuroticism-anxietate (observată în valoarea coeficientului sig. 0.001, mai mică decât 0.05), cât și în cazul variabilei victimă (observată în valoarea coeficientului sig. 0.038, mai mică decât 0.05). Distribuțiile scorurilor aferente celor două variabile se prezintă potrivit histogramelor mai jos afișate.

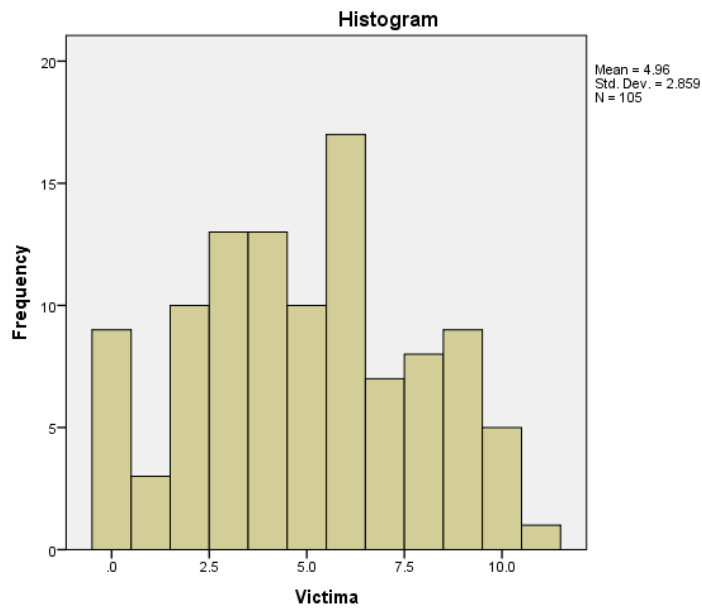


Fig. 2.10 Distribuția scorurilor pentru variabila victima

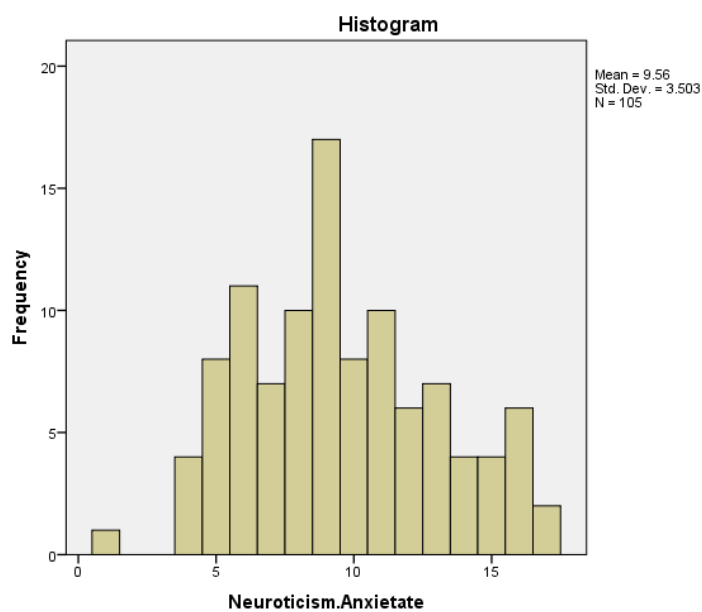


Fig. 2.11 Distribuția scorurilor pentru variabila neuroticism-anxietate

În vederea determinării relației care se stabilește între cele două variabile va fi necesară aplicarea unui test statistic neparametric.

Tabel.2.4 Rezultatele testului Spearman

Correlations			Neuroticism.Anxietate	Victima
Spearman's rho	Neuroticism.Anxietate	Correlation Coefficient	1.000	.522**
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	105	105
Victima		Correlation Coefficient	.522**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	105	105

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Conform rezultatelor obținute în urma testării statistice rezultă un coeficient de corelație cu valoare de 0.522 ce demonstrează existența unei corelații moderate între cele două variabile.

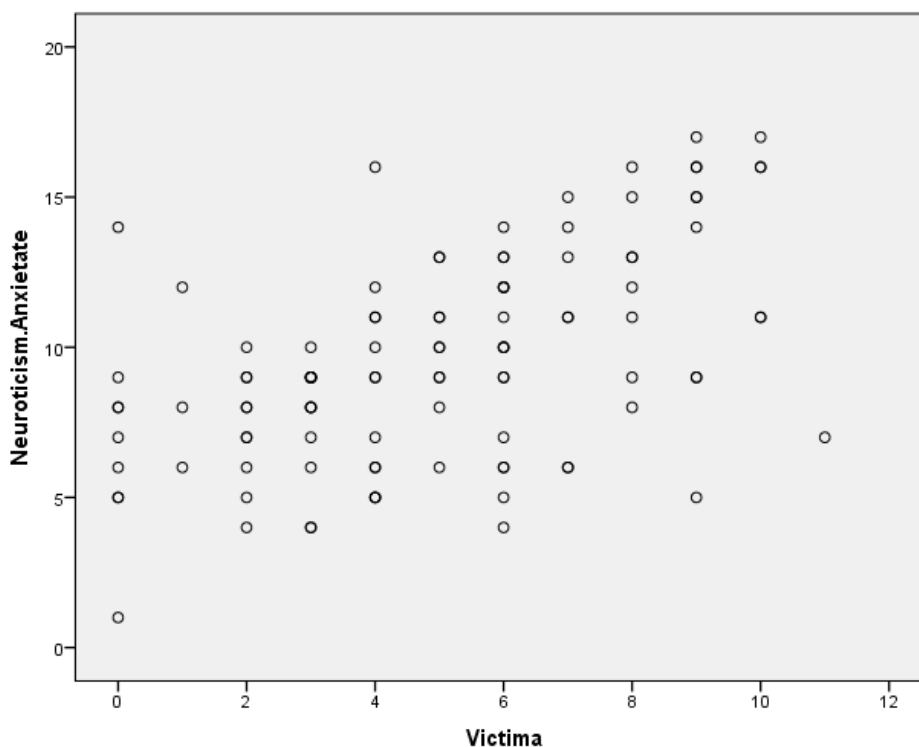


Fig. 2.12 Norul de puncte aferent verificării corelației între variabilele neuroticism-anxietate și statutul de victimă

Norul de puncte format de valorile înregistrate pentru cele două variabile evidențiază în mod grafic existența unei corelații pozitive între cele două aspecte cercetate. Așadar, ipoteza conform căreia există o corelație între nivelul de neuroticism-anxietate și statutul de victimă în cadrul fenomenul de bullying la locul de muncă se confirmă pentru subiecții participanți la studiu.

În ceea ce privește modalitatea de înțelegere a bullyingului în cadrul organizațiilor, există două mari direcții de cercetare:

- Pe de-o parte, unii cercetători sunt de părere că mediul din cadrul organizației, dinamica grupului, stilul de conducere și sinergia grupului sunt cele care influențează, respectiv contribuie la apariția fenomenului în cadrul organizațional.
- Pe de altă parte, există cercetători care argumentează că trăsăturile de personalitate ale indivizilor sunt cele care influențează apariția și menținerea fenomenului aflat în discuție (Nielsen et. al, 2015).

Lucrarea de față se bazează preponderent pe cea de-a doua perspectivă, fără să disconsidere influența și importanța primei.

Pentru o înțelegere adecvată a rezultatelor obținute, este necesar un studiu amănunțit al problematicii. Așadar, expunerea la fenomenul de hărțuire la locul de muncă și asocierile acesteia cu sănătatea și bunăstarea au fost examinate de către un număr mare de cercetători. Consecințele acestei expuneri includ printre altele tulburări psihologice de tipul depresiei, a burnoutului, anxietății și chiar dezvoltarea agresivității. Expunerea la comportamente agresive sistemice și prelungite (implicit statutul de victimă în cadrul fenomenului) afectează negativ individul vizat, iar efectele expunerii la hărțuirea organizațională pot fi explicate inițial printr-o serie de mecanisme cognitive - indivizii recurg la procese de evaluare care permit interpretarea factorilor declanșatori pe baza evaluării curente a resurselor disponibile. Aceste procese de evaluare pot duce la diferite forme de disonanță cognitivă atunci când factorii declanșatori nu pot fi controlați, conducând astfel la sentimentul de neputință în fața situației actuale. Prin urmare, efectele negative sunt declanșate de activarea cognitivă repetată și cronică a unui proces prelungit de bullying. Activarea cognitivă ar duce, de asemenea, la o activare fiziologică prelungită, care se poate manifesta ulterior prin afectarea sănătății și a bunăstării, scăderea calității vieții, creșterea nivelului de cortizol, creșterea ritmului cardiac și apariția simptomelor de anxietate și depresie (Einarsen et. al, 2011).

Meta-analizele au stabilit existența unei corelații între bullyingul la locul de muncă și afectivitate negativă, care este o fațetă a nevrotismului. Această asociere a fost susținută și de concluziile unui studiu prospectiv care a arătat o relație reciprocă între nevrotism și bullyingul la locul de muncă. Mai mult decât atât, afectivitatea negativă a fost asociată cu victimizarea ulterioară la locul de muncă, iar victimizarea inițială a fost, de asemenea, legată de creșterea afectivității negative (Bowling & Beehr, 2006, apud Nielsen et al., 2015, p. 132)

Asocierea pozitivă dintre nevrotism și agresiune, stabilită anterior, poate fi explicată atât prin comportamentul cât și prin percepțiile angajaților vizați. Mai exact, persoanele cu un nivel ridicat de nevrotism sunt descrise ca fiind anxioase și sensibile la factorii stresori, iar comportamentul lor poate fi perceput de alții ca fiind mai provocator (în contextul fenomenului de bullying) decât comportamentul colegilor stabili din punct de vedere emoțional. Prin urmare, angajații nevrotici pot avea un risc crescut de a fii hărțuiți pentru că se comportă într-un mod care provoacă agresiune din partea altora (Nielsen et. al, 2015).

Anumite trăsături de personalitate sau caracteristici specifice de personalitate sunt văzute ca factori de vulnerabilitate pentru potențialele victime ale fenomenului de bullying. Acest punct de vedere este susținut de mai mulți cercetători care consideră că anxietatea ca trăsătură reprezintă un factor de risc esențial în expunerea la bullying (Reknes et al., 2021).

Dintr-o perspectivă evolutivă, expunerea la hărțuirea la locul de muncă produce teama excluderii și a ostracizării, evocând deci sentimente puternice de neliniște și anxietate. În același timp, comportamentele negative la care sunt supuse victimele fenomenului pot să declanșeze răspunsuri agresive și furioase și care să transforme victimele inițiale în victime-agresor (Reknes et al., 2021).

❖ *I3. Se prezumă că există o corelație între nivelul de agresivitate-ostilitate și statutul de agresor în cadrul fenomenului de bullying la locul de muncă.*

Primul pas în procesul de validare al ipotezei îl constituie verificarea normalității distribuțiilor celor două variabile aflate în discuție.

Tabel.2.5. Testul de normalitate pentru variabilele agresivitate-ostilitate și agresor în cadrul fenomenului de bullying

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Agresivitate.Ostilitate	.094	105	.023	.969	105	.016
Agresor	.192	105	.000	.902	105	.000

a. Lilliefors Significance Correction

Conform datelor obținute în urma aplicării testului statistic Kolmogorov Smirnov, rezultă distribuții non-normale atât în cazul variabilei agresivitate-ostilitate (valoarea sig. 0.023 mai mică decât pragul de 0.05) cât și în cazul variabilei agresor (valoarea sig 0.000 mai mică decât pragul de 0.05). Distribuțiile scorurilor aferente celor două variabile se prezintă potrivit histogramelor mai jos afișate.

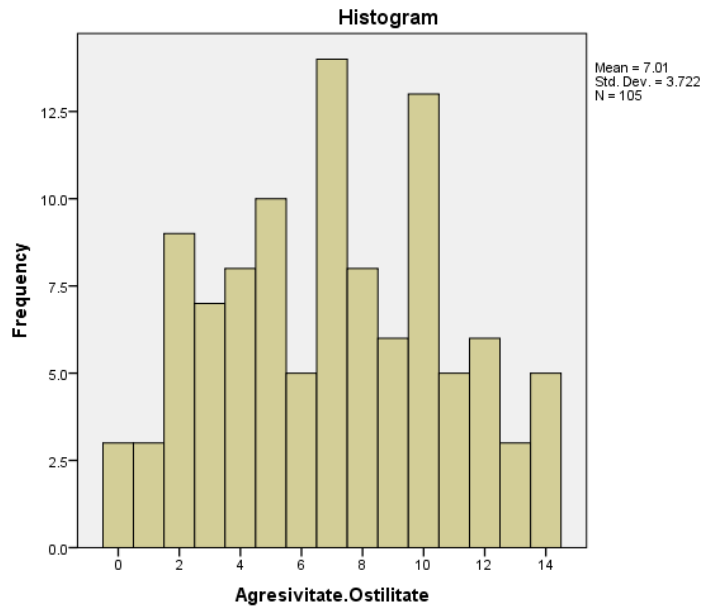


Fig. 2.13 Distribuția scorurilor pentru variabila agresivitate-ostilitate

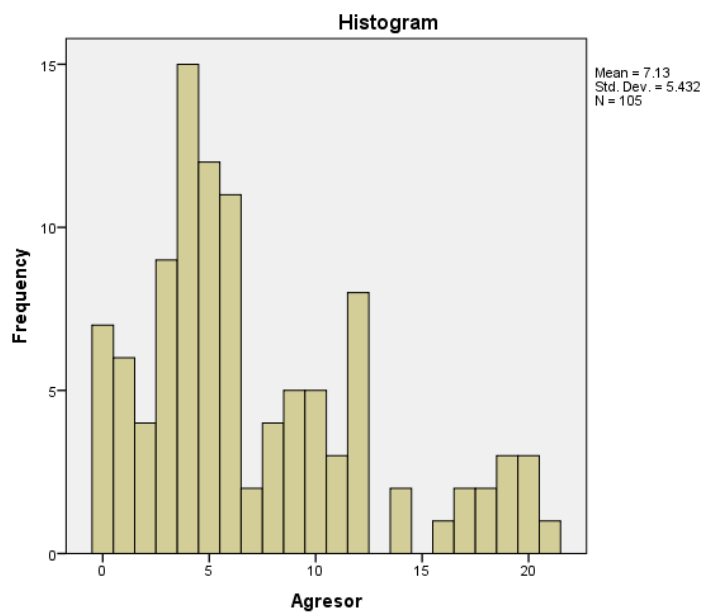


Fig. 2.14 Distribuția scorurilor pentru variabila agresor

Ținând cont de rezultatele obținute în urma testării normalității distribuțiilor, în vederea determinării relației care se stabilește între cele două variabile va fi necesară aplicarea unui test statistic neparametric.

Tabel.2.6. Rezultatele testului Spearman

Correlations			Agresivitate.Ostilitate	Agresor
Spearman's rho	Agresivitate.Ostilitate	Correlation Coefficient	1.000	.616**
		Sig. (2-tailed)	.	.000
		N	105	105
	Agresor	Correlation Coefficient	.616**	1.000
		Sig. (2-tailed)	.000	.
		N	105	105

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Conform rezultatelor obținute în urma testării statistice rezultă un coeficient de corelație cu valoare de 0.616 ce demonstrează existența unei corelații ridicate între cele două variabile.

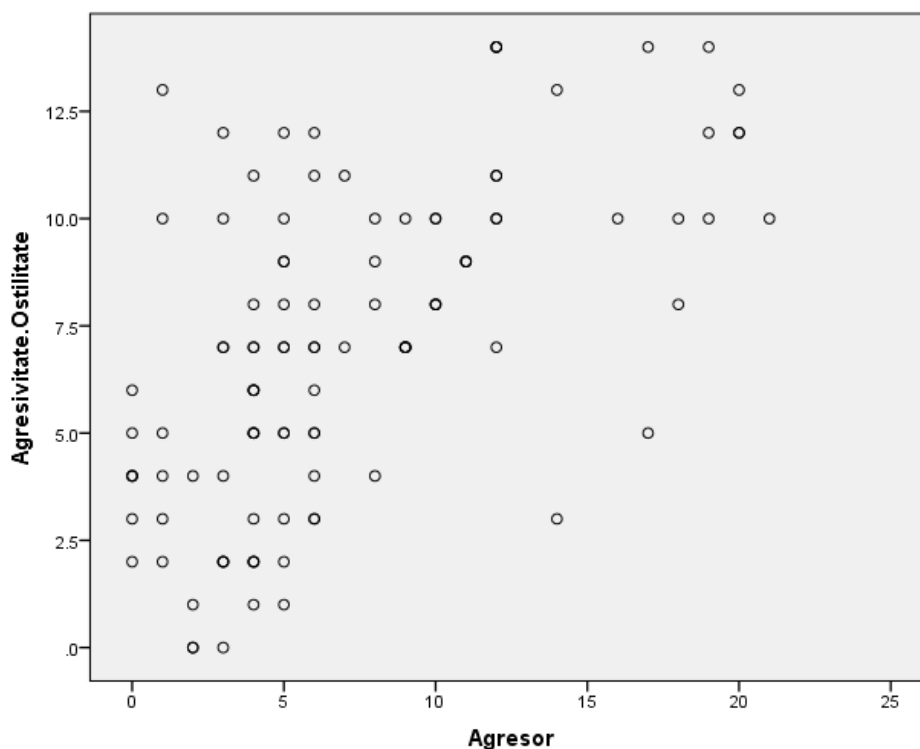


Fig.2.15 Norul de puncte aferent verificării corelației între variabilele agresivitate-ostilitate și statutul de agresor

Norul de puncte format de valorile înregistrate pentru cele două variabile evidențiază în mod grafic existența unei corelații pozitive între cele două aspecte cercetate. Așadar, ipoteza conform căreia există o corelație între nivelul de agresivitate-ostilitate și statutul de agresor în

cadrul fenomenul de bullying la locul de muncă se confirmă pentru subiecții participanți la studiu.

Brodsky (apud Seigne et. al, 2007, p.118) a fost unul dintre primii psihologi care au făcut cercetări referitoare la caracteristicile agresorului și care a identificat trăsăturile cheie ale acestuia ca fiind agresivitate, dorința de putere și posibile elemente de sadism și bigotism. Alte trăsături caracteristice agresorului care au fost identificate includ autoritatea, abuzul, ostilitatea și violența în forme variate. Indivizii care se încadrează în această categorie sunt susceptibili să-și exprime agresivitatea și comportamentul ostil la locul de muncă, în special împotriva oamenilor pe care ei îi percep ca ținte, ca victime probabile (Seigne et al., 2007).

În ceea ce privește funcția de manager, asociată cu trăsăturile de personalitate, respectiv statutul de agresor în cadrul fenomenului de bullying organizațional, aceștia au demonstrat că pot fi sadici, cu elemente de personalitate psihopate și chiar sociopate. Acești indivizi au un stil de conducere agresiv, aceștia își ating scopurile indiferent de consecințele pe care trebuie să le îndure de cele mai multe ori cei din jurul lor și folosesc tactici agresive prin care îi abuzează, îi amenință și îi agresează pe colegi sau pe subalterni (Seigne et al., 2007).

Rezultatele studiului efectuat de către Seigne et al. (2007) au relevat o relație între trăsăturile de personalitate care evocă comportamentele agresive și statutul de agresor. Cele mai semnificative diferențe între cei care se autoidentifică agresori și restul angajaților s-au găsit la scalele de agresiune/ ostilitate. Aceasta înseamnă că agresorii sunt în general mai ostili decât restul indivizilor. De asemenea, conform autorilor antemenționați, agresorii sunt de asemenea mai asertivi decât victimele și reușesc astfel să se impună. Scalele testului IBS (Illinois Bullying Scale) au arătat că agresorii bătauși care au niveluri foarte ridicate de agresivitate pe toate cele șapte subclase, dispun de abilități de potențial leadership, măsurate prin scorurile ridicate ale asertivității inițiatoare (Seigne et al., 2007).

CONCLUZII

Per ansamblu, scopul acestei lucrări a fost acela de a reliefa legătura dintre trăsăturile de personalitate și diferitele forme de comportament, respectiv statutul pe care indivizii îl capătă în cadrul fenomenului de bullying. Atenția a fost îndreptată cu precădere asupra fenomenului existent în rândul adulților, la locul de muncă, într-un cadru organizațional.

În vederea determinării tipului de relații existente între conceptele mai sus menționate, a fost studiată literatura de specialitate aferentă trăsăturilor de personalitate, alături de modalitățile validate științific de verificare a acestora și literatura de specialitate care vizează bullyingul, atât în mod general, cât și în mod particular în cadrul organizațiilor.

Deși în faza incipientă a cercetării, conceptul de bullying părea să se concentreze preponderent pe situațiile în care sunt implicați copiii în mediul școlar, o cercetare amănunțită a dovedit faptul că acest fenomen este destul de des întâlnit și în rândul adulților activi din punct de vedere profesional. Bullyingul adulților la locul de muncă reprezintă o provocare cu mai multe dificultăți decât cel în rândul copiilor de la școală. Există probleme inerente cu definirea conceptului. Bullyingul fizic pare să fie rar raportat, însă agresiunea verbală și cea indirectă au niveluri mai ridicate de incidență. La locul de muncă există resurse pentru o gamă largă de tactici subtile, iar parametrii de identificare și de testare a fenomenului sunt largi.

Conform studiilor de specialitate, măsurarea perspectivelor interne și externe asupra fenomenului, reacțiile victimelor, puterea lor percepută în raport cu agresorul, intenția agresorului și contextele organizaționale, respectiv cele sociale în care are loc bullyingul sunt considerații vitale în măsurarea fenomenului în cadrul organizațional. Mai mult decât atât, majoritatea cercetărilor scandinave s-au concentrat pe relația dintre bullying și calitatea mediului de lucru. S-au găsit corelații între incidența ridicată a fenomenului și stilul de conducere, conflictul de rol și controlul muncii. Controlul insuficient al muncii și nivelurile ridicate de conflict de rol sunt văzute ca precursori ai agresiunii. Cei care sunt percepuți ca responsabili pentru nivelul de control și conflict de rol pot fi priviți ca agresori în cadrul fenomenului. În literatura scandinavă se consideră că lipsa unui stil de conducere adecvat este

un precursor, sau chiar un status quo al acceptării fenomenului de bullying în cadrul unei organizații (Cowie et. al, 2002).

În ceea ce privește ipotezele emise care au determinat efectuarea acestei cercetări, s-a presupus că există o corelație între statutul de victimă în cadrul fenomenului de bullying organizațional și nivelurile de neuroticism ale participanților. Ipoteza a fost confirmată pe lotul de participanți incluși în studiu, iar literatura de specialitate a susținut existența unor relații între cele două variabile la scară largă.

O a doua ipoteză emisă face referire la relația dintre statutul de agresor în cadrul fenomenului și nivelurile de agresivitate ale acestora. Și în acest caz, prezumpția inițială a fost confirmată în cadrul grupului de subiecți, iar studiile de specialitate au arătat o puternică conexiune între ostilitatea indivizilor și rolul de agresor pe care aceștia îl capătă la locul de muncă.

În ceea ce privește nivelurile de anxietate pe care le resimt participanții implicați în fenomen, deși există diferențe semnificative statistic între participanții de sex feminin și cei de sex masculin, studiile de specialitate au reliefat faptul că trebuie ținut cont de o sumedenie de variabile moderatoare (domeniul în care lucrează, zona geo-politică din care fac parte, măsura în care participanți își exprimă trăirile) când vine vorba de această comparație și că un studiu controlat percepe această variabilă (a sexului participanților) ca fiind pur demografică.

Lucrarea de față a demonstrat existența unor relații între factorii de personalitate și rolul ocupat de participanți în cadrul fenomenului de bullying la nivel organizațional. Odată conștientizată existența problematicii, consider că este oportun să se caute soluții care să prevină, să diminueze sau să înlăture comportamentele caracteristice fenomenului. Bullyingul la locul de muncă trebuie explorat într-un mod sustenabil și sistematic, deoarece organizațiile au responsabilitatea de a își proteja angajații de hărțuirea psihologică a unei agresiuni.

Există o serie de direcții care pot fi luate în considerare când discutăm despre soluțiile împotriva bullyingului organizațional. Una dintre soluțiile recomandate de comunitatea internațională face referire la cadrul legislativ. Se consideră că legea ar trebui să vină atât în ajutorul persoanelor agresate cât și în ajutorul organizațiilor pentru a putea stopa acest fenomen. Anumite state occidentale, printre care Statele Unite ale Americii și parte dintre țările scandinave au implementat deja un sistem legislativ împotriva fenomenului. Pe teritoriul țării noastre există încă din 2019 o lege împotriva bullyingului în spațiile destinate învățământului (Legea nr 221/2019) și implementarea unui cadru legislativ care să includă și alte tipuri de bullying ar fi oportună.

Desigur, direcția mai sus menționată este una necesară, însă consider că aceasta trebuie să fie însoțită și de măsuri mai puțin formale care o susțină. Ținând cont de faptul că, în prezent, populația activă din punct de vedere profesional își petrece mare parte din timp la serviciu, crearea unui ambient plăcut la locul de muncă este esențială nu doar pentru bunăstarea angajaților, ci și pentru companie. În acest sens, sunt de părere că formarea unei culturi organizaționale sustenabile poate diminua comportamentele de tip bullying. Așa cum a fost menționat pe parcursul lucrării, cercetătorii consideră că stilul managerial contribuie la formarea sau dimpotrivă la stoparea comportamentelor asociate fenomenului de bullying, iar din această perspectivă, consider că persoanele aflate în funcții de conducere ar putea să urmeze o serie de cursuri de dezvoltare personală care să îi ajute să gestioneze comportamentele aferente fenomenului de bullying.

Din punct de vedere organizațional, există o serie de direcții care pot fi urmate pentru stoparea acestui fenomen și al efectelor sale. O perspectivă importantă o constituie crearea unei culturi organizaționale sustenabile, care să nu se axeze pe rezultate, ci mai degrabă pe calitatea procesului, care să verifice volumul de muncă atribuit fiecărui angajat și în cazul în care acesta depășește capacitățile individului să ia măsurile potrivite. O altă perspectivă derivată din psihologia organizațională o constituie procesul de recrutare – consider că pe lângă verificarea abilităților și a competențelor unui potențial angajat, detalii precum trăsăturile dominante de personalitate și capacitatea individului de a se integra în grupul deja existent sunt esențiale.

O direcție care ar putea să aibă rezultate pe termen lung este crearea unui mediu de lucru și a unor echipe sustenabile. Psihologia vede sustenabilitatea nu doar din perspectiva mediul ecologic sau socio-economic, ci și din cea a îmbunătățirii calității vieții fiecărui individ. Sustenabilitatea se referă la ceva care poate fi susținut pentru o perioadă de timp, se referă la construirea prezentului în așa fel încât să nu pună viitorul în pericol. În politică, tehnologie, economie și ecologie, sustenabilitatea înseamnă echilibrarea obiectivelor actuale cu obiectivele viitoare, fără a le pune în pericol pe acestea din urmă. Psihologia promovează bunăstarea în organizații la toate nivelurile, începând de la angajat și mergând mai departe către grup, organizație și chiar către procesele și fenomenele organizaționale și interorganizaționale (Di Fabio, 2017).

O serie de tehnici pot fi utilizate pentru crearea echipelor sustenabile în care incidența bullyingului să fie scăzută. Printre acestea se numără:

- Oferirea recompenselor pentru rezultatele obținute – acestea nu trebuie să se rezume doar la recompensele materiale ci pot fi oferite sub forma unor aprecieri verbale, a timpului liber suplimentar sau a altor forme de beneficii.

- Îmbunătățirea conexiunilor sociale în cadrul echipei – omul este o ființă socială și simte nevoia să creeze conexiuni autentice. Crearea unui spațiu în care angajații să se simtă în siguranță, în care să poată discuta aspecte ale vieților lor private, ale aspirațiilor și intereselor lor poate preveni apariția în timp a fenomenului de bullying.
- Managementul stresului – orice loc de muncă poate reprezenta un factor de stres pentru angajat. Anumite perioade sau proiecte pot crește nivelul de stres al persoanelor care lucrează, iar măsura în care managementul înțelege acest lucru și oferă sprijin angajaților poate face diferența în ceea ce privește comportamentul ulterior al indivizilor.
- Cunoașterea punctelor forte – fiecare individ are un set de calități care îl pot face să simtă satisfacție în timpul petrecut la locul de muncă. Cunoașterea acestor puncte forte ale angajaților pot fi benefice atât pentru companie cât și pentru ambientul locului de muncă.
- Managementul emoțiilor negative – disensiunile între indivizi apar în cadrul oricărui grup. Înțelegerea acestora, acceptarea și depășirea lor poate reduce comportamentele tipice fenomenului de bullying.
- Motivația intrinsecă – acest tip de motivație este esențial în cadrul organizațiilor. În vederea descoperirii motivației intrinseci a fiecărui individ pot fi oferite cursuri de dezvoltare personală, organizate de către companie.

BIBLIOGRAFIE

- Attell, B. K., Brown, K. K. & Treiber, L. A. (2017). Workplace Bullying, Perceived Job Stressors, and Psychological Distress: Gender and Race Differences in the Stress Process *GHPCArticles*. 168 .
- Bergner, R. M. (2020). What is personality? Two myths and a definition. *New Ideas in Psychology*, 57, 100759. doi:10.1016/j.newideapsych.2019.1.
- Brank, E. M., Hoetger, L. A., & Hazen, K. P. (2012). Bullying. *Annual Review of Law and Social Science*, 8(1), 213–230. doi:10.1146/annurev-lawsocsci-102811-173820
- Conover, A. (2020). Zuckerman-Kuhlman Personality Questionnaire (ZKPQ). *The Wiley Encyclopedia of Personality and Individual Differences*, 351–355. doi:10.1002/9781119547167.ch128.
- Cowie, H., Naylor, P., Rivers, I., Smith, P. K., and Pereira, B. (2002). Measuring workplace bullying. *Aggr. Violent Behav.* 7, 33–51. doi: 10.1016/S1359-1789(00)00034-3.
- Crawshaw, L. (2009). Workplace bullying? Mobbing? Harassment? Distraction by a thousand definitions. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 61(3), 263–267.
- Di Fabio, A. (2017). The Psychology of Sustainability and Sustainable Development for Well-Being in Organizations. *Front. Psychol.* 8:1534. doi: 10.3389/fpsyg.2017.01534.
- Doremus, C. F. (2020). Trait Theory of Allport. *The Wiley Encyclopedia of Personality and Individual Differences*, 413–416. doi:10.1002/9781119547143.ch69.
- Einarsen S., Hoel H., Zapf D., Cooper C. L. (2011). The concept of bullying and harassment at work: The European tradition. *Bullying and harassment in the workplace: Developments in theory, research, and practice*, 2, 3–40. doi: 10.1201/EBK1439804896-3

- Espelage, D. L., & Holt, M. K. (2001). Bullying and victimization during early adolescence: Peer influences and psychosocial correlates. *Journal of Emotional Abuse*, 2(2-3), 123–142. https://doi.org/10.1300/J135v02n02_08.
- Felipe, M., de Ossorno Garcia, Babarro, J. & Martinez-Arias, R. (2011). Social Characteristics in bullying Typology: Digging deeper into description of bully-victim. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. 29. 869-878. 10.1016/j.sbspro.2011.11.316.
- Golu, M. (2007). *Fundamentele psihologiei*. București: Editura Fundației Românie de mâine.
- Leymann, H. (1992). *Fran Mobbing till Utslagning: Arbeidslivet*. Stockholm: Publica.
- Monks, C. P., & Smith, P. K. (2006). Definitions of bullying: Age differences in understanding of the term, and the role of experience. *British Journal of Developmental Psychology*, 24(4), 801–821. doi:10.1348/026151005x82352.
- Nielsen, M. B., & Knardahl, S. (2015). Is workplace bullying related to the personality traits of victims? A two-year prospective study. *Work & Stress*, 29(2), 128-149.
- Olweus, D. (1993). *Bullying at school: What we know and what we can do*. Malden, MA: Blackwell Publishing,
- Pallesen S., Nielsen M. B., Magerøy N., Andreassen C. S. & Einarsen S. (2017). An Experimental Study on the Attribution of Personality Traits to Bullies and Targets in a Workplace Setting. *Front Psychol.* 8:1045. doi: 10.3389/fpsyg.2017.01045. PMID: 28690574; PMCID: PMC5480302.
- Rayner, C., & Hoel, H. (1997). A Summary Review of Literature Relating to Workplace Bullying. *Journal of Community & Applied Social Psychology*, 7(3), 181–191. doi:10.1002/(sici)1099-1298(199706)7:3<181::aid-casp416>3.0.co;2-y.
- Reknes, I., Notelaers, G., Iliescu, D. & Einarsen, S. V. (2021). The Influence of Target Personality in the Development of Workplace Bullying. *Journal of Occupational Health Psychology*. Advance online publication. <http://dx.doi.org/10.1037/ocp0000272>
- Rettew, D. C. & Pawlowski, S. (2016). Bullying. *Child and Adolescent Psychiatric Clinics of North America*, 25(2), 235–242. doi:10.1016/j.chc.2015.12.002.
- Robu, V. (2017). *Psihologia personalității: note de curs*. Iași: Lumen.
- Salin, D. (2021). Workplace Bullying and Gender: An Overview of Empirical Findings. In: D'Cruz, P., Noronha, E., Caponecchia, C., Escartín, J., Salin, D., Tuckey, M.R. (eds) *Dignity and Inclusion at Work. Handbooks of Workplace Bullying, Emotional Abuse*

and Harassment, vol 3. Springer, Singapore. https://doi.org/10.1007/978-981-13-0218-3_12

- Saunders P., Huynh A. & Goodman-Delahunty J. (2007). Defining workplace bullying behaviour professional lay definitions of workplace bullying. *Int J Law Psychiatry*. 30(4-5):340-54. doi: 10.1016/j.ijlp.2007.06.007. Epub 2007 Aug 9. PMID: 17692375.
- Seigne, E., Coyne, I., Randall, P. & Parker, J. (2007). Personality traits of bullies as a contributory factor in workplace bullying: an exploratory study. *International Journal of Organization Theory & Behavior*, Vol.10.Issue: 1, pp.118-132, <https://doi.org/10.1108/IJOTB-10-01-2007-B006>.
- Sîntion, C. & Călin, M. (2014). *Metodologia cercetării în științele socio-umane*. Constanța: Ovidius University Press.
- Smith, P. K. (2004). Bullying: Recent Developments. *Child and Adolescent Mental Health*, 9(3), 98–103. doi:10.1111/j.1475-3588.2004.00089.x).
- Wolke, D., Woods, S., Bloomfield, L. & Karstadt, L. (2000). The Association between Direct and Relational Bullying and Behaviour Problems among Primary School Children. *Journal of Child Psychology and Psychiatry*, 41(8), 989–1002. doi:10.1111/1469-7610.00687.
- Wu M., He Q., Imran M. & Fu J. (2020). Workplace Bullying, Anxiety, and Job Performance: Choosing Between "Passive Resistance" or "Swallowing the Insult"? *Front Psychol*.10:2953. doi: 10.3389/fpsyg.2019.02953. PMID: 32010020; PMCID: PMC6978733.
- Zlate, M. (2003). *Eul și personalitatea*. București: Editura Trei.
- Zlate, M. (2009). *Fundamentele psihologiei*. București: Polirom.

Surse Online

- *** Enciclopedia Britannica, accesată pe <https://www.britannica.com/science/five-factor-model-of-personality>

Reglementări juridice

*** Codul deontologic al profesiei de psiholog cu drept de liberă practică, din 24.11.2018, parte integrantă din hotărârea nr 1/2018 pentru aprobarea codului deontologic al profesiei de psiholog cu drept de liberă practică

ANEXE

Anexa 1 – Chestionarul oferit eșantionului

Mă numesc Maria Stancu (Știrbețiu), sunt studentă la facultatea de Psihologie și Științele Educației din cadrul Universității Ovidius din Constanța și realizez un chestionar prin care îmi propun să studiez anumite trăsături de personalitate și importanța acestora în înțelegerea fenomenului de bullying. Completarea acestui chestionar durează aproximativ 10 minute, iar variantele de răspuns sunt ordonate conform legendei de mai jos și vor fi completate în tabelul ce urmează. Nu există răspuns corect sau răspuns greșit, primul răspuns care vă trece prin gând fiind cel mai potrivit pentru dumneavoastră.

Această cercetare respectă normele etice internaționale privind confidențialitatea datelor culese în studiu, precum și siguranța participanților. Nu vor fi colectate date cu caracter personal, precum numele sau adresa de mail, răspunsurile dumneavoastră fiind în întregime anonime.

Participare este voluntară, iar dumneavoastră aveți opțiunea de a vă retrage din studiu în orice moment, fără a exista consecințe negative. Persoanele dornice să afle rezultatele obținute își pot exprima această dorință, iar după prelucrare, acestea le vor fi comunicate în mod individual. Puteți adresa, de asemenea, orice întrebare suplimentară prin intermediul următoarei adrese de mail: mariastirbetiu@gmail.com

Date de identificare:

Inițiala prenumelui- ziua nașterii- inițiala numelui de familie	
Vârstă	
Sex	
Statut marital	
Statut socio economic (scazut, scazut spre mediu, mediu spre ridicat, ridicat)	

Mediul de proveniență (rural, urban)	
Nivelul de studii	
Vechimea în muncă	

Răspundeți la afirmațiile de mai jos, bifând una dintre căsuțele Adevărat/ Fals:

A F

Am tendința de a începe o nouă activitate, fără a planifica prea mult cum voi proceda.		
Nu mă îngrijorează lucrurile fără importanță.		
Îmi face plăcere să văd că cineva pe care nu-l agreez este umilit în fața altor oameni.		
Nu am întâlnit niciodată o persoană care să nu-mi placă.		
Nu îmi place să pierd timpul doar stând și relaxându-mă.		
Obişnuiesc să mă gândesc la ceea ce am de făcut înainte de a face lucrul respectiv.		
Nu sunt prea sigur de mine sau de abilitățile mele.		
De obicei când mă enervez spun lucruri urâte.		
De obicei eu sunt cel care începe o conversație la petreceri.		
Întotdeauna spun adevărul.		
Este normal pentru mine să înjur când sunt furios.		
Nu mă deranjează să ies singur și, de obicei, prefer lucrul acesta decât să fiu într-un grup mare.		
Sunt mai ocupat decât majoritatea oamenilor.		
Adesea fac lucrurile din impuls.		
Adesea sunt neliniștit fără să am un motiv clar.		
Nu obișnuiesc să arunc gunoi pe stradă.		
Nu mă deranjează să fiu singur câteva zile, fără să am contact cu oamenii.		
Îmi plac activitățile complicate care necesită mult efort și concentrare.		
Foarte rar stau să planific în detaliu ce voi face.		
Uneori mă simt tensionat și iritat.		
Aproape niciodată nu simt nevoia să lovesc pe cineva.		
Petrec cât de mult timp pot împreună cu prietenii.		

Nu dispun de suficientă energie pentru sarcini solicitante.		
Îmi place să am experiențe și senzații noi, incitante, chiar dacă sunt puțin înfricoșătoare.		
Îmi simt adeseori corpul încordat fără vreun motiv aparent.		
Întotdeauna câștig la jocuri.		
Adesea simt că sunt „sufletul petrecerii”.		
Îmi place mai mult o sarcină provocatoare decât una de rutină.		
Înainte de a începe o sarcină complicată planific cu atenție.		
Mă supăr frecvent.		
Dacă cineva mă jignește, încerc să nu mă gândesc la aceasta.		
Nu sunt niciodată plictisit.		
Îmi place să fiu activ tot timpul.		
Mi-ar plăcea să plec într-o excursie fără să o planific dinainte, fără a avea o rută prestabilită sau un orar precis.		
Am tendința de a fi prea sensibil și ușor de rănit de remarcile și acțiunile necugetate ale celorlalți.		
În multe magazine nu poți fi servit dacă nu te bagi în fața altora.		
Nu am nevoie de un cerc mare de prieteni.		
Pot să mă simt bine când lenevesc și nu fac nimic.		
Îmi place să mă implic în situații noi în care nu poți prevedea cum vor evolua lucrurile.		
Nu mă rătăcesc niciodată, nici chiar în locurile pe care nu le cunosc.		
Mă sperii foarte ușor.		
Dacă oamenii mă enervează nu ezit să le spun.		
De obicei, nu mă simt în largul meu la petrecerile mari.		
Nu simt nevoia de a face tot timpul câte ceva.		
Îmi place să fac lucruri doar din plăcerea de a le face.		
Uneori simt că sunt panicat.		
Când sunt supărat pe cineva, nu încerc să-mi ascund supărarea.		
La petreceri mă bucur să mă întretin cu ceilalți oameni, indiferent dacă îi cunosc sau nu.		
Mi-ar plăcea o slujbă care să-mi permită maximum de timp liber.		
Am tendința de a-mi schimba frecvent punctele de interes.		

Adesea cred că oamenii pe care îi întâlnesc sunt mai buni decât mine.		
Nu mă deranjează niciodată când alții mi-o iau înainte atunci când stau la coadă.		
Am tendința de a începe weekend-urile sociale joia.		
De obicei par a fi grăbit.		
Uneori îmi place să fac lucruri care sunt puțin înfricoșătoare.		
Uneori, când sunt supărat, simt că îmi tremură picioarele.		
În general, nu folosesc cuvinte dure, nici măcar când sunt furios.		
Prefer să fiu cu prietenii decât să fac ceva de unul singur.		
În vacanță îmi place să fac mai degrabă lucruri active, decât să pierd timpul.		
Orice trebuie încercat o dată.		
Adesea mă simt nesigur de mine.		
Pot să iert ușor oamenii care m-au insultat sau care mi-au rănit sentimentele.		
Nu mă deranjează să fiu izolat de ceilalți, undeva, pentru o anumită perioadă de timp.		
Îmi place să fac mult sport sau muncă fizică.		
Mi-ar plăcea o viața tumultuoasă, cu călătoriile și senzații puternice.		
Adesea mă îngrijorează lucruri pe care alții le consideră neimportante.		
Când oamenii nu sunt de acord cu mine, nu pot să mă abțin să nu mă cert cu ei.		
În general, îmi place să fiu singur ca să pot face lucrurile pe care le doresc fără a fi distras de ceilalți.		
Niciodată nu am întâmpinat dificultăți în a înțelege un material chiar de la prima citire.		
Uneori fac lucruri trăznite doar pentru a mă amuza.		
Adesea întâmpin dificultăți în a face o alegere.		
Sunt foarte temperamental.		
Nu am pierdut niciodată nimic.		
Îmi place să fiu activ de îndată ce m-am trezit.		
Îmi place să explorez un oraș străin de unul singur, chiar dacă aceasta ar însemna să mă rătăcesc.		
Musculatura îmi este atât de încordată încât mă simt obosit o mare parte din timp.		
Nu pot să mă abțin să nu fiu puțin răutăcios cu cei care îmi displac.		
Sunt o persoană foarte sociabilă.		
Prefer prietenii care sunt captivanți și plini de surprize.		

Deseori îmi vine să plâng fără vreun motiv anume.		
Întotdeauna mă simt confortabil, indiferent dacă e cald sau frig afară.		
Simt nevoia să fiu o persoană importantă pentru grup.		
Îmi place să am o ocupație tot timpul.		
Adesea mă las într-atât de captivat de lucruri noi, atractive, de idei interesante, încât nici nu mă mai gândesc la posibilele complicații care ar putea să apară.		
Nu las lucrurile mărunte să mă enerveze.		
Sunt întotdeauna răbdător cu alții, chiar și cu cei iritanți.		
De obicei îmi place să fac lucrurile de unul singur.		
Mă pot bucura de activitățile de rutină care nu solicită multă concentrare sau efort.		
Sunt o persoană impulsivă.		
Adesea mă simt inconfortabil și stânjenit fără vreun motiv real.		
Adesea mă cert cu ceilalți.		
Probabil că petrec mai mult timp decât ar trebui cu prietenii.		
Nu mă deranjează dacă cineva profită de mine.		
Mă implic în tot ceea ce fac.		
Îmi plac petrecerile nonconformiste.		
După ce am cumpărat ceva, mă îngrijorez că am făcut o alegere greșită.		
Când oamenii strigă la mine, strig și eu.		
Am mai mulți prieteni decât majoritatea oamenilor.		
Ceilalți mă atenționează adesea să fiu mai temperat.		

În continuare, vă rog să precizați frecvența cu care ați întâmpinat una dintre situațiile menționate:

	Niciodată	1 dată sau de 2 ori	De 3 sau 4 ori	De 5 sau 6 ori	7 sau mai mult
I-am supărat pe unii colegi de muncă fără un motiv întemeiat					
I-am tachinat pe unii dintre colegii mei					
Am inițiat conflicte cu colegii pe care îi puteam învinge cu ușurință					
Unii colegi m-au agresat					

Unii colegi m-au luat peste picior					
Unii colegi mi-au atribuit porecle					
Am fost îmbrâncit sau lovit de către unii colegi					
Am participat la hărțuirea/ agresarea altor colegi					
I-am tachinat pe unii colegi de muncă					
Am fost implicat într-un conflict fizic					
Am amenințat că voi răni sau lovi un coleg					
Am fost implicat într-un conflict fizic deoarece eram nervos/oasă					
Am ripostat când un coleg de muncă m-a agresat					
Am fost răutacios/oasă cu un coleg deoarece eram nervos/oasă					
Am împărtășit zvonuri/ bârfe despre unii colegi					
Am instigat certuri sau conflicte cu unii dintre colegi					
I-am încurajat pe unii colegi să intre în conflict cu alți colegi de muncă					
I-am exclus pe anumiți colegi de muncă din grupul meu					

LISTA FIGURILOR ȘI A TABELELOR

Lista tabelelor

Tabel 2.1.	Test de normalitate pentru variabila neuroticism-anxietate în funcție de sexul participanților	36
Tabel 2.2.	Rezultatele testului Man-Whitney U	38
Tabel 2.3.	Test de normalitate pentru variabilele neuroticism-anxietate și victimă în cadrul fenomenului de bullying	40
Tabelul 2.4.	Rezultatele testului Spearman	42
Tabelul 2.5.	Testul de normalitate pentru variabilele agresivitate-ostilitate și agresor în cadrul fenomenului de bullying	44
Tabelul 2.6.	Rezultatele testului Spearman	45

Lista figurilor

Figura 2.1	Distribuția eșantionului în funcție de sexul participanților	26
Figura 2.2	Distribuția eșantionului în funcție de vârstă	27
Figura 2.3	Distribuția eșantionului în funcție de statutul marital	27
Figura 2.4	Distribuția eșantionului în funcție de nivelul de studii	28
Figura 2.5	Distribuția eșantionului în funcție de statutul socio-economic	28
Figura 2.6	Distribuția eșantionului în funcție de mediul de proveniență	29
Figura 2.7	Distribuția eșantionului în funcție de vechimea în muncă	29
Figura 2.8	Distribuția scorurilor pentru participanții de sex masculin	37
Figura 2.9	Distribuția scorurilor pentru participanții de sex feminin	37
Figura 2.10	Distribuția scorurilor pentru variabila victimă	41
Figura 2.11	Distribuția scorurilor pentru variabila neuroticism-anxietate	41
Figura 2.12	Norul de puncte aferent verificării corelației între variabilele neuroticism-anxietate și statutul de victimă	42

Figura 2.13	Distribuția scorurilor pentru variabila agresivitate-ostilitate	45
Figura 2.14	Distribuția scorurilor pentru variabila agresor	45
Figura 2.15	Norul de puncte aferent verificării corelației între variabilele agresivitate-ostilitate și statutul de agresor	46