**Investigarea relației dintre plictiseală și comportamentele
contraproductive la locul de muncă. Rolul stilurilor de umor**

**INVESTIGAREA RELAȚIEI DINTRE PLICTISEALĂ ȘI
COMPORTAMENTELE CONTRAPRODUCTIVE LA LOCUL DE
MUNCĂ. ROLUL STILURILOR DE UMOR.**

Alexandru-Andrei Sîrbu, Universitatea din București, Facultatea de
Psihologie și Științele Educației
Email: alexandru.andrei.sirbu@gmail.com

Abstract

The author tested the extent to which boredom at work leads to the manifestation of counter-productive work behaviors, with humor styles serving as a socially acceptable way of expressing such behaviors. The data was collected from a sample of 109 participants, through a questionnaire distributed online. The results did not provide support for the proposed model, humor styles did not mediate the relationship between boredom at work and counter-productive work behaviors.

Keywords: *boredom at work, humor styles, counter-productive work behaviors.*

Introducere

Comportamentele contra-productive la locul de muncă (engl., counter-productive work behaviors, CWB) constau în acte ce afectează negativ sau au intenția de a afecta negativ organizațiile și persoanele aflate în interacțiune cu acestea (e.g., clienți, colegi de la locul de muncă, supervizori), în mod intenționat (Spector & Fox, 2005). Printre comportamentele ce pot fi clasificate drept CWB se numără: comportamentul abuziv față de alte persoane, agresivitatea (atât verbală cât și fizică), realizarea sarcinilor de lucru în mod eronat, cu intenție, sabotajul, furtul și retragerea (e.g., absenteismul, întârzierea și atriția). Caracteristica cheie a CWB-ului este faptul că acțiunea în sine trebuie să fie realizată cu intenție, fără să poată fi considerată drept un accident. Astfel, angajatul trebuie să ia în mod deliberat decizia de a se comporta

într-o manieră menită să afecteze în mod negativ organizația. De exemplu, performanța slabă, manifestată neintenționat, în condițiile în care angajatul încearcă să își ducă la îndeplinire sarcinile în mod corespunzător însă nu reușește acest lucru datorită lipsei competențelor necesare, nu manifestă CWB deoarece acesta nu are intenția, nu are o performanță slabă în mod deliberat (Spector & Fox, 2005).

CWB-ul este un termen general ce cuprinde un număr de constructe inter-relaționate, dar distincte (Spector & Fox, 2005).

Definind în termeni generali comportamentele dăunătoare organizațiilor și entităților aflate în interacțiune cu acestea, Bennett și Robinson (2000), referindu-se la acestea ca fiind "devianță la locul de muncă" subliniază importanța studierii acestora prin ilustrarea naturii pervazive și extrem de costisitoare pentru organizații.

Aceștia trec în revistă date raportate în multiple studii. Spre exemplu, McGurn (1988, apud. Bennett & Robinson, 2000) raportează în articolul său faptul că 75% dintre angajați au admis faptul că au furat de la angajatorul lor cel puțin odată și se estimează că între 33% și 75% dintre angajați au manifestat comportamente precum: fraudă, vandalism, sabotaj și absenteism voluntar (Harper, 1990 apud. Bennett & Robinson, 2000). Lehman, Wolcom și Simpson (1990 apud. Bennett & Robinson, 2000) raportează în studiul lor faptul că aproximativ 25% dintr-un eșantion de angajați au indicat faptul că au cunoștință de acte de utilizare ilicită de droguri printre colegii de la locul de muncă pe perioada ultimului an. Confrom datelor analizate de Webb (1991 apud. Bennett & Robinson, 2000) în cadrul studiului său, a rezultat faptul că 42% de femei din eșantionul selectat în scop de cercetare din cadrul unei organizații au raportat expunerea la hărțuire sexuală. În acest context, nu este deloc surprinzător faptul că prevalența devianței la locul de muncă impune un cost foarte ridicat pentru companii. Costurile anuale implicate de prezența devianței la locul de muncă au fost estimate la 4.2 miliarde de dolari, referindu-se strict la violența la locul de muncă (Bensimon, 1994 apud. Bennett & Robinson, 2000), între 40 și 120 de miliarde în cazul furtului la locul de muncă (Buss, 1993 apud. Bennett & Robinson, 2000; Camara & Schneider, 1994 apud. Bennett & Robinson, 2000) și între 6 și 200 de miliarde în cazul unei varietăți de

comportamente delictive manifestate în context organizațional (Murphy, 1993 apud. Bennett & Robinson, 2000).

Referindu-ne la constructele ce compun conceptul de CWB, voi descrie pe scurt în cele ce urmează cele cinci fațete propuse de Spector et al. (2006) ca necesare și suficiente pentru a conceptualiza CWB-ul.

Abuzul Îndreptat Împotriva Altor. Abuzul constă în comportamente vătămătoare direcționate către colegii de muncă și către terțe părți, ce afectează fie fizic, fie psihologic, prin recurgerea la amenințări, comentarii răutăcioase, ignorarea unui coleg sau diminuarea capacității unui coleg de a munci eficient. Aceste comportamente reprezintă forme directe de agresiune ce sunt, de cele mai multe ori, prin natura lor mai degrabă non-fizice. Berkowitz (1998 apud. Spector et al. 2006) propune factorii stresori și disconfortul psihologic de la locul de muncă drept elemente aflate în conexiune cu ostilitatea agresivă, prin influența pe care aceasta o are asupra emoțiilor negative. Fox, Spector, și Miles (2001) evidențiază o legătură între stresorii de la locul de muncă și CWB-ul direcționat către ceilalți (Spector et al., 2006).

Devianța Legată de Producție și Sabotajul. Devianța legată de producție este eșuarea deliberată de a performa sarcini de lucru în mod eficient, în modul în care acestea ar trebui efectuate. Sabotajul reprezintă distrugerea sau deformarea proprietății fizice aflate în proprietatea angajatorului (Chen & Spector, 1992 apud. Spector et al., 2006). Autorii concluzionează că deși aceste două tipuri de comportament sunt diferite, prima fiind considerată o formă mai pasivă (eșuarea în sarcină sau efectuarea ei în mod incorect), iar cea de-a doua fiind mai activă (distrugerea intenționată a unui obiect), ele sunt conectate din punct de vedere teoretic presupunându-se că au aceleași cauze ce le determină apariția.

Desigur, devianța legată de producție este mai dificil de depistat și mai greu de dovedit, din moment ce distrugerea proprietății este de cele mai multe ori sancționată de organizație și poate rezulta în repercusiuni și sancțiuni severe pentru inițiator (Spector et al., 2006).

Furtul. Furtul este recunoscut ca fiind o problemă majoră pentru organizații și, ca și în cazul sabotajului, el pare a constitui o formă de agresiune împotriva organizației, menită a o influența în mod negativ pe aceasta. Factorii ce cauzează acest comportament productiv luați în

considerare sunt ușor diferiți de cei luați în considerare în cazul abuzului. (Spector et al., 2006)

Mustaine and Tewksbury (2002 apud. Spector et al., 2006) atribuie aceste comportamente următoarelor trei motive: nevoia economică, insatisfacția la locul de muncă și in Justiției la locul de muncă. Greenberg (2002) a evidențiat o legătură clară între percepția inechității și furtul bunurilor companiei .

Deși in Justiția la locul de muncă poate influența comportamentul de furt prin inducerea furiei sau a altor emoții negative, Spector et al. (2006) consideră probabilitatea ca acest comportament contra-productiv să nu fie manifestat cu scopul de a vătăma organizația ci de a crea o stare de echitate sau de a satisface o nevoie economică.

Retragerea. Retragerea constă din comportamente ce reduc timpul alocat efectuării sarcinilor de lucru, acest lucru conducând la semnificativ mai puține ore lucrate de angajat și nerespectarea orelor de lucru stabilite de angajator. Aceasta include absența, întârzierea sau plecarea înaintea de sfârșitul programului de la serviciu și luarea unor pauze mai lungi sau mai multe decât permite angajatorul. Plecările (engl., attrition) nu sunt luate în considerare de Spector et al. (2006) deoarece aceasta sunt acte de retragere definitivă din organizație și nu o serie de comportamente manifestate de angajații actuali ai companiei.

Literatura de specialitate sugerează faptul că absenteismul poate fi explicat de factori precum sănătatea angajaților, stresul, normele sociale, cultura organizațională, conflictul dintre forța de muncă și management sau diferențele individuale.

După cum subliniază autorii (Spector et al., 2006), retragerea contrastează cu celelalte forme de CWB deoarece este mai degrabă o formă de a evita sau scăpa de situația de la locul de muncă decât o formă de a dăuna organizației. Angajatul ar putea recurge la astfel de comportamente într-o încercare de a evita anumiți factori stresori, in Justiția pe care o poate resimți, insatisfacția sau situațiile ce induc emoții negative de la locul de muncă (Spector et al., 2006).

Plictiseala la Locul de Muncă și CWB

Plictiseala la locul de muncă a fost mult timp neglijată de către academicieni și nu a făcut obiectul interesului acestora decât în ultimi ani. Puținii cercetători ce au examinat științific plictiseala la locul de muncă au privit-o fie ca pe o caracteristică a locului de muncă (locuri de muncă cu sarcini repetitive și monotone), fie ca pe o caracteristică individuală (predispoziția către plictiseală) sau ca pe o emoție (Bruursema, Kessler, & Spector, 2011).

În mod tradițional, plictiseala la locul de muncă a fost asociată locurilor de muncă de tip "blue collar" ce implică de cele mai multe ori o muncă nestimulativă cu sarcini monotone și în care rutina poate afecta motivația angajaților. Cu toate acestea Fisher (1993) atrage atenția asupra faptului că plictiseala la locul de muncă nu este doar o caracteristică a locurilor de muncă de tip "blue collar", precum cele de lucrător în fabrică.

Cercetările arată faptul că plictiseala este relaționată cu multe variabile organizaționale indezirabile, inclusiv insatisfacția la locul de muncă, eficiența redusă în muncă, retragerea și plecările (Kass, Vodanovich, și Callender, 2001 apud. Bruursema et al., 2011; Drory, 1982 apud. Bruursema et al., 2011; Spector et al., 2006).

Bruursema et al. (2011) au raportat o relație între plictiseala la locul de muncă și CWB susținând ipoteza conform căreia indivizii ce se simt plictisiți sunt predispuși la a se angaja în comportamente contra-productive la locul de muncă.

Așadar,

H1. Există o relație pozitivă între plictiseala la locul de muncă și comportamentele contra-productive la locul de muncă.

Umorul la locul de muncă

Munca, prin natura ei, pare a fi un concept aflat la polul opus conceptului de amuzament, iar umorul nu este unul dintre conceptele ce ne duc cu gândul la performanță și productivitate la locul de muncă. Astfel, caracteristicile umorului la locul de muncă nu s-au bucurat de prea multă atenție din partea organizațiilor sau a cercetătorilor din sfera psihologiei industrial-organizaționale, mai ales datorită faptului că aceștia își concentrează atenția asupra felului în care pot îmbunătăți performanța în muncă a angajaților, ignorând posibilele beneficii și

efecte negative pe care aceasta le poate aduce în cadrul contextului muncii.

Conform Romero și Cruthirds (2006), umorul la locul de muncă constă în "comunicări amuzante ce produc emoții și cogniții pozitive la nivel de individ, grup sau organizație". Într-o definiție alternativă, acesta este definit ca fiind o "incongruență non-serioasă împărtășită la locul de muncă ce vizează amuzamentul intenționat al indivizilor, grupurilor și organizațiilor" (Dijkers, Doosje, & De Lange, 2012).

Dijkers et al. (2012) propun un model de conceptualizare a umorului la locul de muncă numit "The Egg Model". Acest model descrie nivelurile de comunicare menționate în definiția propusă de autori, urmărind de asemenea o descriere a interacțiunii dintre aceste niveluri.

Aserțiunea de bază a modelului enunță faptul că oamenii (angajați, manageri) pot fi caracterizați ca având un simț al umorului, de vreme ce organizațiile pot fi caracterizate ca deținând "culturi umoristice" (humor cultures). Aceste două componente sunt incluse într-o cultură mai largă a umorului denumită "arena", ce reprezintă manifestarea umorului într-un cadru mai larg, din afara unei organizații, precum țara în care se află organizația sau regiunea și domeniul în care își desfășoară activitatea.

Recent, interesul din ce în ce mai crescut al academicienilor pentru acest domeniu a dus la relevarea anumitor relații pe care umorul le are cu o multitudine de constructe relevante pentru psihologia industrial-organizațională. În acest sens, Nusbaum et al. (2016) au raportat o corelație semnificativă din punct de vedere statistic între capacitatea de a produce umor, pe de o parte și cele două componente majore ale conceptualizării inteligenței după modelul Cattell-Horn-Carroll, implicit inteligența fluidă (Gf) și inteligența cristalizată (Gc).

Rezultatele cercetării lui Nusbaum et al. (2016) ilustrează astfel rolul important al inteligenței în abilitatea de a elabora glume și de a produce idei amuzante. Surprinzătoare, în acest studiu, este relevarea de către date a faptului că asocierea dintre umor și inteligență nu s-a redus doar la asocierea dintre umor și inteligența cristalizată, un factor evident important în elaborarea de glume și verbalizări amuzante, ci asocierea a fost confirmată chiar la nivelul factorului inteligenței generale (g).

De asemenea, pe lângă asocierea cu variabile individuale, umorul este asociat în literatura de specialitate cu variabile organizaționale. Bizi, Keinan, & Beit-Hallahmi (1988) au relevat faptul că umorul îmbunătățește performanța în condiții de stres, iar Morreall (1991, apud. Mesmer-Magnus et al., 2012) și Derks et al. (1998, apud. Mesmer-Magnus et al., 2012) au relevat faptul că umorul ameliorează flexibilitatea mentală, atenția și memoria.

Umorele au fost de asemenea asociate cu satisfacția în muncă (Brief and Weiss, 2002; Booth-Butterfield et al., 2007; Parsons, 1988; Robert and Yan, 2007; Rupert and Kent, 2007; Schickedanz, 1993; Susa, 2002; Wanzer et al., 2005 apud. Mesmer-Magnus et al., 2012), absenteism redus (Spruill, 1992 apud. Mesmer-Magnus et al., 2012), intenții scăzute de a părăsi organizația (Factor, 1997 apud. Mesmer-Magnus et al., 2012) și implicarea organizațională mai ridicată (Susa, 2002, apud. Mesmer-Magnus et al., 2012).

Deopotrivă, Mesmer-Magnus et al. (2012), evidențiază în meta-analiza lor faptul că umorul este asociat cu (1) indici de sănătate fizică și mentală; (2) o ameliorare a efectelor negative ale stresului la locul de muncă asupra sănătății mentale și (3) o îmbunătățire a funcționării eficiente la locul de muncă. Așadar, presupunem că:

H2: Stilurile de umor mediază relația dintre plictiseala la locul de muncă și comportamentele contra-productive la locul de muncă.

Cele patru stiluri de umor pot fi descrise în detaliu astfel:

Umorele Afiliative (Affiliative Humor): Persoanele ce au acest stil dezvoltat spun glume și lucruri amuzante, se implică în acțiuni ce vizează amuzamentul altora și folosesc umorul pentru a ameliora starea afectivă a celorlalți. Aceștia pot recurge și la auto-ironie cu același scop de a-i amuza pe ceilalți, păstrându-și însă o imagine bună despre propria persoană. Acest stil de umor se corelează pozitiv cu extraversia și deschiderea către experiențe, și este asociat cu un nivel scăzut al depresiei și asociat pozitiv cu un nivel ridicat al stimei de sine.

H2a: Stilul de umor afiliativ mediază relația dintre plictiseala la locul de muncă și comportamentele contra-productive la locul de muncă.

Umorele Auto-Ameliorative (Self-Enhancing Humor): Acest stil implică o abordare umoristică a vieții, cu o tendință de a fi mai degrabă amuzat de neajunsurile vieții, reușind să mențină o atitudine pozitivă atunci când sunt confrunțați cu stres și adversitate (Kuiper, Martin, & Olinger, 1993 apud. Martin et al., 2003). Este dimensiunea cea mai puternic corelată cu conceptul de coping prin umor (Martin, 1996) iar în comparație cu stilul afiliativ, este mai mult orientată către propria persoană și se corelează negativ cu nevrotismul.

H2b: Stilul de umor auto-ameliorativ mediază relația dintre plictiseala la locul de muncă și comportamentele contra-productive la locul de muncă.

Umorele Agresive (Aggressive Humor) : Acest stil este caracterizat de utilizarea ridiculizării, batjocoririi, a sarcasmului și tachinării altor persoane în vederea îmbunătățirii propriei sări de bine. De asemenea, este utilizată amenințarea cu ridiculizarea ca metodă de manipulare a altora (Janes & Olson, 2000). Este de asemenea asociat cu dificultatea de a rezista impulsului de a utiliza umorul chiar și în situații nepotrivite, inițiatorul umorului nefiind preocupat de impactul negativ al acțiunilor sale ce au potențialul de a afecta din punct de vedere emoțional și de a-i îndepărta pe ceilalți. Această dimensiune este corelată pozitiv cu agresivitatea și ostilitatea, dar și asociată cu un nivel de conștiințiozitate și agreabilitate scăzut.

H2c: Stilul de umor agresiv mediază relația dintre plictiseala la locul de muncă și comportamentele contra-productive la locul de muncă.

Umorele Auto-Distructive (Self-Defeating Humor): Această dimensiune a umorului este asociată tendinței de a recurge în mod excesiv la glume și amuzament făcut „pe seama” inițiatorului actelor amuzante, cu scopul de a-i înveseli sau distra pe ceilalți, în vederea dobândirii aprecierii din partea acestora. Această dimensiune este asociată pozitiv cu prezența unei dispoziții proaste și cu nivele ridicate de anxietate și depresie. De asemenea, au fost relevată o asocieră pozitivă între acest stil de umor și nivelul de nevrotism al unei persoane,

alături de asocieri negative cu conștiinciozitatea și agreabilitatea (Martin et al., 2003).

H2d: Stilul de umor auto-distructiv mediază relația dintre plictiseala la locul de muncă și comportamentele contra-productive la locul de muncă.

Fig. 1 Modelul de cercetare propus

Metodologie

Participanți și procedură

Metoda de eșantionare a acestui studiu a fost una non-probabilistă, de conveniență. În cadrul studiului au participat 109 persoane angajate de minim 6 luni în orice tip de organizație, fie ea de stat, privată sau organizație non-guvernamentală. Eșantionul este compus din 84 de respondenți de gen feminin (77.1%) și 25 de respondenți de gen masculin (22.9%). Dintre aceștia 91 lucrează Full-time (83.5%), 14 Part-time (12.8%) și 4 Project-Based (3.7%). Toți respondenții sunt angajați în cadrul unor organizații ce activează în

România. Referitor la natura muncii pe care a efectuează, 71 (65.1%) dintre respondenți au raportat că lucrează preponderent cu oameni, 34 (31.2%) au raportat că lucrează preponderent cu informație și 4 (3.7%) au raportat că lucrează preponderent cu lucruri (obiecte, ustensile, instrumente, aparate electronice).

Instrumentele de măsurare au fost diseminate prin intermediul platformei de socializare Facebook™ în rețeaua socială a autorului prezentei lucrări. Pentru a facilita colectarea datelor, instrumentele au fost transpuse într-un fișier Google Forms™ ce permitea completarea online de pe orice dispozitiv cu conexiune la Internet.

Instrumente

Plictiseala la locul de muncă. Plictiseala la locul de muncă a fost măsurată cu Scala Olandeză de Măsurare a Plictiselii (*The Dutch Boredom Scale*, Reijseger et al., 2013), tradusă în limba română de către Coralia Sulea, Alexandra Tușer (Scala Olandeză de Măsurare a Plictiselii, 2017). Acest instrument este compus din 6 itemi (e.g., "La locul de muncă, timpul trece foarte încet.") și are o fidelitate bună (*Cronbach's α* = .87). Răspunsurile au fost înregistrate pe o scală Likert cu răspunsuri variind de la 1 (*Niciodată*) la 5 (*Întotdeauna*).

Stilurile de umor. Stilurile de umor au fost măsurate cu Humor Styles Questionnaire (Martin et al., 2003), un chestionar de 32 de itemi, tradus în limba română prin metoda "back-translation" de către autorul prezentei lucrări. Chestionarul este împărțit în 4 subscale ce măsoară 4 stiluri diferite de umor după cum urmează: stilul afiliativ (8 itemi, e.g., "Nu obișnuiesc să râd sau să glumesc prea mult cu alți oameni.", *Cronbach's α* = .81), stilul auto-ameliorativ (8 itemi, e.g., "Dacă mă simt deprimat, reușesc de obicei să mă înveselesc utilizând umorul.", *Cronbach's α* = .90), stilul agresiv (8 itemi, e.g., "Dacă cineva comite o greșeală, deseori îl/o voi tachina în legătură cu aceasta.", *Cronbach's α* = .73) și stilul auto-distructiv (8 itemi, e.g., "Le permit celorlalți să râdă de mine sau să se amuze pe socoteala mea mai mult decât ar trebui.", *Cronbach's α* = .87). Respondenții au indicat pe o scală Likert cu variante de răspuns variind de la 1 (*Dezacord Puternic*) la 7 (*Acord Puternic*) măsura în care consideră că afirmațiile li se potrivesc.

Comportamentele contra-productive la locul de muncă.

Comportamentele contra-productive la locul de muncă au fost evaluate cu ajutorul Counterproductive Work Behavior Checklist de 32 de itemi (CWB-C, Spector et al., 2006) tradus în limba română de Coralia Sulea și Dragoș Iliescu (Chestionar Comportamente Contraproductive de 32 itemi, 2017). Instrumentul este compus din 5 subscale: abuz (17 itemi, e.g., "Ați insultat pe cineva în legătură cu performanța la locul de muncă.", Cronbach's $\alpha = .88$), devianță legată de producție (3 itemi, e.g., "2. Ați efectuat intenționat munca incorect.", Cronbach's $\alpha = .52$), sabotaj (3 itemi, e.g., "Ați irosit intenționat materialele sau stocul angajatorului.", Cronbach's $\alpha = .06$), furt (5 itemi, e.g., "Ați furat ceva ce aparține angajatorului dumneavoastră.", Cronbach's $\alpha = .67$) și retragere (4 itemi, e.g., "Ați întârziat la locul de muncă fără permisiune.", Cronbach's $\alpha = .68$). Pe baza tuturor itemilor se poate calcula și un scor total ce înregistrează o fidelitate bună (Cronbach's $\alpha = .88$). Respondenții au indicat pe o scală Likert cu variante de răspuns variind de la 1 (Niciodată) la 5 (Zilnic) frecvența cu care aceștia manifestă comportamentele enunțate.

Rezultate

Pentru analiza datelor statistice a fost utilizat programul SPSS Statistics Versiunea 22 (2013), iar, în mod specific pentru analizele de moderare am utilizat add-on-ul PROCESS (Hayes, 2013).

Efectul indirect a fost testat pe baza unei proceduri de bootstrapping cu 5.000 de eșantioane în vederea controlării „bias”-ului. Scorurile variabilelor au fost standardizate automat în PROCESS prin procedura de „mean-centering”. A fost utilizat un interval de încredere bootstrap de 95%.

Statistici Descriptive și Corelații

Dintre cele patru stiluri de umor doar umorul agresiv ($r = .39$, $p < 0.01$) și umorul auto-distructiv ($r = .26$, $p < 0.01$) au corelat semnificativ statistic cu comportamentele contra-productive la locul de muncă.

Datele nu au relevat o corelație semnificativă statistic între plictiseala la locul de muncă și comportamentele contra-productive la locul de muncă ($r = .17$, $p = .07$). Astfel, prima ipoteza nu se

Tabel 1. *Statistici descriptive, corelații și coeficienții alpha ai variabilelor studiului*

Variabile	Statistici Descriptive			Corelații					
	M	SD	Alpha	1	2	3	4	5	6
1. Plictiseala la Locul de Muncă	12.66	5.37	.87						
2. Stilul de Umor Afiliativ	44.83	7.81	.81	-.00					
3. Stilul de Umor Auto-Ameliorativ	38.28	10.48	.90	-	.47**				
4. Stilul de Umor Agresiv	27.53	8.61	.73	.12	.18	-			
5. Stilul de Umor Auto-Distructiv	26.36	10.33	.87	.17	.15	.16	.40**		
6. Comportamentele	46.72	11.01	.88	.17	.06	.03	.39**	.26**	

Notă. * $p < 0.05$; ** $p < 0.01$; $N = 109$

Pentru testarea Ipotezei 2 au fost rulate patru analize de mediere în PROCESS, cu stilurile de umor afiliativ, auto-ameliorativ, agresiv și auto-distructiv ca variabile mediatoare ale relației dintre plictiseala la locul de muncă și comportamentele contra-productive la locul de muncă.

Efectul total al plictiselii la locul de muncă asupra comportamentele contra-productive la locul de muncă a fost nesemnificativ statistic în toate cazurile.

Rezultatele analizei au arătat că plictiseala la locul de muncă prezice doar stilul de umor auto-ameliorativ ($\beta = -.48$, $t = -2.65$, $p < .01$). De asemenea, atât stilul de umor agresiv ($\beta = .48$, $t = 4.23$, $p < .001$) cât și stilul de umor auto-distructiv ($\beta = .26$, $t = 2.57$, $p < .05$) au prezis comportamentele contra-productive la locul de muncă.

Astfel, datele au relevat faptul că cele patru stiluri de umor nu mediază relația dintre plictiseala la locul de muncă și comportamentele contra-productive la locul de muncă. Rezultatele testului Sobel ce compară efectul direct dintre predictor și criteriu cu efectul indirect, mediat de stilurile de umor, sunt prezentate mai jos (vezi Tabel 2). În concluzie, datele nu susțin Ipoteza 2.

Tabel 2. Rezultatele testului Sobel ($N = 109$)

Ipoteză	Variabile Mediatoare	Efect Total	Efect Direct	Efect Indirect	SE	Lower CI (95%)	Upper CI (95%)	P
4a	Stilul de Umor Afiliativ	.35	.35	-.00	.02	-.05	.04	.07
4b	Stilul de Umor Auto-Ameliorativ	.35	.39	-.04	.05	-.18	.05	.07
4c	Stilul de Umor Agresiv	.35	.25	.09	.07	-.01	.27	.07
4d	Stilul de Umor Auto-Distructiv	.35	.27	.08	.06	.00	.25	.07

Notă. Variabila predictor este plictiseala la locul de muncă, iar variabila criteriu este comportamentul contra-productiv la locul de muncă.

Discuții

Scopul cercetării a fost acela de a testa un posibil model ce poate explica felul în care se manifestă umorul la locul de muncă și felul în care acesta poate duce la efecte negative în cadrul organizațiilor.

Contrar rezultatelor raportate de Bruursema et al. (2011), plictiseala la locul de muncă nu a fost relaționată cu comportamentele contra-productive la locul de muncă. Deși stilurile de umor agresiv și auto-distructiv au corelat semnificativ și chiar au prezis comportamentele contra-productive la locul de muncă, acestea nu au mediat relația dintre plictiseala la locul de muncă și comportamentele contra-productive la locul de muncă, fapt ce mă determină să concluzionez că este posibil ca mecanismele ce relaționează plictiseala și comportamentul contra-productiv sunt posibil diferite de cele ce explică utilizarea umorului în sens dăunător organizațiilor și colegilor de la locul de muncă. Desigur aceste concluzii sunt limitate strict de datele studiului și nu au pretenția de a trage o concluzie definitivă sau universal valabilă a fenomenului.

Acest studiu contribuie la literatura de specialitate în trei moduri. În primul rând, aducem în atenție nivelul actual de cunoaștere al umorului ca și construct. Importanța și relevanța pe care o are un astfel de demers este dată de faptul că se cunosc foarte puține lucruri legate de umor, de funcțiile și efectele acestuia, în ciuda faptului că se poate dovedi a fi un fenomen important în promovarea rezilienței personale (Bos et al., 2016; Rice & Liu, 2016; Sim, 2015), în atenuarea efectelor stresului (Abel, 2002; Martin, Kuiper, Olinger, & Dance, 1993) și în alte domenii și contexte dintre cele mai variate. În al doilea rând, studiul de față promovează prin rezultatele sale, necesitatea acordării unor eforturi suplimentare în vederea clarificării rolului pe care umorul îl are la locul de muncă și în context organizațional. La momentul de față cunoaștem extrem de puține lucruri referitoare la specificul și efectele umorului la locul de muncă, în ciuda faptului că umorul este frecvent manifestat în acest context. În al treilea rând, aș dori să subliniez importanța abordării umorului dintr-o perspectivă care să echilibreze posibilele beneficii, limitări și efecte potențial nocive la locul de muncă. La nivelul simțului comun, umorul este mult mai repede asociat unor posibile beneficii și efecte pozitive la locul de muncă însă fiind conștienți de faptul că simțul comun a adus rareori contribuții importante în avansarea gradului și nivelului de cunoștințe pe care le avem referitor la o multitudine de fenomene din domeniul psihologiei muncii și organizaționale, consider

că ar trebui să luăm în considerare și acele aspecte mai puțin intuitive legate de acest construct.

Limite și direcții viitoare

Acest studiu prezintă un număr de limitări ce trebuiesc, fără îndoială, luate în considerare. În primul rând, nu au fost colectate suficiente date demografice care să releve posibile caracteristici ale participanților ce ar putea influența relația dintre variabilele analizate în acest studiu. În acest sens consider relevante următoarele variabile ce ar fi trebuit luat în considerare: vârsta participanților, industria în care lucrează și deținerea unui loc de muncă de tip "blue collar" sau "white collar". De asemenea, faptul că eșantionul este majoritar feminin poate duce la concluzii ce au suport empiric doar pentru genul feminin și care nu pot fi extrapolate la populația masculină. Numărul mic de participanți comparativ cu numărul de predictor testati reprezintă încă un neajuns al acestui studiu.

În al doilea rând, s-au colectat date de la participanți în cadrul unei singure măsurări, fiind utilizat un design de tip cross-sectiional, iar acest tip de design nu permite formularea unor concluzii de natură cauzală. În al treilea rând, evaluarea a constat în completarea unor instrumente de tip "self-report", acest lucru ducând atât la o tendință a participanților de a răspunde dezirabil la întrebările cuprinse în chestionare cât și la o estimare a anumitor caracteristici printr-o singură metodă de colectare a datelor. Utilizarea hetero-evaluării ar fi putut contribui semnificativ în acest sens, obținându-se o estimare mai apropiată de realitate a caracteristicilor măsurate.

Cercetări viitoare realizate pe această temă ar putea lua în considerare o metodă de eșantionare randomizată și colectarea datelor de la un număr mai mare de participanți în vederea creșterii potențialului de extrapolare a rezultatelor și concluziilor la populația României.

Totodată, un design longitudinal ar putea fi întrebuințat deoarece acesta ar putea surprinde relații cauzale între variabile cu o mai mare acuratețe.

S-ar putea dovedi propice, utilizarea tuturor factorilor ce compun comportamentele contra-productive la locul de muncă, ducând la o mai bună înțelegere a relațiilor dintre stilurile de umor și comportamentele deviante de la locul de muncă.

Bibliografie

- Abel, M. H. (2002). Humor , stress , and coping strategies. *Humor - International Journal of Humor Research*, 4(2002), 365–381.
- Bennett, R. J., & Robinson, S. L. (2000). Development of a measure of workplace deviance. *Journal of Applied Psychology*, 85(3), 349–360. <https://doi.org/10.1037//0021-9010.85.3.349>
- Bizi, S., Keinan, G., & Beit-Hallahmi, B. (1988). Humor and coping with stress: A test under real-life conditions. *Personality and Individual Differences*, 9(6), 951–956. [https://doi.org/10.1016/0191-8869\(88\)90128-6](https://doi.org/10.1016/0191-8869(88)90128-6)
- Bos, E. H., Snippe, E., de Jonge, P., Jeronimus, B. F., Duguid, J., & Bohlmeijer, E. (2016). Preserving Subjective Wellbeing in the Face of Psychopathology: Buffering Effects of Personal Strengths and Resources. *PLOS ONE*, 11(3), e0150867. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0150867>
- Bruursema, K., Kessler, S. R., & Spector, P. E. (2011). Bored employees misbehaving: The relationship between boredom and counterproductive work behaviour. *Work & Stress*, 25(2), 93–107.
- Chestionar Comportamente Contraproductive de 32 itemi. (2017, Aprilie). Retrieved from <http://researchcentral.ro/index.php?action=listateste&ID=380>
- Dijkers, J., Doosje, S., & De Lange, A. (2012). Humor as a Human Resource Tool in Organizations. In J. Houdmont, S. Leka, & R. R. Sinclair (Eds.), *Contemporary Occupational Health Psychology* (1st ed., Vol. 2, p. 270). West Sussex: Wiley-Blackwell.
- Fisher, C. D. (1993). Boredom at Work: A Neglected Concept. *Human Relations*, 46(3), 395–417. <https://doi.org/10.1177/07399863870092005>
- Fox, S., Spector, P. E., & Miles, D. (2001). Counterproductive work behavior (CWB) in response to job stressors and organizational justice: Some mediator and moderator tests for autonomy and emotions. *Journal of Vocational Behavior*, 59, 291–309. <https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1803>
- Greenberg, J. (2002). Who stole the money, and when? Individual and situational determinants of employee theft. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 89(1), 985–1003. [https://doi.org/10.1016/S0749-5978\(02\)00039-0](https://doi.org/10.1016/S0749-5978(02)00039-0)

- Hayes, A. F. (2013). *Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis*. New York: The Guilford Press.
- IBM Corp. Released 2013. IBM SPSS Statistics for Windows, Version 22.0. Armonk, NY: IBM Corp.
- Janes, L. M., & Olson, J. M. (2000). Jeer Pressure: The Behavioral Effects of Observing Ridicule of Others. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 26(4), 474–485. <https://doi.org/10.1177/0146167200266006>
- Martin, R. A. (1996a). The Situational Humor Response Questionnaire (SHRQ) and Coping Humor Scale (CHS): A decade of research findings. *Humor - International Journal of Humor Research*, 9(3–4), 251–272. <https://doi.org/10.1515/humr.1996.9.3-4.251>
- Martin, R. A. (1996b). The Situational Humor Response Questionnaire (SHRQ) and Coping Humor Scale (CHS): A decade of research findings. *Humor - International Journal of Humor Research*, 9(3–4), 251–272. <https://doi.org/10.1515/humr.1996.9.3-4.251>
- Martin, R. A., Kuiper, N. A., Olinger, L. J., & Dance, K. A. (1993). Humor, coping with stress, self-concept, and psychological well-being1. *Humor*, 6(1), 89–104. <https://doi.org/10.1515/humr.1993.6.1.89>
- Martin, R. A., Puhlik-Doris, P., Larsen, G., Gray, J., & Weir, K. (2003). Individual differences in uses of humor and their relation to psychological well-being: Development of the humor styles questionnaire. *Journal of Research in Personality*, 37(1), 48–75. [https://doi.org/10.1016/S0092-6566\(02\)00534-2](https://doi.org/10.1016/S0092-6566(02)00534-2)
- Mesmer-Magnus, J., Glew, D. J., & Viswesvaran, C. (2012). A meta-analysis of positive humor in the workplace. *Journal of Managerial Psychology*, 27(2), 155–190. <https://doi.org/10.1108/02683941211199554>
- Nusbaum, E. C., Silvia, P. J., Beaty, R. E., Nusbaum, E. C., Silvia, P. J., & Beaty, R. E. (2016). Clever People: Intelligence and Humor Production Ability. *Psychology of Aesthetics, Creativity, and the Arts*. Retrieved from <http://link.springer.com/10.1007/s12646-017-0395-9>
- Reijseger, G., Schaufeli, W. B., Peeters, M. C. W., Taris, T. W., Van Beek, I., & Ouweneel, E. (2013). Watching the paint dry at work: psychometric examination of the Dutch Boredom Scale. *Anxiety, Stress, & Coping*, 26(5), 508–525. <https://doi.org/10.1080/10615806.2012.720676>

- Rice, V., & Liu, B. (2016). Personal resilience and coping Part II: Identifying resilience and coping among U.S. military service members and veterans with implications for work. *Work*, 54(2), 335–350. <https://doi.org/10.3233/WOR-162301>
- Romero, E. J., & Cruthirds, K. W. (2006). The use of humor in the workplace. *Academy of Management Perspectives*, (20), 58–69. <https://doi.org/10.1109/EMR.2006.261378>
- Scala Olandeză de Măsurare a Plictiselii. (2017, Aprilie). Retrieved from <http://researchcentral.ro/index.php?action=listateste&ID=375>
- Sim, I. O. (2015). Humor intervention program for children with chronic diseases. *Applied Nursing Research*, 28(4), 404–412. <https://doi.org/10.1016/j.apnr.2015.09.001>
- Spector, P. E., & Fox, S. (2005). The Stressor-Emotion Model of Counterproductive Work Behavior. In *Counterproductive work behavior: Investigations of actors and targets*. (pp. 151–174). <https://doi.org/10.1037/10893-007>
- Spector, P. E., Fox, S., Penney, L. M., Bruursema, K., Goh, A., & Kessler, S. (2006). The dimensionality of counterproductivity: Are all counterproductive behaviors created equal? *Journal of Vocational Behavior*, 68(3), 446–460. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2005.10.005>