

**MINISTERUL APĂRĂRII
STATUL MAJOR GENERAL
Secția Psihologie Militară**

**PSIHOLOGIA MILITARĂ ROMÂNEASCĂ
ÎNTRE
DEZIDERAT ȘI REALITATE**

**Coordonator
Comandor psiholog dr. Constantin-Edmond CRACSNER**

**Editura Centrului Tehnic-Editorial al Armatei
BUCUREȘTI – 2008**

**SIMPOZION NAȚIONAL DE PSIHOLOGIE MILITARĂ APLICATĂ
„PSIHOMIL V”, 03.06.2008**

Comitet științific:

Psih. pr. dr. **Aurelia CANĂ**
Lt.col. psih. drd. **Gheorghe CHIȚU**
Psih. pr. **Justina CONSTANTIN**
Psih. pr. drd. **Claudia DANILIUC**
Psih. drd. **Ana Maria GEORGESCU**
Psih. pr. dr. **Lucia IORGA**
Psih. pr. **Aurelian MUȘAT**

Psih. pr. drd. **Giulia NEGURĂ**
Lt.col. psih. drd. **Adrian PRISĂCARU**
Mr.(r) psih. drd. **Ioan Sorin ROȘU**
Psih. pr. **Sorina SCĂRLĂTESCU**
Lt.col. psih. **Leonard VOLOȘIN**
Cpt. psih. **Iulian ȚĂRANU**

Moderatori:

psih. pr. dr. **Aurelia CANĂ**, lt.col. psih. drd. **Gheorghe CHIȚU**, edor. psih. dr. **Constantin-Edmond CRACSNER**, col. psih. dr. **Ion DUVAC**, prof. univ. dr. **Irina HOLDEVICI**, psih. pr. dr. **Lucia IORGA**, prof. univ. dr. **Aurora LIICEANU**, psih. dr. **Traian MANEA**, prof. univ. dr. psih. **Ioana MANOLACHE**, psih. pr. drd. **Giulia NEGURĂ**, prof. univ. dr. psih. **Grigore NICOLA**, psih. dr. **Gheorghe PERȚEA**, lt.col. psih. drd. **Adrian PRISĂCARU**, prof. univ. dr. **Ion RADU**, prof. univ. dr. psih. **Ruxandra RĂȘCANU**, psih. pr. **Sorina SCĂRLĂTESCU**, lt.col. psih. **Leonard VOLOȘIN**, Cpt. psih. **Iulian ȚĂRANU**

Tehnoredactare și adaptare grafică:

Informatician **Mihaela TĂNASĂ**

Copertă:

Informatician **Mihaela TĂNASĂ**

Descrierea CIP a Bibliotecii Naționale a României

Psihologia militară românească între deziderat și realitate / coord.: comandor psiholog dr. Constantin-Edmond Cracsner. - București: Editura Centrului Tehnic-Editorial al Armatei, 2008

ISBN 978-973-1743-91-2

I. Cracsner, Constantin-Edmond (coord.)

159.9.355

Editură acreditată în anul 2006 de către C.N.C.S.I.S.

© Sunt autorizate orice reproduceri, fără perceperea taxelor aferente, cu condiția precizării sursei

Responsabilitatea privind conținutul studiilor revine în totalitate autorilor.

CUPRINS

	Pag.
RESURSELE UMANE – EVALUARE ȘI SELECȚIE PSIHOLGIC	
<i>Studiu asupra multidisciplinarității conceptului ergopsihometrie</i>	9
Andrescu Anghel, Radu Nicolae	
<i>Psihoprofesiograma specialității militare „Operații psihologice“</i>	26
Georgescu Ana-Maria, Voloșin Leonard-Constantin, Grecu Daniel, Ricman Lucian	
<i>Predicția nivelului de performanță în funcție de stilul cognitiv și motivațional....</i>	34
Gotcă Mihai	
<i>Evaluarea potențialului de lider în centrele zonale de selecție și orientare.....</i>	43
Grecu Florentina, Pietriceanu Romulus, Alexe Valentina	
<i>Bateria de probe psihologice M-2 de evaluare a conducătorilor de autovehicule.....</i>	52
Hohn Mihai	
<i>Un model teoretic asupra schimbării umane.....</i>	62
Iliescu Monica	
<i>Psihologia recrutării resurselor umane în cadrul sistemelor de securitate națională.....</i>	68
Juverdeanu Carmen, Juverdeanu Doru	
<i>Chestionarul schemelor cognitive Young - descrierea și rolul său în evaluarea vulnerabilităților psihice.....</i>	77
Licu Monica	
<i>Surse ale stresului la studenții de la medicină.....</i>	87
Manea Mirela, Manea Costin Mihnea, Gavrizi Luciana	
<i>Evaluarea angajamentului la activități din mediul aeronautic.....</i>	98
Manea Mirela, Manea Traian	
<i>Noile concepte operaționale și cercetarea psihologică.....</i>	109
Mihăilă Viorel	
ORGANIZAȚIA MILITARĂ – DIAGNOZĂ ȘI INTERVENȚIE PSIHOLGICĂ	
<i>Analiza structurii preferențiale a grupului prin intermediul tehnicilor sociometrice. Strategii de optimizare a relațiilor la nivelul microgrupului militar.....</i>	123
Bobolocu Anamaria	

<i>Formarea și evaluarea deprinderilor de pilotaj.....</i>	135
Chivu Mihaela, Neacșu Clara-Maria	
<i>Standardizarea activităților de psihologie în structurile sistemului securității naționale – o nouă provocare profesională.....</i>	145
Cracsner Constantin-Edmond, Prisăcaru Adrian, Turc Darius	
<i>Direcții metodologice de cercetare a stilului de conducere în organizația militară.....</i>	161
Cracsner Constantin-Edmond, Prisăcaru Adrian, Cană Aurelia, Negură Giulia, Țăranu Iulian	
<i>Impactul zvonurilor asupra populației și forțelor luptătoare în situații de război.....</i>	171
Darău Dorica, Brumar Georgeta	
<i>Managementul stărilor conflictuale prin optimizarea abilităților de comunicare a lucrătorilor de poliție.....</i>	176
Doltu Daniela Livia, Gherghel Ani-Maria	
<i>Contracararea stresului în misiunile de menținere a păcii. Ghid de comportament.....</i>	186
Florescu Olga	
<i>Evaluarea intensității nivelului trebuințelor la militari în scop de cunoaștere și intervenție.....</i>	196
Georgescu Ana Maria, Ioniță Ioana Odeta, Verza Cristina Mihaela	
<i>Concluziile evaluărilor psihologice postmisiune ale echipajelor participante la misiunile navale externe.....</i>	206
Hanciuc Ciprian, Cojocaru Carmen Luminița, Ghibu Ruxandra Gabriela	
<i>Situația oamenilor în organizații.....</i>	214
Ilie Cristian	
<i>O perspectivă teoretică asupra conceptului de lider în organizația militară.....</i>	220
Iuga Diana	
<i>Stresul în profesia militară.....</i>	231
Jenaru Magdalena, Vasile Magdalena	
<i>Rolul mentoratului în debutul profesional al cadrului didactic.....</i>	247
Langa Elena, Langa Marius Claudiu	
<i>Relația dintre leadership și personalitatea liderului militar.....</i>	258
Lung Mircea-Teofil, Istrate Cornel	
<i>Impactul nevoilor angajaților în funcționarea unui grup organizațional.....</i>	270
Manolache Ioana, Manolache Nicolae Theodor	

<i>Explorarea angajamentului față de organizație la nivelul unui inspectorat județean de poliție.....</i>	279
Mechetei Mihaela	
<i>Aspecte psihosociale ale personalității agentului de pază și ordine.....</i>	290
Molnar Lucia-Gabriela	
<i>Identificarea factorilor stresori din mediul organizațional militar.....</i>	302
Oancea Mihaela	
<i>Identificarea vulnerabilității la stres a personalului din sistemul militar.....</i>	307
Păun Adrian-Florin, Roangheși Constantin, ZONEA Georgiana, Ioneci Cezar, Tudor George	
<i>Valori atitudinale și riscul personal de accidente.....</i>	319
Pescaru Florentina, Pescaru Gheorghiță	
<i>Influența instrucției alpine și a schiului asupra psihicului luptătorului în mediul montan.....</i>	326
Pop Violeta, Popa Cezar	
<i>Interacțiunea dintre determinanți ai personalității și contract psihologic în structurile M.I.R.A.....</i>	340
Popa Daniela, Cupșan-Cătălin Lyana-Laura	
<i>Intervenția în profilaxia și reducerea stresului ocupațional.....</i>	356
Radu Marcela	
<i>Perceperea fenomenului terorist de către un lot de adulți din România.....</i>	364
Rășcanu Ruxandra, Burlacu Gheorghe, Terinte Mădălina, Marineanu Corina	
<i>Imaginea de sine, factor determinant al stimei de sine la judoka de performanță.....</i>	375
Rășcanu Ruxandra, Burlacu Gheorghe, Vijială (Ignat) Mirela	
<i>Standarde și proceduri de asistență psihologică în teatre de operații militare internaționale.....</i>	388
Sasu Simona-Nicoleta	

PSIHOPATOLOGIE – CONSILIERE PSIHOLOGICĂ ȘI PSIHOTERAPIE

<i>Distincții între profilul de personalitate și modul de operare a criminalilor de tip organizat și dezorganizat.....</i>	405
Alecu Petronela-Iuliana	
<i>Modalități de interpretare a rezultatelor obținute prin aplicarea probei proiective “R-A”.....</i>	415
Alexandru Natalia, Nițu Ana	

<i>Îmi vreau copilul înapoi - studiu de caz</i>	426
Cazacu Cristina	
<i>Ce? Cum? Cât? Comunicarea diagnosticului și prognosticului medical</i>	431
Comăneanu Maria	
<i>Câteva particularități ale examinărilor psihologice</i>	443
Făsărea Simona	
<i>Bonding - terapia emoției</i>	450
Ghica Laura Verona	
<i>Studiu de [ne]...caz</i>	456
Iorga Lucia	
<i>Analiza destinului – o viziune szondiană – și valoarea ei epistemologică, metodologică și praxiologică</i>	466
Ivana Dumitru, Rovența Florin	
<i>Intervenție terapeutică integrativă în problematica unui cuplu marital – studiu de caz</i>	474
Jianu Alexandru	
<i>Terapia schemelor dezadaptative timpurii și rolul ei în optimizarea Comportamentului</i>	487
Licu Monica	
<i>Motivații inconștiente ale intrării în sistemul militar. Femeia luptător (II)</i>	501
Macarenco Maria-Magdalena	
<i>Tehnica proiectivă „Portret incert” – semnal</i>	512
Mușat Aurelian	
<i>Lumini și umbre într-o prezentare de caz</i>	518
Preda Andreea-Mirela	
<i>Incursiuni socio-psihologice și juridice asupra problematicii victimizării femeii în relația de cuplu</i>	530
Stan Lidia	
<i>Cazuri neobișnuite în psihoterapie: analgezia prin hipnoză</i>	544
Stavarache Camelia Alina	
<i>Psihopatologia organizațională: o abordare a conflictului în organizații</i>	551
Zaharia Corina Mihaela, Popoviciu Anda, Dragomirescu Camelia Daniela	

RESURSELE UMANE – EVALUARE ȘI SELECȚIE PSIHOLOGICĂ

STUDIU ASUPRA MULTIDISCIPLINARITĂȚII CONCEPTULUI ERGOPSIHOMETRIE

Andreescu Anghel*
Radu Nicolae**

Urmărind schema de organizare a examenului psihologic, propusă de Allport (1981), ce aduce în prim plan necesitatea cunoașterii sistemelor psihofizice: constituție, temperament, aptitudini și inaptitudini; organizarea dinamică a personalității; sistemul relațional etc., nu lipsit de semnificație este și conceptul de ergopsihometrie (Ergopsychometry), desprins din practica de lucru a sistemului de selecție psihologică specific și structurilor austriece de apărare națională. Acesta este important, cu atât mai mult cu cât s-a demonstrat că selecția științifică a personalului poate conduce la o creștere a productivității muncii cu cel puțin 6%. S-au realizat însă și creșteri spectaculoase de 20%. Creșterea de 6% raportată la întreaga economie a SUA poate duce la o mărire a produsului național brut de 300 bilioane dolari, pentru Anglia aceasta cifrându-se la 20.000 milioane (Smith. & Robertson, 1993). Costul unei cercetări de implementare a unui sistem de selecție de personal (Turc, 2007) se poate ridica de la câteva zeci de dolari la câteva sute de mii de dolari, aceasta depinzând de dimensiunile organizației, numărul posturilor de muncă pentru care se va face selecția și de alți factori.

I. INSTRUMENTAR PSIHOTEHNIC

Începutul secolului XX, marcat de frământările și convulsiile sociale rezultate ca urmare a marilor conflagrații mondiale, a reclamat în toate domeniile de decizie, un personal format după criterii obiective, care să prezinte eficiența profesională în raport cu specificitatea sarcinilor de lucru.

Până la primul război mondial aceste standarde erau de natură educațională și medicală și mai puțin psihologică (Coldea, 2004). Psihologii națiunilor combatante și-au oferit voluntar serviciile, dar impactul imediat a fost destul de limitat. Un moment important în dezvoltarea testelor are loc în SUA. În anul 1917 este inițiată prima administrare colectivă a testelor mintale. Este vorba despre instrumentele *Army Alpha* și *Army Beta* create de profesorul de la Harvard, devenit ulterior colonel, Robert M. Yerkes (1876-1956) și colaboratorii săi. Destinate recrutării soldaților americani care urmau să fie trimiși să lupte în Europa, testele respective au fost înlocuite din anul 1968 cu ASVAB (*Armed Services Vocational Aptitude Battery*) de către Bayroff; Fucs, (1970) și revizuite mai târziu de Massey; Valentine, Jr.(1977). Între 1968 - 1985, au fost dezvoltate nu mai puțin de 14 forme (Mitrofan N. &

* Profesor univ. dr., Secretar de stat/M.I.R.A

** Psiholog dr./M.I.R.A

Mitrofan L., 2005), ASVAB 14, fiind, în prezent, bateria cea mai utilizată în selecția psihologică a personalului din armată (Murphy, 1985).

În acest context, Zeidner și Drucker (1998) au arătat că deși testele *Army Alfa* și *Army Beta* s-au aplicat unui număr de 1.726.966 de oameni, utilizarea de către comandanți a informațiilor testului a fost cu mult mai mică. Excepția a reprezentat-o Germania, care, nevoită să-și reducă forțele, a început să apeleze la psihologi. Rezultatul substituirii cantității cu calitatea a fost remarcat în acțiunile încununate de succes ale nemților de la începutul celui de-al doilea război mondial.

Experiența dobândită în această perioadă de psihologii militari a pus bazele dezvoltării tehnicilor de selecție. Astfel a fost proiectat AGCT (*Army General Classification Test*), aplicat la nu mai puțin 12 milioane de militari. În paralel au fost construite și alte baterii de teste, utilizate la selecția pentru diferite arme speciale.

Un test orientat pe performanță a fost construit de *Office of Strategic Services* (OSS) din USA și *Special Operations Executive* (SOE) din Marea Britanie. Odată cu al doilea război mondial accentul s-a deplasat de la testarea inteligenței, la testarea unor aptitudini specifice. În anul 1947 a fost publicat DAT (*The Differential Aptitude Test*), devenit, în urma revizuirilor periodice, unul dintre cele mai populare baterii de teste de aptitudini (Bennett, Seashore, Wesmn, 1982, 1984, apud Mitrofan N. & Mitrofan L., 2005). În 1953 apare prima variantă a FACT (*Testele Flanagan de clasificare a aptitudinilor*) devenită bază pentru realizarea unui amplu program psihologic pentru forțele aeriene ale armatei israeliene (*Army Air Aviation Psychology Program*), aplicat la momentul recrutării și pe parcursul stagiului militar.

Cunoscut sub numele de *Kaba* (Quality Group Score), examenul psihologic are la bază patru componente: scorul de evaluare a inteligenței (*Dapar*), nivelul educațional (numărul anilor de școală), comenzile în limba națională (*Hebrew*) și indexul de motivație pentru serviciul militar (*Tsadach* - pentru femei se folosesc numai trei componente: inteligență, educație și limbaj). Rezultatele obținute la Kaba sunt sintetizate într-un singur scor, acesta oscilând de regulă, la un nivel superior de performanță, între 41-56 de puncte. Cele mai utilizate instrumente de măsurare a inteligenței rămân, însă, *WAIS* (*Scala de inteligență Wechsler pentru adulți*). Deși nu intră în sfera preocupărilor noastre, sunt de amintit și testele *DTLA* (*Detroit Tests of Learning Aptitude – Primary*), realizate de către Hammill & Bryant (1991).

În aria interesului acordat testelor psihologice se înscrie și construirea *BTPAC* - *Bateria de Teste Psihologice pentru Aptitudini Cognitive* (Miclea și colaboratori, 2003), apreciată drept una dintre cele mai semnificative creații ale psihodiagnosticului românesc (Mitrofan N. & Mitrofan L., 2005). Fiecare din aceste teste sau probe are rolul de a diagnostica anumite însușiri psihice care pun în evidență tocmai diferențele individuale, ceea ce ne face

să deosebim o persoană de alta, fapt asupra caruia vom reveni și în cele ce urmează. Din păcate, testele psihologice nu sunt întotdeauna apreciate la adevărata lor valoare.

II. ATITUDINI DILETANTE ȘI ȘTIINȚIFICE ÎN SELECȚIA DE PERSONAL

Se spune că „*un tânăr care nu a făcut armata nu este bărbat*”. Într-un anumit sens, această aserțiune concentrează o realitate, o experiență populară. Totodată aceasta susține și ideea că nu oricine poate parcurge un stagiul militar. Armata S.U.A. respinge aproximativ 10 % dintre cei care doresc să devină militari, iar armata franceză 8 %. Motivația însușită și de trupele speciale israeliene, este că „*admiterea la stagiul militar a unui tânăr cu probleme ar costa instituția militară mai mult decât dacă printre cei respinși s-ar strecura câțiva care ar fi totuși apți serviciului militar*”.

Ceea ce a reprezentat însă un punct de start în primul război mondial, o activitate fundamentată științific în cel de-al doilea război mondial, constituie astăzi un demers foarte riguros, specializat și de mare finețe, încălcat deseori de către așa-zisii „*specialiști în resurse umane*”, ce frizează, prin lipsa de discernământ profesional, diletantismul.

În acest context, după cum aprecia Pitariu (2002), sunt din ce în ce mai des întâlnite o mulțime de erori în utilizarea probelor de selecție psihologică a personalului:

- există un adevărat miraj al simulatoarelor și testelor prezentate cu ajutorul calculatorului, rezultatele acestora fiind interpretate numai din unghiul de vedere al „*absolventului de politehnică*” sau cel mai adesea al specialistului în finanțe;
- sunt tot mai des întâlnite tendințe spre construirea de teste psihologice prin colaje (*se iau câțiva itemi dintr-o probă clasică, alții din altele etc. ...*);
- frecvent, probele psihologice sunt selecționate după „etichetă” (*test de atenție, memorie, inteligență etc. ...*)

Fără să fie cunoscută existența unei relații între performanțele la test și cele din specialitatea militară pentru care se face selecția. Cel mai adesea necesitatea validării probelor utilizate este înlocuită cu o nerealistă validare în timp a acestora.

Fără să insistăm asupra conceptualizării, sub aspectul moralității celui care asigură aplicarea actului psihologic, ne-am propus, în acord cu tema anunțată, să urmărim funcționalitatea unor modele de selecție psihologică, pornind de la *analiza psihologică a specialității militare*, continuând cu *măsurarea performanțelor*, până la *reevaluarea periodică a programului de selecție*.

III. MODELE DE SELECȚIE PSIHOLOGICĂ

Perfecționarea metodologiilor valide deja existente, precum și asigurarea unei coerențe metodologice pot fi apreciate obiective majore în activitatea de selecție și evaluare psihologică a personalului destinat misiunilor speciale atât la nivelul Ministerului Administrației și Internelor cât și la nivelul Serviciului de Protecție și Pază.

Pentru atingerea scopurilor propuse, selecția are la bază modele variate, care vor fi prezentate în cele ce urmează.

III.1. Modelul de selecție clasic

Obiectivul acestui model este dat de validarea strategiilor de selecție, respectiv a instrumentelor de testare psihologică. Modelul cuprinde șase pași, după cum urmează:

➤ **Pasul 1:** *Analiza psihologică a specialității militare pentru care se intenționează efectuarea selecției.*

Acest moment presupune analiza sarcinilor specifice postului de luptă (de exemplu, luptator într-un grup de intervenție antiteroristă) și ulterior desprinderea cerințelor psihologice ale postului respectiv. În accepțiunea armatei britanice, spre exemplu, sunt utilizate cele „șapte puncte” ale lui Alec Roger, sintetizate prin: calități fizice, cunoștințe, inteligență generală, aptitudini speciale, interese, dispoziții, circumstanțe familiale.

Spre deosebire de Marea Britanie, U. S. Army folosește un sistem de analiză a muncii, reductibil la *KSAO – cunoștințe, deprinderi, aptitudini, alte particularități individuale*. De remarcat este faptul că o analiză atentă a postului reprezintă un indicator al standardelor de performanță și al unui set de predictorii posibili. Totodată aceasta servește și ca punct de start în definirea conținutului instruirii (Pitariu; Sintion, 2002).

➤ **Pasul 2:** *Selectarea criteriilor de performanță și a predictorilor.*

Acest pas presupune două proceduri. Prima se referă la *alegerea criteriului pe baza analizei muncii*, care trebuie să fie un indicator sensibil la calitatea muncii.

Criteriul este un complex de atribute ce definesc reușita profesională și care trebuie exprimat într-o unitate de măsură. Blum și Naylor (1968) considerau că un criteriu trebuie să îndeplinească următoarele cerințe:

- fidelitate;
- realism;
- reprezentativitate;
- conectare cu alte criterii;
- consistent de la o situație la alta;
- predictibil;
- necostisitor;

- inteligibil;
- măsurabil;
- relevant;
- necontaminabil;
- sensibil.

Muchinsky reduce numărul acestora la trei, un criteriu trebuind să fie potrivit, stabil și practic.

În mod concret pot fi distinse următoarele tipuri de criterii:

1. *din punct de vedere al timpului există, criterii imediate* (date despre performanța profesională, motivația pentru muncă în momentul administrării chestionarelor, a examinării psihologice) și *criterii intermediare* (terminarea unui program de pregătire profesională, promovare, un eveniment profesional sau de sănătate, un incident sau un accident);

2. *criterii conceptuale* (set ideal de factori care caracterizează o persoană cu succes profesional, cum ar fi dezvoltarea intelectuală, dezvoltarea emoțională etc.) și *criterii reale* (situație sau performanță concretă, prezentă, precum media notelor obținute, evaluarea maturității emoționale etc.);

3. *criterii obiective* (sunt luate din înregistrările organizaționale: statul de funcții, statul de salarii, ca de exemplu: producția, cantitatea muncii, calitatea muncii, salariul, nivelul postului și promovării, stabilitatea sau fluctuația, absenteismul) și *criterii subiective* (evaluări subiective ale performanțelor făcute de către superiori, colegi, subalterni, sau de către ei înșiși).

Cea de-a doua procedură presupune alegerea *predictorului* ce poate fi apreciat drept un instrument care permite să se prevadă cu o anumită probabilitate, performanța sau eficiența profesională a candidaților.

Predictori pot fi: testele și chestionarele psihologice, interviul, informațiile biografice, scrisorile de recomandare, metode amestecate (analiza scrisului de mână, detectorul de minciuni).

➤ **Pasul 3: Măsurarea performanțelor.**

După stabilirea criteriului și predictorului este necesară verificarea lor în practică, pe un eșantion reprezentativ de persoane, care lucrează în meseria respectivă.

Acest obiectiv poate fi realizat prin *verificarea pe lucrătorii încadrați pe post, cu experiență*, sau pe candidații la încadrare, care apoi sunt lăsați până când se pot face unele aprecieri referitoare la integrarea lor profesională.

Măsurarea performanțelor la predictor se face prin aplicarea testelor și a altor tehnici, iar măsurarea performanțelor la criteriu, prin culegerea datelor privind rezultatele obținute în activitatea profesională, conform criteriului ales.

➤ **Pasul 4: Evaluarea validității predictorului.**

Se determină doar dacă diferențele dintre scorurile predictorului corespund diferențelor dintre scorurile criteriului.

Astfel spus, se încearcă atestarea existenței sau nonexistenței unei relații între instrumentele de predicție și criteriu. Acest lucru se face cu ajutorul analizei statistice, în cele mai multe cazuri calculându-se coeficientul de corelație.

Un procedeu de selecție reușit se consideră doar în cazul în care între predictor și criteriu există o relație semnificativă. Predictorii care nu corelează cu criteriul/criteriile de performanță vor fi eliminați.

➤ **Pasul 5:** *Determinarea utilității predictorului.*

Dacă predictorul este valid, se determină cât de util este în ameliorarea calității forței de muncă. Calitate unui predictor este dată de validitatea sa, de rata de selecție, de rata de succes și de cost.

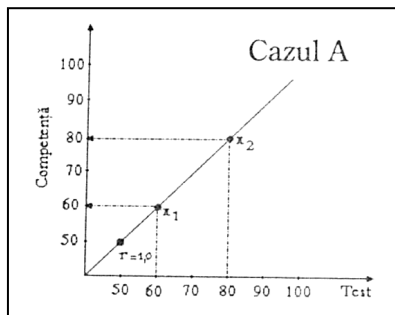
➤ **Pasul 6:** *Reevaluarea programului de selecție.*

Orice program de selecție trebuie periodic reevaluat pentru a se vedea dacă condițiile pentru care a fost elaborat nu s-a schimbat și n-au alterat relațiile predictor - criteriu. Fixarea baremelor de performanță pentru predictorii, etalonarea și construirea tabelor de expectanță ale reușitei sunt demersurile finale întreprinse în vederea validării unor instrumente de testare psihologică.

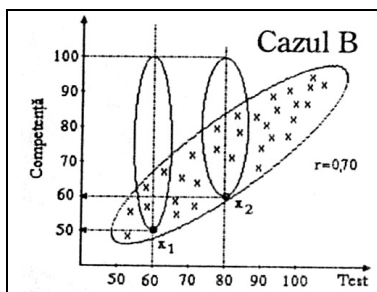
Trebuie precizat că o probă psihologică a cărei validitate nu a fost probată nu are valoare diagnostică. În acest sens, propunem să reexaminăm trei instanțe de validare, aduse în atenție de Pitariu și Sântion (2002):

1. Primul caz (A) este al unui predictor (test) cu validitate de $r = 1,00$. Se observă că subiectul X_1 a obținut o performanță la test de 60 de puncte și același punctaj l-a obținut și la un test de competență militară.

- subiectul X_2 are un scor la test de 80 de puncte, rezultat identic cu cel de la testul de competență militară. Se observă faptul că performanțele ridicate la test atrag și performanțe ridicate la testul de competență militară.

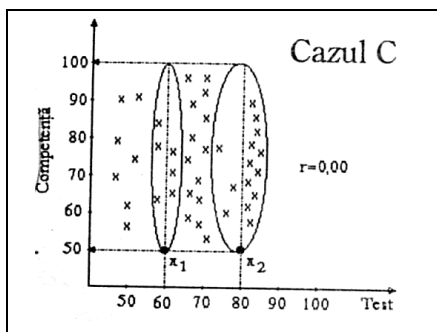


2. în al doilea caz (B), corelația test psihologic-criteriu de performanță este $r = 0,70$ (în practică nu vom putea găsi o corelație perfectă 1,00; rareori, coeficientul de validitate depășește $r = 0,50$).



În cazul prezentat, observăm că subiectul se poate obține, pe baza rezultatului la test, un scor profesional cuprins între 50 și 100 de puncte, iar subiectul X_2 între 60 și 100 de puncte. Și în acest caz, pe măsură ce performanța la test crește, există șansa ca persoana selecționată să obțină performanțe mai mari.

3. Analizând diagrama de corelație prezentată în cazul C, în care $r = 0,00$, situația ilustrează faptul că cei doi subiecți (X_1 și X_2), indiferent de scorul obținut la test, au șanse egale să obțină aceleași rezultate profesionale, performante sau neperformante.



Alături de modelul de selecție clasic, în șase pași, utilizat și la nivelul structurilor destinate misiunilor speciale dar și la nivelul forțelor regulate din *Canadian Forces*, un alt model, cunoscut sub numele DUNNETTE, completează demersul nostru în prezentarea unor alterantive în desfășurarea evaluării sau examinării psihologice.

III.2. MODELUL DE SELECȚIE DUNNETTE

Conștient de limitele modelului anterior, cu caracter pregnant psihotehnic, Dunnette (1969) propune un nou model. Modelul clasic este considerat insuficient și se impune optimizarea sa. Astfel, *modelul psihotehnic devine un subprogram al programului general de selecție profesională, mai complex și mai complet.*

Dunnette impune o viziune psihosocială în ce privește activitatea de selecție profesională. Ceea ce propune Dunnette este un nou model de validare a testelor și cercetărilor de selecție a personalului. Ideea de la care pleacă este aceea că sistemele de validare au ignorat o serie de evenimente: activitatea propriu-zisă de muncă, diferențele situaționale, factorii dinamici care influențează succesul profesional etc. Aceste aspecte intervin întotdeauna între predictor și criteriu.

Modelul lui Dunnette ia în considerare interacțiunile complexe între predictorii sau combinații de predictorii, grupuri de subiecți, diferite activități de muncă și consecințele lor pentru obiectivele organizației. Acest model se compune din cinci categorii de elemente:

- *Predictori* (măsurarea diferențelor individuale prin teste, interviuri, date biografice etc.). Predictorii sunt o variabilă foarte importantă dar și relativă în același timp, dat fiind faptul că în puține cazuri coeficienții de validitate depășesc 0.50. Dunnette caută să maximizeze predicția combinând predictorii într-o manieră nouă.

- *Indivizi* (diferențe aptitudinale, educaționale, experiență etc.).
- *Comportamente în muncă* (cantitate, calitate etc.).
- *Situații* (climat organizațional, grup de muncă, microgrup etc.).

Predictorii situaționali au o consecință nemijlocită asupra activității de muncă a indivizilor, uneori independent de particularitățile individuale ale acestora.

- *Consecințe* (legate de obiectivele organizației: productivitate, beneficii realizate etc.).

Pitariu (2003) considera că grupările predictorii-indivizi vor utiliza ca motiv o suită de variabile moderatoare de evaluare a competenței profesionale. Comportamentul în muncă pune în evidență performanța profesională ca rezultat al competenței profesionale, adică al cunoștințelor, deprinderilor.

Inițial se recoltează rezultatele la predictorii și nivelul indicatorilor performanței în muncă. Se calculează coeficientul de corelație între cele două categorii de rezultate. Analizând diagrama distribuției subiecților după scorurile la teste și la performanța în muncă, subiecții sunt subgrupați în funcție de variabilele „indivizi” (nivel educațional, sex etc.) și sunt analizate

diagramele de corelație a celor trei dimensiuni. Din analiza diagramei de distribuție multidimensională a relației test-criteriu rezultă o strategie de decizie în selecția personalului. Ceea ce se încearcă prin acest model este găsirea „unei ecuații de predicție sau a unui pattern de predictibilitate pentru diferite combinații de predictorii, candidați, situații etc.” (Pitariu, 1983). Caracteristicile în funcție de care se fac identificarea și poziționarea unor subloturi, care se manifestă diferit, se numesc „variabile moderatoare”. Este cunoscut deja că programele de selecție depun eforturi încercând să îmbunătățească predicția cu predictorii pe care îi au, prin identificarea variabilelor moderatoare. În diferite țări există chiar o preferință pentru anumiți predictorii ai eficienței profesionale. Smith și Abrahamsen (1992) au prezentat o astfel de sinteză:

Tabelul. 1 - Frecvența de utilizare a unor instrumente în selecția personalului din diferite țări

Țara Instrumente de selecție	Marea Britanie	Franța	Germania	Israel	Norvegia	Olanda	Total
Interviul	92	97	95	84	93	93	93
CV/Cerere	86	89	92	72		63*	80*
Examinare medicală			50			71	61
Experiență			40			63	52
Referințe/Scrisori de recomandare	74	39	23	30		49	43
Diplome și Certificate			44			28	36
Teste cognitive	11	33	21		25	21	22
Evaluări ale performanțelor			19				19
Testare preliminară						19	19
Teste de personalitate	13	38	6		16		18
Discuții de grup			15				15
Test post-instruire	14				2		14
Grafologie	3	52	2	2	13	4	13
Probă de lucru	18	16	13		10	5	13
Centre de evaluare	14	8	10	3	8		8
Date biografice	4	1	8	1			4
Astrologie		6		1			2

* Indică valoarea minimă, numerele fac referire la procentajul maxim de utilizare

Desfășurarea unui studiu de oportunitate a selecției de personal trebuie să țină cont, potrivit Turc (2007), de o serie de aspecte, precum: stabilirea categoriilor de personal care impun selecția; fixarea costurilor selecției de personal; analiza posibilităților interne și externe de acoperire cu personal care ar impune implicarea unor proceduri de selecție; câștigul aproximativ preconizat dacă se proiectează sau nu un sistem de selecție de personal; alte aspecte care sunt legate de selecția de personal.

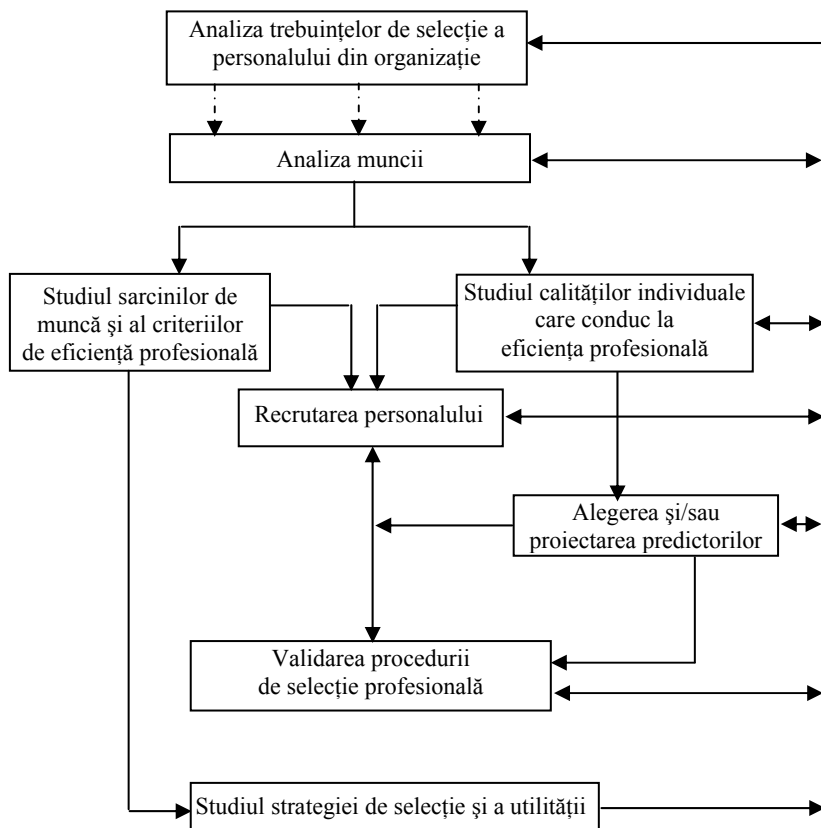


Figura 1 - Strategia de derulare a proiectării unui sistem de selecție a personalului

Apreciată ca pivot central al examenului psihologic, *ergopsihometria* este centrată pe cunoașterea *inteligenței*, considerată drept o condiție necesară și fundamentală pentru îndeplinirea misiunilor speciale. Acest lucru îndeamnă la reflecție, cu atât mai mult cu cât, din nefericire, la nivelul

structurilor interne din sistemul Siguranței Naționale, se manifestă tendința de a se acorda o semnificație cât mai redusă valorilor înregistrate la inteligență, pentru acordarea admisibilității psihologice. Într-un mod mai clar, cele precizate sunt traducibile prin: *ce dacă nu este inteligent, nu asta contează! Important este să-l angajăm și mai vedem noi...!*

În cunoașterea inteligenței se evaluează factorul general "g" verbal și nonverbal, raționamentul și memoria, utilizându-se teste psihologice, precum: *Scala de Inteligență Wechsler; Matricele Factoriale Raven; Testele Domino (D70; D48) etc.* Asupra acestora vom mai reveni în cuprinsul lucrării noastre.

De asemenea, în cadrul conceptului de *ergopsihometrie* se determină nivelul de dezvoltare și al altor trăsături, precum: *puterea de concentrare, capacitatea perceptivă, precizia și inteligența practică*, determinându-se, în cele din urmă, raportul *performanță-potențial*.

Parte a acestui concept este și *rezistența la stres*. Aceasta presupune administrarea, în condiții normale/neutre, a unor teste, și ulterior aplicarea unor *forme paralele ale* testelor inițiale, dar în condiții de suprasolicitare fizică și psihică. *Toleranța la frustrare, stresul mintal, respectiv îndeplinirea unor sarcini în condiții de zgomot și alți factori stresori, rezistența fizică, urmărită prin exerciții fizice cu un nivel ridicat de solicitare dar și prin marș pe distanțe mari*, sunt componente ce fac obiectul evaluării rezistenței la stres.

- *Prezența socială* (subiectul vorbește pentru câteva minute, după o temă dată la prima vedere, fără timp de pregătire, în timp ce este „asistat” de către ceilalți candidați și în prezența psihologului evaluator) a făcut și obiectul unui program de antrenament la nivelul luptătorilor antiteroriști din Serviciul de Protecție și Pază, datele obținute completând pe deplin profilul *rezistenței la stres*.

- Executarea unor *teste fizice și mentale* complexe, în condițiile privării de somn, au permis înregistrarea unor *concluzii* interesante, dar care nu fac obiectul tematicii în discuție. Merită să amintim însă *Indicatorul Individual al Rezistenței la Stres*, obținut tocmai prin compararea rezultatelor înregistrate în condiții normale, cu cele înscrise după 24 ore de antrenament, fără program de odihnă/somn și prin aplicarea unor stresori mentali, precum: *zgomot sub forma focurilor de armă, fum, sânge la vedere, lipsa de vizibilitate în teren necunoscut etc.*

- *Personalitatea* este, de asemenea, parte a conceptului de *ergopsihometrie*. Aceasta face obiectul unor preocupări susținute, cu atât mai mult cu cât o serie de cercetări/interpretări inițiate de Cattell, R.B. (1976), Fahremeberg, Selg, Hempel (1991), de către Barrik și Mount (1991) dar și de către Liță, S. (2004)., Stoian, B. (2004)., Rusan, A. (2004), Turc, D. (2004) și Turc, M. (2004)., și nu în ultimul rând, Alexe, L. (2005)., Albu, C. (2006) și Grigoras, M. (2004), psihologi în cadrul Centrului de Psiho-sociologie al

Ministerului Internelor și Reformei Administrative, *structura de personalitate are o semnificație aparte în predicția performanței în muncă.*

Dintre testele utilizate în evaluarea psihologică, potrivit ergopsihometriei, Bateria de evaluare psihologică de tip D5 D, similară descrierii în 5 dimensiuni, de tipul FIVE FACTORS MODEL (FFM) sau BIG FIVE, este cel mai bine reprezentată, fiind cunoscută și la nivelul structurilor specializate din sistemul francez de apărare.

Ideea de la care se pleacă în utilizarea testelor de personalitate pentru selecția profesională este aceea că salariații cu succes profesional au anumite interese sau patternuri de personalitate și că aceste patternuri devin baza pentru selectarea noilor angajați. Există două subcategorii ale testelor de personalitate: teste obiective (teste creion-hârtie, cu stimuli bine definiți și care cer un set de răspunsuri clare) și teste proiective. Pentru evaluarea personalului în organizații se folosesc mai mult testele obiective.

Dintre acestea redăm secvențial:

1. CHESTIONARUL DE PERSONALITATE ZUCKERMAN-KHULMAN (ZKPQ, forma a III-a) (Zuckerman, Khulman, Joiremen, Teta și Kraft, 1993; copyright A Opre), cu un conținut de 99 itemi, grupați în 5 scale (*Sociabilitate, Căutarea impulsivă de senzații, Activitate, Anxietate-neuroticism, Agresivitate-Ostilitate*).

2. CHESTIONARUL SCHEMELOR COGNITIVE YOUNG-FORMA SCURTA 3 (YSQ- S3), copyright Daniel David cu un conținut de 114 itemi grupați în 18 scheme cognitive dezadaptative, precum *Abandon/Instabilitate (Abandonment/Instability - AB); Esec (Failure- FA); Căutarea Aprobării/Recunoașterii (Approval Seeking/Recognition Seeking- AS)* etc., a fost dezvoltat pe baza primei forme de chestionar YSQ- L2, cu un cuprins inițial de 205 itemi.

3. PROFILUL DISTRESULUI EMOȚIONAL (PDE), scala cu 26 itemi care are drept scop să măsoare *emoțiile disfuncționale și emoțiile negative funcționale* din categoria „frică” și „tristețe/deprimare”.

4. INVENTARUL DE PERSONALITATE CALIFORNIA (CPI-VARIANTE 462, 434, 260), copyright H.D. Pitariu & Dragos Iliescu (2004), permite obținerea de informații privitoare la *echilibrul, ascendența, încrederea și adecvarea interpersonală, gradul de socializare, maturitate, responsabilitate și structurare interpersonală a valorii, eficiența intelectuală, modalități intelectuale și atitudinale etc.*

5. SCALA DE ATITUDINI DISFUNCȚIONALE, FORMA - A (DYSFUNCTIONAL ATTITUDES SCALE, FORM- A), copyright Daniel David, reprezintă un instrument care permite *evaluarea atitudinilor ce pot constitui o predispoziție pentru instalarea depresiei*. DAS, cu o formă inițială de 100 itemi, cuprinde un număr de 40 itemi (Weissman, 1979; Weissman și Beck, 1978).

6. CHESTIONARUL DE ACCEPTARE NECONDIȚIONATĂ A PROPRIEI PERSOANE - USAIQ (Unconditional Self - Acceptance Questionnaire - Chamberlain și Haaga, 2001), copyright Daniel David, format din 20 itemi, măsoară acceptarea necondiționată a propriei persoane, ca factor protectiv care previne declanșarea anumitor forme de psihopatologie la contactul cu situațiile negative de viață.

Urmare a celor prezentate, revenim asupra unui studiu rezumativ, realizat de căpitan Rădulescu (1933). Numit *Realizările Psihologiei Experimentale*, studiul, desprins din Cracsner (2005), ne familiarizează cu aspecte ce țin de: *stadiul de evoluție al psihologiei; relația dintre inteligență și aptitudini; problematica dintre îndrumarea și alegerea profesională*. Se propune, în acest context, utilizarea celor mai diverse forme, metode, tehnici și procedee de cercetare a personalității (*observația, analiza activității, conversația, chestionarul, ancheta, studiul biografic*), realizându-se și o interesantă îmbinare între *modelele teoretice* și cele *practice* din specificul psihologic ce revin unor țări, precum: Germania, Franța, fosta Uniune Sovietică, Belgia și SUA. Nu întâmplător, sub aceste coordonate au fost dezvoltate o serie de modele și strategii de selecție și evaluare psihologică a personalului, parte dintre ele fiind prezentate și în cuprinsul celui *de-al 37-lea Simpozion Internațional de Psihologie Militară Aplicată*, desfășurat în Republica Cehă, la Praga, în perioada 21 – 25 mai 2001.

IV. ÎN LOC DE CONCLUZII

- Procesul de structurare/adaptare a activităților legate de selecția psihologică nu este lipsit de complexitate. În condițiile aspectelor juridice reglementate prin Legea 213, *psihologul trebuie să reprezinte mai mult decât un simplu instrument aflat în mâna aceluia, care în exercitarea actului de decizie, încearcă să se acopere cu semnătura acestuia*. Situația este des întâlnită, din păcate, la nivelul multora dintre structurile din sistemul Siguranței Naționale.

- În acest context, fără *definirea/consolidarea locului psihologului* la nivelul unității în care își desfășoară activitatea, *ideea de performanță* capătă cel mai adesea un caracter doar de simplă formalitate.

- Dat fiind procesul de uzură morală a componentelor bateriilor de teste psihologice, unele utilizate încă dinainte de 1950, *validarea probelor* utilizate trebuie să reprezinte prioritatea absolută pentru toate structurile de profil din sistemul Siguranței Naționale.

- *Orice program de selecție trebuie periodic reevaluat*, pentru a se vedea dacă condițiile pentru care a fost elaborat nu s-a schimbat și n-au alterat relațiile predictor-criteriu. Acest lucru trebuie făcut cel puțin o dată pe an. Din nefericire, sunt structuri unde reevaluarea se face la 5 ani sau niciodată.

- *Informatizarea și reconfigurarea procesului de evaluare psihologică*, prin raportarea strictă la *analiza postului*, în scop de selecție, evaluare și avizare psihologică periodică a personalului, constituie deja obiectul preocupărilor noastre, atât la nivelul Ministerului Administrației și Internelor, cât și la nivelul Serviciului de Protecție și Pază. Un model funcțional, desprins din ani de experiență și cercetări, poate fi și cel care revine Secției de Psihologie din cadrul Statului Major al Ministerului Apărării Naționale.

- *Corespunzător scopului propus, rolul hotărâtor în definirea selecției și evaluării psihologice periodice de personal*, revine psihologului cu atribuții în acest sens. Este un motiv în plus pentru care *acesta nu poate fi supus niciunui fel de constrângere* în exercitarea profesiei sale, altfel decât în acord cu legislația în vigoare, respectiv Codul deontologic al profesiei de psiholog.

BIBLIOGRAFIE

1. ACKERMAN, P.; HUMPHREYS, L.G. (1990). *Individual differences theory in industrial and organizational psychology*, după, DUNNETTE M.D. și HOUGH M., *Handbook of industrial and organizational psychology* (2nd ed., vol.I), Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.

2. ALBU, C.,(2006). *Caracteristici specifice profesiei de luptător antiterorist. Referat - Teza de doctorat*, Universitatea Națională de Apărare „Carol I”, București, manuscris.

3. ALBU, M.(1998). *Construirea și utilizarea testelor psihologice*. Ed. Clusium, Cluj-Napoca.

4. ALLPORT, G.W.(1981). *Structura și dezvoltarea personalității*. București: Editura Didactică și Pedagogică.

5. ARMSTRONG, M. (2003). *Managementul resurselor umane. Manual de practică*, Editura Codecs, București.

6. ARVEY, R.D. și SACKETT, P.R. (1993). *Fairness in selection: Current developments and perspective*, după, SCHMITT H. și BORMAN W.C., *Personnel selection in organizations*, San Francisco: Fassey – Bass.

7. AUSTIN, T. J. și colab. (1996). *Systematics in Public Sector Assessment: A Framework for Developing and Selection Systems*, în, „Human Performance”, Ohio State University.
8. BAJENARU, H., (2006). *Considerații actuale privind pregătirea psihologică. Prelegere*, “Simpozion de Psihologie”, Jandarmeria Română, Ministerul Administrației și Internelor.
9. BONNAIRE, M.,M., (1978) și colab. *Techniques modernes de choix des hommes*, A.N.D.C.P. – A.E.D.P., Paris – Bruxelles.
10. BREVIL, A. (1977), *La selection du personnel*. Paris, 77-112.
11. BROGDEN, H. (1949), *When testing pays off*, in *Personnel Psychology*, 2.
12. BUTOI, T., (2006). *Considerații psihologice asupra metodei observației în câmpul critic. Prelegere*, “Simpozion de Psihologie”, Jandarmeria Română, Ministerul Administrației și Internelor.
13. CHAMBERLAIN, J.M., și HAAGA, D.A.F., (2001). *Unconditional self - acceptance and psychological health*, in, *Journal of Rational – Emotive & Cognitive – Behavior Therapy*, 19, 163 – 176.
14. COLDEA, D.(2004). *Selecția personalului militar care acționează în condiții de risc ridicat. Teză de doctorat*, Universitatea „Babeș-Bolyai” Cluj-Napoca.
15. CRACSNER, E.,C., *Istoria Psihologiei Militare Românești*, București, Ed. PSYCHE, București, 2005, p. 289.
16. CRACSNER, E.,C.; PRISĂCARU, A., (2006). *Particularități ale cunoașterii integrative a personalității în mediul militar. Prelegere*, “Simpozion de Psihologie”, Jandarmeria Română, Ministerul Administrației și Internelor.
17. DUVAC, I., (2006). *Managementul serviciilor psihologice în organizațiile din domeniul securității naționale, Prelegere*, “Simpozion de Psihologie”, Jandarmeria Română, Ministerul Administrației și Internelor.
18. FOLGER, R.M. și GREENBERG, J. (1985). *Procedural justice: An interpretative analysis of personnel systems*, in „Research in Personnel and Human Resources Management”, 3.
19. GRIGORAȘ, Mihaela., LIȚĂ, St., (2004). *Aspecte metodologice privind analiza psihologică a posturilor din domeniul ordinii și siguranței publice*, în *Buletin de informare și documentare al Direcției Management Resurse Umane*, nr.3-4, Ministerul Administrației și Internelor, București, p.127-139.
20. GUION, R.M. (1965). *Personnel testing*. New York: Mc Graw-Hill
21. KREITZ, H.J. (1971). *Methodes d'appréciation des cadres*. Paris: Les Editions de Organisation.

22. IOSIF, GH. (2001). *Managementul resurselor umane. Psihologia personalului*, Ed. Victor, București.
23. LAUOEGIE, M.S. (1961). *La technique de l'interview pour la selection du personnel*, în „Le Travail Humain”, tom XXIV, nr. 1-2, Paris.
24. LEFTER, M.; MANOLESCU, A. (1995). *Managementul resurselor umane*, Ed. Didactică și Pedagogică, București.
25. MICLEA, M., și colaboratori (2006). *Platforma de testare Cognitrom Assessment System (CAS)*, in, <http://cognitrom.no-ip.info/download.html>.
26. MINULESCU, M. (1996). *Chestionare de personalitate în evaluarea psihologică*, Garell Publishing House, București.
27. MITROFAN, N. ȘI MITROFAN, L. (2005). *Testarea psihologică. Inteligență și aptitudine*. Editura Polirom, Iași
28. MURPHY, K. (1984). *The Wonderlic Personnel Test*, in, KEYSER ȘI SWEETLAND, *Test Critiques*, vol. I, Test Corporation of America.
29. NAKAMURA, T., (1960). *Personnalité des troupes aeroportées mise en evidence par des tests psychologique*, in, *Japannese Defense Forces Medical*, Juin, 7.
30. NEEL, S., H., L(1955). *Evaluation de l' adaptabilité chez les aviateurs militaires (A.R.M.A.)*, in, *U.S., Armed Forces Medical*, 6, 1005- 1010.
31. PITARIU, H. (1977). *La selection psychologique du personnel pour les professions dans le dom l'informatique*, in, *Le Travail Humain*, 131-140.
32. PITARIU, H. (1983). *Psihologia selecției și formării profesionale*, Ed. Dacia, Cluj-Napoca.
33. PITARIU, H. (1993). *Managementul resurselor umane: Măsurarea performanțelor profesionale*, Ed. All, Bucuresti.
34. PITARIU, H. (1999). *Evaluarea și selecția personalului*, Curs, Universitatea din București.
35. PITARIU, H. (2000). *Evaluarea resurselor umane*, Curs, Universitatea „Babeș-Bolyai ”, Secția de Psihologie.
36. PITARIU H; SANTION FI. (2002). *Selecția psihologică a militarilor:puncte de vedere*, în „Spirit Militar Modern”, 8-10.
37. PITARIU, H.& ILIESCU, D. (2004). *Spectrum CPI 260 TM- Ro*, Universitatea „Babeș-Bolyai”, Cluj- Napoca.
38. PROVOST, C., (1949). *La selection des cadres*, in, „Que sais-je ?”, nr. 379, P.U.F., ed. Paris.
39. RADU, I. (1976). *Principii metodologice în elaborarea și utilizarea probelor psihologice*, în „Revista de psihologie”.

40. RADU, I. (1984). *Depășirea unor clișee metodologice în cercetarea psihologică*, în „Revista de psihologie”.
41. RĂDULESCU, M., C., *Realizările Psihologiei Experimentale*, în, CRACSNER, E.,C., *Istoria Psihologiei Militare*, Ed. PSYCHE, București, 2005.
42. RUSAN, A.,(2004). *Cine ne sunt psihologii?*, în, *Buletin de informare și documentare al Direcției Management Resurse Umane*, nr.3-4, Ministerul Administrației și Internelor, București, p.127-139.
43. ȘCHIOPU, U. (2002). *Introducere în psihodiagnostic*, București.
44. ȘCHIOPU, U. (2008). *Istoria psihologiei*, București.
45. TURC, D., (2007). *Selecția personalului: teorii, modele, aplicații*. Manuscris.
46. ZAPAN, Gh. (1957). *Metoda aprecierii obiective*, în, *Analele româno-sovietice*, seria Pedagogie-Psihologie, XI, Seria III, 3, 57-58.
47. ZAPAN, Gh. (1984). *Cunoașterea și aprecierea obiectivă a personalității*. București, Editura Științifică și Enciclopedică.
48. ZUKERMAN, M., KHULMAN, M., & KRAFT, M. (1993). *A comparision of three structural models of personality: The big three, the big five and the alternative five*, in, *Journal of Personality and Social Psychology*, 65, 7.

PSIHOPROFESIOGRAMA SPECIALITĂȚII MILITARE „OPERAȚII PSIHOLOGICE“

Georgescu Ana-Maria *
Voloșin Leonard-Constantin **
Grecu Daniel ***
Ricman Lucian ****

Având în vedere interesul din ce în ce mai mare pentru elaborarea psihoprofesiogramelor în mediul militar, lucrarea încearcă să surprindă particularitățile specifice acestei specialități și să identifice acele însușiri de natură psihoaptitudinală, care sunt necesare pentru a îndeplini la un nivel optim activități în domeniul „operațiilor psihologice”.

I. ELEMENTE DEFINITORII

În România, după primul război mondial, au început să apară studii de psihologie a muncii și s-au înființat laboratoare psihotehnice pentru selecție și orientare profesională. În 1922 era fondat la Cluj-Napoca, pe lângă Catedra de Psihologie, un Institut de Psihologie Experimentală Comparată și Aplicată, condus de profesorul F. Ștefănescu-Goangă, iar lucrările efectuate în acest institut au fost publicate, începând din anul 1929, în colecția Studii și cercetări psihologice, apărând până în 1945.

La București s-a înființat, în 1930, Secția de psihotehnică a Laboratorului de Psihologie de la Universitate și s-a constituit, Societatea Psihotehnică Universitară, care edita Revista de Psihologie experimentală și practică, sub îndrumarea lui C. Rădulescu-Motru.

În 1948, toate laboratoarele psihologice au fost închise și desființate, iar după 1950, o dată cu răspândirea mecanizării și mai cu seamă cu introducerea automatizării în industrie, s-au schimbat punctele de vedere asupra psihologiei muncii. Au apărut probleme noi, legate de adoptarea unor tehnologii moderne și de trecerea treptată la producția automatizată, în numeroase întreprinderi fiind inițiate studii și cercetări ergonomice și de psihologie inginerască. Astfel s-a studiat munca strungarului (G. Zapan, C. Botez, Gh. Iosif, P. Pufan), munca la bandă rulantă (P. Popescu-Neveanu), munca mecanicului de locomotivă (V. Ceaușu, M. Boloș) și a impiegatului de mișcare (V. Ceaușu, M. Mamali).

* Psiholog drd., Secția psihologie militară/M.Ap.

** Psiholog, Secția psihologie militară/M.Ap.

*** Psiholog, Direcția Operații/M.Ap.

**** Psiholog, Centrul de Operații Psihologice/M.Ap.

Atenția acordată analizei muncii ca punct de plecare pentru activitatea psihologilor se reflectă și în numeroasele psihoprofesiograme și monografii profesionale, elaborate atât de psihologii din institutele de cercetări, cât și de către cei din producție (M. Peteanu, Z. Bogaty, V. Samu, D. Ozunu, C. Mamali etc).

Necesitatea elaborării psihoprofesiogramelor s-a făcut resimțită atât în mediul civil, cât și în cel militar. În mediul civil s-a avut în vedere elaborarea unui sistem standardizat de clasificări a ocupațiilor din România (COR), în concordanță cu standardele internaționale elaborate de Comunitatea Europeană (ISCO-88-COM) și ONU (ISCO-88), asigurându-se astfel, transparența informației economico-sociale în domeniul resurselor și utilizării forței de muncă. Pe lângă principiile și grupările care au stat la baza acestor clasificări, interesantă este clarificarea unor concepte precum: ocupația, funcția sau meseria.

În literatura de specialitate *aptitudinea* este abordată ca răspunzând la întrebarea „ce poate și ce face efectiv un anumit individ în cadrul activității pe care o desfășoară?” și se leagă întotdeauna de performanță și eficiență, în dublul său înțeles: cantitativ și calitativ, iar pentru evaluarea veridică a aptitudinilor, metoda cea mai eficientă este analiza produselor activității.

În mediul militar necesitatea psihoprofesiogramelor se face din ce în ce mai resimțită, iar până în prezent acestea s-au elaborat pentru mai multe arme și specialități militare. În vederea elaborării acestor psihoprofesiograme s-au avut în vedere legislația la nivel național și particularitățile specifice fiecărei specialități în parte.

II. OBIECTIVUL CERCETĂRII

- identificarea acelor însușiri de natură psihoaptitudinală care sunt necesare pentru a îndeplini la un nivel optim activități în domeniul „operațiilor psihologice”.

III. INSTRUMENTE ȘI METODE UTILIZATE ÎN CERCETARE

Elaborarea psihoprofesiogramelor pentru specialitățile din „operațiile psihologice”, a necesitat o muncă laborioasă și de durată, iar pentru culegerea datelor am aplicat două instrumente psihologice elaborate în Secția Psihologie Militară: „Ghidul de atribute de natură aptitudinală” (Chițu, Verza, Alecsoaie, 2002) și „Ghidul de culegere a datelor necesare realizării profesiogramelor pentru specialitățile militare din Armata Română” (Robu, Iorga, Constantin, Ioniță, 2000). Pentru completarea datelor obținute, am utilizat interviul psihologic semistructurat.

Aceste ghiduri au fost aplicate specialiștilor care își desfășoară activitatea în acest domeniu în perioada noiembrie 2007- februarie 2008, iar datele rezultate au fost prelucrate și completate sau clarificate în urma interviurilor și a observațiilor efectuate la locul de muncă.

„Ghidul de atribute de natură aptitudinală” cuprinde o listă cu 25 atribute umane de natură aptitudinală și solicită specialistului completarea pe o scală Likert, de la 1 (în foarte mică măsură) până la 9 (în foarte mare măsură), încercuind varianta aleasă, necesară pentru desfășurarea activității cu rezultate performante în specialitatea respectivă.

„Ghidul de culegere a datelor necesare realizării profesiogramelor pentru specialitățile militare din Armata Română” este complex și necesită completarea atât de către specialiștii domeniului în care își desfășoară activitatea, cât și de către specialiștii din domeniul medical și psihologic. Acest ghid cuprinde următoarele capitole: I. Cerințe profesionale (A. Cerințe generale, B. Cerințe particulare); II. Cerințe fizico-medicale (A. Cerințe minimale, B. Cerințe optime); III. Cerințe psihologice; IV. Cerințe psihosociale.

IV. ANALIZA, INTERPRETAREA ȘI PREZENTAREA PSIHOPROFESIOGRAMEI

Specialitatea: operații psihologice

1. Descrierea specialității.

Pentru a îndeplini cu succes activitățile acestui domeniu, este necesară colaborarea mai multor echipe care colectează, analizează, actualizează informații despre zona de interes, elaborează obiectivele, identifică operațiile psihologice pentru îndeplinirea misiunii și elaborează produsele specifice cu impact optim asupra audienței țintă.

2. Atribuțiile definatorii și capacitățile referitoare la acestea.

Au fost identificate atribuțiile definatorii pentru această specialitate, iar pentru selectarea resursei umane pe un anumit post, este necesară consultarea fișei postului respectiv.

3. Cerințele definatorii de educație și pregătire profesională.

Personalul care își desfășoară activitatea în acest domeniu este de preferat să dețină cunoștințe de management, psihologie, sociologie, comunicare, resurse umane, cel puțin o limbă străină și să urmeze cursuri de specialitate.

4. Cerințele psihologice.

Cerințele psihologice au fost structurate pe 3 factori de bază: psihic, psihomotoric și psihosocial.

Cele mai importante cerințe psihologice au fost analizate în funcție de gradul de solicitare în activitate. S-au utilizat trei grade de intensitate: de dorit, necesar și absolut necesar.

Celor mai importante cerințe psihologice li s-au atribuit, în funcție de **nivelul de dezvoltare**, următoarele **calificative**:

- **mediu** (capacitatea, însușirea este absolut necesară să existe);
- **semnificativ** (capacitatea, însușirea trebuie să prezinte un nivel de dezvoltare peste medie);
- **foarte înalt** (capacitatea, însușirea trebuie să aibă un nivel de dezvoltare de tip aptitudine);

Aceste cerințe au fost analizate și în funcție de **gradul de solicitare**, după cum urmează:

- **permanent** (capacitatea, însușirea participă la executarea sarcinii pe întreaga perioadă de desfășurare a activității);
- **frecvent** (capacitatea, însușirea participă la realizarea unor operații din sarcină, pe întreaga perioadă de desfășurare a activității);
- **uneori** (capacitatea, însușirea participă la realizarea sarcinii atunci când situația impune prezența ei).

Astfel, am analizat fiecare post în parte și în funcție de particularitățile existente, am identificat următoarele aspecte:

Activitatea senzorial-perceptivă presupune:

- **acuitate vizuală**
 - trebuie să se situeze la un nivel **foarte înalt** de dezvoltare (aptitudine) în mod **permanent**;
- **acuitate auditivă**
 - trebuie să se manifeste **permanent** la un nivel **foarte înalt** de dezvoltare (aptitudine);
- **percepția vizuală spațio-temporală**
 - percepția spațială trebuie să constituie un mecanism de videometrie, adică de măsurare prin percepția vizuală și trebuie să se situeze **permanent** la un nivel **foarte înalt** de dezvoltare (aptitudine).
- **viteza de reacție la stimuli auditivi și vizuali**
 - reacții rapide la stimuli auditivi și vizuali manifestate **permanent** și la un nivel **foarte înalt** de dezvoltare (aptitudine);
- **capacitatea de discriminare a culorilor**
 - trebuie să se manifeste **frecvent** la un nivel **foarte înalt** de dezvoltare (aptitudine);

Capacități motorii

- **abilități generale** - flexibilitatea corporală
 - abilitatea generală se manifestă în mod **frecvent** și trebuie să se situeze la un nivel **semnificativ** de dezvoltare;

- **forța fizică statică**

• capacitatea de a ridica, de a împinge, de a trage trebuie să fie la un nivel **semnificativ** de dezvoltare, în mod **frecvent**;

- **forța fizică dinamică**

• capacitatea de utilizare a mâinilor și a trunchiului pentru a mișca greutatea propriului corp, trebuie să se situeze la un nivel **semnificativ** de dezvoltare, fiind necesară în mod **frecvent**.

Activități prosexice

Concentrarea și distributivitatea atenției trebuie să fie la nivel foarte înalt, fiind necesară **permanent** (nivel foarte înalt de dezvoltare).

Procesele mnemonice

- **memoria verbală** trebuie să se situeze la un nivel de dezvoltare **foarte înalt** cu un grad de solicitare **permanent**;

- **memoria de imagini** trebuie să se situeze la un nivel de dezvoltare **foarte înalt** cu un grad de solicitare **permanent**;

- **memoria de simboluri** trebuie să se situeze la un nivel de dezvoltare **foarte înalt** cu un grad de solicitare **frecvent**;

- **memoria de acțiuni** trebuie să se situeze la un nivel de dezvoltare **foarte înalt** cu un grad de solicitare **frecvent**.

Capacități cognitive

- **inteligența**, ca aptitudine generală, trebuie să se situeze la un nivel **semnificativ** de dezvoltare (mediu și peste nivel mediu);

- în cadrul activității, sarcina ce trebuie îndeplinită are un caracter concret și rezolvarea acesteia necesită utilizarea de strategii algoritmice;

- conținutul sarcinii este predominant semantic, completat de o componentă simbolică și de una figurativă.

Trăsături temperamentale

- **echilibrul emoțional**, necesar permanent

• repartitia egală a forțelor între cele două procese de bază: excitația și inhibiția

- **dinamismul/activismul** proceselor nervoase superioare este necesar permanent

- **rezistență nervoasă la stres, oboseală, zgomot și suprasolicitare fizică**, trebuie să existe permanent, la un foarte înalt nivel

Tipul temperamental recomandat este **extravert**.

Trăsături caracteriale

- acceptarea riscului;
- curajul;
- autocontrolul;
- autodisciplina;
- spiritul de echipă;
- conștiinciozitate;
- spirit de inițiativă;
- adaptare rapidă la împrejurări noi de viață;
- spirit întreprinzător.

Alte aptitudini speciale

- dexteritatea degetelor - **permanent**, la un nivel **foarte înalt**;
- dexteritatea mâinilor - **permanent**, la un nivel **foarte înalt**;
- spiritul de observație - **permanent**, la un nivel **foarte înalt**;
- orientarea topografică - **permanent** la un nivel **foarte înalt**;
- aptitudini tehnice: intuiție și gândire tehnică - **frecvent**, **peste nivel mediu**;
- înțelegerea verbală/capacitatea de a înțelege mesajul verbal - **permanent**, la un **nivel foarte înalt**;
- fluența verbală/abilitatea de a produce un număr de idei privind o temă dată - **permanent**, la un nivel **foarte înalt**;
- abilități de comunicare - **permanent**, **peste nivel mediu**;
- sensibilitatea față de problemă - **permenent**, la un nivel **foarte înalt**.

Cerințe psihosociale

- disponibilități comunicative în cadrul relațiilor pe orizontală;
- conformismul;
- spiritul de echipă;
- spiritul de corp;
- solidaritatea de grup;
- camaraderia - ca formă a relației afective de atracție;
- educație corespunzătoare.

Pentru a asigura o imagine de ansamblu asupra factorilor psihici, psihomotrici și psihosociale și a gradului de solicitare necesar în vederea desfășurării cu succes a activităților în acest domeniu, am structurat datele rezultate sub forma unui tabelul prezentat în pag. 32:

Specialitatea: Operații psihologice

Nr. crt.	Factorul psihic, psihomotric, psihosocial	Gradul de solicitare		
		De dorit	Necesar	Absolut necesar
1.	PSIHIC			
	1. Inteligență generală – (rezolvarea de probleme concrete cu conținut semantic, figurativ și simbolic)		*	
	2. Structuri operaționale algoritmice		*	
	3. Intuiția tehnică			*
	4. Spiritul de observație			*
	5. Orientare topografică			*
	6. Dexteritatea fină (a degetelor și a mâinilor)			*
	7. Discriminarea culorilor			*
	8. Reprezentarea bidimensională			*
	9. Distributivitatea atenției			*
	10. Concentrarea atenției			*
	11. Memoria verbală			*
	12. Memoria de imagini			*
	13. Memoria de simboluri			*
	14. Înțelegerea verbală			*
	15. Abilități de comunicare			*
	16. Sensibilitatea față de problemă			*
	17. Temperament extravert		*	
	18. Rezistența la stres (oboseală, zgomot și suprasolicitare psihică)			*
	19. Echilibrul emoțional			*
	20. Creativitate			*
	21. Imaginație			*
	22. Aptitudini muzicale		*	
2.	PSIHOMOTRIC			
	23. Viteză de reacție la stimuli vizuali			*
	24. Viteză de reacție la stimuli auditivi			*
	25. Reactivitate complexă			*
	26. Forță fizică dinamică		*	
	27. Abilitatea generală a întregului corp		*	
3.	28. Percepție vizuală spațio – temporală			*
	PSIHOSOCIAL			
	29. Trăsături caracteriale (spirit de echipă, spirit întreprinzător, conștiințozitate, autodisciplină, acceptarea riscului)			*

Nr. crt.	Factorul psihic, psihomotric, psihosocial	Gradul de solicitare		
		De dorit	Necesar	Absolut necesar
	30. Disponibilități comunicative în cadrul relațiilor pe orizontală			*
	31. Conformismul			*
	32. Spiritul de echipă			*
	33. Solidaritatea de grup			*
	34. Camaraderia- ca formă a relației afective de atracție			*

Factori comuni care pot influența negativ climatul psihosocial al grupului:

- stări conflictuale în cadrul echipelor;
- suprasolicitarea unor echipe în îndeplinirea celor mai dificile misiuni;
- schimbări frecvente ale situațiilor;
- lipsa unei motivări permanente a grupului;
- carențe în comunicare.

V. CONCLUZII

Recrutarea și selecția profesională este un proces complex de identificare a particularităților individuale în vederea angajării pe un post de muncă. Această activitate este din ce în ce mai importantă, ținând cont de beneficiile identificării „persoanei potrivite pentru locul potrivit” și de reducerea costurilor suplimentare privind instruirea. Această specialitate se remarcă prin particularitățile sale, iar psihoprofesiograma rezultată reprezintă un instrument care oferă predicție asupra potențialului resursei umane selecționate pentru a-și desfășura activitatea în acest domeniu.

BIBLIOGRAFIE

1. Constantin-Edmond Cracsner, „Elemente de psihologie militară”, Editura Academiei de Înalte Studii Militare, București -2003.
2. Constantin-Edmond Cracsner, „Istoria psihologiei militare românești”, Editura Psyche, 2005.
3. Mihai Golu, Fundamentele psihologiei, Editura Fundației României de Măine, București, 2002.
4. Pitariu H., „Proiectarea fișelor de post, evaluarea posturilor de muncă și a personalului”, Editura Irecson, 2003.
5. Zoltan Bogathy, „Manual de psihologia muncii și organizațională, Editura Polirom”, Iași, 2004.

PREDICȚIA NIVELULUI DE PERFORMANȚĂ ÎN FUNCȚIE DE STILUL COGNITIV ȘI MOTIVAȚIONAL

Gotcă Mihai *

Motto: „Motivarea este o artă de a face oamenii să facă ceea ce vrei tu, pentru că ei doresc să o facă.”

Dwight Eisenhower

Una din temele ce au generat îndelungi dezbateri în analiza organizațională vizează modul de înțelegere și interpretare a cauzelor ce determină acțiunile și comportamentul oamenilor. În acest context, predicția performanțelor umane joacă un rol central în activitatea de management al resurselor umane.

Data fiind importanța cunoașterii motivației ca factor explicativ al comportamentului, ca scop principal ne-am propus să analizăm mecanismele procesului de motivare în muncă și modul de configurare a relației dintre motivație și performanță în noile contexte de organizare.

Pornind de la opinia lui McClelland (apud. Zoltan Bogathy, 2004), care, în modelul motivației de realizare, spunea că persoanele cu o puternică nevoie de realizare doresc să-și probeze competența, să-și îndeplinească sarcinile, în această lucrare am dorit să verificăm în ce măsură stilul cognitiv, pe lângă cel motivațional, poate fi un predictor al nivelului de performanță.

I. COGNIȚIE, MOTIVAȚIE ȘI PERFORMANȚĂ

Motivația a devenit astăzi obiect al unei preocupări dominante a psihologiei contemporane. Prin explorarea resorturilor comportamentale ni se deschid căile de pătrundere în adâncurile psihice.

De-a lungul timpului, conceptului de motivație i s-au oferit diferite interpretări, în funcție de scopurile ce au stat la baza analizei. Multe dintre teoriile motivației au fost dezvoltate dintr-o perspectivă managerială ce accentua ideea că cea mai bună cunoaștere a mecanismelor de motivare a oamenilor ar permite dezvoltarea unei strategii organizaționale de motivare a angajaților pentru creșterea performanțelor organizaționale.

Conceptul de stil cognitiv, ca modalitate de caracterizare formală a activității cognitive a unui individ, este un concept controversat. Se consideră că e nevoie de o orientare mai pronunțată înspre o definiție și un mod de evaluare a stilurilor cognitive care se bazează pe ideea de preferință în modul de realizare a prelucrărilor cognitive și pe aceea a includerii unui aspect dinamic, a unei dimensiuni temporale.

* Psiholog, UM 01147 Roman/M.Ap.

Conceptul de stil cognitiv se referă la orice fenomen de variabilitate interindividuală stabilă în forma activității cognitive. Deși cândva la modă, studiile asupra lui s-au rărit foarte mult în ultimele decenii, ajungând la statutul de concept controversat.

Performanța este un comportament care reprezintă ceea ce fac oamenii într-un anumit moment bine precizat și poate fi observat. Ea include numai acele comportamente care sunt relevante pentru îndeplinirea obiectivelor organizaționale care pot fi măsurate în termeni de eficiență.

Deși numărul dimensiunilor psihologice cu impact asupra performanței organizaționale este mare, ne vom referi doar la motivație și stil cognitiv care au demonstrat în urma a numeroase studii empirice că sunt relevante pentru performanța organizațională.

II. OBIECTIVUL ȘI IPOTEZELE CERCETĂRII

Predicția performanțelor umane joacă un rol important în activitățile de management al resurselor umane. Psihologii care lucrează în mediul organizațional au manifestat întotdeauna interes față de psihologia diferențelor individuale, explorând relația dintre variabilele psihologice individuale și performanțele salariatului. Comportamentul sau performanțele salariaților sunt afectate de particularitățile individuale ale personalului, caracteristicile situaționale organizaționale și de interacțiunea dintre acestea.

Obiectivul cercetării este de a stabili în ce măsură stilul cognitiv și motivațional sunt potențiali predictorii ai nivelului de performanță.

Ipotezele cercetării:

H₁- Persoanele care sunt puternic motivate de putere au un rang al performanței ridicat.

H₂- Există o relație pozitivă între nevoia de cunoaștere a subiecților și rangul performanței acestora.

H₃- Persoanele care au o nevoie de cunoaștere ridicată sunt puternic motivate pentru expertiză.

H₄- Există diferențe ale nivelului de motivație pentru putere între persoanele cu un rang al performanței scăzut și cele cu unul ridicat.

H₅- Există o relație pozitivă între motivația pentru putere și motivația pentru expertiză.

III. METODOLOGIA DE CERCETARE

La efectuarea cercetării s-au utilizat următoarele instrumente:

- Testul KAI măsoară stilul cognitiv implicat în creativitate, rezolvarea problemelor și adoptarea deciziei. Ne poate spune în ce măsură persoana evaluată este corespunzătoare unui post prin definirea nivelului ei

de adaptabilitate-inovativitate. Același instrument ne definește nivelul de originalitate a persoanei evaluate, atitudinea ei față de colegi și șefi, precum și nivelul ei de eficiență în realizarea sarcinilor rutiniere. Are 33 itemi împărțiți pe trei sacale: originalitate, eficiență și supunere.

S-a făcut o estimare a fidelității instrumentului prin calculul coeficientului Alpha Crombach, obținându-se:

Scala	Coeficientul α
K-originalitate	0,8092
K- eficiență	0,7788
K-supunere	0,7212

- Chestionarul MTA, care descrie preferințele motivaționale, factorii care motivează în muncă (Tereza Amabile). Chestionarul are două scale principale (motivația intrinsecă și motivația extrinsecă) și patru scale secundare (plăcere, provocare, recunoaștere și recompensă). La estimarea fidelității instrumentului s-au obținut următoarele date:

Scala	Coeficientul α
M-intrinsecă	0,7034
M- extrinsecă	0,6086
M-recunoaștere	0,6086
M-plăcere	0,7011

- Chestionarul ME (motivație experți). Chestionar construit și verificat sub aspectul validității interne de Ticu Constantin (2002, nepublicat). La calculul coeficientului α Crombach s-a obținut:

Scala	Coeficientul α
M-putere	0,8371
M- expertiză	0,8883
M-relaționare	0,7462
M-existențialitate	0,7317

- Scala NC (nevoia de cunoaștere), o scală de 18 itemi care măsoară preferința oamenilor pentru sarcinile cognitive simple, în opoziție cu cele complexe. La calcularea coeficientului α Crombach s-a obținut:

Scala	Coeficientul α
NC	0,7352

S-a ales ca strategie de cercetare studiul standardizat. Datele sunt culese cu ajutorul celor patru chestionare menționate. Variantele sunt măsurate precis pe scale de scorare a chestionarelor, nefiind manipulate.

Într-o primă etapă s-a făcut ierarhizarea membrilor structurii analizate în funcție de performanță, pe baza aprecierilor de serviciu.

Într-o a doua etapă s-a aplicat bateria de teste tuturor angajaților prezenți (121 din 160).

În etapa a treia s-au prelucrat statistic datele obținute la bateria de teste și s-au validat ipotezele cercetării.

În ultima etapă s-au interpretat alte date relevante care au apărut pe parcursul cercetării și nu au fost surprinse de ipoteze.

IV. REZULTATELE OBȚINUTE ȘI INTERPRETAREA LOR

1. *H₁- Persoanele care sunt puternic motivate de putere au un rang al performanței ridicat.*

Rangul performanței	Coeficient de corelație	Coeficient de semnificație
Motivația pentru putere	r = -0,301	p = 0,01
Motivația pentru expertiză	r = -0,289	p = 0,01
Motivația pentru relaționare	r = -0,207	p = 0,05

După cum se observă în tabelul de mai sus, s-au identificat corelații pozitive între variabila „rangul performanței” și variabila „motivație pentru putere” la un nivel al corelației mediu ($r = -0,301$) și la un coeficient de semnificație înalt semnificativ ($p = 0,01$) ceea ce semnifică faptul că angajații cu performanță înaltă înregistrează scoruri mari la motivația pentru putere. Deși coeficientul de corelație este negativ, cele două variabile covariază în același sens. Acest lucru este posibil datorită faptului că la notarea rangului performanței scorurile mici semnifică un rang înalt și scorurile mari un rang scăzut.

Conform teoriei lui McClelland puterea instituționalizată realizează influențarea și dominarea celorlalți având ca scop final îndeplinirea obiectivelor organizației. Rezultatele noastre sunt în concordanță cu această teorie deoarece rangul performanței reflectă într-o mare măsură aportul adus la îndeplinirea obiectivelor organizației.

Putem afirma că există corelații semnificative între motivație și performanță, cele mai semnificative fiind cele dintre performanță și motivația pentru expertiză și dintre performanță și motivația pentru relaționare. În concluzie considerăm că ipoteza 1 s-a confirmat, ceea ce

înseamnă că angajații cu performanță înaltă înregistrează scoruri mari la motivația pentru putere, iar această variabilă poate fi folosită în predicția performanței.

2. H_2 - Există o relație pozitivă între nevoia de cunoaștere a subiecților și rangul performanței acestora.

Nevoia de cunoaștere	Coeficient de corelație	Coeficient de semnificație
Rangul performanței	$r = -0,130$	?

După cum se observă în tabelul de mai sus nu există corelație între variabila „nevoia de cunoaștere” și variabila „rangul performanței”. O explicație a acestui fapt ar putea fi aceea că rangul performanței a fost stabilit în urma aprecierilor de serviciu pe 2006, deci ca urmare a îndeplinirii obiectivelor structurii pe acest an. Sarcinile de serviciu fiind aceleași an de an, pregătirea de specialitate și reconversia profesională se fac în cadrul sistemului, angajații nu au o nevoie de cunoaștere acută pentru a obține performanțe. Credem că aceste rezultate se vor modifica în anii următori, deoarece aderarea la NATO implică operaționalizarea structurilor. Astfel, angajații vor trebui să asimileze o cantitate mai mare de informații, cei cu o nevoie de cunoaștere sporită realizând performanțe mai înalte.

În concluzie considerăm că ipoteza 2 nu s-a confirmat, ceea ce înseamnă că nu există nicio relație între nevoia de cunoaștere a subiecților și rangul performanței.

3. H_3 - Persoanele care au o nevoie de cunoaștere ridicată sunt puternic motivate pentru expertiză.

Nevoia de cunoaștere	Coeficient de corelație	Coeficient de semnificație
Motivația pentru expertiză	$r = -0,555$	$p = 0,01$
Motivația pentru provocare	$r = -0,391$	$p = 0,01$
Motivația pentru putere	$r = -0,399$	$p = 0,01$
Motivația pentru relaționare	$r = -0,467$	$p = 0,01$

După cum se observă în tabelul de mai sus, s-au identificat corelații pozitive între variabila „nevoia de cunoaștere” și variabila „motivație pentru expertiză” la un nivel al corelației înalt ($r = -0,555$) și la un coeficient de

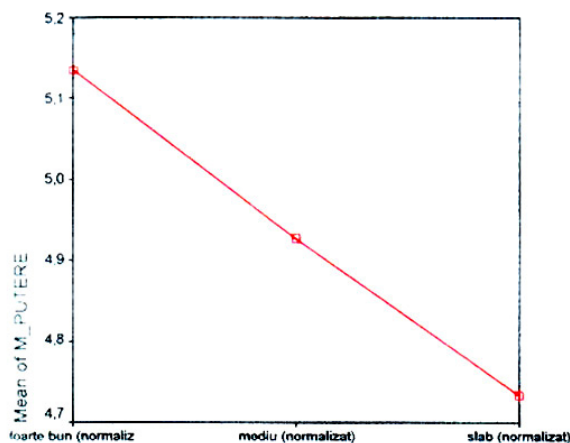
semnificație înalt semnificativ ($p = 0,01$), ceea ce semnifică că angajații cu o nevoie de cunoaștere ridicată sunt puternic motivați pentru expertiză. Conform teoriei evaluării cognitive a lui White motivația intrinsecă e condusă de o nevoie înăscută de competență și autodeterminare în relațiile cu mediul înconjurător. Rezultatele noastre sunt în concordanță cu această teorie.

O explicație a acestor relații ar putea fi faptul că pentru a fi expert într-un domeniu este necesar să se acumuleze cât mai multe cunoștințe în afară de experiență. Pentru a te menține la acest stadiu, acum când organizația a aderat la Pactul Nord-Atlantic, este firesc ca angajații să aibă nevoie de o cunoaștere sporită pentru a dobândi și proba competența, ajungând până la excelarea în domeniu.

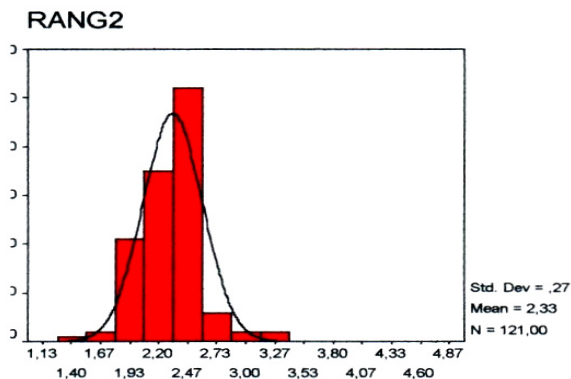
Se poate afirma că există corelații semnificative între nevoia de cunoaștere și celelalte aspecte ale motivației, cele mai importante fiind cele dintre nevoia de cunoaștere și motivația pentru putere ($r = -0,399$, $p = 0,01$), nevoia de cunoaștere și motivația pentru provocare ($r = -0,391$, $p = 0,01$) și între nevoia de cunoaștere și motivația pentru relaționare ($r = -0,467$, $p = 0,01$).

În concluzie considerăm că ipoteza 3 s-a confirmat, ceea ce înseamnă că există o relație pozitivă între nevoia de cunoaștere și motivația pentru expertiză; cele două variabile covariază în același sens.

4. H_4 - Există diferențe ale nivelului de motivație pentru putere între persoanele cu un rang al performanței scăzut și cele cu unul ridicat.



RANG123



După cum a rezultat din analizele făcute (One Way Anova și testul Bonferonni) și se observă din graficul de mai sus, există diferențe semnificative ale nivelului de motivație pentru putere între persoanele cu un rang al performanței ridicat și cele cu un rang al performanței slab. În concluzie considerăm că ipoteza 4 s-a confirmat, ceea ce semnifică faptul că persoanele cu un rang al performanței înalt au o motivație puternică pentru putere, aceasta scăzând odată cu diminuarea rangului performanței.

5. *H₅- Există o relație pozitivă între motivația pentru putere și motivația pentru expertiză.*

Motivația pentru putere	Coeficient de corelație	Coeficient de semnificație
Motivația pentru expertiză	r = -0,707	p = 0,01

După cum se observă în tabelul de mai sus, s-au identificat corelații pozitive între variabila „motivația pentru putere” și variabila „motivația pentru expertiză” la un nivel al corelației înalt ($r = -0,707$) și la un coeficient de semnificație înalt semnificativ ($p = 0,01$), ceea ce semnifică faptul că angajații care înregistrează scoruri mari la motivația pentru putere au scoruri mari și la motivația pentru expertiză. O explicație a acestor relații ar putea fi faptul că persoanele care au o puternică nevoie de putere (de a accede pe o treaptă superioară a ierarhiei militare) doresc să-și probeze competența, să exceleze într-un domeniu. Conform teoriei lui McClelland, nevoia de putere se manifestă prin nevoia de control al mediului înconjurător, al persoanelor cu care persoana intră în contact. Rezultatele noastre sunt concordante cu această teorie.

În concluzie considerăm că ipoteza 5 s-a confirmat, ceea ce înseamnă că există o relație pozitivă între motivația pentru putere și motivația pentru expertiză, subiecții puternic motivați de putere vor fi puternic motivați pentru expertiză, respectiv cei slab motivați de putere vor fi slab motivați pentru expertiză.

V. CONCLUZIILE CERCETĂRII

Acțiunile periodice de evaluare a calității activității profesionale îl fac pe angajat să conștientizeze importanța calității prestației sale în instituție și, prin feedback-ul pe care îl primește, să facă eforturi de a-și recupera lipsurile profesionale atât timp cât nu este târziu. Aceleași demersuri îi pun la dispoziție managerului de carieră o radiografie a nivelului de performanță generală a angajaților instituției, care stă la baza deciziilor de promovare, trimitere la specializare sau recompensare materială. Tot ele pot asigura un anumit grad de obiectivitate măsurilor de disponibilizare sau de realocare a personalului spre alte funcții.

Conform teoriei lui McClelland comportamentul unui individ va fi determinat de următoarele nevoi: afiliere, putere sau realizare. Nevoia de putere se manifestă prin nevoia de control al mediului înconjurător, al persoanelor cu care persoana intră în contact.

McClelland a încercat să identifice și să explice caracteristicile performanței ridicate, ajungând la concluzia că oamenii cu o puternică nevoie de realizare doresc să-și probeze competența, să exceleze într-un domeniu, să-și îndeplinească sarcinile. În concluzie, dacă îndeplinesc aceste obiective vor avea un nivel al performanței înalt.

În urma verificării ipotezelor propuse în această lucrare au rezultat următoarele concluzii:

- persoanele care sunt puternic motivate de putere au un rang al performanței ridicat. Există o corelație medie între cele două variabile, angajații cu performanță înaltă înregistrează scoruri mari la motivația pentru putere, iar această variabilă poate fi folosită în predicția performanței.

- nu există nicio corelație între nevoia de cunoaștere a subiecților și rangul performanței. O explicație a acestui fapt ar putea fi aceea că de o perioadă mare de timp s-au păstrat aceleași reguli, aceeași tehnică, pregătirea personalului făcându-se prin cursuri obligatorii, oamenii obținând performanțe înalte datorită rutinei.

- există o relație pozitivă între nevoia de cunoaștere și motivația pentru expertiză. Subiecții care doresc să-și probeze competența, care excelează într-un domeniu, manifestă o nevoie de cunoaștere ridicată.

- există diferențe ale nivelului de motivație pentru putere între persoanele cu un rang al performanței ridicat, mediu sau slab. Cei cu un rang al performanței înalt au o motivație puternică pentru putere, aceasta scăzând odată cu diminuarea rangului performanței. Se poate afirma că același lucru se manifestă și în cazul motivației pentru expertiză.

- există o relație pozitivă între motivația pentru putere și motivația pentru expertiză. Persoanele care au o puternică motivație pentru putere (să accedă pe funcții superioare ale ierarhiei militare) sunt puternic motivate pentru expertiză; aceștia doresc să-și probeze competența în domeniul respectiv.

În concluzie considerăm că cele două forme ale nevoii de putere (puterea personală, puterea instituționalizată), identificate de McClelland se regăsesc la angajații structurii cercetate. Nevoia de putere este unul din factorii care influențează nivelul performanței în organizație.

S-a constatat faptul că stilul cognitiv al subiecților nu corelează cu nivelul performanței acestora. Considerăm că nu se poate face predicția nivelului de performanță în funcție de stilul cognitiv. Acest fapt nu este valabil și pentru stilul motivațional; motivația pentru putere este condusă de o nevoie înăscută de competență și autodeterminare în relațiile cu mediul înconjurător, putând fi un predictor al nivelului de performanță.

Cercetarea ar mai putea continua în direcția predicției nivelului de performanță de către motivația pentru expertiză și motivația pentru relaționare, evidențierii diferențelor existente ale stilului cognitiv și tipul de motivație predominant între cele trei grupuri ale nivelului de performanță (foarte bun, mediu și slab).

BIBLIOGRAFIE

1. Ana Stoica-Constantin și Adrian Neculau, 1998, Psihosociologia rezolvării conflictului, Editura Polirom, Iași.
2. Arădăvoaice G., 1998, Managementul organizației și acțiunii militare, Editura Militară, București.
3. Bogathy Z., 2004, Manual de psihologia muncii și organizațională, Editura Polirom, Iași.
4. Cătălin Mamali, 1984, Psihologia muncii industriale, Editura Academiei, București.
5. Gheorghe I., 2001, Managementul resurselor umane: Psihologia personalului, Editura Victor, București.
6. Miclea M., 2003, Psihologie cognitivă: Modele teoretico-experimentale, Editura Polirom, Iași.
7. Neculau A.(coord.), 1996, Psihologie socială. Aspecte contemporane, Editura Polirom, Iași.
8. Pitariu H.D., 2003, Managementul resurselor umane: măsurarea performanței profesionale, Editura All, București.
9. Pitariu H.D., Albu M., 1996, Psihologia personalului: I.Măsurarea și interpretarea diferențelor individuale, Editura Presa Universitară Clujeană, Cluj-Napoca.
10. Ticu Constantin, Ana Stoica-Constantin, 2002, Managementul resurselor umane, Editura Institutul European, Iași.
11. Ticu Constantin, 2004, Evaluarea psihologică a personalului, Editura Polirom, Iași.
12. Vlăsceanu M., 2003, Organizații și comportament organizațional, Editura Polirom, Iași.

EVALUAREA POTENȚIALULUI DE LIDER ÎN CENTRELE ZONALE DE SELECȚIE ȘI ORIENTARE

Grecu Florentina*
Pietriceanu Romulus**
Alexe Valentina***

Testul situațional fără lider desemnat este o probă complexă desemnată să evalueze comportamentul unei persoane într-o situație standardizată de grup.

Utilizează ca metode observația și experimentul comportamental și se circumscrie concepției interacționist-dinamice conform căreia comportamentul este rezultatul unei interacțiuni continue între mecanismele psihologice (Persoană) și factorii de mediu (Situație):

$$C = f(P, S).$$

Testul situațional fără lider desemnat este un test aptitudinal, aplicat în etapa de orientare vocațională. Obiectivul principal al acestui instrument de evaluare este cel de investigare a potențialului de lider al candidaților pentru învățământul militar.

Din această perspectivă, potențialul de lider reprezintă un ansamblu de particularități psihocomportamentale care, prin educare și formare, se pot transforma în abilități ce îl caracterizează pe lider, în speță liderul militar.

Un alt obiectiv al *testului situațional fără lider desemnat* este acela de furnizare de informații suplimentare necesare cunoașterii candidaților. În acest sens, pe parcursul testului situațional, putem avea o imagine despre: nivelul comunicării, potențialul adaptativ general al candidatului la situații noi (sociabilitate, autocontrol sau, dimpotrivă, tendințele spre introversiune, inhibiție, timiditate), capacitate decizională, capacitate de relaționare, și se pot confirma sau infirma informații obținute prin intermediul altor probe (teste pentru evaluarea potențialului aptitudinal general, chestionare de personalitate), întrucât contextele situaționale generate de cele două probe “teoretică” și “practică”, permit evidențierea și prognosticarea unor aspecte psihocomportamentale în plan atitudinal și practic, acțional.

Testul situațional fără lider desemnat este similar unei probleme ce trebuie rezolvată de către un grup de persoane.

El este alcătuit din două etape, numite probe, ce se desfășoară succesiv: proba “teoretică” și proba “practică”, în fiecare din ele fiind prezentată o situație-stimul. Sarcina grupului este aceea de a interacționa în

* Psiholog, Centrul Zonal de Selecție și Orientare Breaza/M.Ap.

** Psiholog, Centrul Zonal de Selecție și Orientare Breaza/M.Ap.

*** Psiholog, Centrul Zonal de Selecție și Orientare Breaza/M.Ap.

direcția rezolvării situației-stimul. În acest context, în care fiecare persoană interacționează cu situația-stimul, dar și cu ceilalți participanți la grup, se evaluează comportamentul fiecărui participant în parte. Cele două probe ale testului situațional sunt complementare.

Comportamentul candidaților trebuie observat și evaluat în contextul interacțional concret. Strategia observației în cadrul experimentului comportamental implicat de *testul situațional fără lider desemnat* presupune anumite elemente specifice.

I. DEFINIREA POTENȚIALULUI DE LIDER

Termenul de *lider* provine din limba engleză (leader - înseamnă conducător) și în majoritatea lucrărilor de specialitate desemnează *acea persoană care exercită puterea sau are o mare influență în cadrul unor grupuri sociale de diferite dimensiuni*.

În cadrul organizațiilor cu structură așa cum sunt și cele militare, se disting două categorii de lider: liderul formal, adică persoana desemnată în funcția de conducere, și liderul informal, adică persoana care exercită cea mai mare influență în cadrul grupului.

Din punct de vedere teoretic există mai multe orientări: una este cea centrată pe caracteristicile înnăscute ale liderului, care consideră că anumiți indivizi, prin trăsăturile de personalitate pe care le au, sunt născuți pentru a conduce. O altă direcție este teoria centrată pe situație, care consideră că, numai în funcție de o anumită situație, trăsăturile de personalitate ale unui individ pot determina alegerea lui ca lider. Se poate afirma, fără a greși prea mult, că pentru a afla cine este liderul unui grup, este suficient să-i observăm pe oameni când sunt împreună. Când se impune luarea unor decizii, care este persoana a cărei opinie este apreciată ca fiind cea mai valoroasă ? Cine este acela al cărui punct de vedere este ascultat cu atenție și prețuit ? Cine este acela care convinge cel mai ușor ? Cine este persoana pe care oamenii o urmează fără reținere ?

Principiul de la care trebuie pornit în analiza liderului militar este cel al unității de comandă, principiu respectat de orice armată, care presupune responsabilitatea unică a șefului, el fiind cel care răspunde pentru întreaga activitate a unității, sau compartimentului de activitate de care răspunde.

Acesta este principiul care a condus la necesitatea realizării testului situațional, întrucât opțiunea pentru cariera militară trebuie acceptată doar pentru cei ce în viitor pot face față rigorilor impuse de sistemul militar.

În această direcție potențialul de lider militar poate fi definit ca ansamblu de atitudini, trăsături și abilități personale care, prin modelare educațională specifică să permită evidențierea și manifestarea unor comportamente decizionale, raționale și maximal responsabile specifice liderului, în speță liderului militar.

II. DIMENSIUNI EVALUATE

1. *Stăpânirea de sine*, din perspectiva *testului situațional fără lider desemnat*, se definește ca fiind acea particularitate psihocomportamentală orientată în direcția echilibrului emoțional al posibilității subiectului de a-și controla reacțiile impulsive, stările de afect sau de se exprima și relaționa uniform adecvat fără inhibiții sau blocaje. Include două subdimensiuni:

➤ *Subdimensiunea comportament agresiv*

Include indicatori comportamentali orientativi ce semnalez aspecte de impulsivitate, lipsă de cenzură, stări de afect semnificative în personalitatea candidaților, cum ar fi:

- se ceartă;
- se răstește;
- folosește vulgarități
- nu are răbdare;
- amenință;
- jignește;
- gesticulează violent etc.

➤ *Subdimensiunea comportament inhibat*

Include indicatori comportamentali ce vizează tendințele inhibitive, blocaje emoționale semnificative, cum ar fi:

- teamă, frică de a se impune;
- renunțare la propriile păreri (nu din convingere);
- incapacitate de ripostă când este “atacat”;
- acceptă dominarea necondiționat etc.

Se notează pe parcursul desfășurării testului situațional.

2. *Comunicarea interpersonală*, din perspectiva *testului situațional fără lider desemnat*, se definește ca acea particularitate psihocomportamentală care facilitează relaționarea între indivizii aflați față în față permițând stabilirea rapidă a unor relații interpersonale adaptative atât în condiții normale, cât și în situații cu implicații conflictuale (de ex: eterogenitatea opiniilor).

Urmărim dacă subiectul este dispus să-și împărtășească opiniile, dacă folosește un spectru larg de mijloace verbale și nonverbale pentru a interacționa cu ceilalți candidați sau cu evaluatorul.

Inițierea comunicării este considerată un indiciu puternic al comunicativității.

Indicatori comportamentali:

- deschide dialogul;
- încurajează discuțiile;

– utilizează comenzi de susținere a interlocutorului (de ex. ”trebuie”, ”concentrează-te!”), ”fii atent!”), ”hai că poți”, ”spune!” etc.).

Se notează pe parcursul desfășurării testului situațional:

3. Capacitatea de influențare, din perspectiva testului situațional, este definită ca acea particularitate psihocomportamentală care oferă subiecților posibilitatea de manifestare a capacității de a impune sau a schimba puncte de vedere.

Indicatori comportamentali:

- repartizează sarcini grupului;
- convinge prin evaluarea corectă a situației;
- convinge prin sesizarea greșelilor celorlalți;
- convinge prin manipulare etc.

Se notează pe parcursul desfășurării testului situațional.

4. Inițiativa, din perspectiva testului situațional fără lider desemnat, se definește ca fiind acea particularitate psihocomportamentală manifestată în sfera dorinței de a participa, de a fi implicat pe durate relative de timp atât atitudinal, cât și acțional în rezolvarea sarcinilor.

În cadrul testului situațional, se evaluează ”inițiativa”:

- în funcție de timp (F.t.) - promptitudinea intervențiilor;
- în funcție de relaționare (F.r.) inițiative de cooperare, cunoaștere interpersonală;
- în funcție de competență (F.c.) inițiative de soluționare logice și optime.

Indicatori comportamentali:

- răspunde repede la solicitări;
- se interpune în dialog cu rol de moderator;
- sesizează repede o opțiune greșită;
- propune soluții de acțiune etc.

Se notează pe parcursul desfășurării testului situațional.

5. Planificarea, din perspectiva testului situațional fără lider desemnat, se definește ca fiind acea particularitate psihocomportamentală ce permite unui subiect angajat în rezolvarea unei sarcini să elaboreze sau să participe la elaborarea unui plan logic urmărind respectarea unor restricții, precum și capacitatea acestuia de a stabili etape și acțiuni prin a căror aplicare urmează să fie atinse obiectivele finale.

Indicatori comportamentali:

- stabilește priorități;
- urmărește succesiuni de evenimente;
- fixează repere orare;
- anticipează evenimente/efecte etc.

Sunt urmărite formulări de genul “mai întâi”, “apoi”, “dacă”, “atunci”, “este posibil”, “s-ar putea”, “înainte” etc.

Se notează pe parcursul desfășurării testului situațional.

6. Flexibilitatea trebuie înțeleasă în primul rând ca fiind opusă rigidității atitudinale și acționale. Se definește din perspectiva *testului situațional fără lider desemnat* ca fiind acea particularitate psihocomportamentală, care oferă posibilitatea subiectului de a restructura rapid un plan deja construit, de a găsi altă metodă de rezolvare sau de a renunța la propriile soluții în favoarea altora mai eficiente și de a putea pendula, în evoluția sa, de la orientarea pe sarcină la orientarea pe grup.

Indicatori comportamentali:

- restructurează planul inițial;
- acceptă ajustarea propriilor soluții/simț autocritic;
- își comută atenția de la rezolvarea sarcinii la starea de spirit a grupului.

A nu se confunda cu “planificarea” = “gândirea care precede acțiunea,” când practic, se definesc obiectivele și acțiunile, precum și condițiile de realizare a acestora.

Flexibilitatea se notează când există deja un plan care necesită schimbări sau ajustări.

A nu se confunda cu indicatorii comportamentali ce definesc dimensiunea “inițiativă”, care înseamnă în primul rând dorința de a participa, sau cu indicatorul comportamental “convinge prin sesizarea greșelilor celorlalți” din cadrul dimensiunii “capacitatea de influențare”, ce face referire doar la primele două etape ale testului situațional.

Se notează pe parcursul derulării probei practice, atunci când se observă comutarea atenției de la rezolvarea sarcinii la starea de spirit a grupului. Accentul cade pe atitudini și comportamente de ajutorare a celorlalți.

Se notează mai ales în etapa a III-a de desfășurare a testului situațional, de întrebări și răspunsuri, când i se poate cere candidatului să prezinte propriile obiecții la soluția grupului, să aducă modificări sau ajustări.

7. Evaluare/autoevaluare: Această dimensiune se definește din perspectiva *testului situațional fără lider desemnat* ca fiind acea particularitate psihocomportamentală a subiectului de a emite judecăți și aprecieri corecte asupra comportamentului colaboratorilor și asupra propriului comportament („cel mai bun” și „cel mai slab”). Criteriul după care candidatul evaluează este „participare la sarcina de grup”.

Considerăm că aprecierea obiectivă de către candidați a extremelor corespunde obiectivului general al testului situațional, acela de a identifica potențialul de lider. Cei care vor îndeplini această dimensiune au un minimum de obiectivitate, de ” filtru rațional” și responsabilitate în aprecierea proprie și a celorlalți. Criteriul după care această apreciere trebuie efectuată este unul comun atât pentru evaluatori, cât și pentru candidați, și anume acela de a judeca eficacitatea sau dimpotrivă ineficacitatea unor soluții propuse și susținute fără un temei logic, rațional, precum și aprecierea gradului de implicare reală (atitudinală, acțională) a propriei participări sau a celorlalți membri ai grupului. În acest context eficiența sau noneficiența soluțiilor, implicarea sau nonimplicarea se regăsesc în mod evident în fișa de observație a evaluatorilor, definite prin dimensiunile „inițiativă” și „planificare”. Concordanța între aprecierile efectuate de candidați conform acestui criteriu și notările efectuate de evaluatori la aceste două dimensiuni este considerată suficientă pentru îndeplinirea acestei dimensiuni de către candidați.

Se notează la sfârșitul celor două probe ale testului situațional.

8. Raționalitatea, ca dimensiune, se definește din perspectiva *testului situațional fără lider desemnat*, ca acea particularitate psihocomportamentală de natură cognitiv-intelectuală ce conferă actelor manifestate (reacții verbale, atitudini, acțiuni efective) logică și eficacitate în funcție de situație și circumstanțe.

Dimensiunea raționalitate va fi urmărită pe tot parcursul desfășurării testului situațional, prin notarea pe fiecare dimensiune doar a acelor reacții verbal comportamentale sau acționale, orientate în direcția oportunității intervențiilor, utilității, eficacității propunerilor în vederea soluționării sarcinii de grup.

În acest sens stabilirea dezirabilității sau indezirabilității propunerilor/ soluțiilor se va realiza în funcție de reperele obiective, logice ale finalității sarcinilor de grup corespunzătoare celor două probe ale testului situațional.

III. CRITERII DE EVALUARE FINALĂ

Evaluarea finală în urma testului situațional se face prin acordarea avizului ADMIS/RESPINS și prin descrierea potențialului de lider în funcție de dimensiunile întrunite.

Avizul ADMIS – se acordă candidaților care obțin “NOTA FINALĂ” mai mare sau egală cu 3.

Avizul RESPINS se acordă candidaților care se încadrează în cel puțin una din următoarele situații:

Situația I: Când are patru consemnări la dimensiunea “Stăpânire de sine” sau doar o singură manifestare comportamentală dar cu relevanță ridicată (de exemplu: lovește un alt candidat, plânge etc.).

Situația a II-a: Când obține la nota finală o notă mai mică decât 3.

Evaluarea “potențialului de lider” se va face conform următorului barem:

- nota 0 - 1,50 - potențial de lider foarte slab
- nota 1,75 - 2,75 - potențial de lider slabă
- nota 3,00 - 4,00 - potențial de lider mediu
- nota 4,25 - 5,00 - potențial de lider bun
- nota 5,25 - 6,00 - potențial de lider foarte bun

În raportul de evaluare se va consemna nota finală obținută de candidat la testul situațional și descrierea succintă a rezultatului obținut la “potențial de lider” în funcție de dimensiunile manifestate de fiecare candidat. Fiecare descriere comportamentală trebuie să fie pe cât posibil individualizată.

Exemple:

a) Candidatul cu potențial de lider mediu, este cel a cărui notă finală rezultată din media celor doi evaluatori se află situată în intervalul 3,00 – 4,00.

Profilul psihologic al acestuia poate fi descris astfel (pornind de la situația ipotetică prin care candidatul a obținut nota finală 3 având întrunite următoarele dimensiuni: “comunicare interpersonală”; “inițiativă”; “planificare” și un indicator comportamental marcat la dimensiunea “stăpânire de sine”):

- autocontrol mediu în situații critice, ușoare tendințe inhibitive observate atât în exprimare, cât și în conduită;
- comunică și se relaționează relativ ușor cu ceilalți, are inițiative eficiente, pozitive;
- dispune de capacitatea de a organiza și planifica logic, coerent, dar, nu reușește să se impună în cadrul grupului;
- rigiditate semnificativă în situații critice, dificultăți în realizarea unei schimbări radicale de plan, nu sesizează starea generală deficitară a unor membri ai grupului;
- nu reușește să aprecieze obiectiv contribuția membrilor grupului la rezolvarea sarcinii.

b) Candidatul cu potențial de lider bun, este cel a cărui notă finală rezultată din media celor doi evaluatori se află situată în intervalul 4,25 – 5,00.

Profilul psihologic al acestuia poate fi descris astfel (pornind de la situația ipotetică prin care candidatul a obținut nota finală 5, având întrunite următoarele dimensiuni: “comunicare interpersonală”; “inițiativă”; “planificare”; “flexibilitate”):

- autocontrol bun în situații critice;
- comunică și se relaționează ușor;
- are inițiative atitudinale și comportamentale eficiente;

- dispune de capacitatea de a se automobiliza și de a mobiliza grupul;
- poate întocmi un plan coerent, este atent la detalii;
- nu reușește însă să impună întotdeauna propriile puncte de vedere (acceptă dominarea).
- atent la dificultățile membrilor grupului;
- poate aprecia obiectiv contribuția membrilor grupului la rezolvarea sarcinii.

c) Candidatul cu potențial de lider foarte bun, este cel a cărui notă finală rezultată din media celor doi evaluatori se află situată în intervalul 5,25 – 6,00 .

Profilul psihologic al acestuia poate fi descris astfel (pornind de la situația ipotetică prin care candidatul a obținut nota finală 6, având toate dimensiunile întrunite):

- autocontrol foarte bun în situații critice, adaptare și relaționare facilă, comunicativ, coerent și rațional;
- forță dominatoare orientată pozitiv, inițiative atitudinale și comportamentale eficiente;
- capabil de a organiza și de a planifica rapid și eficient;
- flexibil și original în gândire și acțiune;
- obiectiv și responsabil în aprecieri.

d) Candidatul cu potențial de lider foarte slab, este cel a cărui notă finală rezultată din media celor doi evaluatori se află situată în intervalul 0 – 1,50. Este declarat RESPINS.

Profilul psihologic al acestuia poate fi descris astfel (pornind de la situația ipotetică prin care candidatul a obținut nota finală 1, având doar dimensiunea evaluare/autoevaluare satisfăcută):

- deficit de relaționare vizibil atât în comunicarea cu ceilalți, cât și în adecvarea propriului comportament la comportamentul celorlalți;
- lipsă de inițiativă, incapacitate de a formula un plan coerent sau de a stabili repere de acțiune eficiente, incapabil de a se impune și de a-și exercita influența în cadrul grupului și de a argumenta rigid în atitudini și în acțiune.

IV. CONCLUZII

Concluzii asupra testului situațional aplicat în Centrele Zonale de Selecție și Orientare:

1. Testul situațional aplicat în sistemul de selecție a candidaților ce optează pentru o carieră militară este o probă relativ nouă, având un istoric de aproximativ 5 ani. În această perioadă testul a fost aplicat

experimental, transformat și perfecționat devenind în anul 2003 instrument cu rol de decizie în selecția candidaților ce optează pentru învățământul militar superior.

2. Prin testul situațional urmărim în general surprinderea și măsurarea "Potențialului de lider" deci, nu a calității de lider "format" sau trăsături de personalitate cristalizate în această direcție, ci doar acele însușiri personale care, prin educație militară, prin experiențele specifice mediului militar, să contureze în viitor un lider eficient.

3. Referitor la necesitatea elaborării testului situațional, putem spune că este strâns legată de modernizarea în ansamblu a sistemului militar, care presupune printre altele, și o "calitate umană deosebită". Filtrele mecanismului de selecție trebuiau completate și în această direcție, în sensul că un adolescent sau tânăr care optează pentru cariera militară, pe lângă un anumit potențial intelectual asociate cu anumite trăsături de personalitate, trebuie să manifeste și calități de lider.

BIBLIOGRAFIE

1. Ioan Ciofu – *Comportamentul simulat* - București (1974).
2. Adrian Neculau - *Dinamica grupurilor* - Iași (2001).
3. Serge Moscovici - *Psihologia socială a relațiilor cu ceilalți* - Iași (1998).
4. Ion Dafinoiu – *Personalitatea* - Iași (2002).
5. Petre Ilut – *Sinele și cunoașterea lui* – Iași (2001).
6. Jean Claude Rouchy – *Grupul spațiu analitic* – Iași (2000).

BATERIA DE PROBE PSIHOLOGICE M-2 DE EVALUARE A CONDUCĂTORILOR DE AUTOVEHICULE

Hohn Mihai*

Plecând de la un model cauzal privind evitarea/producerea evenimentelor rutiere, lucrarea de față prezintă un nou sistem de evaluare, diagnostic și predicție a reușitei profesionale. În bateria de probe psihologice se regăsesc probe precum: spirit de observație, nivel intelectual general, flexibilitatea atenției, capacitatea decizională, comportamentul la volan și un chestionar de personalitate. Evaluarea finală se face pe bază de profile individuale care permit activități de diagnostic, predicție și consiliere, elemente ce sunt exemplificate prin cazuistica prezentată.

I. INTRODUCERE

În activitatea de conducere auto interacționează trei factori majori: *conducătorul auto, vehiculul și mediul înconjurător* (drumul, peisajul, ceilalți participanți la trafic etc.). Practic, conducerea unui autovehicul constă din succesiunea unor momente principale: inspecție, detecție, evaluare, decizie, acțiune și mișcare vehicul, lucru prezentat grafic în *Figura 1*. Fiecare dintre aceste momente este influențat de cei trei factori, mai sus menționați.

Cel de la volan, prin momentele de inspecție și detecție, culege informațiile existente în momentul respectiv, acestea referindu-se la:

- mediul înconjurător sau ambianța imediată (alte vehicule, direcția de deplasare a celorlalți, viteza de deplasare, semnele de circulație, ambianța generală în care se află șoseaua, pietonii etc.);
- în același timp, conducătorul auto culege informații de la vehiculul propriu (zgomot motor, viteza proprie, aparate de bord etc.);
- de asemenea, cel de la volan poate fi implicat într-o discuție cu pasagerii din vehicul;
- nu în ultimul rând amintim informațiile de la propriul corp (poziția, dispoziția, starea de oboseală etc.).

Cantitatea de informații culeasă este supusă unei evaluări, act influențat de particularitățile individuale și de cele ale vehiculului influențând semnificativ acest moment, în sensul că: unele informații vor ajunge în prim-plan, altele vor fi ignorate.

În final, pe baza informațiilor considerate a fi primordiale și importante, în funcție de utilitatea acestora și în funcție de scopul final al deplasării (care include și finalitățile momentane), cel în cauză va **decide**

* Conf.univ.dr., Universitatea de Vest, Timișoara

asupra unei manevre concrete a cărei finalitate va fi mișcarea, deplasarea vehiculului într-un sens dorit și cu o viteză convenabilă.

Cu alte cuvinte, *conducerea unui autovehicul constă, schematic, în culegerea de informații, evaluarea lor, aplicarea unei scheme anterior stocată în memorie sau elaborarea unei decizii, care vor determina o acțiune din partea conducătorului, și implicit deplasarea vehiculului în sensul dorit.*

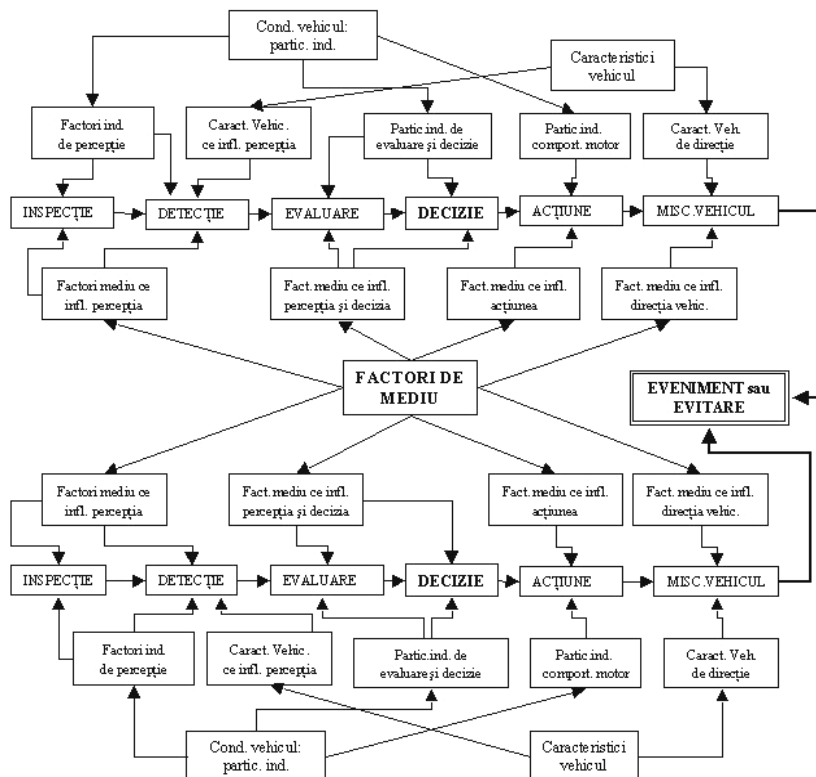


Figura 1. Prezentare schematică a activității de conducere a unui autovehicul, model causal: producere/evitare eveniment utilizat de Snyder și Knoblauch [Rothengatter, 1988].

Putem considera în felul acesta momentul **deciziei** ca fiind cel mai important moment al conducerii unui autovehicul. Momentele anterioare alimentează actul deciziei cu informații, iar cele următoare o concretizează printr-o deplasare a vehiculului. Actul final este deplasarea în siguranță, sau, în caz de eroare, este posibil să apară un eveniment rutier.

II. BATERIA DE PROBE PSIHOLOGICE

Plecând de la cele mai sus prezentate s-a întocmit bateria de probe psihologice, *M-2*, care vizează următoarele aspecte psihice:

1. Flexibilitatea atenției. Caracteristic activității de conducere auto este capacitatea de a deplasa rapid atenția de la un obiect la altul, dar fără a întrerupe activitatea de bază. Menționăm că este vorba de schimbări voluntare ale atenției și nu trebuie confundate cu fluctuațiile involuntare. Proba (aparatură specifică tip Ricossay) a fost aplicată în două condiții: (1) ritm liber pentru a evidenția potențialitatea individuală, caracteristică flexibilității atenției subiectului și (2) ritm impus pentru a evalua flexibilitatea atenției în situații de stres. Proba permite evidențierea următoarelor concluzii: vizualizarea ritmului flexibilității atenției (poate fi constant sau fluctuant); sunt evidențiate cazurile de rigiditate sau inerție la nivelul atenției, fenomene ce pot conturba grav capacitatea de conducere a autovehiculelor.

2. Spiritul de observație – BG – 9 (Thurstone). În vederea evidențierii spiritului de observație s-a utilizat proba **BG-9**, probă tip creion-hârtie, aplicabilă colectiv, timpul fiind limitat la zece minute. Proba este formată din 46 de rânduri de figuri abstracte diferite, subiectul trebuie să indice figura identică cu modelul dat în fiecare rând de figuri.

3. Testul Bonnardel B – 53. Este un test nonverbal de evaluare a inteligenței generale care este puternic saturat în factorul „g”. Proba surprinde capacitatea dinamică a inteligenței generale.

4. Memorie topografică. Este o probă mnezică specifică transportului rutier, formată din două părți: memorarea unui traseu stilizat care conține semne de restricție și dirijare a circulației, iar în partea a doua refacerea traseului respectiv (proba vizează capacitatea de recunoaștere).

5. Reactivitate. Proba pentru evaluarea capacității reactive a fost menținută pentru a culege informații suplimentare despre cel examinat, autocontrol, interiorizarea instrucției, temperament etc.

6. Structura de personalitate. În vederea evidențierii structurii de personalitate a fost utilizat *Inventarul de Personalitate Freiburg*. Acesta este un chestionar multifazic construit prin combinarea unui sistem psihologic clasic cu unul extras din nosologia psihiatrică. Chestionarul evidențiază nouă trăsături de bază ale personalității (nervozitate, agresivitate, depresie, excitabilitate, sociabilitate, calm, tendința de dominare, inhibiție, sinceritate) și trei suplimentare (extra-introversiune, labilitate emoțională, masculinitate/femininitate).

7. Testul dilemei, probă experimentală de evaluare a capacității decizionale în situații de certitudine și incertitudine. Proba evidențiază elemente legate de: tendința acceptării/respingerii riscului, timp de decizie, nivelul și fluctuația riscului/siguranței.

8. Comportamentul la volan. Pe baza unui chestionar de autoevaluare sunt evidențiate două aspecte ale comportamentului de la volan din timpul conducerii autovehiculului: *tipul de comportament deviant* (neatenții, greșeli, infracțiuni) și *nivelul riscului* (A – fără risc, B – posibil risc și C – categoric risc pentru sine și ceilalți participanți la trafic) conținut de aceste comportamente.

III. DESCRIERE STATISTICĂ

Bateria de probe psihologice, prezentată mai sus, a fost experimentată pe un număr de 367 de subiecți: conducători auto amatori, profesioniști (transport marfă și persoane) troleibuze, tramvaie. Prelucrarea statistică a datelor colectate a reliefat următoarele date de referință, date de la care a pornit interpretarea psihologică a evaluărilor psihologice efectuate, tabelul 1.

Tabel 1. Prezentarea datelor statistice de start în interpretarea psihologică a datelor colectate

Variabile	Medie	Ab. standard	Minim	Maxim	Validitate
B – 53	16,957	8,702	0	39	0,524, $p < .01$
BG – 9	17,152	9,417	6	35	0,392, $p < .01$
Memorie	13,087	6,758	0	27	0,322, $p < .01$
Flex.atenției					
Ritm liber	28,12	6,38	9	35	0,421, $p < .01$
Ritm impus	32,19	9,15	14	49	0,498, $p < .01$
Reactivitate					
Răs. corecte	25,826	3,837	15,00	30,00	0,215, $p < .01$
Exactitate	0,825	0,136	0,48	1,00	0,321, $p < .01$
Timp mediu	102,837	28,589	74,00	214,00	0,152, $p = .05$
Personalitate					
Agresivitate					- 0,280, $p < .05$
Depresivitate					- 0,210, $p < .05$
Excitabilitate					- 0,270, $p < .05$
Sociabilitate					- 0,330, $p < .05$
Calm					- 0,340, $p < .05$
Dominare					- 0,380, $p < .05$
Inhibiție					- 0,320, $p < .05$
Sinceritate					- 0,220, $p < .05$

Variabile	Medie	Ab. standard	Minim	Maxim	Validitate
Lab.emoțio.					- 0,240, $p < 0,05$
Masculinitate					0,300, $p < 0,05$
Capacitatea decizională					
Timp decizie	7,04	4,92	1,23	26,85	0,280, $p < 0,01$
T.A.R.	47,34	28,38	8,00	132,0	0,240, $p < 0,01$
T.E.R.	19,26	16,07	0,00	58,0	0,256, $p < 0,01$
Calitatea deciziei	66,39	30,01	10,00	174,0	0,430, $p < 0,01$

Notă: La nivelul personalității au fost utilizate datele etalonului românesc.

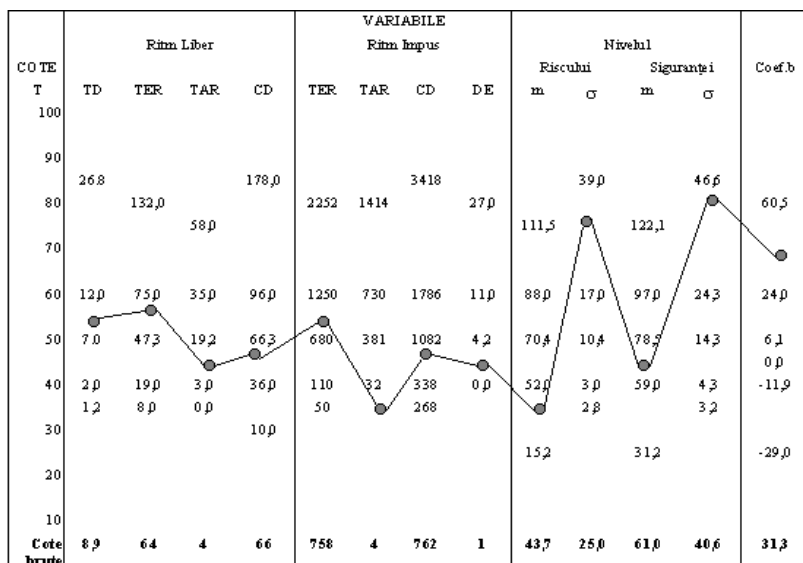
Analiza statistică a datelor colectate și prezentate condensat în tabelul 1 a reliefat următoarele concluzii: (a) distribuțiile statistice ale factorilor vizați sunt normale și simetrice, ceea ce demonstrează că din punct de vedere al gradului de dificultate probele sunt optime; (b) fidelitatea probelor sunt acceptabile (utilizând sistemul test-retest s-au obținut coeficienți de corelație cuprinse între: $r = .682$ și $r = .712$, la un $p < .01$); (c) validitatea probelor a fost verificată printr-o corelație simplă (prezentată în tabelul 1) și multiplă per baterie de probe, caz în care s-a obținut: $R = .573$, $p < .01$ (s-a utilizat un criteriu compozit: evenimente rutiere, exploatarea vehiculului, abateri comportamentale, întreținerea vehiculului etc.

IV. CAZUISTICĂ

În cele ce urmează vom prezenta unele cazuri relevante.

Subiectul M.P. În Figura 2 este prezentată sub formă grafică atitudinea manifestată în comportamentul decizional al subiectului M.P., 44 ani, conducător auto categoriile B,C,D,E, cu 16 ani vechime totală în profesie.

Subiectul are un nivel intelectual general în limite superioare vârstei și pregătirii, capacitate foarte bună de analiză, sinteză și generalizare în planul activităților mintale. Nivelul intuiției tehnice este peste media vârstei și pregătirii profesionale. Spiritul de observație se situează în limite medii inferioare, datorită lentorii în activitatea de analiză și comparație, dar foarte precis și exact.



Legendă: TD= timpul de decizie; TER= tendința evitării riscului;

TAR= tendința acceptării riscului; CD= calitatea deciziei;

DE= decizii eronate; coef. "b"= coeficient sintetic al probei.

Figura 2 Profilul atitudinii decizionale a subiectului M.P.

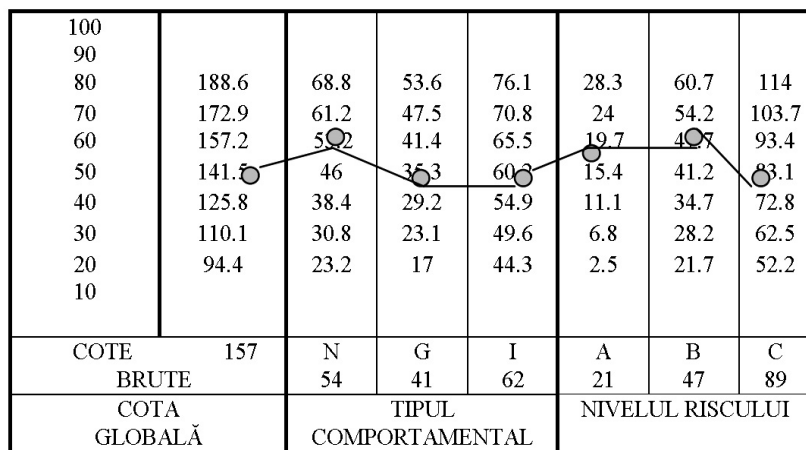
Timpul de decizie a subiectul M.P. este destul de lent. Atitudinea decizională în ambele situații ale probei este una certă de evitare a oricărui risc, manifestând prudență accentuată. Oscilațiile, fluctuațiile între cele două atitudini sunt foarte mici, și ca atare CD I și CD II se mențin în zona mediei.

Analizând nivelul riscului și pe cel al siguranței se poate constata aceeași prudență, subiectul evită situațiile de incertitudine, oprind sau pornind parcursul înaintea apariției acestor situații. Remarcăm o fluctuație accentuată a nivelelor de risc și siguranță. Acest lucru este determinat, pe de o parte, de lentoarea activității mentale (menționată și cu ocazia spiritului de observație) iar, pe de altă parte, de prezența timpului impus care cere adoptarea unei variante de răspuns într-un timp extrem de scurt.

Profilul individual obținut cu ajutorul Inventarului de Personalitate Freiburg a scos în evidență următoarele aspecte caracteristice:

- fel de a fi liniștit, așezat, calm, prezentând și unele trăsături de pasivitate;
- profilul relevă, de asemenea, o persoană care are încredere în forțele proprii, rezistent la solicitările externe și lungă durată. Caută relații, contacte interpersonale, dar la acceptă destul de greu;
- este stabil și echilibrat din punct de vedere emoțional.

Figura 3 prezintă grafic profilul comportamental individual al subiectului din timpul conducerii auto. Așa cum rezultă și din profilul individual, subiectul cumulează un număr mic de abateri, respectiv comportamente neadecvate. Majoritatea sunt de tipul neatențiilor, scăpări neintenționate și unele greșeli. În ceea ce privește infrajeciunile, acestea aproape se află la limita inferioară a eșantionului examinat, cu alte cuvinte sunt foarte reduse ca și număr. Majoritatea acestor comportamente neadecvate sunt de natură să nu producă riscuri pentru ceilalți participanți la trafic, ele încadrându-se în nivelul A (fără risc pentru sine și ceilalți participanți la trafic).



Legendă: N – neatenții
G – Greșeli
I – Infrajeciuni

A – fără risc
B – posibil risc
C – categoric risc

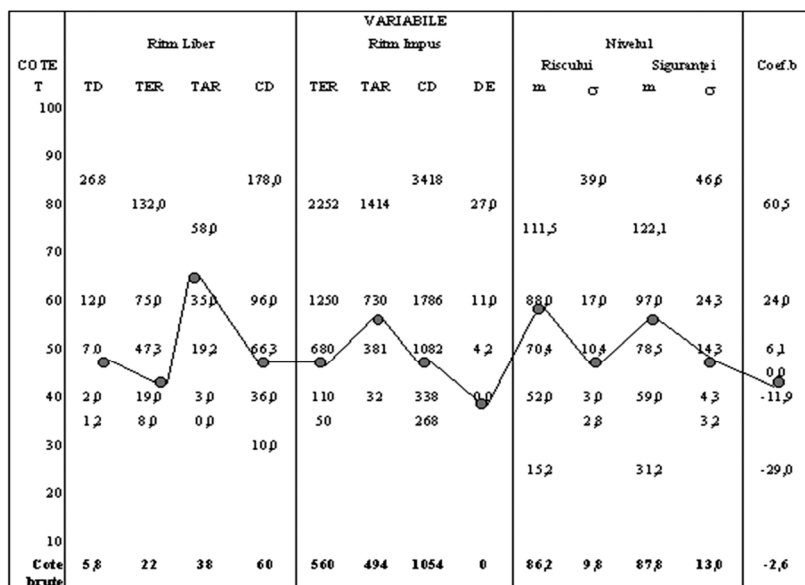
Figura 3. Profilul comportamental individual al subiectului MP.

Subiectul H.G., conducător autobuze, 11 ani vechime totală în profesie și un an în transport persoane. Vârsta: 28 ani, posesor al permisului de conducere cat. B,C,D,E.

Examenul psihologic a scos în evidență următoarele: nivel intelectual general în limite medii inferioare atât față de vârstă, cât și față de media profesiei (randament general scăzut). Intuiție tehnică peste media profesiei, surprinde și analizează ușor informațiile din domeniul tehnic. Subiectul prezintă o foarte bună capacitate de observație. Memorie topografică și recunoașterea semnelor de circulație este foarte bună, cu un randament adecvat.

Testul dilemei, Figura 4, a scos în relief atitudinea decizională a subiectului H.G, putându-se reține următoarele: timpul necesar culegerii de informații despre situația-stimul și elaborarea unui răspuns se află în limitele mediei, 5,8 sec.

Prima parte a probei, ritm liber, scoate în evidență un comportament decizional orientat spre o atitudine ofensivă certă, respectiv de acceptare a riscului. Această orientare spre atitudinea ofensivă se menține și în situația când acțiunea decizională se desfășoară sub efectul stresant al timpului impus, dar cu o oarecare diminuare a intensității de manifestare. În ambele situații experimentale fluctuațiile, oscilațiile în comportamentul decizional se situează în limitele medii. Acest lucru este subliniat și de abaterile de la nivelul mediu al riscului, respectiv al siguranței. În același timp, se remarcă o creștere evidentă, chiar dacă nu ieșită din comun a nivelului de risc (86,2) care se manifestă cu o stabilitate medie (9,8).

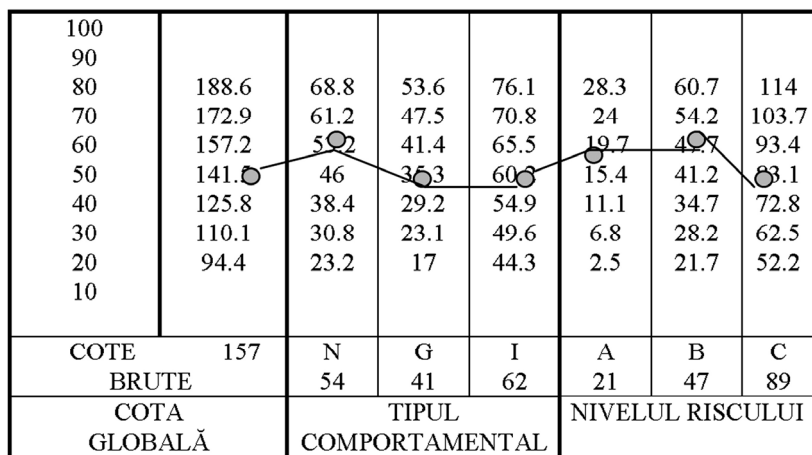


Legendă: TD= timpul de decizie; TER= tendința evitării riscului;
TAR= tendința acceptării riscului; CD= calitatea deciziei; DE= decizii eronate;
coef. "b"= coeficient sintetic al probei.

Figura 4. Profilul atitudinii decizionale a subiectului H.G.

După cum rezultă din profilul individual comportamental al subiectului HG, prezentat în Figura 5, acesta manifestă un comportament neadecvat în timpul conducerii autovehiculului. Privit din perspectiva

tipului comportamental, reies în prim-plan principalele erori comise, respectiv neatenții și greșeli în timp ce infracțiunile (intenționate și neintenționate) se mențin în limita medie a eșantionului examinat. Din punct de vedere al riscului pe care-l comportă, aceste comportamente practic, nu ridică probleme deosebite deoarece majoritatea se încadrează în nivelele A și B (fără și/sau posibil risc pentru ceilalți participanți la trafic). În același timp subiectul a fost atenționat asupra comportamentelor neadecvate de tipul C, categoric risc pentru a se putea controla și evita aceste situații.



Legendă: N – neatenții
G – Greșeli
I – Infracțiuni

A – fără risc
B – posibil risc
C – categoric risc

Figura 5. Profilul comportamental individual al subiectului HG.

BIBLIOGRAFIE

1. Aasman, J. (1988) **Implementation of Car- Driver Behaviour and Psychological Risk Model**, în Rothengatner, R. de Bruin, "Road User Behaviour", Ed. Van Gorcum.
2. Blaj, C.D. (1982) **Comportamentul la volan**, Ed. Medicală, București.
3. Baxter, J.S. și colab. (1990) **Social Facilitation and Driver Behaviour**, în British Journal of Psychology, vol.81.
4. Baxter, J.S. și colab. (1990) **Attributional Biases and Driver Behaviour**, în Social Behaviour, vol. 5.

5. Barjonet, P. (1988) **Sex Differences în Risk Exposure and Risk Perception**, în Rothengatter, R., de Bruin, "Road User Behaviour", Ed. Van Gorcum.
6. Burns, P.C. (1996) **Causes and Implications of Driver Navigational Errors**, în Internațional Conference on Traffic and Transport Psychology, Valencia, Spain.
7. Hohn, M. (1990) **Diagnosticarea capacității de decizie la conducătorii de autovehicule**, în Rev. de Psihologie, nr. 1.
8. Hohn, M. (1988) **Diagnosticarea flexibilității atenției**, în Rev. de Psihologie, nr. 1.
9. Hohn, M., (2007) **Metodologia cercetării în psihologie**, Ed. U.V.Timișoara.
10. Jackson, J.S.H. (1994) **A Driving - Simulator Test of Wilde's Risk Homeostasis Theory** în Journal of Applied Psychology, nr.6.
11. Rothengatter, T., Carbonell, V.E. (1997) **Traffic and Transport Psychology Theory and Application**, Ed. Pergamon, G.B.
12. Reason, J. (1990) **Errors and Violations on the Roads: a Real Distinction?**, în Ergonomics, nr. 33.

UN MODEL TEORETIC ASUPRA SCHIMBĂRII UMANE

Iliescu Monica*

Modelul transteoretic al schimbării sau modelul schimbării comportamentale a fost elaborat de psihologii James Prochaska și Carlo C. Di Clemente în anul 1983, având ca axă centrală conceptul de „motivație”.

Particularitățile modelului transteoretic al schimbării constau în câteva principii de bază:

- comportamentul adictiv este un proces în dinamică;*
- adecvarea intervențiilor în funcție de faza evolutivă a pacientului;*
- evoluția unui comportament adictiv este totdeauna circulară.*

Pe baza acestuia s-a construit un nou tip de intervenție psihoterapeutică specifică toxicodepențelor: interviul motivațional.

Unul dintre modelele cele mai relevante în domeniul adicțiilor și unul dintre cele mai acceptate de comunitatea științifică orientată pe oferirea de asistență clinică consumatorilor de droguri este modelul transteoretic al schimbării.

Modelul transteoretic al schimbării a fost dezvoltat de James O. Prochaska și Carlo C. Clemente, iar denumirea de „transteoretic” este relaționată cu interesul epistemologic al autorilor pentru tema integrării teoretice între diferitele școli de intervenție psihologică relevante în domeniul psihoterapiei: modelul psihodinamic, modelul cognitiv-comportamental, modelul gestalt, modelul sistemic etc.

Astăzi se cunosc trei mari modele psihoterapeutice care au revoluționat tratamentul psihologic al adicțiilor: primul model este modelul teoretic al schimbării, cel de-al doilea este cel al Interviului Motivațional, dezvoltat de Miller și Rollnick și ultimul model este Prevenirea Recăderilor al lui Alan Marlatt.

Modelul teoretic al schimbării a presupus o schimbare de perspectivă în analiza și abordarea problemei dificile reprezentate de motivația față de tratament și accentuează rolul stilului terapeutului în gestionarea relației cu clienții dependenți. Astfel, a realizat o reconsiderare a stilului clasic de confruntare și a deschis posibilitatea altor stiluri terapeutice cum ar fi cel empatic.

Cel de-al treilea model - Prevenirea Recăderilor al lui Alan Marlatt - are scopul de a reduce probabilitatea de apariție a recăderilor ulterioare consumului de substanțe la pacienții care urmează tratament pentru dependența psihologică.

* Psiholog, Agenția Națională Antidrog.

Dacă recăderile constituie o realitate obișnuită în tratamentul pacienților dependenți, cel mai adecvat din punct de vedere terapeutic atât pentru pacienți cât și pentru terapeuți este acceptarea acestei realități și desensibilizarea față de subiect, prin intermediul unui model teoretic care îl explică și din care pot deriva abordări terapeutice eficiente.

Modelul Transteoretic al Schimbării susține și demonstrează că schimbarea comportamentului adictiv nu este categorică și nici liniară ci este vorba despre un proces dinamic și într-o anumită măsură instabil, iar intervențiile psihologice sau farmacologice trebuie să fie întotdeauna adecvate la etapa de schimbare sau momentul terapeutic în care se află pacientul.

În consecință, modelul transteoretic recomandă adecvarea intervențiilor față de un anumit pacient într-o măsură strict individuală și personalizată.

Momentul transteoretic ia în considerare fiecare persoană dependentă în funcție de momentul evolutiv în care se află în procesul de schimbare „personal intenționat”. În acest sens, pacientul traversează, în procesul său de schimbare, diferite etape care pot dura zile, luni sau chiar ani. Termenul „personal intenționat” se referă la faptul că, în cazul clienților cu dependență de substanțe psihoactive, adeseori factorii motivaționali provin din factori externi cum ar fi problemele de natură economică, juridică, familială etc.

Este important întotdeauna să existe un minim de intenție personală derivată dintr-un proces de luare a deciziilor conștient în care pacientul apreciază elementele pozitive și negative ale dependenței în viața personală.

Procesul acesta poartă denumirea de „balanță decizională” – o tehnică de listare în paralel a avantajelor și dezavantajelor unui comportament, așa cum sunt ele percepute de client la momentul respectiv. Efectuarea unei balanțe decizionale la începutul unui program de prevenire a recăderilor are următoarele obiective:

- ◆ clarificarea ambivalenței clientului față de renunțarea la substanță;

- ◆ ajută clientul să pună într-o perspectivă mai largă consecințele comportamentului de consum;

- ◆ oferă clienților un instrument valoros pe care îl vor putea folosi singuri mai târziu, pentru a se automotiva;

- ◆ oferă clienților un prilej de a vorbi deschis despre experiențele lor pozitive și negative cu substanța de abuz, stimulează interactivitatea și relaționarea între membrii grupului proaspăt format, crește calitatea procesului de grup.

Exemplu de balanță decizională realizată în grup:

Avantajele consumului pe termen scurt	Avantajele consumului pe termen lung
- relaxare imediată - eliberare - bucurie, bună dispoziție - totul pare să se rezolve - putere de convingere - reducerea durerii - grup, anturaj	- plăcere - scapi de teamă - detașare de realitate - refugiu
Dezavantajele consumului pe termen scurt	Dezavantajele consumului pe termen lung
- nu te poți opri când dorești - rău, greață, vomă - coșmaruri, deir - izolare - voci - tremurături - a doua zi nu poți face nimic	- anxietate, frică - tulburări de personalitate - tentative de sinucidere - violență - probleme financiare - probleme grave de sănătate - destrămarea familiei

Modelul transteoretic sau al stadiilor de schimbare ia în considerare următorii pași, momente terapeutice sau stadii evolutive.

Stadiile schimbării după Prochaska și Di Clemente sunt:

- precontemplare
- contemplare
- pregătire
- acțiune
- menținere
- recădere

1. Stadiul precontemplativ

Persoanele dependente aflate în acest stadiu al schimbării nu se gândesc să-și schimbe comportamentul deoarece nu sunt conștiente de faptul că comportamentul lor reprezintă o problemă.

Nu este vorba despre faptul că nu pot găsi o soluție, ci despre faptul că nu văd problema. Consumatorul este împăcat cu sine însuși. Aceste persoane aflate în precontemplare pot fi persoane care nu au informații cu privire la dependența lor și nu se evaluează pe ele însele ca având un comportament problemă care trebuie schimbat. La tratament ajung din cauza insistențelor altor persoane (familie, probleme legale) și cu obiectivul de a face ca presiunea să dispară cel puțin temporar, iar de îndată ce presiunea externă dispare își reiau rapid stilul de viață anterior.

În această etapă consumatorul nu ia în calcul posibilitatea schimbării.

2. Stadiul contemplativ

Persoanele aflate în acest stadiu al schimbării sunt conștiente de faptul că există o problemă și iau în serios posibilitatea schimbării, însă nu dezvoltă deocamdată un angajament ferm de schimbare. Cu alte cuvinte, un contemplator vrea și nu prea vrea să renunțe la consum. În acest stadiu consumatorul devine progresiv mai conștient de existența unei întregi problematice generate de comportamentul adictiv și se gândește la posibilitatea de a-l abandona.

Contemplatorii fac eforturi să-și înțeleagă dependența, cauzele acesteia, consecințele și posibilul tratament și manifestă o necesitate importantă de a vorbi despre aceasta.

3. Stadiul deciziei/pregătirii

Acest stadiu este caracterizat atât prin faptul că este stadiul în care persoana dependentă ia decizia și se angajează în renunțarea la comportamentul adictiv, cât și prin faptul că este stadiul în care persoana dependentă realizează mici schimbări comportamentale (de exemplu: diminuează doza de heroină consumată), deși aceste schimbări nu îndeplinesc criteriile necesare (de exemplu: abținerea totală la heroină) pentru a considera că persoana dependentă se află în stadiul următor, cel de acțiune.

Schimbarea începe să fie văzută ca o necesitate, deoarece consumatorul resimte din ce în ce mai dureros efectele neplăcute. El planifică să realizeze schimbarea în viitorul apropiat, dar nu este hotărât asupra a ceea ce are de făcut în continuare.

În acest stadiu consumatorul continuă să se reevalueze și să reevalueze problemele pe care le are și se va simți de fiecare dată mai sigur de decizia de a se schimba. Această reevaluare personală se axează mai mult pe viitoarea sa personalitate și mai puțin pe cea anterioară și mai problematică.

4. Stadiul acțiunii

Acest stadiu de acțiune este etapa în care persoana dependentă își schimbă, cu sau fără ajutor profesionist comportamentul manifest și ascuns. Acest stadiu durează 3-6 luni pentru a fi complet, deoarece este nevoie de timp pentru a stabili un nou tip de comportament.

Stadiul de acțiune necesită un angajament important și o cantitate considerabilă de timp și energie și implică și reprezintă schimbările comportamentale ce le mai manifestă. Aceste schimbări ale stadiului de acțiune sunt cele mai vizibile pentru persoanele apropiate consumatorului aducând o recunoaștere externă și recunoaștere socială.

În acest stadiu al acțiunii episoadele de craving se transformă în adevărate semnale de alarmă care generează comportamente de confruntare cu scopul de a le controla și de a nu ajunge la consum.

5. Stadiul menținerii

În acest stadiu persoana dependentă încearcă să consolideze lucrările manifeste și semnificative dobândite în stadiul acțiunii și să prevină o posibilă recădere. Persoanele dependente aflate în stadiu de menținere pot simți teamă, nu doar față de recădere ci și față de schimbarea în sine. Consumatorul și-a atins obiectivul propus și anume încetarea comportamentului adictiv și se concentrează acum pe menținerea noilor comportamente înșușite.

6. Stadiul recăderii

O recădere apare atunci când strategiile de stabilizare și menținere a abstenenței eșuează.

Recăderea poate apărea din mai multe motive: fie persoana a experimentat o pulsione foarte puternică și nu i-a putut face față, fie în viața sa a intervenit un eveniment stresant care a determinat-o să reînceapă consumul.

Consumatorul recăzut se întoarce la terapeut demoralizat și cu frica că vechiul comportament nu poate fi depășit.

Terapeutul trebuie să-l ajute pe acesta să-și recapete încrederea în forțele proprii; vor fi necesare modalități de creștere a motivației pentru schimbare, deoarece ciclul reîncepe. O dată, de mai multe ori, până ce schimbarea se produce. Aceasta este perspectiva optimistă, deoarece este foarte posibil ca schimbarea să nu se producă și viața persoanei să fie o continuă rulare de abstenență și consum.

Persoanele cu comportament adictiv au, de regulă, o evoluție circulară parcurgând în mod repetat ciclul schimbării. De exemplu, un consumator de tutun aflat în stadiul de precontemplare neglijează efectele negative ale consumului concentrându-se pe cele plăcute. După un timp consumatorul poate începe să devină tot mai conștient și îngrijorat de efectele negative intrând în stadiul de contemplare, de unde spontan sau ca urmare a intervenției terapeutice se îndreaptă spre luarea unei decizii (micșorarea numărului de țigări).

Ulterior consumatorul poate reveni asupra deciziei și renunța la obiectivul de schimbare (se întoarce în stadiul de contemplare) sau poate avansa în stadiul schimbării și concepe un plan de schimbare, pe care îl poate pune mai târziu în acțiune (stadiul acțiunii).

Odată schimbat comportamentul adictiv, consumatorul poate menține schimbarea sau poate alege să reia consumul (stadiul menținerii și al recăderii).

Majoritatea consumatorilor care se angajează în procesul schimbării comportamentului revin cel puțin o dată la un stadiu anterior în procesul schimbării (Prochaska et al., 1992).

Prochaska și Di Clemente au descoperit că fumătorii recădeau de 3 până la 7 ori până reușeau să se lase de fumat.

Terapeutul poate facilita parcurgerea etapelor schimbării prin folosirea unor tehnici de creștere și susținere a motivației, precum Interviu Motivațional și alcătuirea Balanței Decizionale (Miller, Rollnick, 1991).

Interviul motivațional este un model de intervenție psihologică, un proces care îl ajută pe client să-și rezolve ambivalența și să se înscrie pe drumul schimbării.

Interviul motivațional poate fi utilizat doar ca o modalitate de a „debloca” clientul din punctul în care îl menține blocat ambivalența motivațională, el având resursele necesare de a realiza schimbarea.

Există două faze ale interviului motivațional:

- construirea motivației pentru schimbare,
- consolidarea angajării în schimbare.

Prima fază este utilă atunci când consumatorul este în precontemplare sau contemplare, iar a doua este utilă începând cu etapa acțiunii.

BIBLIOGRAFIE

1. Prelipceanu, D. (ed.), Ghid de tratament în abuzul de substanțe psihoactive, Infomedica, București, 2004.
2. Oancea, C., Tehnici de sfătuire/consiliere, Vavila EDINF, București, 2002.
3. Prelipceanu, D. (ed.), Abuzul și dependența de substanțe psihoactive. Manual pentru studenții în medicină și medicii rezidenți psihiatri, Infomedica, București, 2004.
4. Miller, W., Rollnick, St. – Motivational Interviewing, Preparing People to Change Addictive Behaviour, New York, The Guilford Press, 1989.
5. Mitrofan, I., Buzducea D. – Analiza Existențială sau Drumul către sens în Mitrofan, Iolanda, Editura Sper, 2000.

PSIHOLOGIA RECRUTĂRII RESURSELOR UMANE ÎN CADRUL SISTEMELOR DE SECURITATE NAȚIONALĂ

Juverdeanu Carmen*

Juverdeanu Doru**

I. MODALITĂȚI DE ABORDARE A RECRUTĂRII RESURSELOR UMANE

Cu toate că literatura de specialitate, atât din domeniul psihologiei cât și al managementului resurselor umane, face referiri numai în ceea ce privește recrutarea și selecția *resurselor umane aflate în schema organizațională (cele din organigrama de funcționare a instituției)*, în cadrul serviciilor de securitate națională o altă componentă a resurselor umane este formată și din „colaboratorii externi” („voiți” sau „nevoiți”).

Ne place sau nu, acest aspect rezultă din caracterul deosebit al activității generale (de culegere de informații sensibile privind securitatea națională) desfășurate de organizațiile în cauză. Și cum de multe ori în atingerea obiectivelor organizaționale se aplică proverbul „*scopul scuză mijloacele*” serviciile de securitate nu trebuie să elimine (din start) nicio „alternativă” sau „mijloc” (chiar dacă unele par mai puțin „ortodoxe” sau, pentru un necunoscător, sunt la limita legii) pentru obținerea informațiilor dorite.

Dintre mijloacele prin care se poate realiza activitatea informativ-operativă, cele mai importante sunt „*resursele umane deschise de informații*” (HumInt)¹. Acestea reprezintă *mijlocul fundamental* al activității de informații pentru orice serviciu de informații național.

Termenul HumInt este folosit pentru a desemna informațiile obținute de surse umane, dar și acel domeniu al activității informative care folosește *preponderent resursa umană* pentru obținerea informațiilor, în special de la subiecți umani cu potențial informativ-operativ.

În desfășurarea acțiunii informative, HumInt este reprezentat de resursele umane care pot fi organizate sub forma unei piramide, *la baza* căreia se află *informatorii cu un aport informativ relativ scăzut* și care devin din ce în ce mai valoroși pe măsură ce urcăm spre vârful piramidei².

* Psiholog, UM 0376.

** Dr.ing., UM 0376.

¹ HumInt – *Human-Intelligence*, informații obținute prin surse umane.

² Jefferson M., *Cercul spionilor personali-spionaj și operațiuni negre în lumea reală a informațiilor*, Ed. Garell Publishing House, București, 1996, p. 24.

De multe ori, acești „colaboratori externi”, furnizori de informații de interes, sunt dintre cei pe care nu am dori să-i avem, permanent, în cadrul intern al structurii organizaționale, deoarece ofițerul de informații trebuie să speculeze sau să folosească de la aceștia acele trăsături de caracter sau temperamentale pentru care, în mod normal, într-un proces de recrutare și selecție, orice altă organizație i-ar declara „respinși”.

II. „COLABORATORII EXTERNI” – Resursele umane din „umbră” ale serviciilor de securitate națională

Niciun angajat al unui serviciu de informații (fie el CIA, MI6 sau MOSSAD) nu se consideră, pe sine, spion. Cu toții vor argumenta că sunt salariați loiali ai guvernelor respective a căror sarcină este de a recruta spioni. Adeseori, acești oameni lucrează în ambasadele țărilor de origine, fiind diplomați sau lucrează sub acoperire ca oameni de afaceri, ziariști sau studenți.

Resursele umane care formează partea nevăzută a aisbergului sunt constituite, în principal, din: *ofițeri, agenți, atașați militari, disidenți, emigranți, turiști, dezertori și transfugi, dar și minoritari* de pe teritoriul statului ținută cu legături de rudenie în afara frontierelor. Mai putem adăuga *personalul hotelier, femeile de moravuri ușoare, personalul aflat în serviciul privat al funcționarilor (menajere, bucătari etc.), cât și cel folosit în interiorul diferitelor departamente sau autorități publice cum ar fi cei care lucrează la bufet, chioșcuri, personal de întreținere sau șoferi.*

Toate aceste *resurse umane secrete*, în terminologia de specialitate a serviciilor de securitate națională, sunt formate din:³

- *Informatorii ocazionali*, „benevoli”, care au cunoștință de date ce interesează structurile de informații naționale și pe care, fie le furnizează în mod gratuit și în deplină cunoștință de cauză (din patriotism, din simțul onoarei și al datoriei față de țară sau din plăcerea pentru aventură, fiind de cele mai multe ori pătrunși de o mândrie bine justificată), fie sunt persoane guralive, inconștiente și neglijente în problemele de securitate, care discută chestiuni de serviciu cu colegii în baruri și restaurante și se laudă cu munca lor față de amante sau amanți, prieteni și uneori, chiar persoane străine.

Acești oameni reprezintă sursele de informații la care trebuie să se orienteze, în primul rând, ofițerii de informații deoarece „cultivarea” lor nu costă nimic sau foarte puțin și prezintă puține riscuri pentru cel care știe să asculte:

- *Agentul de informații*, care furnizează informații în mod regulat și, spre deosebire de cel ocazional, este studiat, testat și verificat. Acesta constituie sursa secretă de bază pentru obținerea de informații cu privire la

³ Petrescu S., *Arta și puterea informațiilor*, Ed. Militară, București, 2003, p. 35-44.

existența sau inexistența unor factori de risc la adresa securității și siguranței naționale. Motivația sa este exclusiv financiară.

Plata stimulatorie a unui agent care nu are o motivație ideologică se face potrivit unor reguli pe care orice structură de informații trebuie să o respecte și anume „*cumperi omul și nu informația*”; contează starea de dependență care se creează în urma plății și nu mărimea acesteia; veniturile sunt suplimentate în mod regulat, pentru a-l feri pe agent de nemulțumiri financiare, dar nu atât de mult încât să se abată de la modul obișnuit de viață. De obicei, mărimea plății nu va depăși jumătate din salariul agentului și se va face în bani lichizi, pentru ca agentul să fie tentat să-i cheltuiască⁴.

- *Agentul de influență*, persoana care, folosindu-se de autoritatea poziției (funcției) sale ori a prestigiului și ascendentului personal deosebit, acționează sub această acoperire pentru susținerea unor idei, crearea și dirijarea unor curente de opinie sau influențarea unor decizii în conformitate cu sarcinile primite, cu scopul de a obține efecte determinate în zona acțiunilor adversarului, în funcție de interesele structurii informative care l-a angajat, ale propriei țări sau ale aceluia care l-a implicat în acțiunea respectivă.

- *Agentul de investigații* – resursa umană care, acționând în secret într-un sistem de lucru organizat, urmărește aprofundarea, completarea, verificarea sau căutarea de informații ce interesează securitatea națională.

- *Agentul de legătură* – resursa umană care realizează în mod conspirat și sub control misiuni privind organizarea legăturii cu alți agenți. În această categorie întâlnim agentul de legătură rezident sau curierul (dar poate fi și o căsuță poștală).

- *Agentul de sprijin* sau gazda întâlnirilor conspirate, care sprijină activitatea informativ-operativă prin punerea la dispoziție, în interesul acestei activități, de spații, procurarea de materiale de documentare sau sunt utilizați pentru colaborări de specialitate, expertizări și consultații.

- *Agentul recrutor* - persoana care are posibilități conspirative de a se întâlni cu candidatul la recrutare. El urmărește individul dat în urmărire de observator, leagă o prietenie strânsă cu el și, sub această acoperire, speculându-i slăbiciunea, îl angajează treptat, pe nesimțite în organizația (agenția) pentru care lucrează și cu care nu întotdeauna va fi în legătură (contact).

- *Rezidentul* – un agent stabilit pe teritoriul țării gazdă. Acesta are fie rol de observator, fie de recrutor sau chiar culege informații, prin el însuși sau prin intermediari.

- *Curierul* – agentul care face legătura între serviciile de securitate națională și rezidenții respectivi sau între diferiți membrii ai organizației.

⁴ Copeland M., *The Real Spy World*, New York, 1978, p. 89

Rolul lor de bază îl constituie acțiunea prin care adună informațiile și documentele secrete de la rezidenți și le transmit serviciilor de informații. Tot aceștia le distribuie rezidenților sume bănești sau instrucțiuni.

- *Agentul controlor* – are misiunea să supravegheze activitatea agenților care nu se bucură de toată încrederea organizației centrale.

- *Disidenții și emigranții* sunt resurse umane implicate în furnizarea de informații ca urmare a calității lor oficiale, personalități, diplomați, oameni de știință, militari de rang înalt. Informațiile acestora pot fi legate de politica la nivelul sferelor înalte ale statului lor și conducerea politico-militară.

- *Transfugul* este persoana oficială sau cetățeanul obișnuit care părăsește țara de origine din diverse motive pentru a se stabili într-o altă. „...O mare parte din informațiile pe care Statele Unite le-au cules de la resurse umane, în timpul „Războiului rece”, proveneau din partea unor oameni care fugiseră din Uniunea Sovietică sau din alte țări comuniste. Majoritatea erau dornici să dezvăluie informații pe care le aveau în schimbul unei identități noi și a dreptului de rezidență. Deși majoritatea emigranților aveau foarte puține date de interes informativ-operativ, uneori, apărea și câte un transfug din KGB, din armata sovietică sau din câte un minister important. Însă așa ceva nu se întâmpla prea des pentru că, deși viața în Uniunea Sovietică era grea, cei care reușeau să-și formeze o carieră de succes în birocrăția guvernamentală sau militară se bucurau de un nivel de trai cu mult superior celui al majorității cetățenilor. Când se produceau trădări de la nivelurile superioare ale ierarhiei, informațiile aveau valoare limitată în timp”⁵. În acest caz serviciile de securitate, știind că au un trădător, declanșează imediat o operațiune de reducere la minim a efectelor, schimbând registrele de coduri, retrăgând agenții sau spionii despre care transfugul are cunoștință etc.

Un bun ofițer de informații al serviciilor secrete de informații, care stăpânește tehnicile de recrutare a spionilor, poate determina pe cineva să trădeze, dar este mult mai *benefic* pentru activitatea de informații să *recruteze un spion*, care-i va furniza informații o perioadă foarte lungă de timp (în cazul spionilor foarte buni chiar zeci de ani); *un trădător fiind o sursă de informații cu arie foarte limitată în timp*. În general transfugii cu funcții în ierarhia unui stat iau legătura cu ofițeri de informații, înainte de a fugi, încercând să negocieze o compensație în schimbul informațiilor oferite. În acest caz un bun ofițer recrutor al serviciilor de securitate îl va convinge pe transfug să rămână pe loc (câteva luni sau câțiva ani), lucrând ca spion.

- *Călătorii, delegații sau turiștii* pot culege și furniza informații utile pentru țara lor. România, în timpul evenimentelor din decembrie 1989,

⁵ Jefferson M., *op.cit.*, p. 30

s-a confruntat cu acțiuni de cercetare-diversiune ale unor turiști din țări ale fostului Tratat de la Varșovia⁶.

- *Dezertorii (defectorii)* pot furniza informații de interes informativ-operativ, din cadrul structurilor de proveniență.

- *Radioamatorii* se numără printre sursele umane care culeg și furnizează informații.

Persoanele prezentate formează o listă destul de eterogenă în ceea ce privește pregătirea, studiile sau mediile de proveniență, de aceea este foarte dificil de contorizat și aplicat, conform unor reguli stabilite de tratatele de Managementul Resurselor Umane, metodele și procedeele cele mai eficiente de recrutare și selecție.

III. METODE DE RECRUTARE A „COLABORATORILOR EXTERNI”

Cum trebuie să procedeze un ofițer de informații, al unui serviciu de securitate națională, pentru a recruta o persoană care să furnizeze informații de interes informativ-operativ pentru siguranța națională ?

Ofițerii de informații care recrutează spioni sau conduc o *agentură*, cunoscuți sub numele de *ofițeri de caz* sau *agenți de caz*⁷, trebuie să aibă o serie de trăsături ca:

- Sunt în general retrași, dar pot foarte bine să devină foarte sociabili, comunicativi, cu putere de penetrare în diferite medii de interes;
- Au un spirit iscoditor, acordă foarte mare atenție detaliilor;
- Sunt comunicativi, având o foarte bună capacitate de comunicare orală, dar știu foarte bine să fie și fin ascultători;
- Au capacitate de analiză și sinteză dezvoltată;
- Pot fi mincinoși, duplicitari și niciodată nu au muștrări de conștiință;
- Demersurile lor profesionale au motivații solide și nu se bazează pe recunoașterea publică;
- Sunt perseverenți și își urmăresc scopul cu încăpățănare.

Principalele metode prin care se poate recruta un „colaborator extern” sunt:

- *Cooperarea reciprocă* - are loc atunci când ofițerul de caz și candidatul doresc același lucru și se înțeleg să conlucreze pentru realizarea unui scop comun;

- *Schimbul negociabil* – reprezintă „baza pieței libere” sau „ce îmi dai, ca să-ți dau”;

⁶ Costache C. ș.a., *Armata Română în Revoluția din decembrie 1989*, Ed. Militară, București, 1994, p.21.

⁷ Jefferson M., *op.cit.*, p.41.

- *Santajul* – se produce când ofițerul de caz convinge candidatul să furnizeze informații sub amenințarea unor dezvăluiri sau folosirea unor materiale compromițătoare pentru recrut;

- *Prin forță* – amenințând pe candidat cu agresiunea fizică sau psihică, vătămarea sau chiar moartea.

Ofițerul de informații care dorește să recruteze un *spion* (vom utiliza acest termen pentru toți colaboratorii externi ai serviciilor de securitate) trebuie să-l convingă pe potențialul recrut că este în interesul lui să spioneze pentru cel care l-a recrutat.

Cel mai ușor de recrutat este spionul care dorește rezultatele pe care crede că le va produce actul lui de spionaj. Uneori, cetățenii sovietici deveneau spioni pentru Statele Unite pentru că vedeau eșecul comunismului din propria lor societate și mizeria omenească pe care aceasta o provoca sau se temeau că liderii sovietici riscau un război nuclear catastrofal.

De obicei, când cineva este „împins” să furnizeze informații din motive ideologice, el continuă să-și iubească țara, dar crede că liderii acesteia au trădat națiunea și duc societatea pe un drum greșit. Asemenea oameni justifică trădarea insistând că nu-și trădează poporul sau cultura, ci numai se opun persoanelor care au pus stăpânire pe putere.

Mizând pe această tendință, verificată și demonstrată în ani de experiență, ofițerii americani de informații însărcinați să recruteze agenți sovietici, nu spuneau niciodată nimic negativ despre Rusia, cultura sau poporul ei dar, în schimb încercau să separe aparatul partidului comunist de națiunea rusă. Se comportau cu recruții lor ca și cum nu ar fi recrutat trădători, ci mai degrabă niște patrioți dispuși să riște totul împotrivindu-se „criminalilor care uzurpaseră puterea în patrie”.

„Dă-mi secretele pe care vreau să le aflu și-am să te îmbogățesc”. Mulți spioni o fac pentru bani, aceasta fiind motivația cea mai ușor de înțeles și, într-adevăr, de folosit. Aproape orice are un preț și, o dată ce un ofițer de informații află prețul unui individ, procesul de recrutare se reduce la negocierea schimbului: „cât mă vor costa informațiile pe care mi le vei furniza?”.

Prin tradiție, ofițerii de informații, în special aceia care, înainte, au lucrat cu oameni care credeau cu adevărat în ceea ce făceau, privesc cu neîncredere spionul animat de dorințe materiale, rapace. Un om lacom este, adeseori, dificil de controlat și de manipulat, fiindcă loialitatea sa nu ține decât până la următoarea ofertă mai generoasă primită pentru serviciile lui. Și totuși, în societatea contemporană, banii joacă un rol tot mai important în recrutarea colaboratorilor serviciilor de securitate națională. Acest lucru s-a verificat și s-a dovedit a fi valabil, mai cu seamă la recrutarea americanilor dispuși să spioneze pentru țările din „blocul comunist” (Aldrich Ames, John Walker și agentul FBI Richard Miller, care au spionat numai pentru bani).

După ce au descoperit cât de ușor era să-i cumpere pe unii americani, KGB-ul, în ultimii ani ai „Războiului rece”, și-a concentrat eforturile asupra persoanelor cu șanse mai mari de a fi ademenite prin compensații financiare – angajați tineri prost plătiți precum funcționarii de la coduri, secretarele și alți salariați de la agențiile guvernamentale, care lucrau în eșalonul doi al ierarhiei organizaționale.

Spionii ordinari, dispuși să trădeze pentru profit, sunt ușor de recrutat, după ce au fost identificați, adeseori ei oferindu-și singuri serviciile. În alte cazuri, un potențial recrut poate ezita, inițial, să furnizeze informații pentru bani, ofițerul de caz trebuind mai întâi să dea dovadă de „calități de comerciant” (negociator). Asemenea oricărui vânzător priceput, el va trebui să-l manipuleze psihologic pe candidat, pentru a-i învinge rezistența inițială față de ideea de a se vinde pentru bani.

De cele mai multe ori, ofițerul de informații nu găsește un candidat care crede cu adevărat într-un ideal, sau un om dornic să câștige bani și are acces la informațiile dorite de recrut. Aceasta determină pe ofițerul de caz să încerce și alte metode în scopul de a-l manipula pe potențialul recrut, astfel încât acesta din urmă să creadă că activitatea în sine va servi cel mai bine propriilor interese.

Un mod de a face acest lucru este acela de a-l convinge pe candidat că ofițerul de caz este efectiv de partea lui – altfel spus, că amândoi împărtășesc aceleași valori, scopuri și idealuri. Un alt mod constă în a-l manipula pe recrut până când va crede că, spionând, va primi recompense care *i se cuvin* de drept și, prin urmare, are justificări să devină colaborator.

Pentru a face acest lucru, ofițerul de caz va folosi aceleași tehnici ca un bun vânzător care încearcă să convingă pe cineva să cumpere o mașină mult prea scumpă pentru bugetul lui.

Comerciantul *îi poate sugera* clientului, mai întâi, *că merită* cu adevărat o asemenea mașină fandosită, manipulându-l apoi spre concluzia că poate achita ușor ratele⁸.

Spre a convinge un potențial recrut să spioneze, ofițerul de caz trebuie să joace pe coarda necesităților emoționale, a lăcomiei și a temerilor țintei. Nevoile emoționale se pot baza pe:

- *convingerile ideologice;*
- *dorințele personale, inclusiv răzbunarea, idealurile;*
- *singurătatea sau recunoașterea meritelor de către cineva, fie acesta*

chiar și un inamic.

Furia este o stare emotivă comună care determină multe persoane să spioneze, este revolta față de modul cum le-au tratat guvernul, patronul sau asociații. Posibilul candidat se poate simți înșelat fiindcă a fost *omis de la avansare, acuzat pe nedrept de ceva sau pur și simplu ignorat*. Furia se poate îndrepta împotriva unui individ, eventual un șef, sau împotriva

⁸ Popescu D., *Managementul afacerilor*, Ed. Economică, București, 2001, p. 209.

întregului sistem. Alte stări emotive, care pot determina pe cineva să vândă secrete, acoperă întreaga gamă *de la disperare până la simpla dorință de a fi iubit și admirat*.

Există întotdeauna oameni care cred că liderii lor sunt debusolați sau incompetenți ori că șefii și colegii nu-i respectă și s-au purtat nedrept cu ei, făcându-i să-și piardă încrederea în obiectivele organizației și nu știu cum să acționeze. Totuși, chiar dacă din punct de vedere psihologic, subiectul este măcinat de o furie mocnită, probabil că el nu se va gândi să devină spion în momentul când îl va aborda pentru prima dată ofițerul de caz. Recrutorului îi revine sarcina de a descoperi cum să manipuleze acea furie sau stare emotivă într-un mod care să-l convingă pe subiect că răzbunarea, prin acest mod de acțiune, este soluția ideală pentru a remedia starea de fapt existentă.

Frica este o altă pârghie care poate fi folosită pentru a manipula oamenii spre a face ce nu vor să facă. Ofițerii de caz pot determina prin șantaj unii oameni să furnizeze informații de interes pentru un serviciu de informații. „Fă-mi serviciul acesta și nu voi spune nimănui că ești homosexual”. Serviciile de informații sunt preocupate în special de posibillii recruți cu vicii temperamentale sau comportamentale ca *perversiunile sexuale, consumul de droguri, mania jocurilor de noroc* sau un trecut pe care preferă să nu-l divulge. De asemenea, o dată ce persoana vizată a fost recrutată, prin manipularea emoțiilor sau a lăcomiei sale, ofițerul recrutor poate folosi șantajul ca mijloc de a se asigura că recrutul îi va rămâne loial, pe toată perioada cât îi va furniza informații de interes.

Prin **folosirea forței ca metodă de recrutare** oamenii pot fi determinați să coopereze, dar este o metodă mai puțin recomandată serviciilor de securitate națională. KGB-ul folosea amenințările directe la adresa potențialului spion sau la adresa familiei lui, de genul: „Nu uita, ai lăsat în țară o soție și un copil...”⁹. Este o metodă folosită și de organizațiile criminale pentru atragerea de colaboratori, „îndulcită”, în unele cazuri, prin adăugarea unui soi de compensație materială. Deși asemenea amenințări au efect asupra criminalilor și, uneori, asupra oamenilor care au rude rămase în statele de „tip polițienesc”, foarte rar, metoda este folosită în jocul spionajului. Nu se poate anticipa niciodată cum va reacționa o persoană la amenințarea cu violența, mulți dintre potențialii candidați anunțând autoritățile, iar riscurile de demascare a intențiilor unui recrutor fiind pur și simplu prea mari.

Ofițerul recrutor cu experiență, care are nevoie de un colaborator și nu poate găsi pe nimeni dispus să se vândă pentru bani, nici nu se va gândi, după toate probabilitățile, la amenințarea cu acte de violență. El va căuta oameni pe care să-i poată manipula, pentru a spiona, folosindu-se de

⁹ Jefferson M., *op.cit.* p.73.

slăbiciunile sau convingerile lor, până la punctul în care respectivii intră din ce în ce mai mult în activitatea de spionaj fără a conștientiza acest lucru.

Din cele prezentate până acum putem desprinde, ca o concluzie generală, faptul că realitatea este, întotdeauna, mult mai complexă decât teoria. De aceea, toate sistemele de securitate națională vor folosi, cu prioritate, învățarea cu ajutorul studiilor de caz, în programele de instruire pentru ofițerii recrutori, ca o caracteristică generală a sistemului de pregătire și formare a ofițerilor de informații.

BIBLIOGRAFIE

1. *** *American Psychiatric Association, Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders* (D.S.M. IV), Washington D.C., 1994.
2. Holdevici, I., *Autosugestie și relaxare*. Editura Ceres, 1995.
3. Holdevici, I., *Psihoterapii de scurtă durată*, Editura Dual Tech, 2004.
4. Jones, J.R., *American Espionage. From Secret Service to C.I.A.*, New York, The Free Press / London Colier, Mac Millan Publishers, 1977.
5. Juverdeanu, D., *Managementul resurselor umane în S.R.I. din perspectiva culturii organizaționale* (Referat-sesiunea de comunicări științifice), Editura A.N.I., 1999.
6. Juverdeanu, D., *Reforma managementului resurselor umane-Recrutarea* (Referat-sesiunea de comunicări științifice), Editura A.N.I., 2003.
7. Juverdeanu, D., Juverdeanu, C., *Calitatea resurselor umane într-o Românie furnizoare de securitate-considerații privind perfecționarea recrutării resurselor umane în serviciile de informații* (Referat-sesiunea de comunicări științifice), Editura A.N.I., 2005.
8. Juverdeanu, D., *Recrutarea și selecția resurselor umane-considerații privind îmbunătățirea factorului uman în serviciile de informații* (Revista Psihologia & mass-media, nr.2/2005), Editura A.N.I.
9. Juverdeanu, D., Juverdeanu, C., *Politici în domeniul recrutării și selecției resurselor umane pentru sistemele de securitate națională* (Referat-sesiunea de comunicări științifice), Editura A.N.I., 2006.
10. Mielu, Z., *Fundamentele psihologiei*, Editura Hyperion, vol.I și II-1991, vol.III-1994.
11. Mielu, Z., *Eul și personalitatea*, Editura Trei, 1997, 1999.
12. Mielu, Z., *Introducere în psihologie-edțiia a III-a*, Editura Polirom, 2000.
13. Popescu, D., *Arta de a comunica*, Editura Economică, 1998.

CHESTIONARUL SCHEMELOR COGNITIVE YOUNG - DESCRIEREA ȘI ROLUL SĂU ÎN EVALUAREA VULNERABILITĂȚILOR PSIHICE

Licu Monica*

Schemele cognitive dezadaptative timpurii sunt teme largi cu privire la sine și propriile relații cu ceilalți, care se dezvoltă în copilărie, se elaborează pe parcursul vieții și sunt, într-o anumită măsură, disfuncționale, putând antrena tulburări de pe axa I, ca și frecvente probleme personale și interpersonale.

Identificarea acestora este utilă atât în procesul de evaluare și diagnostic clinic validat științific, cât și în cel de intervenție psihologică cu scopul ameliorării lor.

Young a identificat 18 scheme dezadaptative timpurii pe care le-a grupat în 5 domenii ale nevoilor. Pentru fiecare dintre acestea, operaționalizate, a elaborat o serie de itemi grupați în chestionarul schemelor (cu variante).

Chestionarul schemelor cognitiv Young - Forma scurtă 3 (YSQ - S3) a fost adaptat, validat și etalonat pe populația românească de un grup de specialiști ai firmei cognitrom, făcând parte din platforma de evaluare psihologic.

I. SCHEMELE DEZADAPTATIVE TIMPURII

1. Definiție

Young (2003) introduce termenul de *scheme dezadaptative timpurii* și le definește ca fiind teme largi cu privire la sine și propriile relații cu ceilalți, care se dezvoltă în copilărie, se elaborează pe parcursul vieții și sunt disfuncționale într-o anumită măsură.

2. Caracteristici

Caracteristicile acestor scheme dezadaptative timpurii sunt următoarele:

1. Ele reprezintă pentru individ adevăruri esențiale, absolute și suficiente. Expresia verbală a unei scheme de tip condițional: „Dacă..., atunci...”, iar acel „trebuie” derivă din acest adevăr esențial.

2. Ele se perpetuează și sunt dificil de modificat. Dezvoltate la o vârstă foarte fragedă, ele reprezintă adevăruri absolute despre sine și lume, care sunt deci o amenințare și individul caută să protejeze integritatea și validitatea constructelor sale fundamentale.

3. Schemele dezadaptative timpurii sunt, prin definiție, disfuncționale și pot antrena tulburări de pe axa I, ca și frecvente probleme personale și interpersonale.

* Psiholog drd., UM 0521.

4. Ele sunt activate de evenimente din mediul înconjurător care sunt raportate la schemele particulare. Astfel, un eșec, real, sau perceput așa, sau criticile vor activa o schemă de competiție și individul se va simți amenințat; o rejectare posibilă sau așteptată va activa o schemă de abandon și în consecință emoții negative disfuncționale la pacient.

5. O schemă dezadaptativă timpurie adusă la zi în timpul terapiei generează o emoție vie la pacient. Young afirmă că atunci când schema fundamentală este explicată clar și este acceptată de pacient, această realizare provoacă o puternică reacție emoțională, foarte adesea pacientul izbucnește în lacrimi sau dezvoltă sentimente de mânie, rușine sau culpabilitate.

6. Schemele dezadaptative timpurii sunt rezultatul experimentelor repetate sau obișnuite, situate foarte devreme în copilărie. Rolul părinților este în general primordial, dar frații și surorile, alți copii sau adulți, ca și profesorii, pot să contribuie, în mod egal la dezvoltarea de credințe fundamentale relativ la sine.

3. Procese care mențin rigiditatea schemelor

Young descrie, de asemenea, și *procese care mențin rigiditatea schemelor*, procese la nivelul cărora putem interveni prin tehnici adecvate (respectiv terapia schemelor) pentru demontarea acestora și, implicit, reducerea vulnerabilităților psihice. Cele trei procese: distorsiunea informațiilor, evitarea și compensația sunt și importante obstacole în identificarea schemelor, punând în joc sistemele cognitiv, afectiv și comportamental.

a. Menținerea schemei prin distorsionarea informației – când informația care confirmă schema este reținută și amplificată, suprageneralizată și amplificată, iar cea care este contrară schemei este modificată (minimalizată, informație arbitrară, interpretare eronată) sau rejectată.

b. Menținerea schemei prin evitare – cognitivă (blocaj automat și sau voluntar al gândurilor, memoriei sau imaginilor), afectivă (gol interior, incapacitate de a simți mânie, tristețe sau anxietate) și comportamentală (evitarea situațiilor ce pot activa schema penibilă). Rezultatul este că schema nu este confruntată, astfel nu este nicio posibilitate de a pune în discuție validitatea ei, sau de a obține experiențe care să-i demonstreze lipsa de realitate.

c. Menținerea schemei prin compensație – asemănătoare conceptului de formare reacțională din psihanaliză – fiind de fapt o tentativă a pacientului destinată să surmonteze schema disfuncțională.

II. CELE 18 SCHEME DEZADAPTATIVE TIMPURII GRUPATE ÎN 5 DOMENII ALE NEVOILOR

A. Schemele timpurii de separare și respingere se referă la convingerea, presupunerea că nu vor fi satisfăcute nevoile de securitate, siguranță, îngrijire, empatie, acceptare și respect.

1. Deprivare emoțională – ceilalți nu oferă dragostea, protecția și înțelegerea de care avem nevoie. Există trei forme majore de deprivare emoțională: a) deprivare de îngrijire (absența atenției, afecțiunii și căldurii sufletești); b) deprivarea de înțelegere (absența empatiei); c) deprivarea de protecție (absența direcționării, îndrumării, ghidării).

În cazul activării/decompensării acestei scheme, indivizii au tendința să fie exigenți până la extremă și să devină furioși atunci când nevoile lor nu sunt satisfăcute. Cunosând această vulnerabilitate ne putem propune ca scop în intervenția psihologică să-i ajutăm să conștientizeze aceste nevoi afective și să le accepte ca normale. Dacă vor învăța să-și aleagă persoane apropiate, să-și formuleze nevoile afective în manieră adaptată, atunci vor primi afectivitate și nevoia le va fi satisfăcută.

2. Abandon/instabilitate – sentimentul că cei apropiați nu vor putea să ne ofere susținerea emoțională de care avem nevoie, pentru că aceștia, la rândul lor, sunt instabili emoțional, nu sunt prezenți când avem nevoie de ei sau ne vor părăsi pentru altcineva. În cazul activării schemei indivizii vor prezenta: anxietate, tristețe, depresie, iar în plan comportamental: proximitatea excesivă față de alții, posesivitate, nevoie excesivă de control. Îi acuză pe ceilalți, sunt geloși, intră în competiție cu rivalii – toate acestea cu scopul de a evita ca alții să-i părăsească. Unii evită chiar relațiile apropiate pentru a reduce inevitabila durere a pierderii. Pentru a optimiza strategiile de coping și a ameliora schema este important să-i ajutăm pe acești indivizi să devină mai realiști în ceea ce privește stabilitatea relațiilor interpersonale, pentru a diminua tendința lor de a amplifica, sau de a interpreta comportamentele drept semne ale unui abandon apropiat al celorlalți.

3. Neîncredere/Abuz – convingerea că, într-un final, ceilalți ne vor răni intenționat, că ne înșeală, abuzează de noi, ne fac să suferim, ne umilesc sau ne mint.

Comportamentele lor, la extremă, le includ pe cele de victimă și de agresor, pot ajunge până la tabloul paranoid și în mod permanent îi testează pe ceilalți și caută să găsească argumente pentru a determina dacă merită sau nu încrederea.

Scopul unei intervenții psihologice la acești subiecți ar fi ca aceștia să realizeze că deși există unele persoane care nu sunt demne de încredere, multe altele sunt. Cu acestea din urmă ei vor învăța să fie mai puțin în gardă, să înceteze să-i testeze și să nu-i mai trădeze pe ceilalți de teama de a

putea fi trădați. Ei pot deveni mai autentici cu prietenii lor apropiați sau cu partenerul. Ei învață să împărtășească secrete și să accepte să fie vulnerabili. În final ei vor descoperi că dacă se comportă în mod deschis, oamenii demni de încredere îi vor trata bine.

4. Izolare socială/Înstrăinare – senzația de izolare socială, că suntem diferiți de alții și că nu putem face parte dintr-un grup.

Scopul principal al lucrului cu astfel de subiecți ar fi acela de a-i ajuta să se simtă mai puțin diferit de ceilalți; să facă schimbări importante în viață și să surmonteze evitarea celorlalți. Cu cât gradul de izolare al individului este mai ridicat, cu atât relația terapeutică este mai importantă, fiind de fapt una din singurele relații ale pacientului.

5. Defect/rușine – sentimentul că suntem fără valoare, că suntem răi, nedoriți, inferiori sau incapabili în anumite aspecte importante ale vieții, iar dacă ceilalți vor vedea acest lucru, nu ne vor mai iubi. Persoanele care interiorizează această schemă sunt sensibile la critică, sunt foarte conștiente de ele însele, se compară cu ceilalți, nu se simt în siguranță în prezența celorlalți, au sentimentul de rușine legat de propriul „handicap”.

Putem ameliora această schemă dacă reușim, prin intervenții specifice să le creștem stima de sine, astfel ca ei să apeleze mai puțin la strategii de evitare și de supunere.

B. Scheme referitoare la autonomie și performanță – se percepe drept incapabil de a supraviețui și a funcționa independent. Acestui domeniu îi aparțin următoarele scheme:

6. Eșec – convingerea că nu ești capabil să faci ceva bun, că inevitabil vei greși, vei eșua în domenii importante ale vieții (școală, carieră, sport) că ești prost, că ai un statut social scăzut, și mai puțin succes decât ceilalți de aceeași vârstă.

Ca și indici comportamentali sunt prezenți următorii: supunere/submisivitate (se autosabotează sau acționează fără entuziasm), evitarea, compensarea (lucrează fără pauze sau fac totul pentru a reuși). Eșecul este pentru ei o predicție autoîmplinită. Ameliorarea acestei scheme i-ar putea face să se simtă la fel de performanți cu cei asemănători lui (în limitele capacității lor și talentelor lor). Aceasta se poate realiza pe trei direcții: prima constă în creșterea nivelului de reușită, dezvoltarea de abilități și a încrederii în sine. Apoi, se vor dovedi suficient de performanți, raportat la capacitatea lor. De asemenea, își pot crește aprecierea față de nivelul lor de performanță.

7. Dependență/incompetență – convingerea că suntem incapabili să ne îndeplinim bine responsabilitățile zilnice fără un sprijin considerabil din partea celorlalți. Apare senzația constantă de neputință. Comportamentele tipice ale acestora sunt: cere excesiv ajutor celorlalți, pune permanent

întrebări în sarcinile noi; cere repetitiv părerea pentru a lua decizii; dificultăți de a călători singur și a-și gestiona propriile finanțe; abandonează ușor; refuză responsabilități suplimentare; evită sarcinile noi; dificultăți în conducerea unui autovehicul. În tabloul clinic pot apărea elemente ca: anxietate, evitare fobică, probleme psihice datorate stresului. Ei sunt adesea deprimați căci nu îndrăznesc să-și părăsească partenerul sau personajul parental care abuzează de ei, îi frustrează sau controlează. Ei se pot adresa unui psiholog pentru a scăpa de aceste simptome și nu pentru a schimba sentimentul lor profund de dependență și de incompetență. Dar scopul real al terapiei ar fi creșterea sentimentului de competență și reducerea dependenței sale de alții. Debarasarea de dependență este cheia tratamentului. Terapeutul îl ghidează/antrenează pe subiect într-un comportament de tip proactiv: încetează a mai apela la ceilalți pentru a cere ajutor, își gestionează singur sarcinile, acceptă că erorile sunt modalități de învățare, perseverează până reușesc și își dovedesc sieși că pot să găsească soluții proprii la probleme.

8. Vulnerabilitate la pericol și boală – frica exagerată de catastrofe iminente ce ni se pot întâmpla oricând și pe care nu le putem preveni. Această frică poate apărea în legătură cu diferite boli (infarct miocardic), cu diferite probleme emoționale grave (teamă de a nu înnebuni) sau alte catastrofe externe (prăbușirea avionului) majoritatea acestor subiecți contează pe evitare sau compensare pentru a se adapta schemei lor. Ei pot deveni fobici, își restrâng activitatea, pot consuma tranchilizante, se abandonează într-o gândire de tip magic, în ritualuri compulsive. Scopurile intervenției psihologice la acești subiecți ar fi reducerea tendinței de previzionare a evenimentelor catastrofice și creșterea sentimentului capacității de adaptare. Scopul ultim ar fi de a-i convinge pe acești subiecți să înceteze să evite sau să compenseze schema, să înfrunte majoritatea situațiilor de care se tem.

9. Perfecționism/ego infantil - o relație emoțională și de apropiere exagerată față de persoanele relevante (adeseori părinți) relație care împiedică dezvoltarea terapiei identității individuale și sociale. Persoana are convingerea că nu va putea trăi fără cealaltă, nu va putea fi fericită dacă nu va avea sprijinul acesteia. Printre comportamentele tipice găsim reproducerea comportamentelor personajului parental: subiectul gândește și vorbește ca el; rămâne în contact permanent cu el, își refulează orice gând, orice sentiment sau comportament personal care ar fi în dezacord cu personajul de care e legat.

Scopul terapiei este de a-i ajuta pe pacienți să-și exprime personalitatea spontană, naturală - preferințele și tendințele lor personale, opiniile, deciziile, talentului - în loc de a refuza tot ceea ce este autentic în personalitatea lor și de a adapta preferința identității personajului cu care sunt în relație de fuziune.

C. Scheme privind deficiența limitelor - constau în incapacitatea de a stabili sau stabilirea inexactă a limitelor interne, a responsabilităților față de ceilalți, a scopurilor pe termen lung. Apar dificultăți în respectarea drepturilor celorlalți, în stabilirea și atingerea unor scopuri personale realiste. Din acest domeniu fac parte două scheme:

10. Revendicare/grandomanie - convingerea că suntem superiori altor oameni, deci revendicăm drepturi și privilegii speciale. Regula reciprocității nu funcționează în acest caz. Revendicăm dreptul de a face ce vrem, indiferent dacă ceea ce dorim este ancorat în realitate sau nu, indiferent care sunt consecințele pentru ceilalți, un sortiment exagerat al superiorității, care se manifestă cu scopul de a obține control și putere.

Esențialul tratamentului constă în a pune limite mai ales în cazul celui care revendică drepturile personale exagerate, dar și de a-i ajuta pe pacienți să accepte principiul reciprocității în interacțiunile umane.

11. Autocontrol/Autodisciplină insuficientă - dificultatea de a se controla, disciplina în obținerea scopurilor, control insuficient al emoțiilor și impulsurilor, toleranță scăzută la frustrare, dorința excesivă de menținere a confortului, de evitare a situațiilor neplăcute. Întâlnim următoarele comportamente tipice: impulsivitatea, neatenția, dezorganizarea, absența voinței în a persista în sarcini plictisitoare și rutiniere, exprimare intensă a emoțiilor, cu crize isterice, tendințe de a întârzia și instabilitate.

Psihoterapeutul îi poate ajuta pe acești subiecți să recunoască importanța satisfacției pe termen lung.

D. Dependența de alții - focalizarea excesivă pe satisfacerea dorințelor, nevoilor altora în detrimentul satisfacerii propriilor nevoi, cu scopul obținerii dragostei și aprobării celor din jur. Schemele componente ale acestui document sunt:

12. Subjugarea - controlul excesiv asupra celorlalți. Are două forme principale: subjugarea nevoilor (propriile preferințe, decizii și dorințe sunt reprimare, ignorate) și subjugarea emoțiilor (exprimarea emoțiilor, în special a furiei este reprimată). Această schemă are ca variantă sanogenă individul care își conștientizează drepturile și nevoile personale, ca și dreptul de a le exprima, într-un mod adaptat.

13. Autosacrificiul - fixarea excesivă asupra satisfacerii nevoilor zilnice ale celorlalți în detrimentul satisfacerii propriilor nevoi, pentru a evita sentimentul de a fi egoist, pentru a menține relația cu persoana pe care crede că trebuie să o ajute. Au o obligație voluntară acționează astfel pentru a-i feri pe ceilalți de suferință, pentru a face ceea ce cred ei că este just, pentru a evita să se simtă vinovați sau egoiști, sau pentru a menține o relație bună cu apropiații. Această schemă rezultă adesea dintr-o capacitate crescută de empatie - un simț ascuțit al suferinței celorlalți.

Acești subiecți suferă adesea de simptome psihosomatice cum ar fi: dureri de cap, probleme gastro-intestinale, durere și oboseală cronică. Aceste simptome fizice constituie o modalitate inconștientă de a atrage atenția asupra lor, fără a formula direct cererea. Ei se simt îndreptățiți să primească atribuție sau să o reducă pe cea pe care o acordă altora doar când sunt bolnavi. Aceste simptome pot fi, de asemenea, consecința directă a stresului provocat de un asemenea comportament de „donare” a sinelui cuiva care primește puțin în schimb. Subiecții care au această schemă o au aproape întotdeauna și pe cea de Deprimare Afectivă. Ei satisfac nevoile altora, dar nevoile lor personale nu sunt satisfăcute.

În plan comportamental, subiecții cu această schemă îi ascultă pe ceilalți mai mult decât vorbesc despre ei; sunt îngrijorați în legatura cu ei și își concentrează atenția pe ceilalți, și nu se simt în largul lor când sunt ei în centrul atenției.

Această schemă are și o serie de beneficii secundare: subiecții se pot simți mândri să se considere responsabili de alții, având astfel mulți prieteni, chiar dacă nevoile lor nu sunt satisfăcute în aceste relații. Este important să-i ajutăm pe acești subiecți să conștientizeze că au o serie de nevoi nesatisfăcute și că au dreptul să obțină satisfacții; că plătesc un tribut extrem de ridicat pentru abnegația lor - nu vor obține ceea ce au nevoie, adică atenția altora.

14. Căutarea aprobării/recunoașterii - căutarea exagerată a aprobării, recunoașterii sau atenției celorlalți, fapt ce împiedică dezvoltarea identității de sine. Stima de sine este dependentă, în principal, de reacția celorlalți.

Există două forme de căutare a aprobării, una sănătoasă și alta disfuncțională. Această schemă este obișnuită la cei care au succes, în numeroase domenii cum ar fi politică și teatrul/spectacolul. Majoritatea posedă o abilitate foarte intuitivă pentru a obține aprobarea sau recunoașterea și sunt capabili de mimetism comportamental pentru a atrage atenția și afecțiunea celorlalți sau pentru a-i impresiona.

O variantă sanogenă ar fi recunoașterea autenticității personalităților, în loc de a se defini, în mod eronat, printr-o căutare a aprobării; concentrarea pe valorile lor intrinseci.

E. Hipervigilență și inhibiție - sentimentele, impulsurile, alegerile spontane nu sunt exprimate, iar persoana nu crede că are dreptul să fie fericită, relaxată. Sănătatea, relațiile apropiate, au, prin urmare, de suferit. Schemele acestui domeniu sunt:

15. Negativism/Pasivitate - aspectele negative ale vieții sunt exagerat conturate, subliniate, maximizate, în timp ce evenimentele sau aspectele pozitive, optimiste, plăcute sunt minimalizate.

Această schemă poate avea o dublă origine:

- un antecedent (din copilărie sau nu) de dificultăți;
- o pierdere.

Și mai poate reprezenta compensația unei scheme de deprivare afectivă, când subiectul se plânge cu scopul de a obține atenție sau simpatie.

Nu sunt excluse și componentele de origine biologică - poate în relație cu o tulburare obsesiv-compulsivă sau cu una distimică.

În funcție de originea acesteia pot apărea mai multe obiective ale terapiei schemei în aceste cazuri, dar scopul principal este de a ajuta subiecții să prevadă viitorul cu obiectivitate, adică într-un mod mai pozitiv. În plan practic nu ne vom aștepta ca aceștia să devină liniștiți și optimiști; dar ar putea să evolueze de la o extremitate negativă către o poziție mai moderată.

16. Inhibiție emoțională - inhibarea acțiunilor, sentimentelor, comunicării spontane pentru a evita dezaprobarea celorlalți, sentimentul de rușine și de pierdere a controlului asupra propriilor impulsuri. Cele mai întâlnite forme de inhibiție sunt: a) inhibarea furiei și agresivității; b) inhibarea impulsurilor pozitive; c) dificultate în exprimarea vulnerabilității sau în comunicarea propriilor sentimente; d) excesiva invocare a raționalității și eliminarea emoționalului.

Subiecții având această schemă prezintă frecvent criteriile diagnostice ale tulburării de personalitate obsesiv-compulsiv în afară de supracontrol emoțional, ei prezintă un interes excesiv pentru decență în detrimentul intimității și jocului, ei sunt rigizi și inflexibili. Acești subiecți au frecvent asociată și schema Idealurilor Exigente.

Originea ei se află în umilirea lor de părinți sau alte persoane atunci când ei resimțeau și exteriorizau spontan anumite emoții.

Polul sanagen vizat de intervenția psihologică are ca trăsătură fundamentală exprimarea facilă și spontană în plan emoțional, valorificarea în mod egal a emoțiilor și cognițiilor.

17. Standarde Nerealiste/ hipercriticism - convingerea că trebuie să atingem niște standarde interiorizate de comportament și performanță foarte ridicate, cu scopul de a evita critica. Aceste standarde nerealiste pot apărea sub forma perfecționismului, atenției deosebite la detalii, reguli rigide de tipul „trebuie”, nemulțumirea că nu a realizat cât de mult ar fi vrut/ar fi trebuit să realizeze.

Emoția pe care o resimt cel mai adesea acești subiecți este presiunea, mai ales a timpului ei sunt adesea iritabili, nemulțumiți și au un dezvoltat spirit de competiție.

Scopul terapiei este bineînțeles reducerea exigențelor idealurilor lor, ca și a tendinței lor critice. Se poate aprecia ca o reușită ameliorarea echilibrului între reușitele sale și plăcere: îi este la fel de ușor să se distreze

și să muncească, nu se îngrijorează de faptul că pierde timpul, chiar când nu se mai simte la fel de vinovat.

18. Penalizarea - convingerea că oamenii trebuie aspru criticați și pedepsiți pentru greșelile lor. Implică tendința de a se înfuria, de a fi intolerant, punitiv și nerăbdător cu acei oameni (inclusiv cu propria persoană, ce nu satisfac propriile noastre expectante sau standarde. Greșelile sunt uitate cu greutate și nu se ține seama de natura failibilă a omului.

Scopul în asistarea acestor subiecți este de a deveni mai puțin punitivi și de a ierta mai mult, atât pe sine cât și pe ceilalți. Se va dezvolta la aceștia empatia, acceptarea necondiționată și admiterea existenței de slăbiciuni și imperfecțiuni.

IV. CHESTIONARUL SCHEMELOR COGNITIVE

Există mai multe variante:

- 123 itemi - grupați în cele 5 categorii și 18 subdomenii (Young, 1990);
- 205 itemi - Young, 1994 - evaluează 18 moduri și 205 scheme precoce grupate în 6 factori - uz clinic;
- 75 itemi - YSQ - S2 - cercetare.

Firma Cognitrom comercializează forma scurtă 3 (YSQ - 3).

Recent, Young și Brown (2001) au revizuit ambele forme ale chestionarului schemelor cognitive, rezultând YSQ - L3 (232 itemi) și YSQ - S3 (114 itemi).

1. Administrare și cotare

În scop clinic subiectul completează acest chestionar ca și sarcină pentru acasă, în cursul primelor două întâlniri.

Administrarea poate fi individuală și colectivă, dacă scopul este cercetarea.

Respondenții evaluează fiecare item pe o scală de la 1 la 6 (de la total neadevărat și până la mă descrie perfect); durata medie este de 25 min.

Itemii sunt grupați în funcție de scheme, reținându-se itemii cu scorurile cele mai mari (5 sau 6).

Fidelitatea chestionarului - calculată pentru 160 subiecți, obținându-se & Cronbach = .96; iar pentru subscale între .68 - .90.

Manualul testului cuprinde și date de validare, acest instrument având o bună viabilitate pe populația românească, putând discrimina între scoruri mici și mari la anxietate, putând prezice fobia socială.

Au fost alcătuite și etaloane pe populație românească.

V. CONCLUZII

- Din caracteristicile schemelor dezadaptative timpurii rezultă că orice eveniment (extern sau intern) poate activa o astfel de schemă, care generează disfuncționalități în toate planurile: emoțional, cognitiv, comportamental și somatic.
- Identificarea lor este utilă atât practicantului din domeniul selecției de personal pentru eliminarea vulnerabilităților, dar și celui din asistențe psihologică prin prevenția sau tratamentul consecințelor acestor scheme.
- Ca metodă de diagnostic este utilă și complementară celor de evaluare aptitudinală și clinică, fiind un demers necesar în dezvoltarea personală a psihologilor.
- Putem extinde utilitatea acestuia în domeniul diagnozei și optimizării comportamentului organizațional.

BIBLIOGRAFIE

1. Colectiv (2006), *Chestionarul schemelor Young*, S.C. Cognitrom S.R.L.
2. Cottraux, J, Blackburn, I.M. (1995) „*Therapies cognitives des troubles de la personnalite*”, Paris, Masson; (2003).
3. Cottraux, J., (2007) „*Therapie cognitive et emotions: La troisieme vague*”, Paris, Masson, (2003).
4. Trif, S. (2006), *The Romanian Version of Young Schema Questionnaire – Schort Form (YSQ – S3)*, *Journal of Cognitive and benaviard Psychotherapies*, vol.6, no.2.
5. Young, J.E., (1990, 1999) „*Cognitive therapy for personality disorders: A Schema – focused approach*”, Florida, Professional Resource Press.
6. Young, J.E. (1993, 1994) „*Reinventury your life*”, New York, Plume Books.
7. Young, J.E., Klosko, J.S., Weishaar, M.E. (2003) „*Schema Therapy – A Practicioner’s Guide*” New York, Guilford Publications.
8. Young, J.E., Klosko, J.S., Weishaar, M.E. (2005), *La Therapie des schemas – approche cognitive des troubles de la personnalite*”.

SURSE ALE STRESULUI LA STUDENȚII DE LA MEDICINĂ

Manea Mirela *

Manea Costin Mihnea **

Gavrizi Luciana ***

*Stresul se referă la constrângeri sau tensiuni fizice, mintale și emoționale asupra persoanei. Trăirea stresului rezultă din interacțiunea dintre persoană și mediu, care este percepută ca încordare sau depășire a capacităților de adaptare și de amenințare a stării de bine. Element al percepției, indică faptul că răspunsurile la stres reflectă diferențe ale personalității și rezistenței fizice sau a sănătății. DSM-IV-TR definește stresorul psihosocial ca "orice eveniment sau schimbare de viață ce poate fi asociată temporar cu atacul, circumstanța sau iritarea tulburării mintale". Stresorii pot fi acuți sau cronici și externi sau interni. **Obiective:** Scopul principal al cercetării este determinarea surselor producerii stresului la studenții de la medicină. **Metodă:** S-a folosit metoda chestionarului. **Subiecți:** Cercetarea a cuprins un eșantion format dintr-un număr de 77 de studenți. **Rezultate și concluzii:** Analiza statistică a rezultatelor obținute evidențiază principalele surse ale stresului din activitatea studenților.*

Cuvinte cheie: stres, stresor, simptom, mecanism, consecință, chestionar

I. INTRODUCERE

Analiza literaturii destinate cercetării stresului evidențiază puncte de vedere diferite privind: definirea, sursele producerii, mecanismele, simptomele, efectele manifestării fenomenului, tipurile. Această situație poate fi explicată prin implicarea mai multor factori: nivelul de cunoaștere al fenomenului la un moment dat; scopul cercetării (formarea, optimizarea activităților de muncă, menținerea stării de bine sau a sănătății angajaților sau a populației); specialitatea profesională a cercetătorilor (medic, psiholog, sociolog etc.) etc.

Stresul a fost definit, operaționalizat și explicat din mai multe perspective: ca reacție, răspuns la un stimul amenințător (variabilă dependentă); ca stimul, eveniment extern (variabilă independentă); ca proces, respectiv ca interacțiune dintre stimul (mediu) și răspuns (persoană). În termeni medicali, stresul este descris ca stimulul fizic sau psihologic ce poate produce o tensiune mentală sau reacții psihologice ce pot duce la îmbolnăvire. Fiecare dintre definițiile stresului au anumite limite: concentrarea pe un anumit aspect al relației stimul, răspuns; neluarea în

* Conf.univ.dr., Universitatea de Medicină și Farmacie „Carol Davila”, București.

** Student, Universitatea de Medicină și Farmacie „Carol Davila”, București.

*** Student, Universitatea de Medicină și Farmacie „Carol Davila”, București.

considerație a diferențelor individuale (proceselor cognitive și de personalitate), a variabilelor moderatoare. Din perspectiva tranzațională (Cox, Ferguson, 1991; Lazarus, 1999; Cooper, Dewe și O'Driscoll, 2001), stresul este definit ca o relație continuă dintre individ și mediu. Modelul accentuează necesitatea explorării naturii relației stres-răspuns-rezultat și explicarea dinamicii acestui proces. Din această perspectivă, stresul reprezintă un proces permanent în care individul tranzaționează în diferite medii, evaluează factorii și încearcă să restaureze echilibrul (soluționarea problemelor).

Între diferiți autori sunt divergențe privind definirea factorilor sau surselor de stres. Astfel, stresul apare atunci când oamenii se confruntă cu evenimente pe care le percep ca fiind periculoase pentru bunăstarea lor fizică sau psihologică. Aceste evenimente sunt considerate stresori, iar reacțiile oamenilor la ele sunt denumite răspunsuri la stres. Stresorul este definit de Selye ca fiind tot ceea ce produce stres. În general, stresorul reprezintă orice solicitare asupra persoanei (corp, psihic) pentru adaptare. Bowling, Harvey (2001) arată că stresul este determinat de stresori, care sunt evenimente ce creează o stare de dezechilibru intern a persoanei. Stresul, ca reacție a organismului nu se confundă cu agentul stresor. Organismul poate să nu reacționeze întotdeauna prin stres la același agent stresor (de exemplu, răcoarea pentru o persoană care s-a acomodat la temperatura scăzută), după cum, în cazul stresului psihic, același agent stresor (de exemplu: o observație, un reproș) poate avea semnificații diverse pentru persoane diferite.

Există o multitudine de stresori, care sunt clasificați în mod diferit de diverși autori. În general, stresorii sunt grupați la nivelul: mediului (fizic, social, profesional, familial, cultural), individului (biofiziologic, psihologic), dezastre naturale. În mod particular, sursele de stres sunt grupate în următoarele categorii: *condiții economice și politice* (sărăcia, instabilitatea politică); *condiții ale mediului profesional* (volumul muncii, exigențe specifice ale sarcinii de muncă, presiunea timpului, dificultăți de adaptare, schimbări frecvente, frustrări, constrângeri, relații neadecvate, managementul deficitar al muncii, confuzia de rol, responsabilități ridicate, violența, mediul fizic nociv); *condiții ale mediului familial* (situația financiară slabă, relații neadecvate, schimbări, boli); *condiții proprii persoanei* (fizice - predispozițiile genetice, particularitățile de dezvoltare, starea de sănătate fizică etc. și psihice - predispoziții genetice, particularități morfofuncționale, particularități de dezvoltare psihică și de formare, starea de sănătate psihică etc.).

Asociația Psihologilor din America divizează stresorii în trei mari categorii: frustrări (obstacole ce împiedică realizarea scopurilor personale); conflicte (prezența a mai multor nevoi sau scopuri), presiuni (așteptările altora sau pretențiile proprii față de sine).

Atunci când se urmărește particularizarea acestor surse într-un anumit domeniu profesional și a consecințelor asupra subiecților, situația devine problematică. Aceasta este determinată și de faptul că activitățile profesionale au pe lângă elemente comune și aspecte particulare determinate de însăși sarcina de muncă, organizarea activității, capacitatea de a se adapta și a răspunde eficient a celor implicați.

În multe dintre lucrări nu se realizează identificarea, diferențierea între sursă, reacție, simptom, consecință a stresului. Astfel, cuvântul stres este folosit în locul cauzelor: de exemplu, un șef dificil, un ambuteiaj. De asemenea, consecințele stresului sunt desemnate de unii autori ca factori de stres: de exemplu, a dormi prost, a fi anxios, a avea tulburări digestive, a fuma mult. Acestea pot deveni, la rândul lor cauze: de exemplu agresivitatea, comportamentul coleric (consecințe) creează probleme de relaționare, ceea ce generează stres. Se creează, astfel un cerc vicios.

Acești stresori pot acționa în mod izolat, dar s-a constatat în mod frecvent acțiunea lor combinată. O particularitate comună a surselor de stres este interacțiunea dintre ele (de exemplu, din activitatea profesională și din viața familială). Factorii de stres proveniți din mediu sunt în relație cu predispozițiile genetice, trăsăturile de personalitate, strategiile de ajustare (coping) ale individului și cu suportul social. Ceea ce este trăit ca stres are o mare variabilitate între indivizi și pentru același individ de la o perioadă de timp la alta, sau de la o situație la alta.

Cercetările au demonstrat că pentru a declanșa starea de stres și a efectelor respective, factorii de acțiune trebuie să îndeplinească anumite condiții sau particularități: *intensitatea* (mărimea schimbărilor percepute de persoană); *dimensiunea* (mărimea situației stresante, de exemplu condiții de mediu extreme, dezastre naturale); *durata* unui eveniment stresant; *imprevizibilitatea producerii evenimentelor* (incertitudinea, lipsa anticipării); *acțiunea simultană sau secvențială* (există un efect de corelare a influențelor mai multor factori care acționează în mod concomitent; persoanele care suferă de depresie au tendința să trăiască mai multe evenimente negative în același timp); *provocarea propriei limite*.

Stresul este considerat, în general, ca fiind o boală. Sunt, însă, autori care arată că stresul este una dintre funcțiile organismului, la fel cum este respirația, digestia, funcția imunitară; el nu este un proces patologic, ci o reacție a organismului pentru a se adapta la amenințările, constrângerile, presiunilor din mediu, el constituie viața, fără acesta fiind dificil de trăit (Logeron, 2003). Stresul nu este întotdeauna un fenomen negativ. Dacă sănătatea este considerată ca fiind un echilibru dinamic, stresul reprezintă o parte a acesteia. Nu există sănătate în afara interacțiunii cu alții și cu mediul înconjurător. În viață, un anumit nivel al stresului este normal și necesar. Un nivel moderat al stresului este necesar pentru dezvoltare, schimbare și poate fi un factor motivațional puternic pentru realizarea adaptării dinamice la

situații noi. Dar dacă stresul este intens, continuu sau repetat, dacă persoana este incapabilă de apărare, sau suportul este foarte slab, stresul devine un eveniment negativ care poate duce la boli fizice și tulburări psihice.

Expunerea prelungită la situații stresante are consecințe, sub diferite forme, asupra sănătății organismului, cum sunt: fizice (astmul, boli coronariene, migrene, dispepsie, diabet, ulcere alergii, viroze, alergii); deteriorarea cognitivă (scăderea memoriei, gânduri nedorite sau repetitive, deficiențe de concentrare, scăderea creativității); emoționale (furie, mânie, agresivitate, dispoziție instabilă, anxietate, depresie etc.).

În cadrul activităților profesionale stresul poate fi întâlnit în forme și la intensități diferite, în fiecare dintre ele. Există profesii al căror nivel de stres este evaluat ca fiind mai ridicat. Acesta este determinat de natura exigențelor activității, responsabilității, riscurilor, complexității sarcinii, programului etc. Wilby (1985) a realizat un studiu comparativ, folosind experți în problematica stresului ocupațional cărora li s-a cerut să evalueze un număr mare de profesii pe o scală de intensitate a stresului de la 1 la 10. Ierarhia profesiilor în raport de intensitatea stresului ocupațional (peste valoarea de 5 a scalei de evaluare) obținută de autor este următoarea: miner; ofițer de poliție; ofițer închisoare, muncitor în construcție, pilot, jurnalist; realizator publicitate, dentist; actor; doctor, personal radiodifuziune; soră medicală, echipa de producție film; personal ambulanță, muzician, pompier; profesor; muncitor social, conducător de personal; psiholog. În tabelul 1 sunt listate activitățile profesionale care depășesc nivelul de 4 puncte ale scalei de evaluare a stresului. O astfel de ierarhizare are un rol orientativ și o valoare relativă: intensitatea stresului depinde de un mare număr de variabile, inclusiv unele de natură personală (de exemplu, vulnerabilitatea).

Stresul presupune cheltuieli ridicate pentru indivizi, organizații și pentru societate. Pentru indivizi, pe lângă suferințele (fizice, psihice) determinate de stres se adaugă scăderea capacității de adaptare la activitatea de muncă și la condițiile sociale, scăderea randamentului în muncă, incluzând oportunități reduse privind cariera profesională. Pentru organizații, costurile stresului pot lua mai multe forme. Acestea pot include absenteismul, eliminarea din contextul muncii, costuri ridicate pentru asigurarea sănătății, asociate cu cele solicitate de recrutarea și formarea noilor muncitori, cu cele determinate de reducerea productivității și eficienței muncii. În Marea Britanie s-a estimat că anual peste 40 milioane de zile de muncă sunt pierdute datorită bolilor în relație cu stresul. În Australia (1994) s-a estimat costul stresului profesional în jurul sumei de 30 milioane de dolari. Experții în sănătate menționează că 90% dintre tulburările și bolile din SUA sunt în relație cu stresul.

În contextul muncii, stresul este adesea rezultatul neadaptării la situații și insuccesului în realizarea unei performanțe la un nivel optim. Efectele nocive sau benefice ale stresului au fost puse în relație cu performanțele individului. Cercetările au constatat următoarele aspecte:

nivelul redus de stres duce la performanțe scăzute; stresul moderat stimulează personalitatea și duce la îmbunătățirea performanțelor; nivelurile foarte înalte ale stresului duce la diminuarea performanțelor. Nivelurile scăzute de stres determină o slabă motivare, subsolicitare, neimplicare, plictiseală, neatenție, oboseală, frustrare, insatisfacție etc. Nivelurile foarte înalte de stres determină anxietate, teama de eșec, suprasolicitare, reducerea stimei de sine, rezolvări iraționale, epuizare, boală. Stresul de nivel moderat determină motivare optimă, implicare în rezolvarea sarcinilor, performanță, creativitate, rezolvare rațională, anticipare, satisfacție. Astfel, pentru activități desfășurate pe o durată scăzută, cu o frecvență rară, cu o intensitate medie stresul este stimulat. E. Waren și C. Toll (1993) stabilesc relația dintre nivelurile solicitărilor activității și stres: subsolicitarea activității determină un stres nesănătos; solicitarea optimă a activității determină un stres sănătos (stimulant, excitant emoțional, autocontrol adecvat, schimbări agreabile în viața persoanei, satisfacție ridicată); suprasolicitarea activității determină stresul nesănătos (anxietate, oboseală, nesiguranță, epuizare fizică și psihică).

Pentru că scopul cercetării de față este evidențierea manifestării stresului în mediul studențesc specific medicinei și diferențierea factorilor care-l determină, prezentăm datele obținute de diferite cercetări referitoare la acest domeniu.

Surse de stres specifice mediului studențesc evidențiate de diferite cercetări sunt: schimbarea tipului de școală; separația de mediul familial; „dorul de casă” la studenții boboci se manifestă în proporție de 39-72% (Brewin, Furhnam, Howes, 1989); neadaptarea la mediul academic și părăsirea acestuia (Hirsch, Keniston 1970); sentimentul de insucces determinat de modul de percepere a capacităților proprii și solicitărilor mediului academic (Falk 1975; Hirsch și Keniston 1970; Katz și colab., 1969).

Nivelul intensității stresului nu depinde întotdeauna de tăria stresorului, ci de modul percepției și trăirii de către individ. Studiile lui Layer (1974) asupra percepției unor asemenea schimbări, realizate pe studenți (un eșantion de 678 persoane), găsește o corelație pozitivă între schimbarea percepută în mediul social și nivelul de anxietate și de stres, măsurate pe o Scală de anxietate. Nivelul de anxietate a fost mai ridicat atunci când schimbarea percepută nu era una dorită și atunci când schimbarea socială avea consecințe asupra vieții personale.

Studiul realizat în Instituțiile de învățământ superior din Minnesota (1986) găsește că studenții relevă stresul și depresia ca probleme serioase pentru mulți adolescenți: 39 % suferă de depresie, de la o formă ușoară la cea severă. Studiul găsește că 88% dintre tineri care au raportat că au avut încercări de sinucidere au fost depresivi. Aproximativ 6% dintre studenți au raportat că au manifestat încercări de sinucidere în ultimele șase luni de zile.

Surse și efecte ale stresului specifice studenților de la medicină evidențiate de diverse cercetări: cantitatea și complexitatea materialului de învățat, în special, pentru studenții din primul an de medicină; teama de eșec în mediul academic; dificultatea realizării intimității sociale; dificultatea găsirii unui partener de viață sau lipsa de oportunități sau de timp pentru stabilirea și dezvoltarea unor relații interpersonale (Hartshorn 1976); feedback redus în clasă despre performanța academică (Ellinwood, Mayerson, Paul, 1983); competiția dintre colegi; perioada lungă a școlii; oboseala, manifestată în anul 2 de studiu; apariția fenomenului hipocondriacal, trăirea sentimentului că suferă de bolile care sunt studiate la cursuri (medicină); suferințele pacienților, începând cu anul al treilea de studiu. Surse de stres specifice studenților din anii mari, rezidențiat, doctorat: sentimentul de neputință, facultatea fiind percepută ca exercitând o putere mare asupra viații lor (Altbach, 1970); teama de eșec la examenele preliminare pentru admiterea la doctorat, dizertația (Kjerulff, Wiggins, 1976; Kolko, 1980); oportunități scăzute de angajare, de a stabili planuri de viitor, nesiguranța alegerii carierei; competiția continuă pentru alegerea programelor de rezidențiat; lipsa timpului personal.

Un studiu realizat cu studenții de la Universitatea Tennessee găsește o serie de variabile în relație cu stresul: volumul materialului de învățat; dificultatea materialului; timpul disponibil pentru învățare; eficiența strategiilor de predare tradiționale; dificultatea percepută a examinătorilor (R. A. Arreola, K. M. Anderson, K. E. Hevener, 2006).

II. METODA ȘI SUBIECȚII

Cercetarea a cuprins un număr de 95 studenți din anul al III-lea de la Facultatea de Medicină, București.

În vederea culegerii datelor s-a folosit metoda chestionarului. Se prezintă analiza rezultatelor obținute la întrebarea: „Care sunt factorii care pot determina stresul studenților de la medicina dentară?”.

III. ANALIZA REZULTATELOR

În urma analizei datelor s-au diferențiat o diversitate de surse care pot determina stresul studenților cuprinși în cercetare. Acestea au fost grupate în surse generatoare de stres, astfel: *intrinseci activității* (volum mare de informații; examenele; vizitarea și examinarea cazurilor grave; competențele; competiția); *organizarea activității* (condiții neadecvate de învățare și odihnă; program neechilibrat, încărcat; deplasări pe distanțe mari la program; numărul mare de examene; sesiune de examene scurtă; lipsa de

materiale specifice); *studenții și personalitatea lor* (sensibilitate emoțională; neîncredere în posibilități; organizare deficitară a activității; relații neadecvate; spirit competitiv; dorința de succes; perfecționismul); *cadrele didactice și personalitatea lor* (exigență crescută; relații neadecvate; evaluare neadecvată; lipsa de interes); *perspectiva de viitor* (nesiguranța locului de muncă; concurența dintre cabinete, medici) și *altele* (presiunea familiei; probleme financiare). Datele obținute sunt prezentate în tabelul 1. Cifrele cuprinse între paranteze reprezintă rangul pe care fiecare dintre aceste surse îl ocupă în producerea stresului.

Tabelul nr. 1. Surse care determină stresul studenților de la medicină dentară (%)

Surse	Studenți Medicină Dentară anul III
<i>Intrinseci activității</i>	18,66 (2)
<i>Organizarea activității</i>	50,75 (1)
<i>Studenții și personalitatea lor</i>	10,45 (3)
<i>Cadrele didactice și personalitatea lor</i>	8,95 (4)
<i>Perspectiva de viitor</i>	3,73 (6)
<i>Altele</i>	7,46 (5)

În raport de frecvența înregistrată, sursele de stres se ordonează astfel: organizarea activității; intrinseci activității; studenții și personalitatea lor; cadrele didactice și personalitatea lor; altele; perspectiva de viitor. Între frecvențele înregistrate de sursele de stres sunt diferențe semnificative ($\chi^2 = 50,49$, $p < 0,001$).

Ansamblul de manifestări care pot avea loc în organism ca urmare a acțiunii factorilor de stres pot fi: reacții de stres de natură fizică, cognitivă, emoțională și comportamentală. Cele mai frecvente reacții înregistrate la acțiunea factorilor de stres sunt prezentate în tabelul 2. Menționăm că intensitatea de manifestare a reacțiilor (semnelor) este de nivel moderat și că acestea nu au un caracter general în mediul studențesc cercetat.

Tabelul nr. 2. Reacțiile studenților sub influența surselor de stres

Reacții fizice și fiziologice	Reacții cognitive	Reacții emoționale	Reacții comportamentale
- dureri de cap și a altor organe; - tensiune musculară; - transpirație; - palpitații; - aritmii cardiace; - dereglări hormonale; - scăderea rezistenței organismului la influența factorilor de mediu (răceli, infecții frecvente); - creșterea sau scăderea greutateii	- dificultăți de concentrare; - probleme de memorie; - dificultăți în luarea deciziilor; - dificultăți de organizare, de management al timpului; - gânduri negative; - blocaje în gândire; - scăderea obiectivității judecăților; - perfecționism	- tensiune psihică, neliniște; - sentiment de coplesire; - sentiment de nerealizare; - iritabilitate, instabilitate, agresivitate; - frustrare; - dispoziție negativă, apatie; - plictiseală; - hipersensibilitate; - scăderea stimei de sine; - sentimente negative despre viață; - scăderea interesului, motivației	- performanță slabă, insucces; - tulburări ale somnului; - creșterea consumului de tutun, substanțe; - mâncatul prea mult sau prea puțin; - dormitul prea mult sau prea puțin; - izolarea de alții; - tristețe; - control deficitar psihomotor (agresivitate, acțiuni dezorganizate) și al vorbirii (exprimare greșită, conținut revendicativ, voce slabă)

Acțiunea acestor surse de stres poate determina consecințe privind sănătatea fizică și psihică a studenților. Nu s-a realizat o cercetare a stării de sănătate fizică sau psihică a studenților, dar acțiunea lor la un nivel ridicat și pe termen lung pot determina consecințe asupra adaptării și a sănătății. Dintre acestea mai frecvente pot fi: oboseala cronică, anxietatea, depresia, tulburări psihosomatice, randament scăzut, lipsa satisfacției, abandonarea școlii. Producerea consecințelor este în mare măsură determinată de diferențele individuale ale studenților atât în ceea ce privește rezistența fizică și psihică la acțiunea stresorilor, cât și de folosirea eficientă a suportului social și a strategiilor de coping. Consecințele negative posibile ale stresului asupra sănătății sunt determinate, la rândul lor, de o serie de condiții: timpul de acțiune, caracteristici individuale, rezultatele acțiunii proprii în situații de stres (compensări, renunțări la anumite nevoi, scopuri, persoane, medii fizice sau sociale), suportul social. Simptomele la stres sunt diferite atât în funcție de

situație, cât și de persoană. Vulnerabilitatea la stres este o sursă principală de producere a stresului. Printre factorii de vulnerabilitate cu o contribuție majoră în producerea stresului și a consecințelor negative, cercetarea evidențiază: imagine negativă despre sine; sensibilitate la anxietate, cogniții negative și disfuncționale, predispoziții ale atenției față de amenințare, constituția biologică fragilă; egocentrismul, introspecția, nevrozismul.

Consecințele negative asupra stării fizice și psihice se pot constitui, la rândul lor, în surse active și consistente de stres. De asemenea, consecințe cum sunt instabilitatea, agresivitatea pot să devină cauze ale stresului.

IV. CONCLUZII ȘI DISCUȚII

Stresorul este stimulul sau evenimentul ce provoacă răspunsul de stres al organismului. Stresorii pot fi acuți sau cronici și externi sau interni.

În raport de frecvența înregistrată, sursele de stres ale activității studenților de la medicină dentară se ordonează astfel: organizarea activității; intrinseci activității; studenții și personalitatea lor; cadrele didactice și personalitatea lor; perspectiva de viitor.

Se pot face o serie de comentarii în legătură cu principalele surse de stres diferențiate prin cercetare:

- numărul mare de obiecte de studiu și implicit volumul ridicat de informație face parte din specificul facultății;
- structurarea deficitară a orarului are la bază și faptul că prezența la diverse activități necesită deplasări relativ mari;
- lipsa de interes a profesorilor, folosirea de metode învechite de prezentare a informațiilor sunt determinate și de nivelul deficitar de dotare tehnică a sălilor de curs;
- fiecare student menționează acțiunea concomitentă a mai multor factori de stres specifici mediului academic.

Majoritatea studenților evidențiază prezența acestor surse de stres în mediul profesional. Diferențe între studenți apar privind modul de percepere a acțiunii acestor surse și a consecințelor negative posibile.

Un factor important în producerea stresului este și faptul că studenții învață mai mult timp în sesiunea de examene, decât în restul anului (management deficitar al timpului). Efortul intelectual este resimțit de unii dintre studenți ca fiind extenuant. Unii dintre studenți consideră că examenele sunt un test privind limitele cunoașterii și ale capacităților lor intelectuale; chiar printre cei cu rezultate bune, eșecul la examene poate ridica probleme privind propria competență și privind decizia adoptată de a se forma pentru profesia aleasă.

Pentru unii dintre studenți insuccesul academic poate avea un rol pozitiv prin analizarea modului de organizare a muncii proprii, intensificarea activității de învățare, manifestarea dorinței de autodepășire. De asemenea, adaptarea și depășirea influențelor acestor surse contribuie la maturizarea, formarea și înarmarea subiecților cu mijloace de confruntare. Stresul este necesar pentru provocarea studenților pentru studiu. Cercetările au urmărit reducerea aspectelor negative ale stresului care determinau performanța săracă a studenților în procesul de învățare (sentimentul de control asupra educației lor, informații despre așteptări, feedback pentru îmbunătățirea performanței).

Acțiunea unora dintre sursele de stres poate avea efecte, consecințe pozitive pentru mulți dintre studenți. În general, în procesul de învățământ se provoacă acțiunea acestor factori cu scopul creșterii performanței studenților, respectiv pentru creșterea eficienței activității instructiv-educative. Dintre aceste consecințe, menționăm: mobilizarea, provocarea dorinței de performanță, de autodepășire, de autonomie. Dintre factorii care pot avea astfel de consecințe, cercetarea noastră evidențiază: exigențele ridicate, concurența, implicarea, acordarea de feedback, de satisfacție, stimularea autoaprecierii posibilităților, încurajarea intensificării eforturilor.

Evidențierea de către subiecți a acestor surse de stres, impune necesitatea acționării pentru reducerea sau eliminarea producerii lor în mediul studentesc. Acestea trebuie să se constituie în preocupări ale instituțiilor și ale cadrelor didactice pentru elaborarea de măsuri care să ducă la optimizarea activității de predare-învățare, la dezvoltarea de strategii de rezolvare eficientă a problemelor. Ameliorarea acțiunii stresului asupra studenților poate fi realizată prin concentrarea acțiunii de ajustare a tuturor surselor.

BIBLIOGRAFIE

1. American Psychiatric Association (2000), *Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders*, 4th edition, text revised (DSM-IV-TR), Washington, DC: American Psychiatric Association.
2. Altbach, P. G. (1970), *Commitment and Powerlessness on the American Campus: The Case of the Graduate Student*, Liberal Education, 56, 562-582.
3. Arreola, R. A., Anderson, K. M., Hevener, K. E. (2006), *Stress Among Pharmacy Students: Sources and Impact*, American Association of Colleges of Pharmacy, San Diego, California, USA.
4. Brewin, C.R., Furham, A., Howes, M. (1989), *Demographic and psychological determinants of homesickness and confiding among students*, British Journal of Psychology, 80, 467-478.

5. Cosman, Doina (2006), *Compendiu de Suicidologie*, Casa Cărții de Știință, Cluj-Napoca.
6. Cooper, G. L., Dewe, Ph. J., O'Driscoll, M. P. (2001), *Organizational stress. A review and critique of theory, research and applications*, Sage Publications Inc., Londra.
7. Cox, T., Boot, N., Cox, S., Harrison, S. (1988), *Stress în schools: an organizational perspective*, Work and Stress, Vol. 2, 4, pp.353-62.
8. Ellinwood, S. Mayerson, N., Paul, S. C. (1983), *Law Student Survey Results: An Empirical Method for Assessing Stress in Professional Education Programs: An Assessment of Stress among Law Students at the University of Utah.*" Salt Lake City, UT: University of Utah.
9. Falk, D. (1975), *Campus Environments, Student Stress, and Campus Planning, In Psychological stress in the Campus Community*, ed. B. Bloom, New York: Behavioral Publications.
10. Gaboș, Marieta, Grecu (2006), *Științe comportamentale – noțiuni introductive*, EUP, Târgu Mareș.
11. Hartshorn, K. (1976), *A Day in the Life of a Graduate Student*, în: *Scholars in the making*, ed. J. Katz, Hartnett, R. T., Cambridge, MA: Ballinger Publishing Co.
12. Hirsch, S. J., Keniston K. (1970), *Psychological Issues in Talented College Dropouts*, Psychiatry, 33, 1-20.
13. Kahher, J., Coyne, C., Schaeffer, C., Lazarus, R., S. (1988), *Comparison of two events*, Journal of Behavioral Medicine, 4, pp. 1-39.
14. Kjerulff, K., Wiggins, N. H. (1976), *Graduate Student Styles for Coping with Stressful Situations*, Journal of Educational Psychology, 68, 247-254.
15. Lazarus, R. S. (1966), *Psychological stress and the coping process*, New York: McGraw-Hill.
16. Logeron, P. (2003), *Cum să te aperi de stres*, Ed. TREI, București.
17. McLennan M.W, Sutton, R.H, (2005), *Stress în veterinary science students: a study at the University of Queensland*, Journal of Veterinary Medical Education, Vol 32, Issue 2, 213-218.
18. Manea, Mirela, Manea, T. (2004), *Psihologia medicală*, Ed. Tehnică, București.
19. Olstad, R., Sexton, H., Sogaard A. J (2001), *The Finnmark Study: A Prospective Population Study of the Social Support Buffer Hypothesis, Specific Stressors and Mental Distress*, Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology, 36, 582-589.

EVALUAREA ANGAJAMENTULUI LA ACTIVITĂȚI DIN MEDIUL AERONAUTIC

Manea Mirela *
Manea Traian **

*Angajamentul organizațional este un concept care are înțelesuri diferite. În multe cazuri termenul se referă la tipul de angajat, care este acela cu un angajament organizațional înalt. În acest caz, ne referim la trei modele comportamentale: identificarea cu scopurile organizației; membru pe termen lung al organizației și intenția de a rămâne în aceasta; niveluri înalte ale comportamentului de rol implicat, respectiv al celui orientat spre performanță. **Metoda:** A fost construit un chestionar format dintr-un număr de 15 afirmații legate de aspecte caracteristice ale angajamentului: satisfacția profesională, loialitatea față de unitatea de muncă, tendința de stabilitate la locul de muncă etc. Subiecții răspund la aceste afirmații pe o scală de evaluare cu 5 trepte: de la 1 = neadevărat la 5 = foarte adevărat. **Subiecți:** A fost utilizat un eșantion format dintr-un număr de 97 de subiecți provenind din mediul aeronautic. **Rezultatele obținute:** sunt prezentate și discutate rezultatele analizei statistice (indicatori descriptivi, de inferență).*

***Cuvinte cheie:** angajament, loialitate, organizație, chestionar, scopuri, modele de comportament*

I. PUNEREA PROBLEMEI

În literatura de psihologia muncii se pune un accent ridicat pe aspecte legate de stabilitatea comportamentului la locul de muncă, efortul depus pentru realizarea sarcinilor de muncă, loialitatea față de unitatea de muncă ale angajaților etc. Cu acest sens, în țările de limbă engleză este folosit termenul *commitment*. Definirea termenului și procesului *commitment* cunoaște puncte de vedere divergente. Astfel, constructul este cercetat ca strategie de management a forței de muncă, ca factor motivator sau ca atitudine față de muncă și organizație, ca descriptor al comportamentului angajatului cu stabilitate pe termen lung și niveluri înalte ale performanței etc. Dintre cele mai frecvente accepțiuni ale termenului sunt: împuternicirea, obligarea, înțelegerea pentru îndeplinirea unei activități particulare sub anumite circumstanțe.

Multe cercetări consideră angajamentul ca o forță de direcționare a comportamentului, aceasta fiind diferențiată conceptual față de modelele motivaționale curente – în special, modelele expectanței (așteptării) și echității. Din această perspectivă, Scholl (1981) definește conceptul ca forță

* Conf.univ.dr., Universitatea de Medicină și Farmacie „Carol Davila”, București.

** Psiholog dr., Institutul Național de Medicină Aeronautică și Spațială, București.

stabilizatoare ce acționează pentru menținerea direcției comportamentului atunci când condițiile expectanță/echitate nu sunt întâlnite și nu funcționează.

Școala rațională, organizațional-comportamentală sau atitudinală (Porter, Steers, Mowday și Boulian, 1974; Steers, 1977) consideră angajamentul ca fiind o atitudine a individului, un set de intenții ale comportamentului manifestat prin dorința să rămână în organizație, o intenție de a realiza niveluri înalte ale efortului în folosul organizației și o identificare cu scopurile acesteia. Antecedentele acestor intenții au baza în experiențele pozitive ale muncii, caracteristicile personale și profesionale. Rezultatele acestor intenții au dus la creșterea performanței, reducerea absenteismului și fluctuației (Steers, 1977). Staw (1977) a sugerat că acest model ia forma generală a teoriei expectanței, conform căreia comportamentele angajaților sunt rezultatul răsplăților.

Școala comportamentală (psihosocială sau irațională), dezvoltată prin activitatea lui Becker (1960) și Kiesler (1971), înțelege angajamentul ca o forță care leagă individul de organizație. Școala comportamentală folosește conceptul de "investiții" în explicarea calității de membru și definește angajamentul ca ansamblul de forțe care direcționează comportamentul individului, ca forță motivațională dobândită.

Mowday, Porter, Steers (1982) accentuează afectivitatea angajaților în legătură cu organizația (acceptarea scopurilor și valorilor, voința de a depune efort, dorința de menținere ca membru). Cercetarea din această perspectivă a tins să se focalizeze asupra diferențelor individuale ce aparțin angajamentului, relevând factori ca vârsta, posesia organizației care sunt în corelație cu angajamentul, în timp ce nivelul de educație este negativ relaționat (Angle, Perry, 1981; Mathieu, Zajac, 1990; Steers, 1977). Abordarea afectivă a angajamentului a relevat relația inversă dintre angajament și fluctuație (Porter, Steers, Mowday, Boulian, 1974). S-a găsit că angajamentul exercită o influență directă scăzută asupra performanței, deși micșorează tendința de fluctuație (Mathieu, Zajac, 1990).

Un efort de explicare a conceptului de angajament a rezultat din modelul trei componente dezvoltat de Meyer și Allen (1988). La componenta afectivă (Mowday et al, 1982), abordarea trei componente susține că angajamentul de continuitate și normativ sunt părți ale angajamentului atitudinal. Conform autorilor, angajamentul de continuitate este determinat de evaluarea pragmatică a angajaților a costurilor și beneficiilor rămânării cu ceea ce a dat organizația, iar angajamentul normativ se bazează pe sentimentele obligației morale sau responsabilității *vis-à-vis* organizației.

Sunt cercetări care au demonstrat că angajamentul afectiv poate corela pozitiv cu performanța, iar cel de continuitate poate corela negativ (Meyer, Paunonen, Gallatly, Goffin, Jackson, 1989).

Fiecare dintre aceste comportamente poate fi explicat dintr-o perspectivă motivațională tradițională. De exemplu, mulți oameni muncesc pentru a se asigura că misiunea organizației este realizată, ei s-au identificat

cu acea misiune socială particulară. În acest caz, trebuie să facem distincție între angajament pentru organizație (orientare locală) și angajament pentru o profesie (orientare cosmopolită). De asemenea, membru pe termen lung poate fi explicat în termenii unui schimb pozitiv continuu cu organizația. Cu alte cuvinte, individul rămâne satisfăcut de sine sau profesia sa și de echilibrul dintre stimulente și contribuție. Aceasta este ceea ce se întâmplă când indivizii devin mai puțin satisfăcuți, sau oportunitățile, mai mult potențiale, pot veni peste mult timp, dar individul continuă să rămână în organizație. Loialitatea este de un nivel mai ridicat decât menținerea relației cu organizația. Relația este menținută în ciuda unui grad ridicat al insatisfacției, dar cu unele beneficii de la acea relație și/sau oportunități mai bune. Nivelurile înalte ale comportamentului cu rol suplimentar („extra role”) pot fi explicate simplu prin dorința pentru succes (orice aspect care reprezintă valori individuale). Deci, angajament există când individul menține niveluri înalte ale comportamentului angajat în ciuda expectanței și valenței scăzute.

Dacă angajamentul este considerat o forță stabilizatoare alternativă, s-a pus problema mecanismelor care direcționează comportamentul individului. Literatura de specialitate descrie câteva dintre mecanismele posibile ale angajamentului: întăririle (câștiguri mai mari, libertatea, statutul, responsabilitatea și oportunități de avansare); reciprocitatea (echilibru între ce individul oferă și ce așteaptă să primească); alternative posibile (formare profesională înaltă, oportunități) și identificarea (concordanța cu scopurile organizației, cu sarcina de muncă, cu membrii organizației).

II. OBIECTIVUL CERCETĂRII

Cercetarea de față are ca obiectiv principal realizarea unui instrument care să evalueze constructul de angajament la personalul din domeniul aeronautic. În momentul de față cercetarea se află într-un stadiu preliminar. Datele obținute vor asigura identificarea acelor itemi care răspund obiectivului nostru și eventual modificarea unora sau îmbogățirea chestionarului cu elemente noi.

III. METODA ȘI SUBIECȚII

A fost construit un chestionar format din 15 afirmații legate de aspecte privind angajamentul (satisfacția profesională, loialitatea față de unitatea de muncă, tendința de stabilitate la locul de muncă etc.). Subiecții răspund la aceste afirmații pe o scală cu 5 trepte (de la 1= neadevărat, la 5= foarte adevărat). A fost utilizat un eșantion format dintr-un număr de 97 de subiecți provenind din mediul aeronautic (piloți și parașutiști).

IV. REZULTATE OBȚINUTE

În tabelul 1 sunt prezentate frecvențele răspunsurilor în raport de nivelul scalei de măsurare a itemilor chestionarului și valorile testului de semnificație a diferențelor dintre frecvențe (λ^2).

Tabelul nr. 1. Frecvența răspunsurilor în raport de nivelul scalei de măsurare (%) și valorile testului de semnificație a diferențelor dintre frecvențe (λ^2)

Nr. item/nivel scală	1	2	3	4	5	λ^2
4	2,1	-	20,8	60,4	16,7	35,83**
8	12,5	31,3	25,0	31,3	-	4,50
12	72,9	10,4	8,3	6,3	2,1	84,92**
16	8,3	2,1	25,0	43,8	20,8	25,12**
21	2,1	6,3	20,8	54,2	16,7	40,54**
26	6,3	18,8	22,9	29,2	22,9	7,00
33	18,8	20,8	27,1	29,2	4,2	9,24*
38	2,1	10,4	45,8	31,3	10,4	31,17**
44	31,3	16,7	33,3	14,6	4,2	14,29**
53	-	4,2	6,3	41,7	47,9	30,50**
64	47,9	25,0	20,8	4,2	2,1	33,04**
69	27,1	39,6	22,9	8,3	2,1	21,58**
72	2,1	-	12,5	45,8	39,6	25,50**
75	-	2,1	18,8	39,6	39,6	19,00**
79	95,8	4,2	-	-	-	40,33**

Nota: * = semnificativ, $p < 0,05$;

** = înalt semnificativ, $p < 0,01$

Datele din tabelul 1 arată o distribuție relativ diferită a răspunsurilor subiecților pe cele cinci niveluri ale scalei de măsurare. Vom analiza frecvența răspunsurilor la itemii chestionarului diferențiat în raport de nivelurile maxime, minime și medii ale scalei de măsurare. Majoritatea răspunsurilor pe nivelurile ridicate ale scalei sunt înregistrate pentru itemii 4, 16, 21, 26, 53, 72 și 75. Acești itemi au în vedere evaluarea subiecților privind: dispoziția de a face efort fizic și de timp; concordața valorilor proprii cu cele ale unității; mândria desfășurării activității în respectiva unitate; satisfacția pentru alegerea profesiei și unității; interes pentru viitorul unității. Majoritatea răspunsurilor pe nivelurile scăzute ale scalei sunt înregistrate pentru itemii 12, 44, 64, 69 și 79 (tendința de a părăsi unitatea, câștigul, politica unității față de angajați). Majoritatea răspunsurilor pe nivelurile relativ medii ale scalei sunt înregistrate pentru itemii 8, 33, 38 (importanța unității, preocupările unității pentru perfecționarea profesională).

Între frecvențele răspunsurilor privind nivelurile scalei de măsurare ale itemilor sunt diferențe semnificative. Nu au fost găsite diferențe semnificative privind frecvențele răspunsurilor pe valorile scalei la itemii 8 și 26 (importanța organizației, mândria desfășurării activității în unitatea respectivă).

În tabelul 2 sunt date valorile statisticilor descriptive ale rezultatelor obținute la chestionar.

Tabelul nr. 2. Valorile statisticilor descriptive ale rezultatelor

Itemi	Minim	Maxim	m	s
4	1	5	3,90	0,75
8	1	4	2,75	1,03
12	1	5	4,46	1,03
16	1	5	3,67	1,10
21	1	5	3,77	0,88
26	1	5	3,44	1,22
33	1	5	3,21	1,18
38	1	5	3,38	0,69
44	1	5	3,56	1,20
53	2	5	4,33	0,78
64	1	5	4,13	1,02
69	1	5	2,19	1,00
72	1	5	4,21	0,82
75	2	5	4,17	0,81
79	4	5	4,96	0,20

Observăm că răspunsurile subiecților se distribuie, în general, pe întregul interval de valori al scalei de evaluare. Utilizarea de către subiecți a unui interval restrâns de valori ale scalei de măsurare este înregistrată la itemul 79 („Decizia de a munci în această organizație a fost o greșeală din partea mea.”). Mediile (m) valorilor răspunsurilor la itemii chestionarului se plasează, în general, în jurul treptei de mijloc a scalei (respectiv valoarea 3). Valorile abaterii standard (s) a datelor înregistrate indică o distribuție adecvată a lor față de medie.

Analiza corelațiilor dintre itemii chestionarului este prezentată în tabelul 3. Din analiza datelor din tabelul 3, se observă diferențe între valorile coeficienților de corelație dintre diferiții itemi ai chestionarului. Corelațiile pozitive și semnificative dintre itemi indică faptul că aceștia evaluează în măsură relativ egală fenomenul cercetat. Analiza de conținut a itemilor ce corelează semnificativ între ei, arată faptul că respectivii itemi se referă la aspecte diferite ale fenomenului cercetat. Această constatare ne determină să considerăm ca fiind necesară păstrarea itemilor respectivi în componența chestionarului.

Tabelul nr. 3. Valorile coeficienților de corelație interitemi

item	4	8	12	16	21	26	33
4	1,00						
8	0,10	1,00					
12	0,23*	-0,03	1,00				
16	0,48**	0,09	-0,10	1,00			
21	0,51**	0,26*	0,21	0,64**	1,00		
26	0,04	0,46**	-0,34**	0,17	0,31**	1,00	
33	0,14	-0,08	0,30**	0,28*	0,25*	0,08	1,00
38	-0,13	0,29*	0,19	0,13	-0,22	0,04	-0,02
44	-0,17	-0,09	0,22	-0,10	0,16	0,07	0,09
53	0,13	0,18	-0,04	0,45**	0,36**	0,27*	-0,13
64	0,07	0,21	0,21	0,15	0,27*	0,28*	-0,04
69	0,08	-0,10	0,13	-0,13	-0,14	-0,16	0,10
72	0,10	0,16	-0,11	0,22	0,33**	0,42**	-0,24
75	0,17	0,23	-0,18	0,33**	0,44**	0,38**	-0,23
79	-0,03	0,25*	0,20	0,22	0,18	0,25	0,22

Nota: * = semnificativ, $p < 0,05$;** = înalt semnificativ, $p < 0,01$

Continuarea tabelului 3

item	38	44	53	64	69	72	75	79
4								
8								
12								
16								
21								
26								
33								
38	1,00							
44	0,08	1,00						
53	0,34**	-0,18	1,00					
64	0,27*	0,34**	0,27*	1,00				
69	-0,51**	0,01	-0,33**	0,39**	1,00			
72	0,09	0,27**	0,32**	-0,02	-0,17	1,00		
75	0,32**	0,03	0,58**	-0,39**	-0,38**	0,43**	1,00	
79	0,21	0,10	0,36**	0,23	-0,49	0,18	0,30**	1,00

Analiza factorială: a fost folosită metoda analizei componentelor principale. Rezultatele obținute sunt prezentate în tabelul 4.

Tabelul nr. 4. Analiza factorială: proporțiile de varianță ale itemilor chestionarului

Itemi	Total varianță	Proporția de varianță explicată	Procent cumulativ
4	4,08	27,208	27,208
8	1,97	13,125	40,333
12	1,54	10,281	50,614
16	1,34	8,907	59,520
21	1,20	7,997	67,518
26	0,87	5,809	73,326
33	0,81	5,421	78,747
38	0,72	4,771	83,518
44	0,53	3,545	87,062
53	0,47	3,162	90,225
64	0,44	2,935	93,160
69	0,35	2,317	95,477
72	0,25	1,638	97,116
75	0,23	1,505	98,621
79	0,21	1,379	100,000

Contribuția itemilor la evaluarea angajamentului este diferențiată: proporția cea mai ridicată a variabilității valorilor este dată de itemii 4, 8, 12, 16. Ceilalți itemi contribuie la evaluarea angajamentului cu o proporție mai scăzută. Analiza de conținut a itemilor evidențiază necesitatea reformulării afirmațiilor: itemii care prin formularea lor necesită recodificarea evaluării se impune a fi transformați.

Rezultatele analizei factoriale prin extracția unui număr de trei componente principale sunt prezentate în tabelul 5.

Tabelul nr. 5. Saturațiile componetelor angajamentului

	Componente		
	1	2	3
i4	.527		
i8			.478
i_12	-.498		.417
i16	.663		

	Componente		
	1	2	3
i21	.708		
i26	.572		
i33_r			-.634
i38			.487
i44_r		.619	
i53	.665		
i64_r		.501	
i69_r		.566	
i72	.663		
i75	.790		
i79_r		.517	

Factorul 1 cuprinde itemi care se referă la concordanța de valori, capacitatea de a depune efort, mândria de a lucra în organizație a subiecților (componenta afectivă). Factorul 2 cuprinde itemii care se referă la componenta de continuitate a angajamentului. Factorul 3 cuprinde itemi care se referă la componenta normativă a angajamentului (trebuința menținerii activității în organizație). Se observă dezechilibrul privind distribuirea itemilor în raport de factorii extrași. Acest fapt impune dezvoltarea chestionarului și din această perspectivă.

Consistența internă a chestionarului: a fost determinată valoarea coeficientului α al lui Cronbach, care are la bază corelația medie a itemilor chestionarului. Acest coeficient are valoarea 0,72, indicând o consistență de nivel satisfăcător a chestionarului cercetat.

Distribuția frecvențelor scorurilor chestionarului este relativ simetrică (Fig.1).

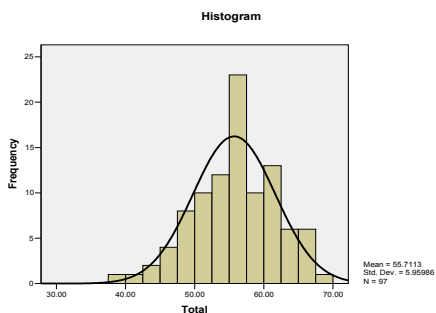


Figura 1. Distribuția scorurilor chestionarului

Valorile statisticilor descriptive ale scorurilor chestionarului obținute de cele două categorii de subiecți sunt prezentate în tabelul 6. Se observă valori apropiate ale acestor indicatori pentru subiecții din cele două categorii.

Tabelul nr. 6. Valorile statisticilor descriptive ale scorurilor globale

Profesia	m	s	Eroarea st medie
Pilot	55,47	6,04	0,95
Parașutist	55,89	6,09	0,84

Comparația dintre mediile scorurilor celor 2 categorii de subiecți (piloți și parașutiști) nu indică diferențe semnificative ($t = -0,32$, $p > 0,05$).

Comparația dintre mediile scorurilor obținute în raport de vârsta subiecților, de asemenea, nu indică diferențe semnificative între subiecți ($F = 1,45$, $p > 0,05$).

V. CONCLUZII

Conceptul de angajament este definit ca fiind forța stabilizatoare ce acționează pentru menținerea direcției comportamentului atunci când condițiile așteptare/echitate nu sunt întâlnite și nu funcționează.

Principalele componente ale angajamentului sunt: identificarea cu scopurile organizației și/sau misiunii manifestată în mândrie, demnitate și în apărarea reputației organizației; membru pe termen lung în organizație și intenția să rămână în organizație, adesea numită loialitate; niveluri înalte ale comportamentului de rol suplimentar (manifestat prin realizarea performanței mai înalt decât cea necesită).

A fost construit un chestionar format din 15 afirmații legate de aspecte privind angajamentul (satisfacția profesională, loialitatea față de unitatea de muncă, tendința de stabilitate la locul de muncă etc.). Subiecții răspund la aceste afirmații pe o scală cu 5 trepte (de la 1= neadevărat la 5= foarte adevărat).

Cercetarea a folosit un eșantion format dintr-un număr de 97 de subiecți provenind din mediul aeronautic.

Din analiza statistică a rezultatelor obținute desprindem următoarele: valorile înregistrate privind angajamentul se distribuie relativ normal; chestionarul asigură diferențierea subiecților privind nivelul angajamentului; consistența internă a chestionarului este satisfăcătoare, o serie de itemi necesită a fi reformulați din punct de vedere al conținutului. De asemenea, se impune creșterea numărului de itemi în vederea creșterii posibilităților de evidențiere a fenomenului din mai multe perspective.

În continuare, ne propunem dezvoltarea acestui instrument și cuprinderea în cercetare a unui număr mai mare de subiecți care desfășoară activități profesionale diferite.

Menționăm faptul că cercetarea și evaluarea acestui fenomen se impune datorită necesităților practicii: eliminarea cheltuielilor cu persoane care manifestă caracteristici necorespunzătoare privind angajamentul profesional; recuperarea cheltuielilor cu formarea și perfecționarea profesională; creșterea eficienței activității prin asigurarea continuității în profesie și unitate.

BIBLIOGRAFIE

1. Adams, J.S. (1963), *Toward an understanding of inequity*, Journal of Abnormal & Social Psychology, 57, 422-436.
2. Allen, N.J., Meyer, I.P. (1990), The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to the organization, Journal of Occupational Psychology, 91, 1-18.
3. Ashford, B. E., Mael, E. (1989). *Social identity theory and the organization*, Academy of Management Review, 14, 20-39.
4. Eisenberger, R., Cummings, I., Armeli, S., Lynch, P. (1997), Perceived organizational support, discretionary treatment, and job satisfaction, Journal of Applied Psychology, 82, 812-820.
5. Farrell, D., Rusbolt, C.E. (1981), Exchange variables as predictors of job satisfaction, job commitment, and turnover: The impact of rewards, costs, alternatives, and investments, Organizational Behavior & Human Performance, 28, 78-95.
6. Hearn, H.L., Stoll, P. (1975), Continuance commitment in low-status occupations: The cocktail waitress. Sociological Quarterly, 16, 105-114.
7. Irving, P.G., Coleman, D.F., Cooper, C.L. (1997), Further assessment of a three-component model of occupational commitment: Generalizability and differences across occupations, Journal of Applied Psychology, 82, 444-452.
8. Kantor, R.M. (1968), Commitment and social organization: A study of commitment mechanisms in Utopian communities, American Sociological Review, 33, 499-517.
9. Kiesler, C.A. (1971), The psychology of commitment: Experiments linking behavior to belief, Academic Press: New York.
10. Locke, E.A. (1968), Toward a theory of task motivation and incentives, Organizational Behavior & Human Performance, 3, 157-189.

11. Manea, T., Trandafir, Doina, Rotaru, Cezarina, Oprescu, Ioana, Ionescu, Violeta, Manea, Mirela (2002), Angajamentul – factor stabilizator al comportamentului în activitatea profesională, *Revista de medicină și psihologie aeronautică*, VI, 4, p. 57-64.
12. Meyer, J.P., & Allen, N.J. (1988), Links between work experiences and organizational commitment during the first year of employment: A longitudinal analysis, *Journal of Occupational Psychology*, 61, 195-210.
13. Mitchell, T.R., Albright, D.W. (1972), Expectancy theory predictions of the satisfaction, effort, performance, and retention of naval aviation officers, *Organizational Behavior & Human Performance*, 8, 1-20.
14. Mathieu, I., Zajac, D. (1990), A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment, *Psychological Bulletin*, 108, 171-194.
15. Porter, L.V.W., Lawler, E.E. (1968), Managerial attitudes and performance, Homewood, III.: Irwin-Dorsey.
16. Porter, L.W., Steers, R.M., Mowday, R.T., Boulian, P.V. (1974), Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians, *Journal of Applied Psychology*, 603-609.
17. Scholl, R.W. (1981), Differentiating Organizational Commitment from Expectancy as a Motivating Force, *Academy of Management Review*, 589-599.
18. Staw, B.M. (1974), Attitudinal and behavioral consequences of changing a major organizational reward: A natural field experiment, *Journal of Personality & Social Psychology*, 29, 742-751.
19. Wiener, Y., Vardi, Y. (1980), Relationships between job, organization, and career commitments and work outcomes: An integrative approach, *Organizational Behavior & Human Performance*, 26, 81-96.

NOILE CONCEPTE OPERAȚIONALE ȘI CERCETAREA PSIHOLOGICĂ

Mihăilă Viorel*

Limbajul militar și cel științific (psihologic) nu au întotdeauna puncte comune extrem de evidente. Transformarea accelerată a domeniului militar, etapă ulterioară a mult mediatizatei „revoluții în afacerile militare”, propune, experimentează și validează practic noi „concepțe operaționale”, noi abordări. În NATO, cercetarea în domeniul științelor sociale în general și în psihologia militară în special, au un rol extrem de important în transformarea Alianței și în validarea acestor concepțe, în „finisarea” și „operaționalizarea” acestora. Operațiile bazate pe efecte și abordarea cuprinzătoare, pentru a numi doar două dintre cele mai mediatizate noi concepțe, sunt fundamentate pe cercetări extrem de consistente. Ceea ce este important din punctul de vedere al psihologiei militare este să facă trecerea de la un orizont bazat aproape exclusiv pe evaluare/selecție, diagnoză/intervenție și consiliere psihologică/psihoterapie, spre o mai puternică implicare în domeniul operațional militar, printr-o acordare a unui statut egal abordărilor outgroup-ului și ingroup-ului. Dinamizarea implicării în susținerea componentei operaționale poate reprezenta „declick-ul” mult așteptat în consolidarea definitivă a acestui domeniu și în Armata României.

Psihologia militară românească a parcurs, cu destul succes am putea spune, o etapă importantă a reorganizării sale, ca parte a transformării instituției militare. Există structuri, reglementări/proceduri de operare, relații funcționale, recunoașterea domeniului și o racordare consistentă la mediul profesional civil. Avem în acest moment un corp profesional bine pregătit, dedicat exclusiv acestei arii funcționale, cu o perspectivă a evoluției în carieră destul de bine definită. Mai toate aceste transformări ale domeniului au fost făcute simultan cu evoluțiile din domeniul organizațional militar, îndeosebi pe dimensiunea structurală și ceva mai puțin pe cea funcțională ori acțională.

În vreme ce aceste modificări mai sus-menționate erau puse în practică, noi modele acționale se generau, experimentau și validau la nivelul Alianței și al armatelor țărilor membre NATO. Tipologia misiunilor a suferit transformări semnificative, au apărut noi priorități, noi abordări. Domeniul cercetării sociale, iar aici psihologia socială spre exemplu are un cuvânt greu de spus, a fundamentat și alimentat apoi dezvoltarea unor noi modalități de acțiune. Este greu de conceput astăzi planificarea și desfășurarea unei campanii de operații informaționale, de operații psihologice ori

* Psiholog, Direcția Relații Publice/M.Ap.

de comunicare strategică fără competențe în domeniul psihologiei sociale, al comunicării interculturale ori în cercetarea domeniului intra- și inter-organizațional. Ca să nu mai amintim despre „războiul global împotriva terorismului” în care abordarea este transdisciplinară, iar domeniul psihologiilor este aici bine dezvoltat.

În ceea ce privește noile evoluții și concepte din domeniul militar, putem aminti mult mediatizatele „operații bazate pe efecte”, „abordarea cuprinzătoare” ori „războiul bazat pe rețea”. Ultimul dintre acestea, spre exemplu, pleacă de la premisa că „sistemul se bazează pe omniprezența și omnipotența informației, pe capacitatea de transmitere, în timp real, în rețele, a datelor și informațiilor”¹. Prin supremația informației care va genera o viteză sporită de acțiune, devine posibilă transformarea condițiilor inițiale în condiții favorabile (în teoria haosului, schimbarea condițiilor inițiale are drept consecință imense schimbări în domeniul rezultatelor). „Capacitatea de a transforma condițiile inițiale este dată de către informație, de viteza fluxului și stabilitatea comunicațiilor, de rutarea în rețele și imposibilitatea adversarului de a-și adapta structurile de forțe, dispozitivele, locațiile și strategia la aceste schimbări fulminante, desfășurate sub un scut informațional”². În acest context, războiul nu se va mai duce în clasicele teatre de operații, ci și în rețelele globale (economice, financiare și informaționale), fapt ce impune modificări în procesul de planificare, respectiv trecerea de la planificarea deliberată la planificarea adaptativă.

Rețelele au capacitatea de a se reînnoa, de a-și prolifera structurile și substructurile, de a funcționa chiar și atunci când majoritatea punctelor lor vitale (noduri de rețea) au fost distruse sau anihilate. Nodurile au capacitatea de a se reproduce și de a se multiplica. Extrem de utilă este, din punct de vedere militar, construirea unei rețele cooperative pentru combaterea actorilor non-statali, prin aplicarea unor strategii non-militare, la care să se asocieze și actori non-statali, ONG-uri și organizații internaționale diverse. Este necesară astfel crearea unui pattern de acțiune împotriva rețelelor (spre exemplu, în conflictele actuale, 90% din eforturile americane sunt constituite din strategii militare contra actorilor statali)³.

În epoca informației, este crucială influențarea liderilor politici și militari, dar și a populației. În SUA spre exemplu, este recunoscut și statuat faptul că informația este un instrument al puterii naționale la fel de important ca cel diplomatic, militar sau economic. De aceea, în „Planul de Capabilități Strategice” (Joint Strategic Capabilities Plan) al Joint Chiefs of Staff sunt considerate „opțiunile informaționale flexibile de descurajare” (Informational Flexible Deterrent Options – IFDOs) pentru cursurile de

¹ gl dr. Mircea Mureșan, gl bg. Dr. Gheorghe Văduva, *Războiul viitorului, viitorul războiului*, Editura Universității Naționale de Apărare, București, 2004, p. 396.

² Ibidem, p. 398.

³ John Arquilla, David Ronfeldt, *Networks and Netwar*, RAND, Los Angeles, 2001.

acțiune (Courses of Action – COAs) aflate la dispoziția comandanților pentru îndeplinirea misiunilor⁴. Astfel, în viitor, SUA se vor concentra nu numai asupra statelor (ca în Afganistan și Irak), ci și asupra rețelilor globale, atât guvernamentale cât și neguvernamentale. Un element deosebit de important în acest proces este transformarea forțelor armate, transformare care trebuie realizată prin combinarea unor modificări în domeniul tehnologic, intelectual/mental și cultural. Sunt din ce în ce mai des folosite două noi concepte care încearcă să cuprindă în limitele unei definiții noile evoluții: „hard power” și „soft power”⁵.

„Hard power” este folosirea forței militare, a sancțiunilor economice, diplomației coercitive etc pentru a-i face pe alții să acționeze într-un mod pe care nu și-l doresc (dar care este cel vizat de către originator) folosind amenințările sau recompensele. „Soft power” este abilitatea de a obține ceea ce-ți dorești bazată pe faptul că-i faci pe alții să-și dorească să facă ceea ce vrei tu să obții. Este abilitatea de ați atinge scopurile prin intermediul atragerii și nu al coerciției. Acționează fie convingându-i pe alții să te urmeze, fie prin obținerea acceptării anumitor norme și instituții care ulterior vor influența/forța adoptarea unui anumit comportament ori modificare atitudinală. Folosește îndeosebi ideile și cultura țintei și depinde în mare măsură de capacitatea de persuasiune a celui care transmite informația.

Lumea se modifică fundamental, devenind din ce în ce mai interdependentă (economie globală, mediu, mass-media), urbanizată (aproape jumătate din populație trăiește în orașe)⁶, iar ponderea tinerei generații este în creștere (44% din populația globului este sub 25 de ani, iar 27% este sub 15 ani)⁷. Războaiele în sensul tradițional al termenului sunt din ce în ce mai rare. În zilele noastre, entități cu capacitate de acțiune globală amenință suveranitatea statelor care au granițe stabile și vulnerabilități (re)cunoscute.

Mass-media a devenit un veritabil teatru de operații, iar în aceste condiții conflictul „virtual”, „deteriorarea imaginii/alterarea percepției” a devenit la fel de importantă ca un conflict real și o distrugere fizică. Astăzi trebuie luată în calcul viteza cu care informația devine disponibilă unei audiențe globale, convergența mijloacelor prin care putem accesa diversele

⁴ În varianta din 1998 (Joint Pub 3-13, “Joint Doctrine for Information Operations),” operațiile informaționale - acțiuni desfășurate pentru afectarea informațiilor și sistemelor informaționale ale adversarului, concomitent cu protejarea celor proprii. Sunt folosite în toate fazele operației, în toate tipurile de operații și la toate nivelele. Procesele dependente de informație sunt, de la nivelul cel mai înalt al autorității de comandă, până la tehnologia de control automat a infrastructurii comerciale (de exemplu telecomunicațiile ori gestionarea sistemelor energetice).

⁵ Termeni lansați încă din 1990 de Joseph Nye, decan al Harvard Kenney School of Government.

⁶ UN General Assembly, GA/EF/3160, 26 October 2006, <http://www.un.org/News/Press/docs/2006/gaef3160.doc.htm>.

⁷ U.S. Census Bureau, <http://www.census.gov/cgi-bin/ipc/idbagg>.

tipuri de informație (vizual, audio, tipărituri etc) într-un singur format digital. Adesea, prima informație care ajunge la audiența globală (care poate fi definită și ca o multitudine de „audiențe de nișă”) va crea cadrul general în limitele căruia evenimentul respectiv va fi perceput și analizat, deci și impactul pe care acesta îl va avea ...

În situații de criză ori de conflict armat, dar și în operațiile post-conflict, condițiile receptării mesajelor sunt modificate, permeabilitatea fiind mult sporită față de situațiile „normale”. Instinctiv, oamenii încearcă să găsească sens și ordine atunci când se află în situații confuze și ambigue. Se creează astfel un model simplificat sau o aparență de realitate, iar lucrurile care nu sunt conforme lui sunt eliminate. Notele dominante sunt conformitatea și satisfacția față de „ordinea fundamentală”. Cu cât situația stimul este mai vag definită sau mai plină de încărcătură emoțională, cu atât va fi mai mare contribuția observatorului. Pentru majoritatea membrilor societății noastre, este caracteristic să gândească în termeni de stereotipuri, să personalizeze și să simplifice foarte mult, să nu poată recunoaște sau tolera situații complexe ori ambigue și, prin urmare, să reacționeze mai ales la simbolurile care simplifică maxim sau distorsionează.

Revoluția informațională a modificat gradul de expunere a grupurilor țintă la mesajele transmise de media, ceea ce probabil a restructurat deja cadrul informațional, atitudini și comportamente. Această modificare a mediului informațional are implicații pentru media, pentru autorități și bineînțeles pentru populație. Poate cel mai important lucru este acela că se reduce considerabil capacitatea guvernelor de a defini evenimentele (de a asigura cadrul de interpretare) pentru proprii cetățeni, ceea ce poate genera, în mod normal, puncte de vedere diferite față de cel promovat oficial, pe teme de interes major pentru cetățeni. Mass-media a evoluat tot mai mult în sensul unor structuri de rețele globale, descentralizate. Integrarea tuturor formelor de expresie (culturală) într-un singur „hipertext” electronic nu a fost încă realizată, dar efectele unei asemenea dezvoltări asupra percepțiilor noastre pot fi deja măsurate, pe baza conținuturilor curente ale programelor de televiziune prin rețea sau prin cablu și a site-urilor web asociate.

Tot ceea ce înseamnă percepere individuală a spațiului și locurilor concrete, reprezentarea socială a acestora au devenit extrem de „dinamice”, în sensul că se modifică și se transformă mult mai repede. Există noi sensuri, noi înțelesuri ale comunității, noi atașamente, noi identități și subiectivități care se promovează, sunt adoptate și se impun. Există situații în care viteza modificărilor la nivel identitar, pentru întregul corp social vizat, este mai rapidă chiar și decât construirea autoimaginei. Astfel, se întâlnesc destul de frecvent situații în care actorul social nu se regăsește în dimensiunile relevate ale unei anume identități colective, fiind oarecum „neadaptat”. În condițiile reconstruirii comunităților și națiunilor după conflicte violente, acest lucru este mult mai evident.

Se folosește tot mai insistent sintagma „identități culturale multiple”, concept care pune accentul pe negarea teoriei valorilor stabile și absolute, subliniind că nimic nu ne îndreptățește să operăm ierarhic și exclusivist în domeniul termenilor de etnic, rasial, religios, regional sau național-statal. Astfel, accentul este pus pe similaritatea valorilor, pe originile lor comune, pe posibilitatea asumării pluralismului prin revendicarea apartenenței la mai multe identități (culturale, regionale). În această interpretare, ar trebui să avem o perspectivă comparativă asupra valorilor, pentru că specificitatea nu exclude transculturalitatea și prin urmare nici această „identitate multiplă”.

Noile tehnologii disponibile la un cost extrem de scăzut – telefoane celulare, laptop-uri, aparate foto digitale, e-mailul - modifică tempo-ul în domeniul informării atât pentru guverne, cât și pentru media și public. Jurnaliștii se bazează din ce în ce mai puțin pe știrile oficiale (surse oficiale, conferințe de presă, comunicate) și mai mult pe imagini și povestiri furnizate de „jucători” independenți: ONG-uri, diverși activiști, soldați cu aparate foto digitale. Această transparență sporită creează noi amenințări dar și noi oportunități (spre exemplu, pot pune în lumină mai clar noi posibile amenințări). Evenimente care se desfășoară la nivel tactic pot deveni instantaneu probleme strategice (vezi rolul aparatelor digitale în construirea cazului de la închisoarea Abu Ghraib).

Cum anume se adaptează modalitatea de acțiune din domeniul militar noilor realități? Cum anume mai este posibilă, în noile condiții gestionarea violenței folosind instrumentul militar? Prin generarea unor noi concepte operaționale și prin implementarea acestora, pare a fi răspunsul la această întrebare.

Departamentul Apărării al SUA definește mediul informațional drept „indivizii, organizațiile ori sistemele care colectează, procesează sau diseminizează informația, dar include și informația ca atare în acest sistem”. Pornind de aici, putem analiza „managementul percepției”, „comunicarea strategică”, „influențarea strategică”, „comunicarea globală” și „operațiunile informaționale”.

Managementul percepției este definit în „Joint Publication 1-02” drept totalitatea acțiunilor desfășurate pentru transmiterea/blocarea transmiterii anumitor informații și indicatori audienței țintă externe, pentru a le influența emoțiile, motivele și raționamentul obiectiv; către sistemele/structurile de informații și liderii de la toate nivelele pentru a influența analizele/estimările oficiale, cu scopul de a obține comportamente și acțiuni oficiale favorabile îndeplinirii obiectivelor originatorului.

Comunicarea strategică este definită drept o „varietate a instrumentelor folosite de către guverne pentru a genera o înțelegere a atitudinilor globale și a culturilor”⁸ ori ca o secvență coordonată și

⁸ Report of the Defense Science Board Task Force on Strategic Communication, September 2004.

sincronizată de activități⁹ care include: 1. *înțelegerea* identităților, atitudinilor, comportamentelor și culturilor; orientărilor dominante în mass-media și a fluxului informațional; rețelele sociale și de influențare; motivațiile politice, sociale, economice și religioase; 2. *consilierea* politicienilor, diplomaților și comandanților asupra atitudinii opiniei publice și a implicațiilor pe care strategiile și politicile alese le aceștia le au asupra acesteia, precum și cele mai bune modalități de a comunica aceste strategii și politici; 3. *angajarea* în dialoguri de idei între persoanele și instituțiile care sprijină interesele naționale și ori de câte ori este posibil, împărtășirea unor interese și valori comune; 4. *influențarea* atitudinilor și comportamentelor prin strategii comunicaționale sprijinite de o gamă largă de agenții și acțiuni guvernamentale și ale societății civile; 5. măsurarea impactului activităților desfășurate pe o perioadă lungă de timp.

Influențarea atitudinilor și comportamentelor prin strategii comunicaționale ajută la construirea contextului și a relațiilor care să potențeze atingerea obiectivelor politice, economice și militare. Poate fi folosită pentru mobilizarea sprijinului opiniei publice pentru inițiative politice majore și pentru sprijinul anumitor obiective înainte, pe timpul și după anumite conflicte.

Comunicarea strategică implică metode sofisticate de analiză a percepțiilor și atitudinilor, de influențare a rețelelor sociale, identificarea politicilor prioritare, formularea obiectivelor, crearea de teme și mesaje, utilizarea canalelor relevante, construirea și potențarea unor noi strategii și tactici dinamice și evaluarea succesului/efectelor. Această abordare se bazează pe o cunoaștere în profunzime a culturilor și a factorilor care motivează comportamentul uman. Din punctul de vedere al orizontului temporar, comunicarea strategică vizează: 1. fluxul de știri pe termen scurt; 2. campanii pe termen mediu pentru implementarea unor politici deosebite; 3. proiecte pe termen lung.

*Operațiile de influențare*¹⁰ cuprind operațiile psihologice, operațiile de înșelare militară, operațiile de securitate, contrainformațiile, contrapropaganda și relațiile publice. Aceste capacități sunt folosite pentru a influența comportamentul, a proteja operațiile, a comunica intenția comandantului și a disemina informațiile necesare obținerii efectului dorit în „*domeniul cognitiv*” – efectul urmărit este un comportament sau o modificare în ciclul de decizie al adversarului care să sprijine îndeplinirea obiectivelor originatorului.

⁹ Final Report of the Defense Science Board Task Force on Strategic Communication, December 17, 2007.

¹⁰ Information Operations - Air Force Doctrine Document 2-5, 11 January 2005.

*Operațiile informaționale*¹¹ sunt, în concepția SUA¹² acele acțiuni desfășurate pentru afectarea informațiilor și sistemelor informaționale ale adversarului, concomitent cu protejarea celor proprii. Dependența tot mai mare a SUA de informație și de sistemele informatice va duce la încercarea de a bloca accesul la acest tip de resurse din partea diverselor grupuri de interese ori actori statali. De aceea, o strategie de operații informaționale coerentă, deplin integrată în planificarea operațiilor este esențială pentru contracararea acestor amenințări. În anul 2005 definiția operațiilor informaționale a fost puțin nuanțată, astfel încât acestea implică acum folosirea integrată a capacităților operațiilor de influențare, război electronic, război în rețelele informatice, în concordanță cu o concepție unitară pentru a influența, distruge, corupe sau uzurpa capacitățile umane și automate ale adversarului de luare a deciziilor, în același timp cu protejarea capacităților proprii¹³, prin desfășurarea unor acțiuni în vederea obținerii efectelor dorite asupra voinței, puterii de înțelegere și capacităților/mijloacelor adversarului, ca elemente cheie de care depinde eficiența factorilor de decizie.

Operațiile psihologice sunt acțiuni desfășurate pentru a influența comportamentele audienței țintă în sprijinul atingerii obiectivelor naționale ale SUA, precum și intențiile comandantului militar la nivelele strategic, operativ și tactic în scopul de a influența emoțiile, motivele, raționamentul și în ultimă instanță comportamentele guvernelor, organizațiilor, grupurilor și indivizilor¹⁴.

Diplomația publică încearcă, prin intermediul schimbului de idei, să construiască relații durabile și receptivitate față de cultura, valorile și politicile unei anumite națiuni, să influențeze atitudini și să mobilizeze opinia publică pentru sprijinirea anumitor politici ori interese.

Toate aceste structuri/domenii funcționale au fost create pentru a gestiona efortul de modificare a structurilor atitudinal-comportamentale ale țărilor din zonele de interes strategic. Folosind în principal diplomația publică și operațiile informaționale militare, se încearcă declanșarea modificării acestor arhitecturi valorice locale ori regionale, bazate pe anumite construcții simbolice, pentru atingerea obiectivelor strategice proprii.

Noile tehnologii informaționale adesea separă informația ca atare de identitatea celui care a lansat știrea, iar astfel de contextul social particular care i-ar da o anumită credibilitate și un anumit înțeles. Din acest punct de vedere, puterea „alunecă” spre comunicatorii credibili, spre cei care pot

¹¹ Definiția dată în NATO (AJP – 3.10, NATO Information Operations Doctrine, study draft, March 2005) – operațiile informaționale sunt acțiuni coordonate de influențare a procesului de luare a deciziei a adversarului.

¹² Joint Information Operations Planning Handbook – July 2003.

¹³ Information Operations - Air Force Doctrine Document 2-5, 11 January 2005.

¹⁴ Joint Publication 3-53, Doctrine for Joint Psychological Operations, 5 September 2003.

oferi și o încadrare într-un context inteligibil și recunoscutibil de către opinia publică. Contextul în care este situată știrea este foarte important, iar reputația și credibilitatea comunicatorului contează. Editorii, diversele filtre, „experții” sunt foarte importanți pentru că, dacă acum 50 de ani bătălia se dădea pentru obținerea controlului asupra mijloacelor de transmitere a informației, azi bătălia se dă asupra construirii/distrugerii credibilității. A fost creată iluzia nevoii ca informația să fie furnizată gata „interpretată”, de aceea credibilitatea sursei este o garanție a unei bune interpretări.

Toate aceste domenii funcționale, în care cercetarea psihologică este prezentă foarte pregnant, sprijină procesul de planificare operațională, dar în egală măsură și îndeplinirea misiunii diverselor contingente. Este vorba, simplificând, de modificări atitudinal-comportamentale în operațiile de stabilizare și cele postconflict, de reconstruirea unor națiuni ori de reconstrucții identitare.

În zonele de conflict, asistăm la un proces de „inventare” a unor identități colective pentru un mare număr de oameni din categorii dintre cele mai diverse, mai curând diferite decât asemănătoare. Potrivit cercetătorilor, când sentimentul de nesiguranță este individual, fără comunicare și confirmare din partea altora, corelarea cu etnocentricitatea sau caracteristicile sale este redusă. Dimpotrivă, atunci când acest sentiment este colectiv, lucrurile se modifică semnificativ. În demersul de construire a noilor repere identitare, de obicei se preferă ceea ce nu poate fi ales (de exemplu sângele) în locul alegerii voluntare (de exemplu credința). Se încurajează modalități de raportare la social preponderent emoționale. În procesul reconstrucției identitare, a schimba „idolii” proprii cu cei ai „triburilor vecine” nu ar genera decât alte forme de alienare, alte simptome ale unei comunicări sociale deficitare, într-un context în care oricum, grupările se află în competiție pentru putere (simbolică, economică/financiară și politică). Acesta este unul din motivele pentru aceste reconstrucții sunt făcute de către specialiști.

În general, *schimbarea atitudinii* poate fi produsă de: *a.* experiențe contradictorii privind satisfacerea în trecut a nevoii respective; *b.* accesul la noi informații; *c.* schimbări în componența grupului social de apartenență; *d.* schimbări intervenite în modalitatea de raportare față de obiectele asociate cu obiectul în cauză; *e.* schimbări apărute în sfera propriei personalități.

Modelul clasic al persuasiunii al lui Hovland¹⁵ (cunoscut și ca modelul mediilor multiple) aflat și azi la baza a numeroase modele practice de persuasiune, subliniază că pașii obligatoriu de a fi parcurși pentru modificarea unei atitudini sunt: *1.* expunerea la mesaj (intrarea în contact cu

¹⁵ C. Hovland, *Communication and persuasion*, 1953, New Haven, Yale, University Press.

informația); 2. înregistrarea mesajului (acordarea unei minime atenții); 3. înțelegerea mesajului; 4. acceptarea ori respingerea informației primite; 5. schimbarea atitudinii sub influența mesajului (profundă ori doar trecătoare); 6. acțiunea generată de mesaj.

Sunt extrem de folosite miturile în acest efort de reconstruire. Cele politice caută să ofere o explicație imaginară a unei misiuni, să justifice acțiunile actuale printr-o responsabilitate imaginară față de viitor și să le sporească gradul de invulnerabilitate față de eventualele critici. Raoul Girardet, relevă, spre exemplu, existența a 4 mituri folosite cu precădere: cel al Conspirației, al Salvatorului, al Vârstei de Aur și al Unității¹⁶. Mitologia operează cu mijloace nesupuse verificării experimentale, iar fenomenele sunt explicate uneori simbolic, dar de regulă niciun mit nu îngăduie explicația. Mitul are un anumit grad de independență față de realitate, așa că este puțin probabil ca un mit să fie adevărat în întregime, cu toate că nucleul său cuprinde informații menite să pară adevărate și care au fost poate adevărate în trecut. El include un ansamblu de credințe general împărtășite, dar nu în mod general considerate a reprezenta oglinda realității – în anumite momente, aceste credințe pot fi puse sub semnul întrebării, analizate, criticate sau contestate. „Mitul este un ansamblu de credințe general împărtășite de o comunitate umană, reunite și repetate de-a lungul timpului, presupunând un anumit răspuns și incluzând un grad variabil de detașare față de realitate”¹⁷.

O componentă esențială a reconstrucției identitare este constituită de marcatorii de identitate. Marcatorii de identitate sunt acele atribute ce definesc identitatea personală a individului ca entitate unică (ansamblul calităților și defectelor) și identitatea socială (statusul social, naționalitatea, apartenența gen, profesia, religia). Dacă în mod oficial se proiectează și se impune un model de personalitate, acest fapt poate fi resimțit ca agresiune asupra identității personale.

Într-o abordare favorabilă operaționalizării ulterioare a conceptului, termenul de „*identitate*” pune atât problema integrării indivizilor într-un spațiu social (deci recunoașterea unei apartenențe), cât și cea a căutării de către subiecți a unui loc specific în acest spațiu social. La nivel de grup, identitatea împărtășită reprezintă cunoașterea normelor și valorilor comune, o anumită percepție a schimbărilor sociale curente sau a cauzelor lor. Individul este definit astfel ca membru al grupului, grupul făcând parte din eu, iar identitatea comună a subiecților putând explica comunalitatea percepțiilor și comportamentelor categoriale.

¹⁶ Raoul Girardet, *Mituri și mitologii politice*, Editura Institutul European, Iași, 1997.

¹⁷ Walter Kolarz, *Mituri și realități în Europa de Est*, Editura Polirom, 2003, p. 6.

În teoria categorizării, identitatea socială este, înainte de toate, o teorie despre structura și funcționarea conceptului de sine¹⁸. Există trei nivele în definirea eului: 1) categorizarea de sine ca ființă umană (nivelul supraordonat); 2) categorizarea de sine ca membru al unui grup (identitatea socială); 3) categorizarea de sine ca ființă singulară (identitatea personală). În această idee, oamenii organizează realitatea socială incluzându-se pe sine în categorii semnificative, identitatea socială fiind o consecință a percepției categoriale de sine, a conștiinței apartenenței. Trecerea de la identitatea personală la identitatea socială are ca efect o modificare calitativă în percepția de sine – informația despre grupul de apartenență obținută în urma comparației este asimilată conceptului de sine¹⁹.

În arii culturale diferite sunt însă modalități distincte de prelucrare a informației – în postmodernism (în occident) se procesează analitic, pe suport digital și în logica rețelilor; în unele societăți moderne însă se prelucurează simbolic, în logici ale matricilor simbolice impregnate de atemporalitate și topologie locală, susținute de universuri mitologice și repere religioase ori/și ideologice fundamentale. Instantaneitatea și informația în timp real din primul caz nu înseamnă însă atemporalitatea din cel de-al doilea.

Un spațiu geografic în care comunitatea internațională încearcă reconstruirea unei națiuni, este Afganistanul. Nu intru acum în detaliile istorice ale acestui proces, dar mă voi mărgini la a face câteva remarci și sublinieri. Cercetările antropologilor au arătat că, la nivel bazal, în Afganistan avem de-a face cu o societate tribală, a cărei organizare a fost dezvoltată și este folosită de către trupele angrenate în misiunea de reconstrucție. Acest lucru impune câteva precizări cu privire la modul de construire a lumii și la cel de percepere a temporalității și secvențialității.

Timpul mitic nu reprezintă numai o întoarcere la izvoare și o retrăire rituală a trecutului, pentru că nu este întotdeauna retroactiv, ci uneori și prospectiv, el putând fi proiectat și în viitor și trăit cu anticipație ritual – poate fi anticipativ și creator. El poate fi mereu reactualizat ca atare prin rit. În cauzalitatea mitică, *relația cauză-efect nu este repetabilă, în condiții identice*, ci unică, inedită de fiecare dată - aceleași cauze spirituale, în aceleași condiții psihice nu produc aceleași efecte mitice. Aceleași cauze produc o *indefinitate* de efecte. Mitul se păstrează în aliaje și structuri mai complexe ca un element care ține de natura cognitiv-afectivă și metaforică a ființei umane²⁰. Există, din acest punct de vedere, diferențe noționale

¹⁸ Dezvoltată de Turner, Hogg și Reichel în 1987.

¹⁹ Asimilarea caracteristicilor grupului de apartenență este o formă a autostereotipizării, adică percepția de sine se face în concordanță cu prototipul grupului de apartenență.

²⁰ Lucian Blaga, Opere 10, Trilogia Valorilor, Editura Minerva, București, pp. 21-23.

uriaeș între comunitățile locale și reprezentanții comunității internaționale – topologia, cauzalitatea și temporalitatea nu au nicidecum aceleași înțelesuri pentru părțile implicate, lucru ce poate duce la grave dezechilibre și reprezentări eronate.

Termeni cu care noi operăm în cultura noastră și care, în mod inevitabil au devenit parte a grilei noastre de lectură a realității, dar și a modelului acțional sunt inoperanți în acest mediu. Spre exemplu, conotația cuvântului „democrație”, în contextul experiențelor trecute (experiența rusă/sovietică nu este străină de acest lucru) este diferită. Aici există un proces de „negociere” a legilor și al aplicării lor cu șefii de trib, la fel al implementării unor proiecte majore. Aici primează familia, nu individul, iar întreaga educație se concentrează spre sprijinul familiei, mai puțin spre a pregăti tinerii să se descurce singuri. Avem de-a face cu un sistem de justiție diferit și destul de dificil de conceptualizat: cea „oficială”, cea islamică și cea a triburilor, ceea ce face ca abordarea să fie impregnată de o densitate relațională intratribală extrem de consistentă, în dauna instrumentului impersonal de intervenție al statului.

Analiza modalității de transmitere a informației și de construire a răspunsului atitudinal și comportamental în cadrul familiei se încearcă a fi dezvoltată, pentru a putea, în cele din urmă, transmite informația care, în baza modelului nostru de reconstrucție identitară, să declanșeze procesul. Se încearcă astfel o abordare mixtă, de tipul unei combinații între „mass-communication” și „direct-communication”. Militarii participanți la această misiune sunt supuși unui „cultural awareness briefing”, iar unul din modelele cele mai noi de analiză din domeniul marketingului, cel denumit „Word of Mouth Research and Measurement” se încearcă a fi adaptat aici. La nivelul comunicării strategice, Marea Britanie a renunțat, spre exemplu la formularea „război global împotriva terorismului”, ajungând la concluzia că o retorică de tip conflictual/militar încurajează transmiterea mesajelor de recrutare ale fundamentaliştilor din Afganistan.

În Afganistan, pornind de la relațiile tribale dezvoltate cu ajutorul antropologilor, se încearcă umplerea unei „tabula rasa” în ceea ce privește reprezentările asociate noțiunilor de bază ale democrației libérale, prin vehiculul numit „nevoi bazale”. Se aplică un model teoretic situat în orizont empiric ce încearcă modificări în orizonturi simbolice. Succesul acestui demers este până în acest moment discutabil.

Toate aceste noi domenii se sprijină masiv pe expertiza oferită de psihologii, sociologii, antropologii sau, la nivel general, pe științele sociale. Cred că psihologia militară poate și trebuie să facă acest pas, să se implice mai mult în domeniul acțional, al sprijinirii mai active a desfășurării operațiilor.

***ORGANIZAȚIA MILITARĂ – DIAGNOZĂ ȘI INTERVENȚIE
PSIHOLOGICĂ***

ANALIZA STRUCTURII PREFERENȚIALE A GRUPULUI PRIN INTERMEDIUL TEHNICILOR SOCIOMETRICE. STRATEGII DE OPTIMIZARE A RELAȚIILOR LA NIVELUL MICROGRUPULUI MILITAR

Bobolocu Anamaria*

Lucrarea de față și-a propus să realizeze o analiză a structurii preferențiale a grupului, prin surprinderea și determinarea câmpului relațiilor interpersonale la nivelul subunității de elevi, măsurarea gradului de coeziune la nivel clasă și stabilirea tipului de expansivitate socială pentru fiecare membru al grupului.

Cercetarea a rezultat din necesitatea de a cunoaște cât mai bine colectivul de elevi, de a identifica și manipula factorii ce influențează coeziunea grupului.

I. DATE PRELIMINARE

Studiul a fost efectuat în cadrul Colegiului Militar Liceal „Dimitrie Cantemir” Breaza și a avut drept scop analiza structurii preferențiale a grupului în vederea cunoașterii subunităților de elevi, mai precis, modul de stabilire a relațiilor interpersonale din cadrul colectivelor de elevi, identificarea liderilor socio-afectivi pozitivi și negativi.

Studiul a permis realizarea unei „radiografii” la nivelul clasei de elevi, supuse cercetării, și stabilirea poziției pe care o ocupă fiecare elev în cadrul colectivului, la momentul respectiv. Analiza sociometrică s-a finalizat prin activitatea de consiliere psihologică, atât la nivel de grup, cât și la nivel individual. Prin intermediul consilierii s-a urmărit creșterea gradului de coeziune la nivel clasă și schimbarea unor atitudini și comportamente care periclita „poziția” unor elevi în cadrul grupului. Tehnicile alese au la bază discuția de grup, comentarea și evaluarea unor situații problematice, exerciții de exprimare și de soluționare a unor situații problematice și de luare a unor decizii.

Eșantionul a fost constituit din 24 elevi, 12 fete și 12 băieți, elevi în clasa a X-a la Colegiul Militar Liceal „Dimitrie Cantemir” Breaza.

Studiul s-a realizat în perioada 12.03.2007 – 23.03.2007.

II. PREMISA STUDIULUI

În cercetarea structurii preferențiale a grupului mic, în cazul nostru a grupului de elevi, atenția acordată cade asupra problematicei „organizării” preferințelor. Numărul preferințelor și calitatea interrelațiilor dintre ele

* Psiholog, UM 02525 Breaza/M.Ap.

constituie, în general, informații prețioase despre valorile membrilor grupului, despre relațiile dintre ele și despre grup în ansamblu. Oamenii stabilesc între ei relații bilaterale și multilaterale, care se leagă armonios, se întreține, se ciocnesc, se opun. *J. L. Moreno*

În mediul militar cunoașterea relațiilor interpersonale ocupă un loc central în activitatea instructiv-educativă. Modul în care acestea se stabilesc și se dezvoltă, pot exercita o influență pozitivă sau negativă asupra a cel puțin trei categorii de fenomene:

- a) asupra comportamentului individului;
- b) asupra unității și coeziunii colectivului;
- c) asupra eficienței activității.

Relațiile individului cu ceilalți din colectivitatea militară au repercursiuni asupra caracterului său, asupra mentalității și aspirațiilor sale, asupra convingerilor și comportamentului. Relațiile care se stabilesc influențează procesul de integrare. Absența tensiunii interioare grăbește integrarea, pe când blocajul afectiv întârzie adaptarea, și implicit determină apariția unor performanțe normale în activitate.

2.1. Obiectivele cercetării

Pornind de la o delimitare cât mai realistă a scopului urmărit în cercetarea noastră, am stabilit următoarele obiective:

► Cunoașterea dinamicii diferitelor structuri sociometrice, a coeziunii la nivelul microgrupurilor militare și influența acestora asupra climatului de grup;

► Identificarea principalilor centri de atracție și respingere, în vederea unei cunoașteri cât mai profunde a colectivului, premisă absolut necesară în procesul instructiv-educativ;

► Elaborarea de premise pentru realizarea unor strategii de optimizare a relațiilor la nivelul microgrupului.

2.2. Ipotezele cercetării

Pentru realizarea unui studiu fundamentat și orientat în permanență de anumite idei-cadru, am urmărit pe parcursul investigațiilor întreprinse următoarele ipoteze de lucru:

► Relațiile interpersonale necorespunzătoare, care se stabilesc la nivelul grupului influențează negativ comportamentul individului și împiedică desfășurarea eficientă a activităților specifice mediului militar;

- Existența unor tensiuni la nivelul grupului influențează gradul de coeziune și împiedică adaptarea tinerilor la cerințele specifice colegiului militar;
- În urma intervenției de specialitate liderii socio-afectivi negativi din cadrul microgrupului se schimbă în sens pozitiv.

III. PRINCIPALELE METODE ȘI TEHNICI DE CUNOAȘTERE A GRUPULUI DE ELEVI

Cunoașterea colectivului de elevi nu presupune doar cunoașterea personalității membrilor lui, ci mult mai mult. Cunoașterea colectivului de elevi vizează surprinderea acelor caracteristici prin care se definește ca un tot, ca o unitate de sine stătătoare, ca un grup social.

Cunoașterea dinamicii colectivului reclamă un studiu longitudinal și folosirea unor metode corespunzătoare. Un astfel de studiu ne indică nu numai tendința generală de evoluție a colectivului, ci și principalele momente nodale ale acestei evoluții.

În circumscrierea metodelor de cunoaștere a colectivului de elevi, important este nu numai cum sunt alese, ci și modul în care sunt folosite și combinate, ținând seama de interdependența care există între sintalitatea colectivului și personalitatea membrilor săi.

Vom enumera mai jos metodele și tehnicile de cunoaștere a colectivelor, cu obiecția că ne vom opri în descriere cu predilecție asupra tehnicii sociometrice.

3.1. Testul sociometric

Testul sociometric permite obținerea unor date prețioase referitoare atât la relațiile afective, preferențiale între membrii grupului, cât și la stadiul concret de structurare a acestora la un moment dat. Este o metodă deosebit de eficientă, dar necesită corelarea ei cu alte probe.

3.2. Observația psihosocială

Observația psihosocială este considerată una dintre metodele fundamentale deoarece presupune un contact nemijlocit cu realitatea și asigură obținerea unor date reale, care ulterior vor fi supuse obligatoriu prelucrării și interpretării. Această observație este recomandabil a fi făcută de diriginte/comandant de pluton, deoarece sunt persoane pregătite psihopedagogic, sunt coparticipanți la viața colectivului, prezența lor nedenaturând fenomenele și manifestările supuse observării.

3.3. Metoda anchetei pe bază de chestionar

Metoda chestionarului este una din cele mai răspândite metode în cercetarea socială și psihologică. Specificul său constă în faptul că se bazează pe formularea unor întrebări, la care subiecții anchetați urmează să răspundă verbal sau în scris.

3.4. Metoda scărilor de opinii și atitudini (scări de apreciere)

Metoda scărilor de opinii și atitudini se caracterizează prin aceea că introduce anumite diferențieri în răspunsurile subiecților, după intensitatea cu care-și exprimă opiniile în legătură cu diferite fenomene. Răspunsurile sunt precodificate și ordonate asemănător unei game, sub forma ascendentă/descendentă, în funcție de intensitatea/fermitatea care ar corespunde opiniei celui ce răspunde.

IV. PREZENTAREA METODEI DE LUCRU – TEHNICA SOCIOMETRICĂ

Dintre metodele specifice prezentate anterior, în lucrarea de față, am ales folosirea **testului sociometric**. Această metodă care presupune un ansamblu de procedee și tehnici matematice, a permis măsurarea intensității și a ariei relațiilor afective în sânul microgrupului supus investigării. Prin intermediul testului sociometric s-au putut determina:

- amplasamentul (statutul) fiecărui elev, membru al grupului, în câmpul relațiilor interpersonale: lider, popular, izolat, ignorat, respins, exclus;
- structura psihologică globală a grupului;
- diversele centre de influență, gradul de coeziune a grupului.

Testul sociometric, introdus în psihologie de către **J.L.Moreno**. A fost și este considerat instrumentul principal și punct de plecare în cunoașterea diferitelor aspecte a procesului de interacțiune ce se manifestă în colectiv. El oferă materialul brut în legătură cu aspectele relaționale ale elevului și ale grupului în totalitatea sa. Ulterior acest material se va prelucra și numai pe baza celor rezultate vom putea cunoaște aceste aspecte.

Avantajul testului sociometric constă în faptul că, este ușor de administrat și prelucrat, oferind foarte multe date asupra microgrupului cercetat. Dezavantajul este că poate crea ușor iluzia instrumentului „ideal” și din această cauză este necesară corelarea lui cu alte metode și tehnici de cercetare.

De menționat e faptul că această tehnică nu permite o „măsurare obiectivă” a relațiilor dintre membrii unui colectiv, ci dimpotrivă, ne oferă o descriere a relațiilor subiective, relații influențate de simpatii și antipatii, de aspectul informal al relațiilor interpersonale. De asemenea, trebuie să ținem cont că situația surprinsă cu ajutorul tehnicilor sociometrice este permanent supusă schimbării și de aceea chestionarul va trebui reaplicat ori de câte ori avem nevoie de informațiile sale. Fiind o sistematizare a relațiilor subiective actuale existente într-un colectiv, această descriere are aplicabilitate practică, în sensul că pe baza ei putem delimita „zonele de influență” sau de acceptare ale fiecărui membru, ori ale fiecărui grup în cadrul colectivului, „granițele” dintre grupurile care formează „bisericuțe” sau se situează pe poziții antagoniste ori conflictuale etc., toate acestea descriind indirect „traseele” de comunicare formală sau informală eficientă, posibilele „granițe” sau „bariere” în distorsionarea informațiilor etc. (Ticu Constantin, 2004).

4.1. Chestionarul sociometric

Pentru analiza relațiilor interpersonale a fost întocmit un chestionar sociometric format din trei itemi:

1. „Cu cine ai prefera să colaborezi în pregătirea unei lucrări de laborator?” (3 alegeri, 3 respingeri).
2. „Cu cine ai prefera să-ți petreci o după-amiază liberă?” (3 alegeri, 3 respingeri).
3. „Pe cine ai prefera ca șef de clasă?” (3 alegeri, 3 respingeri)

Criteriile utilizate în cercetare au fost:

- criteriul I (profesional – realizarea unei sarcini în comun);
- criteriul II (petrecerea timpului liber);
- criteriul III (de conducere).

Criteriul I și criteriul III au urmărit latura formală, iar criteriul II latura informală a relațiilor interpersonale.

3.2. Matricea sociometrică

După completarea răspunsurilor au fost alcătuite matricile sociometrice, câte una pentru fiecare criteriu.

Matricea sociometrică, mai mult instrument tehnic decât unul de cunoaștere, facilitează descoperirea și ordonarea datelor brute pe care ni le oferă testul și asigură condițiile necesare pentru manipularea și prelucrarea lor.

Există mai multe variante ale matricei sociometrice, cu etape, calcule și reprezentări grafice specifice. În această cercetare a fost aleasă metoda clasică și anume matricea cu dublă intrare, una pe verticală și una pe orizontală. În căsuțele de la intersecția rubricilor orizontală și verticală cu numele subiecților din grupul respectiv. Pe orizontală, în dreptul primului subiect și pe linia lui au fost trecute preferințele exprimate (cu culoarea roșie) și respingerile exprimate (cu negru), astfel: în dreptul subiectului preferat cu nr. 1 a fost trecut, cu roșu cifra 3, indicând numărul de puncte acordate celui de pe locul 1; în dreptul celui de-al doilea preferat-cifra 2 (2 puncte), în dreptul celui de-al treilea, cifra 1. Pentru respingeri s-a procedat la fel, dar cu o altă culoare. În situația în care s-au indicat trei alegeri și subiectul a efectuat numai două alegeri, au fost acordate 3, respectiv 2 puncte.

Preferințele și respingerile cărora li s-au acordat puncte au fost denumite „preferințe valorificate exprimate” și respectiv „respingeri valorificate exprimate”, spre deosebire de preferințele (respingerile) brute care constau în numărul de subiecți preferați (respinși).

Odată completată matricea sociometrică cu toate datele menționate mai sus, s-a trecut la calcule atât pentru determinarea indicelui de statut sociometric, indicelui de statut preferențial, cât și pentru determinarea tipului de expansivitate socială și a coeziunii de grup. Testul a permis stabilirea măsurii în care un individ este acceptat în grup, locul pe care acesta îl ocupă în cadrul grupului, tipul de relație care există în grup.

4.3. Indici sociometrici

♦ **Indicele de statut sociometric al membrilor grupului** se calculează în funcție de numărul alegerilor primite de fiecare membru în parte. Astfel:

$$ISS = \frac{\text{nr. alegeri primite}}{(N-1)}, \text{ unde } N = \text{numărul membrilor grupului}$$

♦ **Indicele de statut preferențial** se calculează în funcție de numărul alegerilor primite și numărul respingerilor primite de fiecare membru în parte. Astfel:

$$ISP = \frac{\text{alegeri primite} - \text{respingeri primite}}{(N-1)},$$

♦ Tipul de expansivitate socială

Pentru determinarea limitelor intensităților socio-preferențiale de tip pozitiv, se calculează mediana (M), care este media aritmetică a preferințelor valorificate, exprimate de întregul grup:

$$M = \sum P_v \text{ unde:}$$

M – mediana;

Pv – preferințele valorificate;

n – numărul de membri.

Valoarea M se rotunjește la numărul întreg cel mai apropiat. Se stabilesc limitele intensităților socio-preferențiale de tip pozitiv:

- dacă $M \leq 9$, limita inferioară (Li) = $M - 3$

limita superioară (Ls) = $M + 3$

- dacă $M > 9$, limita inferioară (Li) = $M - 4$

limita superioară (Ls) = $M + 4$

Limitele calculate pe baza preferințelor valorificate exprimate, permit stabilirea tipului de expansivitate socială, specific fiecărui membru al grupului. Se compară valoarea preferințelor exprimate de către subiectul respectiv (Pv) cu valoarea limitelor; raportul dintre cele două valori dă tipul de expansivitate socială, astfel:

1. $pv \geq Ls$ – expansivitate socială superioară;

2. $Ls > pv > Li$ – expansivitate socială medie;

3. $pv \leq Li$ – expansivitate socială inferioară;

4. **maxim una sau două preferințe emise – singuratic.**

Cum testul sociometric face apel și la respingeri, se poate face și o tipologie a neintegraților (izolaților). Calculul limitelor intensităților socio-preferențiale de tip negativ, se bazează pe respingerile valorificate primite. Se calculează mediana, apoi limitele superioară și inferioară și se stabilește următoarea tipologie a neintegraților (respinșilor):

• **izolat (neintegrat)** – nu primește nicio preferință;

• **ignorat** – respingerile primite sunt la limita inferioară;

• **respins** – respingerile au o valoare medie (între cele două limite);

• **exclus** – respingerile primite sunt la limita superioară.

În ce privește coeziunea de grup aceasta se calculează în funcție de intensitatea relațiilor preferențiale, conform regulii:

$$C.C.G. = \frac{(Px * 0,5 + Py * 1 + Pz * 1,5) - (Rx * 0,5 + Ry * 1 + Rz * 1,5)}{N}$$

unde:

C.C.G. – coeficient de coeziune grupală;

Px – numărul de membri preferați la limita inferioară de intensitate (numărul membrilor inferior integrați);

Py – numărul de membri mediu preferați (cei mediu integrați);

Pz – numărul de membri preferați la limita superioară de intensitate (numărul membrilor superior integrați);

Rx – numărul celor ignorați (respinși la limita inferioară);

Ry – numărul celor respinși (respingerile primite au o valoare medie);

Rz – numărul celor excluși;

N – numărul total al membrilor grupului.

Izolații nu intră în calcul.

Coefficientul de coeziune care poate lua valori între „– 1” și „+ 1” se prezintă astfel:

de la – 1 la – 0,70

- grup disociat

- 0,69 la – 0,40

- grup cu relații explozive

- 0,39 la – 0,20

- grup disensionar

- 0,19 la – 0,01

- grup cu început de dezorganizare

0 -grup cu forțe contradictorii; poate evolua într-un sens sau altul

+ 0,01 la 0,20

- grup cu coeziune slabă

0,21 la 0,40

- grup cu început de coeziune

0,41 la 0,60

- grup cu coeziune moderată

0,61 la 0,80

- grup cu coeziune semnificativă

0,81 la 1

- grup coeziv perfect

4.4. Sociograma

Pe baza datelor cuprinse în matricea sociometrică putem întocmi sociograma care ne prezintă sub forma grafică relațiile interpersonale din interiorul colectivului. Ea scoate în evidență printr-un mod grafic nu numai locul fiecărui elev, ci și diverse tipuri de rețele interpersonale. Aceste rețele se cuantifică în sociogramă prin diferite simboluri grafice.

Există două categorii de sociograme – individuale și colective. Primele nu sunt altceva decât un extras din sociograma colectivă și prezintă situația unui elev așa cum rezultă ea din totalitatea relațiilor cu ceilalți colegi.

Sociograma colectivă ne oferă posibilitatea cunoașterii structurii preferențiale ce se stabilește în interiorul colectivului, indicându-se grafic cine cu cine relaționează din punctul de vedere al afinităților. Pe grafic alegerile sunt reprezentate cu roșu, iar respingerile printr-o săgeată neagră. Relațiile reciproce sunt reprezentate printr-o săgeată dublă. Se pot realiza atât analize multiple și foarte complexe, cât și aprecieri calitative diverse în funcție de: numărul alegerilor/respingerilor, subgrupurile care se formează, statutul sociometric al elevilor ce fac parte dintr-un subgrup sau altul, distanța dintre ei etc.

Prezentarea sociogramei se poate face în fața clasei (punctând pe aspectele generale), dar și individual (punctând pe aspectele particulare ale elevului). Trebuie să subliniem că este recomandat a se scoate în evidență partea pozitivă a concluziilor, astfel încât, să îmbunătățim climatul psihosocial, să încălzim relațiile dintre elevi. Se impune conștientizarea fiecărui elev asupra rolului, statusului și poziției sale în grup, în mod realist și consilierea acestora pentru a diminua conflictele sau atitudinile negative.

V. PRELUCRAREA ȘI INTERPRETAREA REZULTATELOR

Rezultatele obținute în urma administrării testului sociometric după cum am menționat anterior, au fost transcrise în matricile sociometrice. Astfel, întocmită matricea sociometrică, s-au putut desprinde următoarele observații:

- centrii de atracție funcție de numărul de alegeri întrunite;
- centrii de respingere funcție de numărul de respingeri obținute;
- configurația relațiilor interpersonale (cine pe cine alege) funcție de preferințele și respingerile exprimate (diade pozitive – negative);
- gradul de coeziune la nivel clasă;
- statutul sociometric;
- tipul de expansivitate socială.

În urma prelucrării rezultatelor prin tehnica sociometrică, au rezultat următoarele concluzii:

► Gradul de coeziune la nivel clasă este 0, ceea ce indică faptul că avem de a face cu un grup cu forțe contradictorii, ce poate evolua într-un sens sau altul.

► Liderul formal al grupului, la două din cele trei criterii, coincide cu liderul informal.

► Sociogramele alcătuite au permis cunoașterea colectivului, precum și stabilirea clară a legăturilor existente între membrii grupului, și poziția fiecărui membru în cadrul colectivului.

► Centrii de atracție, indiferent de criteriu, sunt reprezentați de subiecții care au o situație foarte bună la învățătură, pe când centrii de respingere sunt reprezentați de subiecții care au rezultate școlare scăzute, au un comportament și o atitudine necorespunzătoare.

► Cele mai multe alegeri sunt întrunite de către băieți, între care există și cele mai multe diade pozitive, indicând în acest fel un grad de coeziune mai mare între băieți decât între fete.

► Rezultatele obținute în procesul de învățământ, calificativele obținute pe parcursul școlarizării contribuie la structurarea statusului elevilor în cadrul grupului – clasă, a orientării relațiilor preferențiale.

Liderul socioafectiv pozitiv apare ca fiind independent, ambițios și responsabil, puternic și încrezător în forțele proprii, hotărât, metodic și competent, cu o imaginație dezvoltată. Liderul negativ este indiferent, pasiv și iresponsabil, neimplicat afectiv în activitatea grupului, impulsiv și anxios, tensionat și cu tendința permanentă de a tensiona și relațiile din grup.

► Necesitatea consilierii, se impune atât la nivel clasă în vederea creșterii gradului de coeziune și a ameliorării unor situații tensionate, cât și la nivel individual, în special pentru subiecții care au întrunit cele mai multe respingeri.

VI. MODALITĂȚI DE OPTIMIZARE A RELAȚIILOR INTERPERSONALE LA NIVEL CLASĂ

Deoarece gradul de coeziune la nivel clasă indică un grup cu forțe contradictorii ce poate evolua într-un sens sau altul, se impune desfășurarea la nivelul colectivului a unor activități care să-i determine pe elevi să interacționeze pozitiv. În acest fel elevii vor reuși să-și dezvolte aptitudini de relaționare optimă.

Discuția și decizia de grup, dezbaterea, strategiile interactive, constituie metodele cele mai eficiente, deoarece comportamentul egalilor exercită o influență considerabilă asupra individului. Membrii grupului devin mai receptivi, mai sensibili față de propriile sentimente și atitudini, ca și față de sentimentele, atitudinile și percepțiile celorlalți.

Pentru îmbunătățirea sferei relațiilor interpersonale, metoda de lucru aleasă a fost **discuția de tip „66”**. În acest sens au fost elaborate două tipuri de fișe de lucru, una pentru instructor, în acest caz psihologul și o fișă de lucru pentru elevi.

Descrierea metodei de lucru

► **Tema:** Cauze generatoare de conflict și modalități de rezolvare a situațiilor conflictuale ce afectează comunicarea în cadrul relațiilor interpersonale.

► Descrierea metodei:

- metoda permite tuturor membrilor grupului să participe la dezbateri;
- grupul se împarte în subgrupuri de 4 – 6 membri care discută problema timp de 6 minute, de unde și denumirea acestui tip de discuție.

► Caracteristicile metodei:

- creează o atmosferă destinsă, indiferent de mărimea grupului;
- permite participarea tuturor celor prezenți;
- fiecare membru are posibilitatea de a prezenta fapte, idei, opinii;

- încurajează diviziunea muncii și responsabilitatea participării;
- permite o identificare rapidă cu problema;
- încurajează, mărește încrederea în ceilalți;
- învață membrii grupului să gândească ca un grup, ca un colectiv;

- solicită cooperare, comunicarea din partea membrilor;
- se dezvoltă spiritul de echipă;
- economisește timp.

► **Obiectivele urmărite pe parcursul experimentului:**

1. Calitatea comunicării;
2. Particularități specifice clasei;
3. Bariere în comunicare.

► **Concluzii rezultate în urma intervenției efectuate:**

✓ Tendințele de manifestare a elevilor sunt de competitivitate și dorință de afirmare.

✓ Comunicarea este în anumite situații blocată din pricina dorinței de afirmare a unor elevi care posedă un bagaj de cunoștințe mai solid decât ceilalți colegi de clasă.

✓ Comunicarea care se realizează în cadrul grupului necesită intervenții din partea mediatorului datorită existenței unor reacții ușor agresive.

✓ Cauzele identificate de fiecare subgrup au ca punct comun lipsa respectului reciproc.

VII. CONCLUZII ȘI PROPUNERI

► Ipotezele elaborate în cadrul cercetării s-au verificat și au fost confirmate pe parcursul studiului. Așadar, relațiile interpersonale necorespunzătoare influențează negativ comportamentul individului și împiedică desfășurarea eficientă a activităților specifice mediului militar.

► Tensiunile la nivelul grupului influențează gradul de coeziune, fapt ce impune intervenție de specialitate în vederea ameliorării situațiilor conflictuale.

► Analiza structurii preferențiale a grupului prin intermediul tehnicii sociometrice a permis cunoașterea configurației clasei investigate la momentul respectiv, prin evidențierea dinamicii diferitelor structuri sociometrice, precum și a gradului de coeziune la nivelul microgrupului militar și a influenței acestora asupra climatului de grup.

► Rezultatele obținute în procesul de învățământ, calificativele obținute pe parcursul școlarizării constituie bază a orientării relațiilor preferențiale. Centrul de atracție, liderul formal dar și informal al grupului,

apare ca fiind independent, ambițios și responsabil, puternic și încrezător în forțele proprii, hotărât, metodic și competent, cu o imaginație dezvoltată. Centrul de respingere, liderul negativ este indiferent, pasiv și iresponsabil, neimplicat afectiv în activitatea grupului, impulsiv și anxios, tensionat și cu tendința permanentă de a tensiona și relațiile din grup.

► Alegerile și respingerile se realizează în baza dimensiunii afective a relației, indiferent dacă este vorba despre un criteriu formal sau informal (afectiv).

► Tehnica sociometrică permite elaborarea de premise pentru realizarea unor strategii de optimizare a relațiilor la nivelul microgrupului și la nivel individual.

► Testul sociometric ca instrument de cunoaștere, alături de alte metode utilizate în cunoașterea grupurilor, poate constitui elementul de pornire în crearea unei metodologii de cunoaștere a persoanelor care nu sunt în conformitate cu exigențele grupului din care fac parte și sunt respinse, neagreate de ceilalți și care, ca urmare a acestei situații, pot deveni conflictuale, periclitând randamentul activității la nivelul grupului și producând un dezechilibru al climatului socioafectiv al colectivității. Cu ajutorul unei astfel de metodologii s-ar putea cunoaște eventualele persoane – problemă (din punct de vedere al aspectului menționat anterior), în felul acesta putându-se interveni asupra subiectului în cauză.

BIBLIOGRAFIE

1. Aradavoai, G. (1984) *Climatul psihosocial în colectivele militare*, Editura Militară, București.
2. Băban, A. (coordonator), (2001), *Consiliere educațională/ Ghid metodologic pentru orele de dirigenție și consiliere*, Editura Ardealul, Cluj-Napoca.
3. Constantin, T. (2004) *Evaluarea psihologică a personalului*, Editura Polirom, Iași.
4. Filaret, S. (1983) *Aplicații practice de psihologie militară*, Editura Militară, București.
5. Neculau, A. (coordonator), (2003), *Manual de psihologie socială*, Editura Polirom, Iași.
6. Zlate, M. (2004), *Tratat de psihologie organizațională-managerială*, Editura Polirom, Iași.

FORMAREA ȘI EVALUAREA DEPRINDERILOR DE PILOTAJ

Chivu Mihaela*
Neacșu Clara- Maria**

Lucrarea surprinde etapele pe care le parcurge un elev-pilot în însușirea deprinderilor de pilotaj, precum și evoluția acestui proces de-a lungul timpului. În cea de-a doua parte a lucrării sunt prezentate principalele metode de evaluare a deprinderilor utilizate de către instructorii de zbor, precum și importanța lor pentru procesul formării continue a piloților.

Odată ce ai încercat zborul, vei păși pentru totdeauna pe pământ cu ochii ridicați spre cer, acolo unde ai fost și vei dori mereu să te întorci.” (Leonardo Da Vinci)

I. FORMAREA DEPRINDERILOR DE PILOTAJ

Un pilot care are câteva mii de ore de zbor , a zburat pe mai multe tipuri de avioane și a învățat să zboare un număr mare de elevi dacă ar face o întrerupere a zborului 6 luni de zile pentru a putea zbura din nou este necesar un control în tehnica pilotajului pentru recăpătarea antrenamentului.

În decursul celor 6 luni în care nu a zburat cunoștințele sale despre zbor nu s-au păstrat în întregime, iar o parte din deprinderile sale căpătate anterior au început să se modifice.

Începând cu momentul așezării sale în scaunul din cabina de pilotaj și până la părăsirea acestuia, pilotul se spărijină în activitatea sa pe un lanț neîntrerupt de diferite deprinderi mai mult sau mai puțin complicate.

Deprinderile reprezintă componente automatizate prin repetare ale activității psihice. Așadar, ele rezultă întotdeauna în urma unui proces de învățare și au la bază restructurări ale legăturilor care se stabilesc între diverși centri nervoși.

Principalele lor caracteristici de eficiență sunt următoarele:

- integrarea într-o schemă stabilă a proceselor psihice și operațiilor implicate de efectuarea respectivei activități;
- diminuarea timpului de execuție;
- diminuarea efortului și, deci, evitarea instalării premature a oboselii;
- precizia superioară în execuția diminuării erorilor;
- eliberarea controlului conștient de sarcinile de rutină (prin

* Psiholog, Școala de Aviație Bobocu/M.Ap.

** Psiholog, Școala de Aviație Bobocu/M.Ap.

instituirea unui control senzorial la nivel inferior) și deci, crearea posibilității orientării acestuia spre aspecte le adaptative de ansamblu.

Deși în mod obișnuit deprinderile sunt asociate cu activitatea motrică, ele se manifestă atât în sfera proceselor perceptive, cât și la nivelul unor procese superioare, ca stocarea și prelucrarea informațiilor, afectivitatea. Se apreciază că aproximativ 90% din componentele activității sunt automatizate. Aceasta demonstrează că sistemul nervos central, psihicul uman, dispun de o uriașă sulețe funcțională, fiind capabile de „autoprogramări din ce în ce mai complexe care le sporesc nivelul de organizare internă și, implicit, capacitatea de adaptare eficientă la mediu.

1. Etape ale formării deprinderilor

Deprinderile, ca rezultat al unui proces de învățare se pot forma, în principiu, pe două căi fără ca ele să se excludă reciproc: printr-un proces autodirijat sau printr-un proces cu dirijare externă.

În primul caz, învățarea are loc printr-o succesiune de încercări cu eliminarea progresivă a erorilor. Desigur că, în prezent, nu ne putem imagina o asemenea cale de învățare a zborului dar este instructiv să reținem că așa au procedat pionierii aviației, plătind uneori cu viața încercările lor temerare.

Învățarea dirijată a deprinderilor presupune o persoană calificată atât sub aspectul efectuării activității respective, cât și în privința modului de transmitere a acesteia. În acest fel procesul este orientat pe căile cele mai eficiente, evitându-se efortul steril, stagnările sau erorile exagerate. Este drept că și în acest caz se comit erori de către cel ce învață, dar ele se află sub controlul instructorului care asigură conștientizarea ei și înlăturarea lor operativă.

Faze în procesul formării deprinderilor

▪ Stadiul preliminar teoretic.

Amplourea acestei faze este direct dependentă de complexitatea activității care trebuia să fie învățată. În cazul zborului, ea impune atât formarea unui cadru conceptual de bază cât și prezentarea amănunțită a elementelor care compun fiecare exercițiu.

▪ Stadiul prezentării modelului.

Este momentul în care instructorul execută el însuși succesiunea de acțiuni care trebuie să fie învățată de elev.

▪ Stadiul exersării efective.

Îl plasează pe cel care învață în momentul de maxim activism.

Conținutul acestei etape vizează mai multe elemente: orientarea și familiarizarea cu acțiunea; exersarea analitică, pe operații; organizarea și exersarea sintetică a operațiilor; perfecționarea deprinderii prin exersare prelungită.

Desfășurarea procesului se află sub controlul instructorului care demonstrează fiecare acțiune în parte, urmărește acțiunea elevului și face aprecieri asupra acesteia. Din unghiul elevului, exersarea se supune exigențelor încercării și erorii, indiferent dacă cel care remarcă și corectează erorile este el sau instructorul. Ca urmare, în procesul exersării pot fi trei momente semnificative:

◆ *Faza acțiunilor incerte*

Mișcarea corectă este căutată printr-un număr mare de acțiuni insuficient controlate. Erorile depășesc în volum reacțiile corecte. Se constată fie o mobilizare energetică excesivă (efort pe comenzi, crispări, amplitudine mare și bruscări ale manșei), fie instalarea unei prudențe excesive cu deficit energetic (mișcări timide, nesigure).

◆ *Faza acțiunilor „riscante”*

O bună parte din incertitudinea inițială a fost înlăturată dar nu s-a ajuns încă la siguranța deplină. Se întâmpină dificultăți mai ales în "legarea" structurilor de operații. Erorile și acțiunile corecte au o pondere relativ egală. Mobilizarea energetică descrește în timp ce efectul factorilor cognitivi se amplifică. Acțiunile tind să se subordoneze planului mintal de ansamblu. Apariția primelor succese semnificative poate conduce la periculoase fenomene de automulțumire și încredere excesivă în sine care să genereze inițiative riscante cu efecte neplăcute.

◆ *Faza acțiunilor certe*

Acum a fost dobândită o siguranță reală în mișcări. Erorile au fost înlăturate total, sau apar numai accidentale și sunt observate oportun de către elev. Acțiunile se înlănțuie cursiv, conform planului mintal. În ciuda aparențelor, mai există încă posibilități mari de progres, în special sub aspectul operativității, fineței și preciziei.

Derularea momentelor și fazelor este dependentă de numeroși factori, de la condițiile de organizare ale activității de învățare și calificare a instructorului până la aptitudinile, interesul, și starea de sănătate a elevului.

2. Dinamica însușirii zborului

În procesul însușirii deprinderilor de pilotaj, evoluția cursanților variază în funcție de nivelul de pregătire anterioară, precum și în funcție de trăsăturile de personalitate. Astfel, au fost identificate următoarele tipuri de evoluție:

1. Progresul rapid, constant și sigur apare la cursanții cu aptitudini corespunzătoare, pregătire teoretică temeinică, motivație intrinsecă pentru zbor.

2. Progresul rapid dar superficial și inconstant apare la cursanții hiperexcitabili care simt nevoia să fie permanent activi dar se plictisesc repede. Voința lor este oscilantă, se lasă ușor cuprinși de automulțumire.

3. Progresul lent, nesigur și inconstant apare la cursanții cu deficit aptitudinal, timizi, lipsiți de încredere în sine.

4. Progresul lent, sigur și constant apare la cursanții flegmatici; evoluția este lentă dar câștigă constant în siguranță fără prea multe oscilații.

II. EVALUAREA DEPRINDERILOR DE PILOTAJ

1. Aspecte generale

Atunci când se pune problema emiterii unei judecăți de valoare se pune întrebarea “ce anume trebuie evaluat”, o stare prezentă a individului ori o transformare, o evoluție. Un defect major al evaluării este acela că, de obicei, se concentrează asupra unuia din aceste aspecte. Evident că starea prezentă este absolut necesară în evaluarea deprinderilor elevului-pilot și în pregătirea sa pentru zbor. Fără cunoștințe solide privind deprinderile și cerințele activității de zbor nu va realiza cu succes activitatea practică vizată; la fel de importante sunt și informațiile privind solicitarea și reacțiile organismului în timpul zborului, pentru a putea finaliza corespunzător activitatea aplicativă. Aceste informații permit instructorului de zbor să stabilească, ceea ce Vîgotski numea “zona proximei dezvoltări”, adică posibilitățile evoluției viitoare ale elevului. Dincolo de acest aspect, în evaluare nu trebuie neglijată nici evoluția elevului pe măsură ce participă la mai multe activități de zbor. Permanent instructorul trebuie să sublinieze progresele elevului și să-l încurajeze și, în același timp, să corecteze cu tact erorile.

În vederea conceperii și aplicării adecvate a evaluării deprinderilor de zbor este recomandabil să se țină cont de câteva mutații de accent, care au survenit în ultimul timp și care au drept consecințe o redimensionare și o regândire a strategiilor evaluative, în consens cu o serie de exigențe:

- Extinderea acțiunii de evaluare de la cunoștințele și deprinderile elevilor- piloți la evaluarea strategiilor care au condus la aceste rezultate. Deși este unanim cunoscut faptul că deprinderile se formează pe baza unei succesiuni stricte de exerciții, pentru unii dintre elevi este foarte important momentul demonstrării modului de efectuare a unei operații de către instructor, aspect care îi facilitează imitarea acțiunii, în timp ce pentru altul

un rol esențial îl au explicațiile verbale prealabile care îi permit verbalizarea în plan interior a succesiunii operațiilor pe care trebuie să le facă;

- Luarea în calcul și a altor indicatori decât cunoștințele și deprinderile elevilor; foarte importante sunt conduita în timpul zborului, precum și personalitatea viitorilor piloți. În legătură cu aceste aspecte, o serie de studii din domeniul psihologiei personalității piloților au evidențiat următoarele calități necesare în instruirea cu success a piloților ofițeri din R.A.F.: adaptabilitatea, promptitudinea luării deciziei, planificarea și organizarea, rezolvarea de probleme, toleranța la stres, analiza propriei performanțe, mobilizarea fizică, influența stilului de conducere, curajul, inițiativa, comportamentul de înțrăjutorare, aptitudinile interpersonale, comunicarea, dominanța din poziția de subordonat, popularitatea în rândul colegilor, extraversia;

- Deschiderea evaluării spre mai multe rezultate ale activității practice: competențe relaționale, comunicarea instructor-elev pilot, disponibilități de integrare în planul social;

- Centrarea evaluării asupra rezultatelor pozitive și nesancționarea în permanență a celor negative; în acest din urmă caz este foarte eficientă indicarea posibilităților de corectare a erorilor;

- Transformarea elevului într-un partener autentic al instructorului în evaluare, prin autoevaluare, interevaluare și evaluare controlată.

2. Metode de verificare și control

Rigorile profesiei de pilot, importanța extremă pe care o are cunoașterea și permanentă și exactă a capacității de zbor relevă necesitatea ca activitatea personalului navigant să fie supusă unui complex de metode de verificare și control.

2.1. Observarea este o formă curentă de verificare în care se pot avea în vedere atât aspecte de conținut ale activității, cât și unele particularități comportamentale, eventuale reacții emoționale, caracteristici ale acționării comenzilor, distributivitatea atenției. Observarea în activitățile de la sol permite obținerea unor informații privind personalitatea elevului, stilul său interpersonal, precum și despre pregătirea profesională. Pentru o creștere a calității actului observațional se recomandă chiar elaborarea unei grile de observație, sub forma unei liste de criterii de care instructorul de zbor trebuie să țină cont în examinarea elevului.

2.2. Chestionarea orală se desfășoară pe baza unor întrebări și răspunsuri care au scopul declarat al verificării cunoștințelor. Se practică în cadrul ședințelor de pregătire a zborului, dar foarte utile sunt și conversațiile

spontane care pot avea loc pe pistă înainte de decolare sau după încheierea zborului, ele permițând nu numai evaluarea, ci și clarificarea unor cunoștințe.

2.3. Lucrările scrise. Sunt utilizate pentru examinarea în grup și pot cuprinde variate tipuri de întrebări:

- Întrebări de sinteză care presupun abordarea amplă a unei teme; dezavantajul este că se evaluează aleator doar un aspect teoretic, dar ele indică cel mai clar nivelul pregătirii elevului, capacitatea sa de a sintetiza datele și de a surprinde esențialul;

- Listele de întrebări: cuprind, de obicei, întrebări punctuale, permițând evaluarea mai multor aspecte teoretice;

- Întrebările tip grilă: unde elevul trebuie să aleagă răspunsul corect din mai multe variante date.

Date fiind avantajele și dezavantajele fiecărui tip de întrebare se recomandă utilizarea combinată a acestora.

2.4. Examenele reprezintă, de fapt, un complex de metode de evaluare care vizează deopotrivă aspectele teoretice și pe cele practice. În această categorie, alături de examenele obișnuite, intră și examenul de admitere la zbor, cel de brevetare și cel de licență.

2.5. Controlul efectiv în zbor cuprinde controlul pentru admitere la comandă simplă, controlul periodic, controlul după întreruperi, controlul după incidente sau accidente de zbor, controlul pentru admiterea la noi condiții de zbor, controlul la trecerea pe un nou tip de aparat. Aceste metode de control se înscriu în categoria tehnicilor de evaluare inițială a personalului navigant.

2.6. Controlul de radiolocație intră în seria metodelor care urmăresc permanent activitatea piloților în scopul securității misiunii și a traficului aerian. Navigatorul de la sol intervine activ în desfășurarea zborului având un rol esențial în dirijarea interceptărilor sau în aducerea la aterizare în condiții meteorologice grele.

2.7. Înregistrările cutiei negre, metodă care permite analiza calitativă de finețe a tehnicii de pilotaj, fiind o tehnică foarte utilă în dirijarea procesului de instruire.

2.8. Utilizarea înregistrărilor sistemului Head Up Display. HUD este afișajul principal pentru zborul instrumental. Este o combinație de electronică și optică și asigură afișarea informațiilor de zbor prin simboluri de tip stroke (simboluri desenate cu linii). Simbolurile reprezintă informații esențiale pentru avion cum ar fi atacul, navigația, ajutor în manevrarea armamentului, viteza, înălțime, atitudine cap compas. Astfel permite filmarea imaginii țintei și încadrarea ei, precum și timpii de tragere.

2.9. Planșele și schemele din punctul de comandă sunt mijloace grafice pe care se înregistrează evoluția avioanelor în zborul pe traiect și la interceptare. La sfârșitul unui start ele redau imaginea completă a traficului aerian aflat sub conducerea aceluși punct de comandă și reprezintă un instrument foarte util pentru ședințele de analiză a zborului.

2.10. Înregistrarea convorbirilor radio dintre piloți și organele de dirijare de la sol permite stocarea unor informații utile în analiza zborului.

3. Metode de apreciere și evaluare a activității de instruire în zbor

3.1. Însemnările curente în carnetul de zbor. Această evaluare servește ca feed back pentru elev care conștientizează astfel eventualele deficiențe și direcțiile pe care trebuie să insiste pe viitor. Studiile din domeniul psihologiei educației arată că un astfel de feed back personalizat permite ameliorarea performanțelor pentru toate categoriile de elevi, însă cele mai spectaculoase rezultate s-au înregistrat în rândul elevilor “slabi” pentru care această individualizare a informațiilor s-a constituit într-o sursă motivațională suplimentară.

3.2. Analiza zborului este un moment esențial al activității de zbor care asigură baza unei reglări optime a acesteia. Ea trebuie să cuprindă referiri la toate compartimentele implicate în buna desfășurare a zborului și să facă apel și la metodele de verificare și control expuse anterior. Este recomandabil să se practice și autoanaliza care contribuie la dezvoltarea obiectivității imaginii despre sine. În acest scop, în pedagogie sunt prezentate următoarele tehnici de dezvoltare a deprinderilor de autoevaluare:

- *Autocorectarea sau corectarea reciprocă:* elevul este solicitat să își depisteze operativ unele erori, scăderi ale performanței în timpul zborului. În același timp pot fi evaluate și performanțele colegilor. Depistarea lacunelor proprii sau ale colegilor constituie primul pas, anume acela al însușirii criteriilor obiective de apreciere a performanței în zbor.

- *Autonotarea controlată:* elevul este solicitat să-și acorde o notă, care este apoi negociată cu profesorul sau cu colegii. Instructorul are datoria să argumenteze și să evidențieze corectitudinea sau incorectitudinea aprecierilor formulate.

- *Notarea reciprocă:* elevii sunt puși în situația de a-și nota colegii prin reciprocitate.

Această metodă este deosebit de utilă în formarea și evaluarea deprinderilor de zbor deoarece respectă principiul psihologic al întăririi comportamentului. Elevul trebuie să fie stimulat prin sublinierea corectă și la timp a aspectelor pozitive cât și a celor negative din activitatea sa. Instructorul trebuie să păstreze un echilibru între cele două forme de întărire. Prin aceasta nu se înțelege o egalizare a elevilor, ci o utilizare

diferită a întăririlor în funcție de personalitatea lor: în cazul celor începători, al celor fără suficientă încredere în ei sau al celor submotivați, vor predomina aprecierile pozitive. La elevii avansați sau care dovedesc o încredere în sine excesivă este bine să fie subliniate în primul rând erorile. În acest fel elevul va deveni conștient de propriile limite și erori și va ajunge să se corecteze singur în timpul zborului, fără a mai fi necesară intervenția instructorului.

În cazul utilizării în exces a întăririlor pozitive, elevii cu tendințe de supraapreciere vor deveni înfatuși și vor acorda mai puțină atenție pregătirii, considerând prematur, că la ei “instinctul” suplinește perseverența în instruire. Elevii cu tendințe de subapreciere vor fi stimulați la început de avalanșa de laude, pentru ca apoi, simțind lipsa lor de acoperire, să devină circumspecți și să-și piardă încrederea în instructor.

Excesul de întăriri negative este posibil să îl ambiționeze la început pe elev dar apoi va duce la o stagnare și chiar la un declin în pregătire. Efectul este cu atât mai profund dacă instructorul subliniază greșeala fără a arăta elevului cauza și modul ei de corecție. Acest efect se răsfrânge mai ales asupra elevilor cu o încredere scăzută în forțele proprii sau cu o motivație pentru zbor insuficient consolidată. Avalanșa de observații va constitui un motiv în plus de blazare și de renunțare la zbor.

De asemenea, lipsa aprecierilor de orice fel poate fi mai frustrantă uneori decât excesul de întăriri negative. O observație judicioasă poate stimula elevul, în timp ce lipsa oricărei aprecieri atunci când simte că a lucrat corect, îl descurajează și îi scade interesul pentru pregătire.

3.3. Calificative și note la controale și examene. Este recomandabilă respectarea criteriilor obiective propuse pentru aprecierea performanțelor în diversele tipuri de sarcini implicate în timpul zborului. Trebuie evitat să se supraaprecieze importanța unei note sau a unui examen, deoarece la elev apare fenomenul de supramotivare fapt care va face ca acesta să își consume energia înainte de confruntarea cu situația de examen; în acest caz oricât de bun ar fi elevul rezultatul final va fi eșecul.

De asemena, acest moment al notării poate genera o stare anxiogenă la instructorul care constată că rezultatele elevilor sunt sub așteptări, apărând tendința de supraevaluare pentru a masca o realitate care pare indezirabilă. În acest caz se impune o analiză minuțioasă a activității de instruire pentru a se sesiza verigile slabe ale procesului în vederea ameliorării rezultatelor.

3.4. Caracterizarea de zbor se întocmește anual și prezintă în ansamblu modul de adaptare la procesul de instruire practică aceasta se înscrie în carnetul de zbor și îl însoțește la examenul medical de expertiză a capacității de zbor. Principala cerință cu privire la datele înscrise în această caracterizare este ca ele să fie complete și exacte.

Caracterizarea este structurată pe următoarele capitole:

- Nivelul de pregătire teoretică generală;
- Modul de însușire teoretică a zborului;
- Particularități ale evoluției în zbor (rapiditatea însușirii programului de zbor și constanța evoluției);
- Motivația și aspirațiile în legătură cu zborul;
- Preocupări în timpul liber;
- Nivelul disciplinar și natura relațiilor cu colegii și comandanții;
- Trăsături de temperament și caracter;
- Nota și calificativul la sfârșitul perioadei de zbor;
- Tipul de aeronavă pe care se propune continuarea activității în anul următor.

4. Factori perturbatori în apreciere și notare

Practica docimologică scoate în evidență numeroase disfuncții și dificultăți în evaluarea corectă și obiectivă a rezultatelor școlare, inclusiv a deprinderilor de pilotaj. Cele mai multe împrejurări generatoare de erori și fluctuații în notare privesc activitatea instructorului. Cele mai întâlnite situații și efecte perturbatoare sunt:

4.1. Efectul „halo”. Aprecieră se realizează prin extinderea unor calități secvențiale la întreaga conduită didactică a cursantului. Aprecieră unui elev la o anumită secvență se face potrivit aprecierii obținute la alte ședințe de zbor. De exemplu, aprecieră pozitivă a executării corecte a unei manevre se poate extinde și la alte acțiuni executate cu unele erori sau ezitări. Efectul are ca bază psihologică faptul că impresia parțială iriază, se extinde asupra întregii personalități a elevului. Cei mai expuși acestui efect pot fi elevii de frunte sau cei slabi. Instructorul, în virtutea unor judecăți anticipative, nu mai observă eventualele lipsuri ale elevilor buni, după cum nu sunt dispuși să constate unele progrese ale elevilor slabi. Pentru diminuarea consecințelor negative presupuse de acest efect se poate apela la mai multe modalități practice. Recurgerea la examene externe este o primă strategie. La aceste examene sunt atrași instructori de la alte școli; sau instructorii aceleiași școli evaluează cursanții care au lucrat cu un alt instructor.

În evaluarea conduitei se pot identifica două variante ale efectului „halo”:

- efectul „blând”, caracterizat prin tendința de a aprecia cu indulgență persoanele cunoscute comparativ cu cele necunoscute;
- eroarea de generozitate intervine când educatorul are anumite motive în a se manifesta cu o anumită indulgență (prezintă o realitate la modul superlativ, dorința de a masca o stare de lucruri reprobabilă, interesul de a păstra neîntinată onoarea clasei.)

4.2. Efectul „Pygmalion” sau efectul oedipian. Aprecieră rezultatelor obținute de un elev este influențată de părerea pe care instructorul și-a

format-o despre capacitățile acestuia, părere care a devenit relativ fixă. Într-un fel, ca și în mitologia greacă, ideile și opiniile evaluatorului determină apariția fenomenului. Predicțiile instructorului nu numai că anticipează, dar și facilitează apariția comportamentelor invocate; apare astfel fenomenul autoîmplinirii profețiilor. Încrederea în posibilitățile elevilor și convingerea manifestă că sunt capabili de reușite constituie modalități de diminuare sau de anihilare a consecințelor acestui efect.

4.3. Educația personală a examinatorului. Fiecare instructor își structurează criteriile proprii de apreciere. Unii sunt mai generoși, utilizând valorile de sus ale scării valorice, alții sunt mai exigenți, exploatând cu precădere valori intermediare sau de jos. O serie de instructori folosesc nota ca modalitate de încurajare, de stimulare a elevului, alții recurg la note pentru a măsura obiectiv sau chiar pentru a constrânge elevul în a depune un efort suplimentar.

4.4. Efectul de contrast. Apare prin accentuarea a două însușiri contranstante care survin imediat în timp și spațiu. În mod curent, instructorii au tendința să opereze o comparare și o ierarhizare a elevilor. Se întâmplă de multe ori ca același rezultat să primească o notă mai bună, dacă urmează după evaluarea unui rezultat mai slab sau să primească o notă mediocră, dacă urmează imediat după răspunsurile unui candidat care a dat răspunsuri excelente.

4.5. Efectul de ordine. Datorită unor fenomene de inerție, instructorul menține cam același nivel de apreciere pentru o suită de răspunsuri care, în realitate, prezintă anumite diferențe calitative.

4.6. Eroarea logică. Constă în substituirea obiectivelor și parametrilor importanți ai evaluării prin obiective secundare, cum ar fi o bună comunicare colegii, efortul depus de elev pentru a parveni la anumite rezultate (fie ele chiar și mediocre), gradul de conștiinciozitate etc. Abaterea se justifică uneori, dar ea nu trebuie să devină o regulă.

Efectele apar și prin implicarea factorilor de personalitate, atât cei care țin de instructori cât și cei care țin de elevi. Starea de moment, oboseala, și factorii accidentali pot favoriza, de asemenea, apariția unor erori în evaluare.

BIBLIOGRAFIE

1. Aniței, M., *Psihologia personalității aviatorului*, Editura Edit Press Mihaela SRL, București, 2000.
2. Cucos, C., *Psihopedagogie pentru examenele de definitivare și grade didactice*, Editura Polirom, Iași, 1998.
3. Popa, M., *Curs de psihologie aeronautică*, Școala Militară de Ofițeri de Aviație "Aurel Vlaicu", Boboc, 1984.
4. Popa, M., *Ghid psihologic al instructorului de zbor*, Școala Militară de Ofițeri de Aviație "Aurel Vlaicu", Boboc, 1981.

STANDARDIZAREA ACTIVITĂȚILOR DE PSIHOLOGIE ÎN STRUCTURILE SISTEMULUI SECURITĂȚII NAȚIONALE – o nouă provocare profesională –

Cracsner Constantin-Edmond*

Prisăcaru Adrian**

Turc Darius***

Relațiile de colaborare și cooperare dintre structurile sistemului securității naționale, precum și cele rezultate din aderarea României la N.A.T.O. și U.E. presupun, printre altele, realizarea interoperabilității structurale, funcționale și acționale atât cu partenerii externi, cât și cu cei interni. În acest context, activitatea de psihologie din structurile sistemului securității naționale trebuie să răspundă aceluiași comandament major ale compatibilității organizaționale.

O nouă provocare profesională, pentru structurile de psihologie din domeniul securității naționale, se construiește în jurul conceptului sau sintagmei „standardizarea activităților de psihologie”. Apreciem că standardizarea activităților de psihologie aplicată în structurile sistemului securității naționale, în domeniile pretabile unui astfel de demers științific, introduce rigoare, claritate, responsabilitate, eficiență și transparență profesională.

Cuvinte cheie: psihologie aplicată, securitate națională, standardizarea activității de psihologie.

I. INTRODUCERE

Structurile instituționale din compunerea sistemului securității naționale sunt entități organizaționale independente reglementate prin legi organice proprii. Cu toate acestea, între structurile sistemului se stabilesc relații de cooperare și colaborare, în vederea îndeplinirii obiectivului fundamental de a asigura strategic, operațional și tactic securitatea națională a României.

Pentru realizarea interoperabilității, sub multiple ei determinări și moduri de manifestare, atât în plan intern, cât și în plan internațional, se impune cu necesitate compatibilizarea structurală, funcțională și acțională. În acest sens, din sfera preocupărilor majore, comune structurilor din sistemul securității naționale, se distinge, ca prioritate, activitatea de standardizare, care vizează toate domeniile de responsabilitate deci, implicit, și activitatea de psihologie.

Considerăm că abordarea problematicii standardizării atât la nivelul componentelor sistemului securității naționale, în general, cât și la nivelul

* Psiholog dr., Secția psihologie militară/M.Ap.

** Psiholog drd., Secția psihologie militară/M.Ap.

*** Psiholog drd., Centrul de psihosociologie/M.I.R.A.

structurilor și activităților de psihologie aferente, în special, trebuie să înceapă cu definirea, delimitarea și fundamentarea cadrului conceptual.

În acest context, ne vom centra pe definirea conceptului de standard, precum și a unor derivate care fac parte din familia de cuvinte a acestuia. Prin substantivul standard/standarde vom înțelege o normă sau un ansamblu de norme care reglementează calitatea, caracteristicile, forma etc. unui produs. De asemenea, standardul poate fi înțeles ca un document în care sunt consemnate aceste norme. În mod concret, standardul poate fi chiar produsul realizat pe baza normelor stabilite. Standardul poate face referire și la nivelul sau la gradul de dezvoltare a unei caracteristici aparținând unei persoane sau colectivități. Verbul a standardiza înseamnă a stabili și a aplica un standard, a fabrica ceva în serie, pe baza unui standard. Prin urmare, standardizarea reprezintă acțiunea de a standardiza, precum și rezultatul acesteia. Utilizarea lingvistică, în formă adjectivală, face ca standardul să aibă, uneori, înțelesul ca ceva care este lipsit de originalitate, care este făcut după șablon, care este comun. (DEX, 1998, p.1015). Încercând o esențializare și o sistematizare a celor prezentate, apreciem că standardizarea activității de psihologie aplicată în domeniul securității naționale trebuie să se focalizeze, concomitent, asupra:

- conținuturilor (ce activități se pot standardiza ?);
- proceselor (care vor fi operațiile specifice ce trebuie executate?);
- produselor (cum vor fi utilizate normele și regulile, în ce scop și cu ce eficiență?).

Din perspectiva unor finalități teoretic-metodologice și practic-acționale, standardizarea capătă atât coerență explicativ-motivațională, cât și forță constructiv-volițională, prin care se poate realiza, în structurile sistemului securității naționale, o activitate de psihologie caracterizată prin rigoare, claritate, responsabilitate, eficiență și transparență profesională.

II. SCURT ISTORIC AL STANDARDIZĂRII ÎN PSIHOLOGIE

La prima vedere, conceptul de standardizare în psihologie poate să genereze o oarecare nedumerire și să conducă spre unele dileme cognitive, dar, ulterior, la o cercetare adecvată să se constate necesitatea și utilitatea standardizării în domeniul de referință. În acest sens, vom aborda, în mod succint și dintr-o perspectivă multicriterială, problematica standardizării în psihologie.

În căutarea identității de sine, psihologia a trebuit să respecte criteriile definirii ei ca știință, prin asumarea obiectului de studiu, a descoperirii și formulării legilor fenomenelor investigate, a construirii ansamblului de metode, tehnici și procedee de cercetare (Ebbinghaus, Politzer, Piaget, Pavelcu, Ghigliione și Richard, Zlate).

Din această perspectivă, prin standardizarea cercetării și stabilirea criteriilor de analiză (debut, obiect, metode, finalități, direcții de evoluție), putem realiza o sinteză a perspectivelor de abordare a obiectului psihologiei fie că acesta, în mod complementar, este înțeles ca viață psihică interioară de către introspecționism (Wundt) și psihanaliză (Freud), ca tip de comportament în behaviorism (Watson), ca activitate în psihologia conduitei (Janet) sau ca om concret în psihologia umanistă (Rogers, Maslow).

În mod implicit, standardizarea se regăsește și în legitimarea statutului psihologiei prin afirmarea legilor specifice, care se caracterizează prin raporturi necesare, esențiale, repetabile, generale și obiective între fenomenele psihice studiate. Afirmate sau contestate, legile psihologice se clasifică și se ierarhizează în baza unor standarde analitico-sintetice prin care se evidențiază specificitatea (Wundt, James, Wertheimer, Pavlov, Thorndyke, Yerkes și Dobson, Stern, Clapared, Pradines, Piaget, Vigotski etc.), capacitatea descriptivă (Pieron, Harre, Reuchlin etc.), explicativă și interpretativă (Dilthey, Goguelin, Wright etc.), dar și puterea de previziune (Matalon). Prin standardizare se poate ajunge rapid la realizarea unor tipologii psihologice (Jung, Lewin, Eysenck etc.), precum și la realizarea unor modele explicativ-interpretative în psihologie (Doise, Popescu-Neveanu, Zlate).

Standardizarea în psihologie s-a remarcat mai ales din perspectiva elaborării metodelor, tehnicilor și procedeele de cercetare și investigare prin care să se releve origine, natura, conținutul, structura, evoluția și finalitatea fenomenelor psihice. Elementele esențiale și definitorii ale standardizării psihologice le regăsim cu prisosință în metoda observației (Ribot, Binet, Piaget, Gardner, Bales, Banister etc.), metoda experimentului (Wundt, Fechner, Titchener, Skinner, Pavlov, Fraise, Festinger, Radu și Pitariu, Aniței etc.), metoda convorbirii (Freud, Jung, Rogers, Dafinoiu etc.), metoda anchetei psihologice (Mucchielli, Chelcea, Malim și Birch, Golu, Rotariu și Iluț etc.), metoda biografică (Thomae, Golovahna și Kronik, Cosmovici, Elena Mare etc.), metoda povestirilor de viață (Bertaux), metoda analizei produselor activității (Șchiopu, Zlate etc.), metodele psihometrice (Cattell, Binet, Terman, Munsterberg, Rorschach, Murray, Rosenzweig, Eysenck, Anastasi, Gough, Albu, Neculau, Minulescu, Mitrofan, Stan, Havârneanu, Iliescu, Sava etc.), metoda modelării și simulării (Mosteller, Estes, Coombs, Golu).

Pentru a evidenția evoluția istorică a standardizării în abordarea științifică a personalității, prezentăm câteva din preocupările pentru studiul diferențelor individuale cu ajutorul psihometriei. Un puternic impuls privind studiul diferențelor individuale l-au dat cercetările lui Ch. Darwin asupra

evoluției. Pentru a studia efectele eredității și-a orientat atenția asupra comportamentelor care aveau, în concepția sa, valoare adaptativă și asigurau supraviețuirea speciei umane. Mai târziu, Sir Francis Galton (1884) a fost preocupat de categorizarea și măsurarea „factorilor nonintelectuali”, cunoscuți sub denumirea de „caracter” și „temperament”, propunând ca pentru măsurarea „caracterului” să se utilizeze o tehnică asemănătoare cu cea folosită, la acea vreme, pentru evaluarea capacităților intelectuale. Astfel, pentru ceea ce astăzi numim „probe comportamentale”, îi datorăm încercărilor sale pentru măsurarea „emoției” cu o serie de instrumente care înregistrează modificările fiziologice în timpul unor situații reale de viață. Ulterior, Galton a introdus, ca metodă de studiu a personalității, utilizarea „eșantioanelor de comportament” din situațiile reale de viață, inspirând și stimulând interesul pentru acest domeniu în Statele Unite ale Americii și în Europa. Aproape în același timp, în Franța, la solicitarea Ministerului Educației, Alfred Binet a efectuat o serie de studii privind inteligența, avansând cercetările dincolo de unele procese psihice simple, descoperind că diferențele individuale își au originea în particularitățile unor funcții cognitive complexe, cum ar fi: atenția, memoria etc. Astfel, cercetările sale s-au finalizat cu construcția „Scalei metrice a inteligenței”, ca o formă de măsurare standardizată a acestei funcții. Ulterior și alți cercetători, precum K. Pearson și Ch. Spearman au avut contribuții meritorii în dezvoltarea unor proceduri standardizate, cum ar fi metodele statistice, care s-au dovedit a fi utile în cercetarea personalității. Apoi Webb (1915) a impus „tehnica experților evaluatori”, care prin utilizarea unor date obținute de la persoane care cunoșteau bine subiecții evaluați, a condus către standardizarea acesteia. Pe de altă parte, trecând în domeniul psihopatologiei, o serie de autori și-au concertat studiile și efortul pentru obținerea clasificării, diagnosticării și categorizării diverselor manifestări psihopatologice dar și către înțelegerea, clarificarea și influențarea mecanismelor psihice care stau la baza acestor manifestări. Astfel, E.Kraepelin (1892) dezvoltă și utilizează „proba asociației verbale libere”, folosită și dezvoltată apoi de C.Jung, pentru diagnosticul diferențial al unor tulburări mintale. Proba constă într-o listă standardizată de cuvinte-stimul, la care subiectul investigat trebuie să răspundă rapid cu primul cuvânt care îi vine în minte, dând posibilitatea cercetătorului să extragă o serie de indicatori referitori la: timpul de reacție, conținutul răspunsurilor, reacțiile emoționale ș.a., care ajută la formularea diagnosticului. În aceeași perioadă, alți cercetători au redactat liste conținând descrierea scurtă a unor manifestări simptomatice, care puteau fi utilizate pentru identificarea

tulburărilor psihice specifice. Rezultatele astfel obținute au stimulat apariția primelor inventare de personalitate, bazate pe autoevaluare. Robert S. Woodworth (1919) a alcătuit primul inventar, denumit „Woodworth Personal Data Sheet“, reprezentând standardizarea interviului psihiatric, în scopul folosirii acestuia pe loturi largi de subiecți. Autorul a deschis drumul cercetărilor ulterioare privind conceperea și utilizarea probelor standardizate în evaluarea personalității, astfel că majoritatea autorilor și studiilor care au urmat au fost inspirate și de acest demers. După 1920, putem spune, s-a impus abordarea fermă, structurată, bazată pe cercetarea științifică a standardizării, ca cerință venită din interiorul domeniului, ca o necesitate a fiecărui autor și a fiecărui model teoretic elaborat. În anii 1950-1960 se impun diverse standarde profesionale pentru elaborarea, clasificarea și utilizarea testelor psihologice. După 1960 și în prezent apar o serie de publicații de profil (Standard for Educational and Psychological Tests and Manuals, 1966, 1974, 1985, 1993, 1999; Principles for the Validation and use of Personnel Selection Procedures, 1980; Ethical Principles of Psychologist, 1981 și 1992). La nivel național și mondial își fac apariția și unele organizații profesionale (The National Association of School Psychologists, The British Psychological Society sau International Test Commission), care și-au propus să realizeze un cadru procedural adecvat pentru producătorii și utilizatorii de teste psihologice.

Fără a considera că facem o generalizare nepermisă, putem afirma că standardizarea a impus principii, reguli și norme chiar în reglementarea profesiei de psiholog atât în plan internațional, cât și pe plan național. Amintim, în acest context, preocupările, mai vechi sau mai noi, ale psihologilor de a legitima profesia de psiholog (Germania-1941, Franța-1947, SUA-1948 și 1977, Olanda-1971, Portugalia-1972, Norvegia-1973, Suedia-1978, Grecia și Spania-1979, România-2004). De asemenea, cu mai multă eficiență, s-au materializat eforturile specialiștilor în elaborarea și aplicarea codurilor de conduită profesională. Sunt de notorietate, spre exemplu, codul profesional al Asociației Americane de Psihologie (APA) editat în 1972 și revizuit în 1981, dar și cele din Marea Britanie, Elveția sau Belgia. În țara noastră, standardizarea atât a profesiei de psiholog, cât și a codului de etică și disciplină profesională se realizează prin Legea nr. 213/2004, Hotărârea Guvernului nr. 788/2005, precum și prin hotărârile Comitetului Director al Colegiului Psihologilor din România. Prin aceste acte legislative și normative psihologii cu drept de liberă practică pot presta servicii, conform pregătirii profesionale, în oricare din specializările psihologiei aplicate, cu respectarea codului deontologic, etic și disciplinar.

III. CADRUL GENERAL AL STANDARDIZĂRII ÎN MINISTERUL APĂRĂRII

În mediul militar, un ordin intern (2007), specifică faptul că „...standardizarea reprezintă o necesitate pentru a asigura îndeplinirea misiunilor, obiectivelor și sarcinilor ce revin unităților și marilor unități, în timp scurt și cu utilizarea eficientă a resurselor”. Se mai apreciază că îndeplinirea sarcinilor și obiectivelor mari presupun întocmirea unor proceduri de operare permanente, sub forma unor algoritmi, care vor ghida desfășurarea acestora de către oricare specialist aflat într-o situație practică.

Procedurile de Operare Permanente (Standing Operating Procedures-SOP) reprezintă un set de instrucțiuni, prin care se stabilesc pașii de urmat (metodele, direcțiile și modul de acțiune), cuprinzând totalitatea activităților ce se desfășoară pentru îndeplinirea unui obiectiv sau a unei sarcini de serviciu și prin care se definesc activitățile standard pentru a asigura îndeplinirea sarcinii și calitatea execuției.

SOP conține instrucțiuni pentru desfășurarea unei singure activități sau acțiuni subsumate îndeplinirii responsabilităților și, în final, domeniul de responsabilitate. SOP, însumate, reflectă totalitatea activităților care asigură îndeplinirea atribuțiilor din domeniul de responsabilitate, asigurând funcționalitatea acestuia la parametrii proiectați și la nivelul cerințelor sau comenzilor sociale menționate în actele normative de constituire, organizare și funcționare.

SOP urmăresc atingerea următoarelor obiective:

- orientarea conducătorilor și a executanților specialiști de la toate nivelurile ierarhice pentru aplicarea unitară a unor proceduri;
- stabilirea unitară a sarcinilor și responsabilităților care conduc la îndeplinirea obiectivelor;
- transmiterea sarcinilor și responsabilităților către cei chemați să îndeplinească sarcinile;
- asigurarea continuității în desfășurarea sarcinilor și responsabilităților.

Cadrul general de definire a unui SOP poate avea următoarea structură formală: date generale, responsabilități, organizarea conducerii și controlului, riscuri manageriale, grupuri de lucru, echipament și tehnologie, program de lucru, demersuri de consiliere, rezultate prognozate, calendarul pe etape, resurse disponibile.

IV. PARTICULARITĂȚILE STANDARDIZĂRII ACTIVITĂȚILOR DE PSIHLOGIE

Chiar dacă, în prezent, nu există o delimitare clară care să stabilească până unde se poate aborda o astfel de cerință sau cât de potrivită este standardizarea în domeniul psihologiei, totuși sunt cunoscute încercările unor autori de a sintetiza strategii, paradigme, teorii și algoritmi pentru diverse activități. Spre exemplu, este cunoscut faptul că în domeniul studiului și evaluării personalității pot apărea multiple probleme etice, deoarece acesta reprezintă o zonă care face posibilă apariția unor conflicte între valori. De aceea, în foarte multe țări, inclusiv în țara noastră, au fost adoptate o serie de reglementări cu privire la aspectele etice, atât cu rol normativ standardizat a comportamentului specialiștilor, cât și a participării subiecților la studiile privind evaluarea personalității sau intervenția psihoterapeutică.

Dacă ar fi să luăm ca reper o profesie umanistă precum medicina, putem observa că și aici standardizarea este o problemă de maximă actualitate (Popescu, 2005, Agavriloae 2005, Cocolescu, 2005 apud Ciurea et al., 2007). Se apreciază că există trei modalități de standardizare: a) standardizarea proceselor muncii – specificarea sau programarea conținuturilor muncii; b) standardizarea rezultatelor muncii – specificațiile privind rezultatul final; c) standardizarea abilităților angajaților – specificarea calificărilor ce trebuie deținute de angajați pentru a presta un anumit tip de muncă. Standardizarea la nivelul proceselor muncii a presupus reanalizarea normelor privind modul de întocmire și lucrul cu documentele medicale (condica de primire, foaia de observație, protocolul operator, certificatul medical, consimțământul). Au fost operate schimbări legislative cu privire la aprobarea normelor de autorizare sanitară a unităților sanitare cu paturi, ghidurilor privind desfășurarea unor studii clinice sau ghidurilor de bună practică în studiile clinice. Standardizarea abilităților angajaților s-a centrat pe elaborarea unor norme de calitate pentru examenul de specialitate și a unor norme de evaluare profesională pe specialități. Standardizarea rezultatelor muncii și-a orientat demersurile pe materializarea unor ghiduri de practică și protocoale de procedură, fundamentate pe analiza muncii, care vizează: protocolul cu atribuțiile personalului sanitar privind profilaxia populației; protocolul pentru prevenirea diferitelor infecții; protocolul privind utilizarea produselor de întreținere, curățenie și dezinfectare; protocolul pentru sterilizarea instrumentarului chirurgical. Standardizarea s-a pretat inclusiv la elaborarea unor norme pentru executarea unor procedee de la cele mai simple la cele mai complexe, precum: norme pentru spălarea aseptică a mâinilor, protocolul tehnicii aseptice în blocul operator, gesturile intraoperatorii etc.

Din istoricul standardizării în psihologie a rezultat că, de cele mai multe ori, aceasta a fost abordată la nivelul metodelor, tehnicilor și procedeelelor, fără a ajunge ca cerință a ciclului de activități pentru îndeplinirea unei sarcini. Iată de ce, apreciem că o nouă cerință și o nouă provocare se conturează în domeniul resurselor umane, referitoare la standardizare, și implicit în activitatea de psihologie desfășurată în sistemul securității naționale.

Standardizarea activităților de psihologie reprezintă o necesitate organizațională care permite îndeplinirea obiectivelor, misiunilor și sarcinilor, în timp scurt și cu eficiență maximă. Pentru aceasta, structurile de psihologie trebuie să elaboreze proceduri de operare permanente (Standing Operating Procedures-SOP). Reiterăm că SOP reprezintă un set de instrucțiuni algoritmice care garantează succesul unei misiuni. SOP poate conține reguli pentru desfășurarea unei singure acțiuni, a unei activități sau chiar pentru reglementarea domeniului de responsabilitate. În consecință, obiectivele unui SOP pentru activitățile de psihologie se centrează pe: orientarea specialiștilor de la toate nivelurile ierarhice în vederea aplicării unitare și integrale a legislației, reglementărilor specifice și procedurilor metodologice de specialitate; stabilirea precisă și clară a responsabilităților de conducere și de execuție; formele și metodele de relaționare și comunicare etc.

Considerăm că trei repere sunt fundamentale pentru elaborarea standardelor activității de psihologie în structurile sistemului securității naționale, astfel:

a) Codul deontologic al profesiei de psiholog cu drept de liberă practică din România, care, prin cele trei principii, șapte standarde etice generale și patru standarde specifice instituie regulile de conduită profesională la nivel național;

b) Diversele reglementări cu vizibilitate internațională referitoare la drepturile și obligațiile autorilor, editorilor și utilizatorilor de instrumente psihologice;

c) Regulile de elaborare și folosire a procedurilor de operare permanente la nivelul instituțiilor din domeniul securității naționale.

Apreciem că standardizarea activităților de psihologie la care ne vom referi în continuare trebuie să soluționeze două probleme importante.

O primă problemă a standardizării este identificarea principalelor domenii specifice activităților de psihologie în cadrul sistemului securității naționale. Fără a intra în detalii, afirmăm că principalele domenii de activitate sunt: selecția psihologică; cunoașterea și asistența psihologică; pregătirea

psihologică pentru misiune; diagnoza și intervenția psihologică în organizație; diagnosticarea moralului trupelor; formarea inițială și pregătirea profesională continuă; cercetarea psihologică.

O a doua problemă o constituie operaționalizarea conceptuală, iar ca exemplu, vom aborda domeniul cunoașterii și asistenței psihologice, defalcat pe două paliere, respectiv:

- Proceduri de Operare Permanentă pentru cunoașterea psihologică de tip longitudinal și integrativ a personalului profesionalizat.

- Proceduri de Operare Permanentă pentru asigurarea asistenței psihologice a personalului profesionalizat.

V. STANDARDE UNICE DE OPERARE PENTRU CUNOAȘTEREA ȘI ASISTENȚA PSIHOLOGICĂ

5.1. Proceduri de Operare Permanentă (SOP) pentru cunoașterea psihologică de tip longitudinal și integrativ a personalului profesionalizat-model orientativ

I. Date generale:

Denumire: SOP pentru aplicarea metodologiei de cunoaștere psihologică la locul de muncă.

Autoritatea: Direcția Personal.

Inițiator: Secția Psihologie.

Aplicare: Structurile de psihologie/psihologii din unități.

Întocmit de: Biroul de cunoaștere și asistență psihologică din Secția Psihologie.

Întocmit la: 15.01.2008.

Actualizat la: 01.02.2008.

Scop: Evaluarea personalului profesionalizat, de către psihologul de unitate, în vederea facilitării autocunoașterii, adaptării la locul de muncă și întocmirii unui profil psihologic descriptiv care va fi utilizat pentru diferite cerințe.

Aria de acoperire: toate structurile centrale și din teritoriu.

II. Responsabilități:

- *Structura responsabilă pentru întocmire:* Biroul de cunoaștere și asistență psihologică din Secția Psihologie.

- *Structura responsabilă pentru avizare:* Secția Psihologie.

- *Structura responsabilă pentru aprobare:* Direcția Personal.

- *Structura responsabilă pentru actualizare:* Biroul de cunoaștere și asistență psihologică din Secția Psihologie.

- *Funcția desemnată:* șeful Biroului de cunoaștere și asistență psihologică.

III. Referințe legislative:

- Legea nr. 213/2004 privind profesia de psiholog cu drept de liberă practică, înființarea și funcționarea Colegiului Psihologilor din România;
- Hotărârea de Guvern nr. 788/2005 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a Legii 213/2004;
- Concepția privind selecția, cunoașterea și asistența psihologică a personalului.

IV. Conținut:

► Planificare:

- metodologiile specifice fiecărei categorii de personal se aplică: la un interval de doi ani, la trecerea într-o altă categorie de personal, la inițiativa psihologului sau la solicitarea liderului organizației;
- metodologiile și „protocoalele de lucru” pentru cunoașterea psihologică diferențiată a personalului se actualizează sau se înlocuiesc periodic.

► Organizare:

- constituirea grupului de subiecți pentru evaluarea psihologică este atributul psihologului;
- stabilirea locului și a perioadei de desfășurare, cu respectarea condițiilor privind confortul, spațiul de lucru, iluminarea, numărul participanților, se efectuează conform prevederilor din *protocolul nr.1, partea I* (din metodologie);
- pregătirea bazei materiale este atributul psihologului și constă în asigurarea: caietelor test, protocoalelor (foilor) de răspuns, grilelor de corectare;
- aplicarea testelor și inventarelor de personalitate se desfășoară obligatoriu în prima parte a zilei;
- „Fișa psihologică” și „Profilul psihologic individual” au caracter confidențial și se constituie în documente care pot fi utilizate numai de specialiștii psihologi sau medicii psihiatri;
- raportul final privind rezultatele examinării are caracter confidențial și poate fi consultat de: psihologi, liderul organizației și înlocuitorul acestuia, responsabilul cu resursa umană.

► Algoritmul/conținutul activității de evaluare psihologică:

- efectuarea prezenței personalului stabilit pentru evaluare (*după tabelul întocmit de către compartimentul personal*);
- efectuarea instructajului general cu privire la scopul, obiectivele, modul de completare a probelor creion-hârtie și informarea cu privire la finalitatea evaluării psihologice (*se aplică protocolul nr.1, partea a II-a*);
- completarea individuală, sub îndrumarea psihologului, a „Fișei

psihologice” care cuprinde „date anamnestice” și proba proiectivă „Rotter – A.” (protocolul nr.1, anexa 1);

- aplicarea Inventarului de personalitate California – C.P.I. și completarea individuală a foii de răspuns, de către fiecare subiect (protocolul nr.1, anexa 2);

- aplicarea Scalei de loc al controlului-S.L.C.R.-A și completarea individuală a foii de răspuns, de către fiecare subiect (protocolul nr.1, anexa 3);

- aplicarea Chestionarului de lider-C.L. și completarea individuală a foii de răspuns, de către subiecții care sunt încadrați pe posturi de conducere (protocolul nr.1, anexa 4);

- analiza și interpretarea foilor de răspuns pentru fiecare probă, de către psiholog (protocolul nr. 2.A., interpretare după „note T” sau protocolul nr. 2.B., interpretare după „note standard”);

- efectuarea interviului psihologic (protocolul nr.3, ghidul de interviu);

- consemnarea rezultatelor în „Fișa statistică centralizatoare cu datele examenelor psihologice”, integrarea acestora și efectuarea profilului psihologic (protocolul nr.4, întocmirea profilului psihologic grafic și descriptiv);

- informarea subiectului cu privire la propriul profil psihologic (protocolul nr.4, întocmirea profilului psihologic grafic și descriptiv);

- întocmirea raportului privind rezultatele examinării, valorificarea datelor și informarea liderului organizației (protocolul nr.5, valorificarea datelor).

5.2. Proceduri de Operare Permanentă pentru asigurarea asistenței psihologice a personalului profesionalizat din mediul militar-model orientativ

I. Date generale:

Denumire: SOP pentru aplicarea metodologiei de asistență psihologică.

Autoritatea: Direcția Personal.

Inițiator: Secția Psihologie.

Aplicare: Structurile de psihologie/psihologii din unități.

Întocmit de: Biroul de cunoaștere și asistență psihologică din Secția Psihologie.

Întocmit la: 15.01.2008.

Actualizat la: 01.02.2008.

Scop: Asigurarea programelor de asistență psihologică specializată, prin asistență psihologică de suport, consiliere sau psihoterapie.

Aria de acoperire: toate structurile centrale și din teritoriu.

II. Responsabilități:

- *Structura responsabilă pentru întocmire:* Biroul de cunoaștere și asistență psihologică din Secția Psihologie
- *Structura responsabilă pentru avizare:* Secția Psihologie.
- *Structura responsabilă pentru aprobare:* Direcția Personal.
- *Structura responsabilă pentru actualizare:* Biroul de cunoaștere și asistență psihologică din Secția Psihologie.
- *Funcția desemnată:* șeful Biroului de cunoaștere și asistență psihologică.

III. Referințe legislative:

- Legea nr. 487/2002 privind sănătatea mintală și protecția persoanelor cu tulburări psihice;
- Legea nr. 42/2004 privind participarea forțelor armate la misiuni în afara teritoriului statului român;
- Legea nr. 213/2004 privind profesia de psiholog cu drept de liberă practică, înființarea și funcționarea Colegiului Psihologilor din România;
- Legea nr. 319/2006 privind securitatea și sănătatea în muncă;
- Hotărârea de Guvern nr. 788/2005 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a Legii 213/2004;
- Concepția privind selecția, cunoașterea și asistența psihologică a personalului armatei.

IV. Conținut:

► Planificare:

- metodologia și procedurile specifice fiecărui tip de asistență psihologică se aplică: la inițiativa psihologului, la solicitarea subiectului, la recomandarea altui specialist sau la solicitarea liderului organizației;
- metodologia și procedurile de asistență psihologică se actualizează, completează sau se înlocuiesc periodic.

► Organizare:

- competențele privind asigurarea asistenței psihologice sunt distribuite în funcție de complexitatea acestora:
 - psihologul din unitate, asistență primară (de suport) și asistență cuaternară;
 - psihologul din policlinică sau spital, asistență secundară (consiliere);
 - psihologul din spital, asistență terțiară (psihoterapie);
- asistența psihologică prin consiliere și psihoterapie se desfășoară numai în cabinetul psihologic;
- tipul metodelor psihoterapeutice și utilizarea acestora este la

libera inițiativă și alegerea specialistului, dar în deplină conformitate cu competențele dovedite prin atestatele de liberă practică profesională;

- notele de relații sau de răspuns cu privire la subiecții psihodiagnosticați sau aflați în asistență psihologică se adresează numai specialiștilor psihologi.

► **Algoritmul/conținutul activității de asistență psihologică:**

A. Etapa diagnostică:

- efectuarea interviului psihologic (*procedura nr.1, se aplică ghidul de interviu clinic sau ghidul semiologic dacă este o procedură comună cu examinarea psihiatrică*), cuprinde:

- anamneza (datele factuale, motivul prezentării la psiholog, descrierea simptomelor, etapele dezvoltării biologice și psihice, istoricul tulburării);

- examinarea stării psihice prezente (aspectul exterior, existența tulburărilor de percepție, atenție, memorie, conștiință, orientare temporo-spațială, gândire, vorbire, dispoziție afectivă, activități motorii, vieți instinctive, personalitate);

- completarea „Protocolului de interviu” (*procedura nr. 1, protocolul de interviu și foaia de observație*);

- studiul și analiza documentelor cu conținut psihologic: „Fișa psihologică”, „Fișa statistică centralizatoare cu datele examenelor psihologice”;

- conturarea: factorilor de risc (punctele vulnerabile, slabe), factorilor de protecție și a factorilor cu rol pozitiv și negativ (*procedura nr. 1*);

- alegerea modalităților și tehnicilor de intervenție (conform procedurilor dezvoltate în metodologia de asistență psihologică):

- *procedura nr. 1.A, 1.B, 1.C, pentru asistența psihologică primară;*

- *procedura nr. 2.A, 2.B, 2.C, pentru asistența psihologică secundară;*

- *procedura nr. 3.A, 3.B, 3.C, pentru asistența psihologică terțiară.*

B. Etapa stabilirii scopurilor și obiectivelor intervenției (procedura nr. 4):

- securizarea subiectului care beneficiază de asistență psihologică și asigurarea confortului psihic;

- creșterea încrederii în sine, a capacității de reflexie asupra evenimentelor și înțelegerii relațiilor sociale;

- scăderea riscului și factorilor de stres;

- creșterea rolului și influenței factorilor de sprijin sau protecție;

C. Etapa planificării (procedura nr. 4):

- stabilirea locului unde se desfășoară intervenția (cabinetul psihologului din unitate, policlinică sau spital);
- intervenția poate fi centrată pe individ sau pe grup;
- stabilirea specialiștilor care se vor ocupa de caz și a resurselor materiale necesare;

D. Etapa de punere în practică a planului de intervenție (procedurile nr. 1.C, 2.C,3.C):

- se urmărește respectarea obiectivelor stabilite în etapa B;
- se evaluează și se analizează continuu procesul de intervenție, factorii de vulnerabilitate, factorii de risc și informațiile noi care pot schimba obiectivele sau reorienta intervenția;
- se dovedește flexibilitate în aplicarea planului de intervenție, dar cu respectarea strictă a cadrului științific;

E. Etapa de evaluare a intervenției (procedurile nr. 1.C, 2.C,3.C):

- evaluarea rezultatelor și progreselor obținute;
- corectarea planului inițial al intervenției (numai dacă situația o cere);
- evidențierea rolului subiectului asistat psihologic, pentru conștientizarea achizițiilor și marcarea momentului finalizării intervenției;
- analiza elementelor care au condus la obținerea succesului sau a eșecurilor terapeutice și pregătirea transferului celor pozitive la alte cazuri.

VI. CONCLUZII

Din prezentarea reperelor generale ale standardizării activităților de psihologie în structurile sistemului securității naționale desprindem următoarele concluzii:

1. Standardizarea activităților de psihologie în structurile sistemului securității naționale reprezintă o preocupare de maximă actualitate în managementul resurselor umane.

2. Standardizarea activităților solicită psihologilor din structurile sistemului securității naționale soluții novatoare de ordin organizatoric, metodologic și procedural.

Având în vedere frecvența ridicată a evaluărilor psihologice efectuate în structurile din sistemul securității naționale, existența unor instrumente diferite care măsoară constructe similare, cât și gradul diversificat de solicitare individuală, SOP contribuie la creșterea validității și fidelității evaluărilor, pe de o parte, și la reducerea posibilelor reacții adverse din partea celor evaluați, pe de altă parte, datorate, spre exemplu, aplicării în mod repetat, chiar dacă la intervale mari de timp, a uneia și aceiași probe.

Ca o direcție de acțiune, se impune reconsiderarea bateriilor de probe utilizate, urmărind ameliorarea acestora, prin introducerea unor instrumente care să developeze mai nuanțat factorii de personalitate slab reprezentați și, totodată, încurajarea utilizării de către psihologi, cu mai multă încredere, a interviurilor structurate și, mai ales, valorizarea datelor obținute în evaluările anterioare după o serie de principii, reguli, norme și algoritmi.

De asemenea, luând ca repere comparative rezultatele unor studii interculturale care s-au dovedit viabile și care s-au replicat în diverse modele, avem convingerea că și în domeniul standardizării există un început, urmat de o perioadă de dezvoltare și acceptare de către specialiști. Acest aspect este cu atât mai important, dacă avem în vedere aderarea României la NATO și UE, pentru că permite schimbul de informații între specialiști, dar și realizarea interoperabilității între diversele structuri de psihologie din domeniul securității naționale, precum și între acestea și unele structuri similare ale statelor partenere.

3. Problematika vizează, în primul rând, psihologii încadrați în structurile de apărare, ordine publică și siguranță națională și, în al doilea rând, psihologii cu drept de liberă practică din societatea civilă, care sunt atestați în specialitatea psihologie aplicată în domeniul securității naționale. Pentru prima categorie, adresabilitatea este evidentă, în sensul că problematica propusă dezbaterii reprezintă însăși o cerință a perfecționării și eficientizării domeniului de activitate profesională a psihologilor din structurile sistemului securității naționale. Pentru cea de-a doua categorie de specialiști, motivația se poate constitui, pe de o parte, ca o provocare intelectuală de a achiziționa noi cunoștințe în această ramură a psihologiei aplicate și, pe de altă parte, ca o oportunitate de afaceri, în sensul de a oferi și presta servicii psihologice specializate, complexe și complete către beneficiarii a căror activitate presupune utilizarea armamentului și muniției.

BIBLIOGRAFIE SELECTIVĂ

1. *** DEX, (1998), *Dicționarul explicativ al limbii române*, Ediția a II-a, Editura Univers Enciclopedic, București.
2. *** *Legea nr. 213 privind profesia de psiholog cu drept de liberă practică*, (2004), în Monitorul Oficial nr. 492 din 01.06.2004, Partea I.
3. *** *Norme metodologice de aplicare a Legii nr. 213/2004*, (2005), din Hotărârea Guvernului nr. 788/14.07.2005, în Monitorul Oficial nr. 721 din 09.08.2005, Partea I.
4. *** *Acte normative ale Colegiului Psihologilor din România*, București, 2005 și 2006.
5. *** Ordinul șefului Statului Major General nr. SMG-90 din 23.08.2007 privind stabilirea regulilor de elaborare și folosire a procedurilor de operare permanente (SOP) în Armata României, București.

6. *** www.copsi.ro
7. *** *Standards for Educational and Psychological Testing*, (1985), Washington, DC: American Psychological Association.
8. Albu, M. (1998), *Construirea și utilizarea testelor psihologice*. Cluj: Clusium.
9. Albu, M. (2000), *Metode și instrumente de evaluare în psihologie*, Argonaut, Cluj-Napoca.
10. Aniței, M. (2000), *Introducere în psihologia experimentală*, Casa de Editură și Presă „Viața Românească”, București.
11. Ciurea, A.V., Ciubotaru, V.Gh., Avram, E. (2007), *Dezvoltarea managementului în organizațiile sănătății*, Editura Universitară, București.
12. Constantin, T. (2004), *Evaluarea psihologică a personalului*, Polirom, Iași.
13. Cronbach, L.J. (1970), *Essentials of Psychological Testing*, Harper and Row, New York.
14. Dafinoiu, I. (2002), *Personalitatea. Metode de abordare clinică: observația și interviul*, Polirom, Iași.
15. Eysenck, M. (1998), *Psychology an integrated approach*, Prentice Hall, New Jersey.
16. Iliescu, D. (2005), *Metodologia Q*, Comunicare.ro, București.
17. Mitrofan, N., Mitrofan, L. (2006), *Testarea psihologică. Inteligența și aptitudinile*, Polirom, Iași.
18. Pitariu, H., Albu, M. (1966), *Psihologia personalului. Măsurarea și interpretarea diferențelor individuale*, Editura Presa Universitară Clujeană, Cluj-Napoca.
19. Radu, I., Miclea, M., Albu, M., Moldovan, O., Nemeș, S., Szamoskozy, S. (1993), *Metodologie psihologică și analiza datelor*, Editura Sincron, Cluj-Napoca.
20. Reuchlin, M. (1992), *Introduction a la recherche en psychologie*, Nathan, Paris.
21. Stan, A., coord., (2006), *Standarde și exigențe ale psihologiei aplicate*, Casa Editorială Demiurg, Iași.
22. Stan, A. (2002), *Testul psihologic. Evoluție, construcție, aplicații*, Polirom, Iași.
23. Sava, F. (2004), *Tehnici și metode în examinările psihologice*, în Bogathy, Z., coord., (2004), *Manual de psihologia muncii și organizațională*, Polirom, Iași.
24. Sava, F. (2004), *Metodologia cercetării în psihologia muncii industriale și organizaționale*, în Bogathy, Z., coord., (2004), *Manual de psihologia muncii și organizațională*, Polirom, Iași.
25. Zlate, M. (2000), *Introducere în psihologie*, Polirom, Iași.

DIRECȚII METODOLOGICE DE CERCETARE A STILULUI DE CONDUCERE ÎN ORGANIZAȚIA MILITARĂ

Cracsner Constantin-Edmond*

Prisăcaru Adrian**

Cană Aurelia***

Negură Giulia****

Țăranu Iulian*****

Lucrarea își propune să prezinte un fragment dintr-un demers metodologic amplu, privind competențele psihosociale ale liderului militar și, totodată, un nou chestionar de evaluare a stilului de conducere-C.I.C.B.4. -, care, coroborat cu alte probe psihologice, permite realizarea unui profil descriptiv al dominantelor stilului de conducere. Profilul poate fi realizat atât descriptiv, cât și grafic și, alături de interpretarea calitativă și cantitativă a rezultatelor, oferă psihologului posibilitatea de a formula un prognostic privind evoluția liderului cu o anumită orientare a stilului de conducere și recomandări pentru valorificarea potențialului acestuia.

I. STILUL DE CONDUCERE – DELIMITĂRI CONCEPTUALE ȘI DEFINIȚII

În dicționarul limbii române, *stilul* apare definit ca o manieră personală de exprimare, de acțiune, de comportare, de interpretare a vieții sociale sau a filozofiei despre lume.

Când raportăm aceste maniere personale de comportament la activitatea de muncă, la felul în care un individ își îndeplinește sarcinile care îi revin, definim *stilul de muncă*.

Pentru cei care sunt învestiți cu sarcini de conducere și trebuie să planifice activități colective, să le coordoneze și să le controleze, se utilizează termenul de *stil de conducere*.

Mihuleac și Stângaciu (1996) consideră că stilul de conducere este o îmbinare de elemente teoretice și metodice, de cunoștințe și deprinderi, reflectând necesități obiective și particularități de structură psihică ale conducătorului. El este „nu modul general, ci modul personal, specific, de a gândi, de a acționa, și a se comporta al conducătorului în procesul de conducere” (p.39).

* Psiholog dr., Secția psihologie militară/S.M.G./M.Ap.

** Psiholog drd., Secția psihologie militară/S.M.G./M.Ap.

*** Psiholog dr., Secția psihologie militară/S.M.G./M.Ap.

**** Psiholog pr.drd., Secția psihologie militară/S.M.G./M.Ap.

***** Psiholog , Secția psihologie militară/S.M.G./M.Ap.

Golu (1980) abordează stilul de conducere dintr-o perspectivă psihosocială ce delimitează: „aspectul calitativ al muncii de conducere, fiind expresia sintetică a notelor celor mai semnificative ale proceselor care fac legătura între componentele sociale și psihologice ale conducerii, variabila pe care înșiși membrii grupului o percep adesea ca având o mare influență-uneori cea mai mare-asupra succesului activității” (p.68). Stilul de conducere se materializează, așa cum apreciază autorul, în modalitatea în care conducătorul lucrează cu oamenii și în felul în care se comportă cu aceștia.

Macovei (1983) apreciază că stilul de conducere reflectă, în primul rând „arta de a aplica principiile conducerii moderne, personalitatea cadrelor de conducere și factorii de natură obiectivă și subiectivă care o determină” (p.105).

Herseni (1969) descrie stilul de conducere drept: „modul în care își exercită conducătorii atribuțiile care le revin, modul în care își „joacă”, sau „interpretează” rolurile corespunzătoare statutelor lor” (p.90).

Zamfir (1980) înțelege prin stil de conducere „totalitatea caracteristicilor comportamentului de conducere” (p.75).

Zlate (1981) remarcă că stilul de conducere este: „modul de joc al unui rol, deci de transpunere efectivă în plan comportamental a exigențelor ce derivă din statutul de conducător” (p.264).

Constatăm că unele dintre aceste definiții acordă importanță structurii de personalitate a conducătorului, care se manifestă în stilul pe care acesta îl abordează. Astfel, trăsăturile temperamentale, caracteriale, aptitudinile pot diferenția semnificativ unul și același stil, abordat de persoane diferite. Cu toate acestea, nu putem să afirmăm că există o relație unilaterală și strict determinativă între structura de personalitate și stilul de conducere, deoarece în structura stilului de conducere intervin atât variabile de natură psihosocială, cât și variabile situaționale.

Alte definiții dintre cele prezentate consideră stilul de conducere drept o variabilă psihosocială, de transpunere în plan comportamental a atribuțiilor ce derivă din rolul social al conducătorului. Aceste abordări accentuează rolul variabilelor sociale în structurarea stilului și subliniază influența lor asupra comportamentului liderului. Atribuțiile rolului social pot favoriza afirmarea unor trăsături de personalitate care convin rolului și pot inhiba manifestarea celorlalte ce contravin rolului. Maniera în care se reușește realizarea concordanței dintre trăsăturile de personalitate și atribuțiile statutului de conducător este mai degrabă o artă, o abilitate personală, ce diferențiază stilurile de conducere și le personalizează.

În ultima perioadă de timp, conducerea a devenit obiect al cercetării științifice, motiv pentru care se consideră că liderii nu se nasc, ei se formează, ceea ce implică o însușire sistematică, prin învățare a unor

comportamente prescrise de statutul social. Se învață și modalitățile prin care se poate valorifica maximal potențialul vocațional și cele prin care se pot modela trăsăturile implicate în stilul de conducere.

În concluzie, putem afirma că stilul de conducere este un fenomen complex, care îmbină variabilele personale cu cele situaționale, iar prin implicațiile sale psihologice, ca și prin rolul său, condiționează realizarea sarcinilor organizației.

II. NECESITATEA STUDIERII STILULUI DE CONDUCERE ÎN ORGANIZAȚIA MILITARĂ

Caracteristicile structural-funcționale ale organizației militare impun existența unei resurse umane cu aptitudini speciale, cu pregătire profesională de nivel înalt și a unei conduceri competente. Activitatea membrilor organizației militare se derulează în ultima vreme, din ce în ce mai mult, în medii ostile, în care există permanent pericolul de pierdere a vieții personalului, ceea ce reprezintă un motiv în plus pentru a studia, a selecționa și a forma conducători care să poată gestiona complexa problematică a acestui tip de organizație.

Un alt motiv serios pentru care trebuie să acordăm atenție conducerii este faptul că specificul activităților militare presupune colaborare și cooperare. Efectele stilului de conducere se răsfrâng direct asupra climatului psihologic, relațional, socio-afectiv din cadrul organizației și influențează puternic rezolvarea sarcinilor în echipă, precum și performanțele individuale și colective.

Autori de renume consideră că stilul de conducere „este molipsitor”, el se propagă în întreaga organizație și influențează evoluția și performanțele acesteia. Există stiluri de conducere adaptative (transformațional, interacțional-integrativ), optime, care influențează pozitiv procesele organizaționale și performanțele, dar și stiluri dezadaptative (paranoic, depresiv, obsesiv, schizoid) care influențează total nefavorabil funcționarea organizațională și sunt incompatibile cu scopurile organizației militare.

Iată câteva argumente pentru care studierea și evaluarea stilului de conducere capătă o importanță deosebită în organizația militară, acesta putând fi considerat o variabilă organizațională cu puternice implicații asupra tuturor proceselor organizaționale: comunicare, relaționare interpersonală, motivația muncii, atașamentul față de organizație, devotament și implicare în muncă.

III. DIAGNOZA ȘI AUTODIAGNOZA STILURILOR DE CONDUCERE

Deoarece stilul de conducere este un fenomen complex, cu evoluție, dinamică și implicații profunde asupra performanțelor organizației și chiar a existenței ei, este necesară diagnoza acestuia, urmată de elaborarea unor măsuri de modelare după standardele de performanță și eficiență ale activităților militare.

În psihologia organizațională există o multitudine de teorii și modele ale conducerii care descriu tot atât de multe stiluri, existând aceeași diversitate de instrumente psihologice de evaluare a acestora. Zlate (2004) apreciază că numai în perioada 1960-1976 au fost elaborate peste 100 de scale de măsurare a stilului de conducere. Se pare însă că frecvența utilizării lor este foarte mică, cele mai multe fiind utilizate o singură dată și numai 3% utilizate cu frecvență mai mare. Încrederea în aceste instrumente de evaluare este scăzută mai ales pentru că studiile de fidelitate și validitate sunt nesatisfăcătoare (Schriesheim, Kerr, 1977), având ca explicație lipsa analizelor longitudinale și a posibilităților de urmărire a subiecților cuprinși în studii, din cauza schimbărilor frecvente a posturilor, nivelelor și ierarhiei acestora.

Asociația Psihologilor Americani (APA) recomandă, în ultima perioadă de timp, utilizarea cât mai multor instrumente (cel puțin 5, optim 10) pentru diagnoza psihologică, deoarece doar coroborarea cât mai multor date, cât și analiza calitativă și cantitativă a lor poate furniza informații cu grad mare de încredere.

În diagnoza stilurilor de conducere, cerința preciziei în evaluare este satisfăcută de aplicarea unui instrument atât liderului, prin autoadministrare, cât și subordonaților săi, în acest fel confruntându-se cele două maniere de percepere a stilului (personală și interpersonală) și putându-se realiza cât mai corect diagnoza stilului de conducere.

Secția Psihologie Militară a inițiat un demers complex de diagnoză a stilului de conducere. Acesta pornește de la cunoașterea unor caracteristici ale personalității care predispun la abordarea unui anumit stil de conducere, evaluate cu ajutorul chestionarului C.P.I., a scalei de măsurare a locului controlului (Rotter) și a probei proiective Rotter, urmată de autodiagnoza stilului după 2 tipuri de orientări, respectiv spre sarcină și spre persoană, ca în final să avem un tablou și un profil al stilului de conducere, mai cuprinzător, oferit de chestionarul C.I.C.B.4.

Toate datele furnizate de aceste instrumente permit psihologului descrierea dominantelor și caracteristicilor diferențiatore ale stilului de conducere specific liderului militar și formularea unor recomandări privind utilizarea potențialului acestuia în diverse activități și funcții.

Întrucât o parte dintre probele la care am făcut referire sunt cunoscute din metodologiile de lucru sau din comunicările anterioare, vom detalia, în continuare, doar proba nouă, care este mai puțin cunoscută.

IV. CHESTIONARUL DE EVALUARE A STILULUI DE CONDUCERE – C.I.C.B.4

1. Descriere

Chestionarul este adaptat de către un colectiv de specialiști din cadrul Secției Psihologie Militară, pentru a determina, pe baza configurării sistemului relațiilor de intercomunicare, modul de structurare a stilului de conducere al liderului militar. Analiza stilului de conducere ia în considerare patru tipuri de activități specifice: orientarea spre acțiune (A), orientarea spre proces (P), orientarea spre oameni (O), orientarea spre idei (I).

Chestionarul cuprinde 80 de enunțuri/itemi, grupate două câte două. Diadele astfel formate reprezintă diferite problematice, la care se solicită un răspuns, prin alegerea unui singur item, conform opțiunii proprii subiectului. Chestionarul grupează câte 20 de itemi pentru fiecare dimensiune a stilului de conducere.

Am adaptat și grupat enunțurile după specificul activităților, iar condiționarea respondentului de a alege doar un item dintre cei doi care compun diadele, a fost necesară pentru a putea ilustra orientarea și maniera sa de relaționare în cadrul procesului de comunicare/conducere într-un profil grafic de axe ortogonale: A-P și O-I.

Profilul ilustrează configurația stilului de conducere luând în considerare, simultan, cele patru dimensiuni ale acestuia, cu intensitățile la care se manifestă în comportamentul liderului.

2. Prezentarea scalelor

Orientarea spre acțiune (A) – descrie liderii cu un stil de conducere centrat pe rezultate, performanță, productivitate, eficiență. Sunt persoane preocupate de urmărirea succesului în tot ceea ce realizează, energice și dinamice. În actul de conducere iau rapid decizii, cu hotărâre și fermitate. Aceste caracteristici sunt dublate, însă, de instabilitate și nerăbdare, în unele situații persoanele trecând prea ușor de la o activitate la alta. Liderii centrați pe acțiune sunt adepții schimbărilor, persoane pragmatice, orientate pe lucruri concrete și rezultate imediate.

Orientarea spre proces (P) – descrie liderii cu un stil de conducere centrat pe organizarea și planificarea activităților. Sunt persoane echilibrate, cu o bună stăpânire de sine și autocontrol. Sunt răbdătoare, grijulii și precaute, căutând să elimine dificultățile. Au o gândire logică, analitică și

capacități organizatorice. În actul de conducere se axează pe planificare, control, finalizarea proiectelor demarate și verificarea în detaliu a rezultatelor obținute.

Orientarea spre oameni (O) – descrie liderii cu un stil de conducere centrat pe oameni, motivațiile și nevoile acestora. Sunt persoane spontane, sensibile, emoționale, înțeleghătoare, empaticе, care acordă o mare importanță relațiilor interpersonale. Sunt persoane preocupate de autodezvoltare și evoluție, consecvente credințelor și valorilor proprii. În actul de conducere se axează pe munca în echipă, comunicare și cooperare cu subalternii.

Orientarea spre idei (I) – descrie liderii cu un stil de conducere centrat pe concepte, idei, inovație. Sunt persoane flexibile în gândire, bine informate, creative, imaginative, mereu preocupate de lucruri noi. Aceste persoane sunt însă, uneori, greu de înțeles, egocentrice și nerealiste. Ca urmare, nu finalizează întotdeauna proiectele începute. În actul de conducere se axează pe pluralismul ideilor, alternanismul soluțiilor, oportunități.

3. Cotare și interpretare

Se calculează nota brută pentru fiecare dimensiune în parte, prin însumarea punctelor obținute la fiecare dintre itemii semnificativi. Din combinarea celor patru dimensiuni ale scalelor rezultă, în mod teoretic, 9 tipuri de stiluri de conducere, prezentate în tabelul nr. 1.

Ilustrarea grafică este dublată de o descriere calitativă a comportamentelor, alcătuită pe baza analizei rezultatelor la această probă corelate cu rezultatele la probele C.P.I., locul controlului și proba proiectivă Rotter.

Profilul grafic se alcătuiește într-un sistem de axe ortogonale și ilustrează preponderența unuia dintre cele nouă stiluri de conducere obținute.

Tabelul nr.1. Tipuri de stiluri de conducere

Nr. crt.	Combinatii posibile ale rezultatelor obținute pe cele patru dimensiuni	Caracteristici	Tipologia stilurilor de conducere
1.	$A > P; O > I$	Orientat pe acțiune și oameni	AO Popularul
2.	$A > P; O < I$	Orientat pe acțiune și idei	AI Creativul
3.	$A > P; O = I$	Orientat pe acțiune și oameni/idei	AOI Activistul

Nr. crt.	Combinații posibile ale rezultatelor obținute pe cele patru dimensiuni	Caracteristici	Tipologia stilurilor de conducere
4.	$A < P; O = I$	Orientat pe proces și oameni/idei	POI <i>Organizatorul</i>
5.	$A < P; O < I$	Orientat pe proces și idei	PI <i>Intelectualul</i>
6.	$A < P; O > I$	Orientat pe proces și oameni	PO <i>Bunul lider</i>
7.	$A = P; O > I$	Orientat pe acțiune/proces și oameni	OAP <i>Umanistul</i>
8.	$A = P; O < I$	Orientat pe acțiune/proces și idei	IAP <i>Specialistul în sarcină</i>
9.	$A = P; O = I$	Orientat pe acțiune/proces și oameni/idei	APOI <i>Mediatorul</i>

V. INCIDENȚA TIPOLOGIILOR STILURILOR DE CONDUCERE ÎN MEDIUL ORGANIZAȚIONAL MILITAR

Pornind de la necesitatea evaluării stilului de conducere al liderilor militari, ca o completare a profilelor manageriale ale acestora, am realizat un studiu în scopul analizării incidenței în mediul organizațional militar a celor 9 tipuri de structurare a stilurilor de conducere identificate.

Eșantionul de subiecți a cuprins un număr de 74 militari, cu funcții de conducere, aparținând diverselor structuri ale forțelor terestre, aeriene și navale.

Caracteristicile lotului:

- sex masculin;
- 23% militari din cadrul forțelor aeriene, 57% din cadrul forțelor terestre și 20% din cadrul forțelor navale;
- 16,21% ofițeri, 78,37% subofițeri și maiștri militari, 5,42% gradați, soldați, militari angajați pe bază de contract;
- vârsta cuprinsă între 22-50 de ani (medie 33,95 și abatere standard 7,57).

Instrument de investigație:

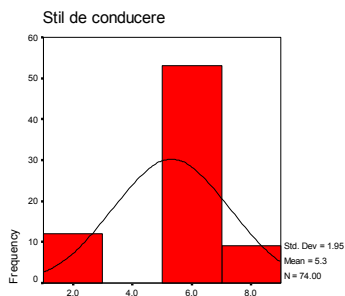
Pentru realizarea obiectivului propus am utilizat chestionarul de evaluare a stilului de conducere C.I.C.B.4, mai sus prezentat. Datele obținute au fost prelucrate statistic, prin procedee specifice analizei statistice descriptive, în programul informatic SPSS.

Rezultatele obținute:

În urma analizei statistice efectuate, am obținut următorii indicatori descriptivi pentru variabila stil de conducere (tabelul nr.2) și reprezentare grafică (graficul nr.1). Variabila stil de conducere reprezintă rezultatul final al evaluării stilului personal al fiecărui subiect din lotul experimental și poate lua valori de la 1 la 9, conform codificării tipologiei prezentate în tabelul nr.1.

Tabelul nr.2. Indicatori statistici descriptivi

Variabilă	M	Ab.std.	Min.	Max.	Sk	K
Stil de conducere	5,31	1,95	1	9	-1,54	1,11



Grafic nr.1 Histograma variabilei stil de conducere

Din analizarea indicilor statistici descriptivi ai variabilei stil de conducere și vizualizarea ilustrării grafice a distribuției acesteia, se observă o împrăștiere aproximativ normală a rezultatelor obținute.

Frecvențele înregistrate pentru cele 9 tipuri de stiluri de conducere posibile sunt prezentate în tabelul nr.3:

Tabelul nr.3. Frecvențele valorilor variabilei stil de conducere

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	AO	11	14.9	14.9	14.9
	AI	1	1.4	1.4	16.2
	PI	4	5.4	5.4	21.6
	PO	49	66.2	66.2	87.8
	OAP	6	8.1	8.1	95.9
	IAP	3	4.1	4.1	100.0
	Total	74	100.0	100.0	

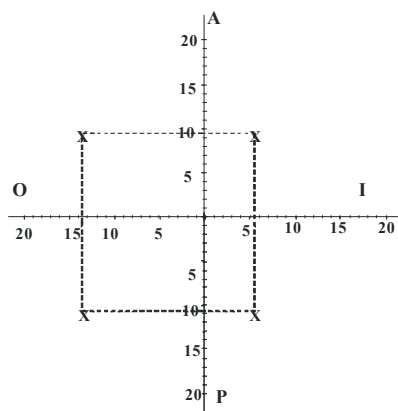
După cum se observă în tabelul nr.3, în mediile organizaționale militare, stilul de conducere preponderent al liderilor este cel orientat pe proces și oameni – PO (66,2%, *bunul lider*), urmat de stilul orientat pe acțiune și oameni – AO (14,9%, *popularul*) și stilul orientat pe acțiune/proces și oameni – OAP (8,1%, *umanistul*).

Procentul majoritar obținut de stilul de conducere orientat pe proces și oameni reprezintă un aspect îmbucurător și totodată, de așteptat, în sensul în care, liderii militari sunt cunoscuți ca fiind persoane predominant orientate spre oameni, dar și cu o mare disponibilitate pentru organizarea și conducerea activităților.

Descriem, în continuare, stilul de conducere orientat pe proces și oameni, exemplificând modul de întocmire a unui profil, cu datele unui subiect (tabelul nr.4) pentru care am realizat și vizualizarea grafică (graficul nr.2) necesară interpretării stilului său de conducere.

Tabelul nr.4.

Scala	NB	Stil managerial
A	9	PO
P	11	Bunul lider ($A < P$; $O > I$)
O	14	
I	6	



Graficul nr.2

Reprezentarea grafică a stilului de conducere predominant pentru datele din tabelul nr.4

Profil descriptiv: *Persoana evaluată exercită stilul managerial denumit „Bunul lider”. Este o persoană predominant orientată spre oameni, dar și cu o mare disponibilitate pentru organizarea și conducerea activităților. Se caracterizează prin spirit de înțelegere față de semenii, sensibilitate, rezonanță afectivă, stăpânire de sine și cooperare. Are o bună capacitate de organizare, planificare și control a activității, iar în actul de conducere se axează pe munca în echipă, comunicare și cooperare cu subalternii.*

VI. CONCLUZII ȘI IMPLICAȚII VIITOARE

Identificarea stilului de conducere caracteristic liderilor în organizațiile militare reprezintă un demers deosebit de important prin finalitatea pe care o poate avea. Astfel, cunoașterea orientării manierei în care liderul organizează și conduce activitățile și oamenii, poate fi utilă pentru psiholog în consilierea comandanților sau factorilor de decizie în scopul:

- repartizării pe anumite funcții de conducere;
- promovării în anumite posturi în funcție de potențialul și aptitudinile manageriale;
- cunoașterii modului de relaționare cu subalternii și implicațiilor acestuia asupra climatului psihologic;
- ameliorării stilului de conducere, în situațiile în care acesta se evaluează ca fiind deficitar și inefficient.

Ca o direcție de studiu pentru viitor, rămâne în atenție aprofundarea caracteristicilor psihice și a stilului de conducere specifice liderului militar, cât și a implicațiilor acestora asupra climatului psihologic din organizațiile militare.

BIBLIOGRAFIE

1. Cracsner, E.C., Voicu I. (1997), *Intercomunicare și stil managerial "C.I.C.-96"*, la a XXVII-a Sesiune de comunicări științifice cu participare internațională, Academia Tehnică Militară, București.
2. Golu, P. (1980), *Aspecte psihosociale ale conducerii*, în Conducerea științifică a societății, Editura Politică, București.
3. Herseni, T. (1969), *Psihologia organizării întreprinderilor industriale*, Editura Academiei R.S.R., București.
4. Macovei, G. (1983), *Conducerea modernă – fundament al autoconducerii*, Editura Junimea, Iași.
5. Mihuleac, E., Stângaciu, S. (1996), *Managementul profesionist*, Editura Mayco, București.
6. Schriesheim, C.A., Kerr, S. (1977), *Psychometric Properties of the Ohio State Leadership Scale*, Psychological Bulletin, no.81.
7. Zamfir, C. (1980), *Un sociolog despre muncă și satisfacție*, Editura Politică, București.
8. Zlate, M. (1981), *Psihologia muncii și relațiile interumane*, Editura Didactică și pedagogică, București.
9. Zlate, M. (2004), *Leadership și management*, Editura Polirom, București.

IMPACTUL ZVONURILOR ASUPRA POPULAȚIEI ȘI FORȚELOR LUPĂTOARE ÎN SITUAȚII DE RĂZBOI

Darău Dorica*
Brumar Georgeta**

În lucrarea de față ne-am propus ca obiectiv, înțelegerea fenomenului zvonistic, a premizelor apariției și circulației zvonurilor, a strategiilor de contracarare a acestora.

I. DEFINIȚIE ȘI CARACTERISTICI

Eforturile de teoretizare a procesului de apariție și dezvoltare a zvonurilor, încercările de definire conceptuală a acestor procese, au dat naștere la explicații pertinente, la descoperirea unor legi de gestionare procesuală a zvonurilor.

Cercetarea psihosociologică fundamentală a urmărit să analizeze conceptul de „zvon”, modul lui de producere, transmitere și receptare, natura generatoare a virulenței acestuia, precum și puterea lui de influențare.

În această direcție, cunoscuții cercetători americani Gordon W. Allport și Leo Postman au întreprins o serie de studii importante privind procesul de germinație și răspândire a zvonurilor.

Ei au definit zvonul ca „Afirmație prezentată drept adevărată, transmisă verbal de la persoană la persoană, fără să i se verifice corectitudinea” (Gordon W. Allport, Leo J. Postman „The psychology of rumor, N.Y. Henry Holt, 1947).

Pentru „clasicii” teoretizării fenomenului, Allport și Postman, zvonul era „un enunț legat de evenimentele la zi, destinat a fi crezut, colportat de la om la om, de obicei din gură în gură, în lipsa unor date concrete, care să ateste exactitatea lui”.

Pentru Tamotsu Schibutani zvonul este „o știre improvizată rezultată dintr-un proces de deliberare colectivă care a avut la origine lămurirea unui eveniment important și ambiguu”.

E. Marin a aplicat numele de zvon numai poveștilor neîntemeiate luând în calcul două criterii de definire:

a – zvonul comunică o informație privitoare la un fapt inexistent – deci, informația nu are practic puncte de plecare.

b – informația respectivă circulă numai prin canale de comunicare informale sau paralele cu cele oficiale.

Tot E. Marin a recurs la „psihiatrizarea” zvonului care a căpătat aspectul unei boli mintale răspândite în „corpul societății”. Această paralelă între zvon și

* Psiholog principal, Centrul Militar Județean Sibiu/M.Ap.

** Psiholog principal, Centrul Militar Zonal Brașov/M.Ap.

maladie prezintă riscul de a permite diagnosticarea sau chiar condamnarea ca „bolnavi sociali” a tuturor celor care aderă la „realitatea oficială”, la criteriile de analiză critică a informației prescrise în mod formal.

G. W. Allport și L. Postman au pus în evidență legea potrivit căreia intensitatea zvonului este produsă și în funcție de importanța subiectului pentru individul receptor/difuzor și de ambiguitatea situației, a lipsei de certitudine bazată pe dovezi palpabile.

Conform cu legea formulată de ei, zvonul apare cu mare probabilitate când oamenii sunt foarte interesați de o anumită situație despre care informațiile oficiale lipsesc, sunt sărace, sporadice sau sunt „filtrate” sau chiar blocate să ajungă la oameni.

De asemenea, apariția zvonurilor este în strânsă legătură cu acele situații psihologice în care comunicarea socială poartă amprenta unor puternice trăiri emoționale. Astfel de momente apar îndeosebi în timp de criză economică, politică, socială, de catastrofe naturale sau de război, care generează inevitabil stări stresante acute.

Factorii psihologici generali care contribuie la nașterea și răspândirea unui zvon sunt în același timp subiectivitatea și selectivitatea percepției umane.

T. Schibutani consideră că drumul unui zvon este departe de a fi un proces liniar de dezvoltare.

Cercetătorul american sugera că zvonul este o „tranzacție colectivă” ce implică o diviziune a muncii în care oamenii ocupă roluri identificabile.

Rolul cel mai evident este ocupat de mesager, persoana care aduce informații în cadrul unei colectivități. Alt rol distinct îl constituie cel de interpret individual care încearcă să integreze informația primită într-un anumit context, evaluând această informație și prognozând viitoarea dezvoltare evenimentială. Rolul protagonistului apare în situația în care există interpretări contradictorii ale știrii.

Procesul de emergență a zvonului presupune și rolul de decident care implică hotărârea de a lua o măsură în funcție de informația primită.

Autorul la care am făcut referirile de mai sus consideră că nu există o corespondență strânsă între tipurile de personalitate ale indivizilor și rolurile ocupate de aceștia în procesul de răspândire a zvonurilor.

Psihologii și sociologii au încercat să determine „tipul” comportamental care în conjuncție cu variabilele ambientale – de mediu social – predispon la sensibilitate vis-à-vis de emergența zvonurilor.

Dincolo de interconexiunile sociale ale individului, acesta prezintă unele particularități ce țin de relația dintre „locul controlului” și emergența zvonurilor. Termenul „locul controlului” presupune o definire nominală adecvată. În literatura de specialitate este citat în acest sens J. B. Rotter care

face următoarele considerații: „Dacă o întâlnire este percepută de subiect ca urmând unei acțiuni a acestuia, dar nefiind în întregime contingentă acțiunilor sale, căci în cultura noastră ea este percepută ca rezultat al norocului, șansei, soartei, ca fiind sub controlul sau puterea altora sau ca neprevizibilă pentru că are o mare complexitate... am numit această situație: credință în controlul extern.

Dacă persoana percepe că evenimentul este contingent unui comportament al său sau unei caracteristici ale sale, am numit aceasta: credință în controlul intern”.

Altfel spus, unii oameni simt că au un control redus asupra propriei lor vieți iar alții, dimpotrivă, percep acest control intern, simt că sunt capabili să-și controleze acțiunile, dezvoltarea lor interioară.

Numeroasele studii privind locul controlului, efectuate până în 1975, au relevat o serie de caracteristici ale persoanelor internaliste comparativ cu cele externaliste.

Astfel, comparativ cu externaliștii, internaliștii sunt mai activi, mai alerti, mai orientați spre controlul și manipularea elementelor din mediul lor de viață, rezistând mai bine efortului altora de manipulare prin persuasiune sau alte forme de influențare socială. Internaliștii reacționează – în general – la relevanța argumentelor și nu la prestigiul sursei, în timp ce externaliștii tind să accepte influența sursei cu prestigiu înalt, indiferent dacă mesajul este sau nu relevant.

În acord cu rezultatele cercetărilor psihologice, un colectiv de cercetători români: Septimiu Chelcea, Maria Moțescu (Institutul de psihologie) și Viorica Tighel (Centrul de Studii și Cercetări pentru probleme de tineret), au formulat ipoteza potrivit căreia: „persoanele care au credința în controlul intern, sunt mai rezistente la zvonuri decât persoanele care au credința în controlul extern”, ipoteză susținută de rezultatele cercetărilor întreprinse.

II. ZVONUL ÎN TIMP DE RĂZBOI

În momentele de tensiune și criză ce preced – de regulă – conflictele armate, zvonurile riscă să perturbe în mod grav rezistența unei țări încă înainte de izbucnirea luptelor. Astfel, de exemplu, specialiștii germani în dezinformare au lansat în septembrie 1939 în Franța o vastă campanie de dezinformare – prin zvonuri – privind „coloana a cincea”, care a cunoscut un succes total. Zvonul inițial despre a cincea coloană a fost lansat în timpul războiului civil din Spania de către autoritățile franchiste care, cu prilejul asedierii Madridului au lansat știrea potrivit căreia patru coloane naționaliste au blocat capitala, cea de-a cincea coloană existând chiar în oraș, în spatele liniilor republicane. Încă de la începutul operațiilor, s-a

instalat un climat de suspiciune, autoritățile franceze reținând și agresând sute de persoane – preoți, surori medicale, fermieri, studenți – pe motivul că ar fi agenți naziști. Acest lucru a fost posibil deoarece în situațiile de stres emoțional intens – după cum bine se știe – totul devine plauzibil.

Exploatănd imposibilitatea verificării autenticității informațiilor transmise, legăturile instabile și sporadice dintre soldați și familiile lor, postul de radio „Atlanticsender” – de exemplu – urmărea să-i țină pe militarii germani într-o perpetuă stare de încordare și temere privind soarta familiilor și copiilor lor, ceea ce – firește – submina rezistența fizică și psihică, capacitatea lor de acțiune.

Un alt exemplu îl constituie activitatea unor agenții germane, care au reușit să determine muncitoarele americane din fabricile de substanțe explozive să-și părăsească locurile de muncă, să refuze a reveni la fabrică, răspândind zvonul că firele invizibile ale prafului de dinamită s-ar prinde în păr și că folosirea căștilor de uscat părul, la coafor, ar putea provoca explozie.

O altă modalitate de a răspândi zvonuri în rândul populației civile și a militarilor, pentru a stimula dezertările din armata germană, au constituit-o scrisorile părinților și soțiilor militarilor dispăruți. Exploatănd starea de deprimare a acestora, tendința lor de a accepta cu greu ideea pierderii celor apropiați, „Departamentul englez de război psihologic” a confecționat răspunsuri prin care se comunica părinților, soțiilor, rudelor, să nu mai facă alte demersuri privind locul unde se găsesc cei căutați, deoarece aceștia erau în siguranță și sănătoși într-o țară neutră iar la sfârșitul războiului se vor întoarce acasă.

În final se menționa: „Rugăm să nu vorbiți nimănui despre această scrisoare” (Charles Roctter, „The psychological Warfare”, New York, 1974). Inițiatorii corespondenței mizau pe faptul că părinții și rudele militarilor nu vor fi capabili să țină în secret informația – și astfel – ideea că soldații germani dezertează cu succes într-o țară neutră se va răspândi și va încuraja și pe alții să facă la fel.

Dacă zvonurile lansate deliberat în timpul conflictelor militare au reprezentat o armă eficientă, efecte dezastruoase au continuat să provoace și zvonurile spontane, provocatoare de panică și de manifestări de nemulțumire deschise. În cazul zvonurilor spontane, germinarea și răspândirea lor este extrem de rapidă, cu efecte momentane percutante deși perioada lor de circulație este scurtă iar zona de răspândire este relativ mică.

Se știe că perioadele de război, de criză în general, se concretizează printr-o abundență de situații și stări haotice, printr-o capacitate deficitară de orientare în toate planurile vieții sociale și printr-un accentuat sentiment de nesiguranță.

În aceste condiții individul și societatea resimt nevoia unei cât mai mari cantități de informații.

Existența acestora presupune eliminarea sentimentului de nesiguranță și conferă posibilitatea abordării concrete a realității.

Efectele războiului provoacă o situație de stres care afectează parțial rutina prelucrării informațiilor destinate publicului.

Pentru a preîntâmpina emergența zvonurilor de război, forurile competente, instituțiile mandatate cu protecția psihologică a armatei și populației civile, trebuie să-și articuleze strategia comunicării pe două componente majore – specifice situațiilor de stres, pe două trebuințe esențiale ale populației confruntate cu situația de criză, și anume – necesitatea sporită a păstrării legăturilor și – impactul afectiv al informațiilor.

În legătură cu impactul afectiv, este știut că și în situațiile în care informațiile sunt ireproșabile, reușind să satisfacă nevoile crescute ale populației, pe timp de război se face simțită nevoia unei abordări sensibile vis-à-vis de încărcătura emoțională a comunicării.

Din rândul populației se ridică întrebări referitoare la sensul și finalitatea privațiunilor îndurate. Individul este tot mai puțin în stare să-și hotărască singur soarta. El are nevoie de legături, de „a-și ști spatele asigurat” lucruri care sunt în mare măsură periclitate de situațiile haotice, de marea nesiguranță proprie condiției de luptător dau de martor neputincios la desfășurările specifice războiului. Din aceste motive orice abordare care nu ține cont de starea acută de sensibilizare a populației, poate deveni un factor favorizant al emergenței zvonurilor.

Pe durata oricărei crize de proporții și îndeosebi cum este războiul, nu trebuie scăpat din vedere că cei ce recepționează știrile dirijate spre ei, manifestă în egală măsură o mare nevoie de informații liniștitoare sufletește dar capabile în același timp să acopere și necesitățile de informare. Erorile de gestionare, procesare și transmitere a informațiilor sunt – în caz de război – imediat cumulate la acțiunea conjugată a inamicului în scopul destabilizării și distrugerii sistemului politic, economic și social existent.

BIBLIOGRAFIE

1. Kapferer, J.N., *Zvonurile*, Ed. Humanitas, București, 1993.
2. Nazaretean, A. P., *Panica în masă și zvonurile*, Ed. Euro Press Group, București, 2006.
3. Arădăvoaice, G., *Comunicarea în mediul militar*, Ed. Academiei de Înalte Studii Militare, București, 1977.

MANAGEMENTUL STĂRILOR CONFLICTUALE PRIN OPTIMIZAREA ABILITĂȚILOR DE COMUNICARE A LUCRĂTORILOR DE POLIȚIE

Doltu Daniela Livia*
Gherghel Ani-Maria**

Marea majoritate a conflictelor care apar se datorează unor deficiențe de comunicare. Natura exclusiv socială a conflictului apărut în cadrul relațiilor de muncă nu-i reduce cu nimic din caracterul de "problemă", în pofida faptului că de rezolvarea lui este răspunzătoare, prin excelență, interacțiunea umană, nu doar efortul individual. Pornind de la cercetările existente în domeniu lucrarea își propune să analizeze conflictele de comunicare apărute în cadrul relațiilor profesionale ale polițiștilor și să ofere un posibil proiect de intervenție ce vizează oferirea unei pregătiri de bază diferitelor categorii de personal, în scopul îmbunătățirii climatului organizațional.

PREAMBUL

Comunicarea reprezintă procesul de bază al funcționării societății, ea fiind implicată în toate interacțiunile noastre cotidiene.

Intercorrelarea strânsă între conflict și comunicare este determinată de faptul că procesul de comunicare în sine poate cauza conflicte, poate fi un simptom al conflictelor sau poate conduce la rezolvarea conflictelor. Orice comportament de comunicare este de fapt o formă de exteriorizare și orice comunicare afectează comportamentul.

Succesul comunicării și al rezolvării conflictelor depinde de atitudinile, aptitudinile, motivația fiecărei părți implicate. Toate interacțiunile umane au drept fundament comunicarea, iar acolo unde două sau mai multe persoane împart același teritoriu, își dispută aceleași resurse sau urmăresc atingerea acelorași obiective, inevitabil apar și conflictele. Lucrarea de față vine cu o abordare psihosocială a conflictului și a rezolvării acestuia, ceea ce înseamnă că prevalentă va fi natura externă, socială a conflictului, adică cea de interrelaționare. Nu ne vom ocupa de conflictele afective, nici de cele cognitive sau perceptive. Focalizarea lucrării este asupra conflictelor interpersonale apărute în cadrul relațiilor de muncă.

Instituția poliției se caracterizează printr-o structură ierarhică și criterii riguroase. Ierarhia funcțiilor asupra gradelor generează un cadru competitiv pentru indivizi. Datorită acestei ierarhii, relațiile dintre membrii organizației suferă modificări față de viața civilă, sistemul rol-status este clar precizat, relațiile pe verticală primează ca importanță în fața celor pe orizontală. Raportul șef și subordonat dă expresie concordanței între

* Psiholog, I.P.J. Iași/M.I.R.A.

** Psiholog, I.P.J. Iași/M.I.R.A.

atribuțiile regulamentare ale părților, realizându-se limitele competențelor și autonomiei fiecăruia pe treapta ierarhică unde se află, putând da naștere astfel la situații conflictogene variate.

I. ABORDĂRI CONCEPTUALE

Deși termenul de „comunicare” face parte din vocabularul nostru curent și credem că este simplu de explicat înțelesul acestuia, cercetătorii au oferit numeroase definiții, însă, ceea ce apare comun, este că aceasta presupune o interacțiune între oameni, realizată în scopul satisfacerii unor nevoi personale. Orice comunicare este o interacțiune, deci un instrument de interinfluențare.

Termenul de “conflict” provine de la verbul latinesc *confligo*, *ēre* = a se lupta, a se bate între ei, cu participiul substantivat de *conflictus*, având sensurile de ciocnire, șoc dar și de ceartă, luptă împotriva cuiva. Multe dicționare definesc conflictul prin termeni similari violenței, ca *disensiune*, *fricțiune*, *dispută*, *ceartă*, *scandal*, *luptă*, *război*.

Comunicarea este conflictogenă în două situații: când este *absentă* (individul nu spune ce îl doare, dar acumulează tensiune și în cele din urmă aceasta se descarcă într-un moment, la un nivel și într-o manieră la care nu te aștepți) sau *defectuoasă* (care duce la înțelegere eronată, neînțelegeri).

Cu toate că primul impuls la auzirea termenului de “conflict” ne duce cu gândul la existența unui caracter negativ (neproductiv), trebuie să ținem cont că o confruntare poate fi și pozitivă (productivă). Conflictul pozitiv poate testa ideile, poate stimula generarea de alternative referitoare la o decizie și împiedica luarea pripită de decizii, poate ridica nivelul de înțelegere a problemelor, poate crește implicarea membrilor grupului, poate stimula interesul și interacțiunea, gândirea creativă și deci calitatea deciziilor și aderarea la implementarea lor.

II. CONFLICTELE DE COMUNICARE

Marea majoritate a conflictelor care apar se datorează unor deficiențe de comunicare. Rolul celui care dorește sau trebuie să medieze aceste conflicte constă în a identifica situațiile cu potențial conflictogen, în a identifica persoanele implicate, a delimita “harta conflictului” și a acționa pentru a restabili starea de bine (Stoica-Constantin, Ana, 2004).

Pentru a putea realiza aceste lucruri sunt necesare unele aptitudini și cunoștințe. În fiecare colectiv există persoane care posedă abilități native necesare rezolvării conflictelor, însă de cele mai multe ori acestea trebuie formate prin educație.

Conflictele interpersonale pot avea nenumărate cauze, însă noi vom trece în revistă doar pe următoarele (Stoica-Constantin, Ana, 2004):

Identificarea și disocierea de grup. Nu toate colectivele sunt compacte, ele pot fi formate după principii care nu întotdeauna sunt

obiective sau sunt formate datorită forței întâmplării. Bineînțeles că grupurile în care relațiile nu sunt bine legate va exista mereu câte un “profitor” care se va identifica cu grupul în cazul în care se va înregistra un succes, iar în cazul în care grupul eșuează într-un proiect persoana în cauză se va disocia găsimdu-și mereu o scuză.

Interdependența. Când o persoană, un grup, sau un departament are o putere decizională asupra unei alte părți similare poate apărea un conflict interpersonal deoarece fiecare parte are o putere de a decide asupra celeilalte.

Diferențele de putere, statut și cultură. Atunci când puterea decizională este unidirecțională în sensul că numai una din părți are putere asupra celeilalte, conflictul poate apărea dacă partea cu puterea este injustă și nu ia decizii corecte.

Ambiguitatea. O organizație trebuie să aibă, pentru o bună funcționare, o structură internă clară. Atât timp cât acest lucru nu este îndeplinit, managerului îi este foarte greu să aprecieze sau să critice persoana responsabilă de un succes sau de un eșec. Această incorectitudine în decizii poate fi un factor important al declanșării unui conflict.

Resursele insuficiente. Lipsa resurselor logistice, materiale dintr-o organizație este de cele mai multe ori un factor declanșator de conflicte sau poate, de asemenea, fi un puternic accelerator al unui astfel de conflict.

Aceste cauze sunt foarte frecvente, în special în mediul organizațional al Poliției. Rolul managerilor în asigurarea unui echilibru stabil este esențial, dar cel puțin o parte dintre responsabilitățile lui în prevenirea și medierea conflictelor poate fi preluat și de către membrii colectivului.

III. DINAMICA PROCESULUI CONFLICTUAL

În general, se poate identifica o spirală ascendentă în evoluția unui conflict (Boncu, Ș, 2006):

- apariția sursei generatoare de conflict și conturarea conflictului latent. Acesta poate rămâne în această stare fără a evolua, dar se și poate transforma într-o situație iremediabil deteriorată;
- perceperea pe căi diferite și în diferite moduri a conflictului (etapa conflictului perceput – „ceva nu este în regulă”);
- exteriorizarea clară a unor semne caracteristice stării de conflict (conflictul devine simțit); este deja un conflict „personalizat”, având caracteristici tipice individului și, adeseori, are ca prime forme de manifestare comunicarea defensivă sau agresivă. Abundă bârfele și zvonurile în jurul subiectului conflictului, informația tinde să fie distorsionată. Moralul este scăzut și se pierde mult timp cu acțiuni

neproductive. Discuțiile de grup, discuțiile interpersonale, ședințele pot constitui în această etapă o „supapă de siguranță”.

- manifestarea unor acțiuni deschise menite să soluționeze în vreun fel conflictul (etapa conflictului manifest). Comportarea observabilă este alimentată de percepții și sentimente latente și poate lua calea fie a „luptei” deschise care va genera un învingător și un învins, fie se poate constitui într-o încercare de a stabili obiective comune.

- apariția consecințelor conflictului și ale acțiunilor întreprinse.

Pentru a putea media un conflict de comunicare este necesară o înțelegere a relațiilor interpersonale, iar în rândurile ce urmează vom prezenta câteva modele ale acesteia.

IV. COMUNICAREA ȘI RELAȚIILE PROFESIONALE

Relațiile în grupurile de lucru sunt diferite de cele de acasă (din familie) sau cu prietenii. Ele se bazează pe cooperare în grupuri organizate și ierarhice, care diferă de contactele sociale.

Oamenii vin la lucru pentru a presta munca și a fi plătiți pentru ea. Ei cooperează cu alți oameni, descoperă că sunt asemănători cu unii din ei și încep să se angajeze în activități extraprofesionale.

Ierarhia are un mare efect în relațiile dintre oameni și în felul în care ei comunică unii cu alții. Poliția, ca mediu organizațional, este caracterizată de o structură clasică, birocratică, cu un tip de cultură organizațională centrată pe rol (de tip templu) (C. Handy, 1985). În acest tip de cultură autoritatea este oferită de puterea poziției într-o ierarhie extrem de bine definită. Ariile funcționale sunt diferențiate, iar relațiile dintre ele sunt strict reglementate. Nivelul de formalizare este ridicat, existând o piramidă a relațiilor ierarhice în care ordinele se transmit de la vârf către bază, iar hotărârile invers, circulația informațiilor realizându-se sub formă de rapoarte. Înaltul grad de standardizare a procedurilor are ca efect limitarea inițiativei și chiar a creativității.

O trăsătură specifică organizației poliției este sistemul propriu de stratificare, trăsătură care își exercită efectul asupra relației dintre indivizii organizaționali. „Stratificarea nu se face pe baza unor criterii sociale, politice, economice, ci în raport cu gradul pe care îl posedă fiecare” (Stoica V., 2003). Stratificarea influențează relațiile dintre membri, în funcție de distanța socială mai mare sau mai mică existentă între ofițeri, agenți și personal contractual. Cu cât distanța este mai mare cu atât apar conflicte ca urmare a „inferiorității de statut”.

Oamenii pot coopera și ajuta reciproc, dar pot, de asemenea, să devină rivali la promovare, avansare. În asemenea grupuri relațiile colaterale, comunicarea cu grupuri cu același statut este mai mare și mai ușor de stabilit.

Oamenii petrec o mare parte din timpul lor la serviciu cu persoane diferite sau cu același tip de statut. C. Handy (1995) distinge mai multe niveluri de intimitate.

↳ **colegi de serviciu** (de muncă)-această colaborare relativ superficială și orientată din punct de vedere al sarcinilor de muncă poate fi, totuși, plăcută și deseori chiar așa este; e vorba de o serioasă colaborare în muncă deasupra cerințelor formale ale muncii.

↳ **membri ai unui grup strâns**, foarte apropiați-au ocazia să facă glume, să participe la unele jocuri în pauze, să ia parte la dineuri și la un "pahar" în cluburi sau cantine-sunt pretexte de a manifesta euforie și plăcere. Aceste interacțiuni sunt obișnuite (uzuale) între membri ai grupurilor de lucru apropiate.

↳ **"prieteni de muncă"** (de serviciu)-diferiți de prieteni în sens uzual. Aceștia nu se invită acasă, nu sunt antrenați în activități în timpul liber, dar se înțeleg bine în rezolvarea unor probleme de serviciu, în desfășurarea unor activități pur sociale sau în muncă, sau în ambele situații.

↳ **"prieteni sociali"**-prieteni în adevăratul sens al cuvântului dobândiți în cadrul relațiilor de serviciu. Ei sunt diferiți de prietenii cunoscuți prin intermediul vecinătății sau a petrecerii timpului liber.

Relația șef-subaltern

Relația șef-subaltern este o relație de inegalitate, cu sarcini orientate, direcționate și formale; este mai mult de tip concurențial și ostilitate decât de cooperare și prietenie, totuși lucrătorii fac eforturi să se comporte și să comunice în mod cooperant și prietenos. Beneficiile și conflictele acestora diferă în funcție de tipul relației de muncă, de tip profesional.

Această relație este una dintre cele mai importante și de bază dintre relațiile sociale.

Șeful poate fi desemnat din afara grupului de lucru sau din interiorul său, de regulă cel care are mai multă experiență sau care știe mai mult despre organizare și conducere, despre sarcinile de muncă din domeniul respectiv.

Formal, șeful are oarecare putere în a recompensa (răsplăti) sau a pedepsi. Totuși și subalternii au putere, se pot asocia, unii în sindicate sau mici grupuri care le conferă o putere colectivă față de care șeful rămâne dependent neputând să-i concedieze pe toți, obligat fiind să le satisfacă cererile.

Există în această relație un schimb de ajutor sau alte recompense între superiori (șefi) și subordonați.

Șeful se află în poziția de a ajuta subalternii în muncă promovându-le și înțelegându-le interesele, direcționându-le recompensele în vederea obținerii unor performanțe în activitate.

Conducătorul unui grup de lucru activează de obicei în același spațiu, uneori în aceeași încăpere cu subalternii păstrând contactul cu aceștia sub forma unor ședințe săptămânale dar mai ales la locul de muncă, exemplu după pauzele de cafea.

Cele mai multe interacțiuni între superior și subordonat sunt inițiate de șef: interacțiuni cu privire la muncă, comentarii asupra rezultatelor subordonaților, recomandări, sugestii pentru rezolvarea unor probleme. Dar subordonatul poate lua și el această inițiativă: fie are nevoie de sfaturi sau lămuriri, fie raportează progresele înregistrate, face sugestii și "plângeri" dacă problemele sunt des ignorate de șef.

Sursele de conflict dintre șef și subaltern

1. Teama și ostilitatea unor angajați față de superiori din cauza unui tratament necinstit, teama de a nu fi pedepsiți. Probabil că problema fundamentală este că superiorii au puterea de decizie: de a pedepsi sau de a dispune de recompense.

2. Pe de altă parte, satisfacția în muncă, absenteismul și revenirea la muncă sunt profund afectate de relația cu superiorul, de măsura în care acesta din urmă îl poate "ține în șah".

3. Superiorii influențează starea sănătății subordonaților în funcție de atitudinea pe care o au față de aceștia, cât de preocupați sunt de problemele lor.

Cele mai importante surse de satisfacție în muncă sunt:

Structura de inițiere - planificarea muncii, instruirea, antrenarea, controlul și corectarea ca și motivarea, stimularea subordonaților.

Considerația - preocuparea față de problemele și nevoile subordonaților, stabilirea unui climat de lucru cald și de susținere și sprijinire, de rezolvare a tuturor problemelor în și cu ajutorul grupului.

V. CONSECINȚELE CONFLICTELOR

Conflictele nu sunt experiențe exclusiv și obiectiv dăunătoare sau inutile. Același conflict care ne aduce prejudicii, poate fi privit și valorificat în avantajul nostru. Natura constructivă sau distructivă a unui conflict depinde de modul nostru de abordare. Chinezii au sesizat demult această dualitate, reprezentându-l prin două simboluri, unul însemnând **pericol**, iar celălalt **oportunitate**. O discuție despre proiectele de concediu poate duce la o relație mai solidă, mulțumită comunicării mai bune și înțelegerii fiecărei părți de către cealaltă; sau, invers, poate duce la întreruperea comunicării, separare și durere pentru ambii parteneri; în cazuri extreme, chiar la violență.

a) Consecințe negative ale conflictelor

- Produc emoții și sentimente negative: furie, anxietate, teamă, suferință și agresiune; resentimente, tristețe, stres; singurătate.
- Confuzie afectivă și cognitivă.

- Îmbolnăviri psihice și organice (cardiace, gastrice etc.).
- Pot distruge coeziunea și identitatea grupului.
- Distrug relațiile, produc dușmani.
- Risipă de timp, de energie.
- Conflictele nerezolvate limitează autoanaliza critică și împiedică dezvoltarea personală.
- Duc la activități neterminate, fundături; la neîndeplinirea îndatoririlor; obstrucționează rezolvarea problemelor.
- Pagube materiale.
- Privarea de libertate.
- Pierderi de viați omenești.

b) Consecințe efectiv sau potențial pozitive ale conflictelor

- Combat stagnarea și sunt surse ale schimbării, dezvoltării, dinamismului și vitalității.
- Contribuie la dobândirea experienței.
- Contribuie la dezvoltarea personală - îl incită pe individ, încurajează reflecția autocritică.
- Consolidează încrederea în sine și stima de sine.
- Stimulează interesul și curiozitatea.
- Pot încuraja intercunoașterea: explorarea și conștientizarea sentimentelor, nevoilor și opiniilor altora.
- Pot promova coeziunea și identitatea de grup.
- Poate stabiliza și integra relațiile, ajutând la scăderea tensiunilor interpersonale.
- Efcientizează activitatea. Încurajează examinarea problemelor și motivarea rezolvării acestora.
- Duc la o mai mare adeziune la soluții, o mai bună calitate a deciziilor.
- Pot încuraja creativitatea și inovarea.

VI. UN POSIBIL MODEL DE INTERVENȚIE PENTRU REZOLVAREA CONFLICTELOR PRIN COMUNICARE

Prevenirea și rezolvarea conflictelor este o sarcină foarte dificilă care presupune existența unor specialiști care să posede o formare în acest domeniu și care să realizeze programe în acest sens.

Un astfel de program de intervenție propunem și noi în rândurile ce urmează.

Scopul urmărit va fi acela al oferirii unei pregătiri de bază diferitelor categorii de personal, astfel încât climatul organizațional să se îmbunătățească.

Categoriile de cursanți cărora li se pot adresa aceste cursuri sunt:

- echipe în cadrul cărora există conflicte, dificultăți de comunicare etc;
- echipe mici de lucru, în care pot fi incluși și liderii formali;
- manageri care au în subordine un număr de cel puțin

20 subordonați;

- polițiști nou-încadrați.

Modalitățile de transmitere a informațiilor vor consta în dezbateri, jocuri de rol, studii de caz din experiența practică a cursanților. Se va face apel și la prezentarea în format power point, fiecare participant primind și un suport de curs.

Modul de organizare al work-shop-urilor

În construirea grupelor de cursanți se vor urmări cu prioritate următorii pași:

- **Pas 1:** Identificarea persoanelor/colectivelor ce au nevoie de formare.

- **Pas 2:** Identificarea nevoilor specifice de formare.

- **Pas 3:** Adoptarea tematicii și a modului de expunere la specificul fiecărui grup în parte.

Abilități ce pot fi dobândite

Participanții la aceste work- shop-uri vor învăța:

- care sunt formele de comunicare
- să recunoască și să evite comportamente auto-distructive
- care este dinamica stărilor conflictuale
- strategii de rezolvare a conflictelor
- cum să rezolve conflictele minore înainte ca acestea să se

transforme în crize

Mărimea grupurilor:

La fiecare curs de formare vor participa un număr de 10-15 persoane, urmărindu-se în constituirea fiecărei grupe principiul omogenității: persoane care posedă anumite abilități de comunicare, de rezolvare a conflictelor, precum și persoane care întâmpină dificultăți în una din aceste arii.

Motivația acestei alegeri este aceea că astfel s-ar putea asigura oferirea de modele concrete tuturor cursanților și, mai mult, ar fi și o modalitate în care se pot aplica principiile „învățării între egali” (peer education).

Organizarea cursurilor

Ideal, cursurile vor fi organizate pe durata a 2 zile.

Ar fi recomandată identificarea unei locații externe instituției (o tabără, o sală de conferințe etc.) în care cursanții să se poată detașa de problemele curente.

Durata de timp alocată fiecărei teme va fi de aproximativ 6 ore, incluzând în acest interval și pauzele.

DESCRIEREA SUMARĂ A CELOR DOUĂ SESIUNI DE CURS

Abilități de comunicare: Comunicăm, deci suntem!

- Comunicarea: definire, tipuri
- Procesul de comunicare interpersonală; Fereastra lui Johari
- Perceperea propriului Eu/rol (de manager, nou-venit etc.) în cultura organizațională specifică Poliției: așteptări, dificultăți
- Cunoașterea celorlalți: importanța acestui fapt, ce informații sunt necesar a fi știute, cum puteam afla aceste informații, dreptul la intimitate
- Ascultarea activă: definire, rol
- Mesajele ascunse/legături duble prezente în comunicare: familiarizarea cu conceptul, identificarea prezenței acestora, precum și a efectelor produse asupra persoanelor și a relației dintre ele.
- Tehnici și abilități de comunicare eficace
- Încheiere

Medierea și rezolvarea conflictelor: „Călcâiul lui Achile”

- Conflictele: definire, tipuri
- Surse ale conflictelor, rolul lor, reacția la conflicte
- Dinamica procesului conflictual
- Efectele conflictelor asupra persoanelor, a climatului organizațional
- Stresul profesional: cauze, efecte, modalități de reducere
- Atitudini în situație de conflict; când pot fi acestea folosite în mod constructiv
- Tehnici de rezolvare a conflictelor
- Încheierea temei de discuție
- Încheierea cursului

VII. CONCLUZII

În viața unei organizații, a unui grup, în activitatea profesională, conflictele sunt inevitabile. Ele pot să aducă mari prejudicii eficienței dar pot fi și sinonime cu dinamismul și progresul. Sursele de conflict dintr-o organizație nu pot fi eliminate, dar psihologul trebuie să vină în ajutorul managerului și să fie în măsură să identifice aceste surse, să înțeleagă natura lor, pentru ca apoi, având în vedere atât obiectivele organizației, cât și ale individului, să poată acționa în vederea reducerii efectelor negative și a folosirii efectelor pozitive. Transformarea conflictelor în oportunități, șanse de progres se poate realiza prin convertirea, reorientarea energiei conflictului aflat în desfășurare în direcții acceptate și utile social sau, cel puțin *post factum*, după manifestarea acestuia, prin valorificarea lui ca experiență de viață, ca act de învățare cu beneficii profilactice (cum să evităm repeterea lui)

sau diagnostice, epistemice (aprofundăm înțelegerea celuilalt, a noastră înșine, a fenomenelor psihosociale).

Considerăm că pentru a maximiza impactul modelului de work-shop propus este necesară permanentizarea acestora, astfel încât să devină parte din cultura organizațională a instituției.

BIBLIOGRAFIE

1. Birkenbihl, Vera F.(1998), *Antrenamentul comunicării sau arta de a ne înțelege*, Editura Gemma Press, București.
2. Boncu, Ștefan (2006), *Negocierea și medierea. Perspective psihologice*, Editura Institutul European, Iași.
3. Holdevici, Irina, Neacșu, Valentina, (2006), *Consiliere psihologică și psihoterapie în situații de criză*, Editura Dual Tech, București.
4. Stoica-Constantin, Ana (2004), *Conflictul interpersonal. Prevenirea, rezolvarea și diminuarea efectelor*, Editura Polirom, Iași.
5. Stoica, V.(2003), *Bazele managementului militar*, A.Î.S.M., București.
6. Zalte, M. (2004), *Tratat de psihologie organizațională managerială*, Editura Polirom, Iași.

CONTRACARAREA STRESULUI ÎN MISIUNILE DE MENȚINERE A PĂCII. GHID DE COMPORTAMENT

Florescu Olga*

În contextul societății moderne, manifestările stresului apar ca efecte secundare ale evoluției tehnologiilor și desfășurării unor activități complexe și solicitante. Participarea militarilor la misiunile de menținere a păcii în diferite zone ale lumii presupune expunerea individului la o serie de solicitări de ordin fizic și psihic, capabile să determine manifestarea unor simptome ale stresului de diferite intensități și cu durate variabile de timp, în funcție de o multitudine de factori.

Acest ghid nu are pretenția de a substitui prezența unui psiholog, ci se dorește a fi o sursă minimă de informații și sugestii ce pot fi de folos în anumite situații. Adresându-se militarilor, în totalitatea lor – marea majoritate fiind soldați, gradați voluntari – limbajul folosit nu este unul academic, ci “pe înțelesul tuturor”, iar forma de adresare fiind imperativă și directă, în cea mai mare parte a conținutului. Aportul personal în această lucrare nu se referă atât la conținut, informații, cât mai ales la forma de organizare și structurare a conținutului, la selectarea informațiilor oferite, în așa fel încât acest ghid să fie practic și util militarilor.

În această lucrare sunt prezentate probleme, situații cu care militarii se pot confrunta înaintea plecării în misiune, pe timpul desfășurării misiunii, în perioada anticipării întoarcerii acasă și după întoarcerea acasă, precum și unele modalități și sugestii de a trece peste anumite probleme, de a face față situațiilor problematice apărute.

În continuare e prezentat conținutul care a fost tipărit în format A6 și legat astfel încât să rezulte o broșură de dimensiuni mai mici, ușor de păstrat în buzunar și consultat ori de câte ori este nevoie.

Scopul acestei broșuri este să vă asigure cunoștințe generale cu privire la situațiile potențial stresante ce pot să apară în misiunea ce urmează să o desfășurați, de a vă informa asupra reacțiilor normale și anormale ce pot să apară, precum și de a vă oferi câteva sfaturi/sugestii generale pentru a face față cu succes diferitelor forme de stres.

După citirea acestei broșuri, fiecare trebuie să rețină următoarele aspecte:

- apariția stresului este inerentă;
- stresul este necesar pentru dezvoltarea și maturizarea umană;
- stresul inițial este pozitiv, dar devine nesănătos dacă este prea mult;
- stresul este controlabil.

* Psiholog, UM 01511 Dej/M.Ap.

Evenimente/etape cu încărcătură emoțională mai mare, ce se pot constitui ca surse de stres:

I. Perioada dinaintea plecării în misiune:

Reacții obișnuite:

- fluctuații la nivelul energiei și stării sufletești
- presupuneri ireale, sentimente de îngrijorare legate atât de condițiile viitoarei misiuni, cât și de problemele familiale, modul în care membrii familiei se vor descurca în lipsa dumneavoastră etc.

- sentimente de tristețe, supărare, tulburare, nervozitate, anxietate, încordare, frustrare, ciudă, depresie.

Sugestii generale:

- încercați să vă exprimați toate sentimentele, trăirile emoționale ce vă încearcă; încurajați și membrii familiei să facă același lucru.

- asigurați partenera și copiii asupra dragostei și devotamentului dumneavoastră;

- implicați întreaga familie în pregătirea pentru plecare;

- creați momente potrivite pentru amintiri afectuoase, plăcute și de durată;

- împărtășiți în mod sincer familiei toate detaliile pe care le cunoașteți privind misiunea;

- alegeți fotografiile de familie pe care doriți să le luați cu dumneavoastră;

- rezolvați-vă din timp toate problemele ce țin de acte legale (împuterniciri, procuri scrise etc.), probleme financiare (carduri, rate, asigurări, chirii);

- pregătiți-vă bagajele din timp, astfel încât să dedicați ultimele zile familiei dvs.

- pot să apară și sentimente de indiferență, respingere și reducere a afectivității față de parteneră, mai ales în ultima săptămână dinaintea plecării; acesta fiind un mod „bărbătesc” de întărire psihică, de a face despărțirea mai puțin dureroasă.

- reamintiți-vă că plecarea în misiune nu este decât temporară.

II. În timpul misiunii

II.1. Perioada de acomodare – care durează de la 1, 2 săptămâni până la 6 săptămâni, în funcție de zona de dislocare, de condițiile de viață, de climă, de specificul misiunilor și de experiența și așteptările fiecărui militar referitoare la misiune.

Reacții obișnuite:

- stări de nemulțumire legate de condițiile de cazare, de lipsa intimității personale (pot izbucni certuri „din nimic” între colegi);

- sentimente de singurătate, iritabilitate, confuzie, depresie, indecizie, furie;

- tulburări ale somnului și ale apetitului;
- indispoziții fizice influențate de condițiile climaterice;
- lipsa celor dragi se resimte mult mai acut în această perioadă, 02.

Sugestii generale:

- înarmați-vă cu răbdare și fiți conșienți că aceste stări sunt normale, ceilalți resimt și ei același lucru;
- aranjați-vă mediul în care urmează să locuiți pentru o perioadă de 6 luni și încercați să vă organizați activitatea după un anumit program, pe care să-l respectați în cea mai mare parte a timpului;
- stabiliți anumite reguli de conviețuire împreună cu colegii de „cameră”;
- informați-vă cu privire la misiunile ce urmează să le desfășurați; cereți informații cât mai multe pentru că un om bine informat este pregătit să facă față oricăror situații.
- țineți legătura cu familia și împărtășiți-vă sentimentele pentru menținerea legăturii afective.

II.2. Desfășurarea misiunii – este perioada în care persoana intră într-un ritm normal de muncă și odihnă, o oarecare rutină care aduce o notă de siguranță și stabilitate emoțională.

Reacții obișnuite:

- intensificarea încrederii în forțele proprii, în competența și profesionalismul fiecăruia și a grupului ca întreg;
- afectiv, dorul de casă este trecut pe un loc secund în ierarhia priorităților individuale;
- mobilizarea și concentrarea energiei psihice și fizice spre îndeplinirea cu succes a misiunilor încredințate.

Reacții obișnuite în situații neobișnuite:

Situațiile neobișnuite pot fi:

- contactul cu o cultură și populație străină potențial ostilă
- contactul cu injustiția, suferința și atrocități extreme
- riscul de a fi rănit sau omorât
- riscul de a fi capturat și ținut ostatic
- atacarea vehiculelor și a convoaielor (prin foc direct sau prin E.O.D.)
- folosirea armelor împotriva altor oameni (chiar dacă acestea sunt folosite în scopul apărării proprii persoane sau a unui obiectiv militar, se constituie într-o sursă de stres).

Toate aceste situații și multe altele, cu care veți fi confrunțați pe parcursul desfășurării misiunii, sunt generatoare de stres. În situația particulară a misiunii pe care urmează să o executați, însăși natura ei poate provoca tensiuni. Se pot ivi momente în care veți fi împinși către limite

extreme. Recunoașterea operativă a prezenței stresului are o importanță deosebită, acest lucru constituind primul pas în controlul și stăpânirea acestui fenomen (Se știe că: „o problemă recunoscută este pe jumătate rezolvată”).

Stresul se poate acumula în timp și dacă nu este supravegheat poate conduce la suprasaturare sau istovire.

Suprasaturarea sau epuizarea profesională și personală – se manifestă prin schimbarea atitudinii față de muncă și colegi. De exemplu, o astfel de persoană va evita chiar munca sau, de cele mai multe ori, se va afunda total în ea, ignorând celelalte aspecte ale vieții. În mod normal apar semne ale depresiei, tristeții, pierderii încrederii în sine, vinovăției și mâhnirii.

Istovirea – necesită scoaterea persoanei din „câmpul muncii” și oferirea unui timp de refacere și odihnă. Simptomele istovirii sunt:

- oboseală profundă, adesea asociată cu hiperactivitate epuizantă;
- sentimente de tristețe, descurajare, depresie, vinovăție, remușcare, deznădejde;
- neputința de a admite instalarea unei epuizări psihologice și negarea oricărei pierderi a eficienței;
- incapacitatea evaluării obiective și precise a performanțelor personale și profesionale;
- semne fizice: dureri de cap, de spate, de stomac etc.

Anumite evenimente stresante pot avea un impact profund asupra persoanei dumneavoastră și pot cauza unele perturbări fizice și/sau emoționale.

Manifestări ale stresului:

• Manifestări fizice:

- gura uscată, înghițire dificilă;
- tensiune, dureri musculare, tremurături, mâncărimi, agitație, dificultăți de mișcare, dificultăți de fixare a privirii;
- palpitații, puls crescut (probabil cu dureri de piept asemănătoare cu atacul de cord), posibilitate de vertij și amețeli, tensiune arterială crescută;
- respirații sacadate, inspirații prea rapide;
- greață, eventual vărsături, diaree, constipație, nevoia de a urina frecvent, arsuri la stomac, uneori senzația de foame permanentă;
- tremur muscular, furnicături, oboseală, transpirație rece;
- insomnie, coșmaruri, somn agitat;
- sensibilitate sporită la boli (îmbolnăviri frecvente).

• Manifestări cognitive (mentale):

- confuzie, dificultăți de concentrare, dificultăți în luarea deciziilor;
- probleme de memorie;
- procese încete sau accelerate de gândire;
- vorbire rapidă.

- **Manifestări emoționale:**

- frică, anxietate, mânie, irascibilitate, neliniște (îngrijorare): preocupări pentru a se aștepta la ce e mai rău;
- tristețe, plâns pe ascuns, deznădejde, mâhnire, sentimente depresive;
- sentimente de vinovăție, resentimente (ură, indignare);
- sentimente de abandonare, de retragere în sine;
- izbucniri de furie, reacții violente fără motiv întemeiat;
- pierderea încrederii în sine, apatie, pesimism;
- abuz de alcool (ATENȚIE! După consumul exagerat de alcool, manifestările stresului, deja prezente, se accentuează în ziua următoare).

Măsuri practice de prevenire și combatere a efectelor negative ale stresului pe timpul misiunii:

- Organizați-vă activitatea zilnică după un program bine definit, respectând, pe cât se poate, timpul de muncă, odihnă, recreere.

- Faceți sport în mod regulat; exercițiile fizice ajută nu numai la dezvoltarea unei bune condiții fizice, ci și la îmbunătățirea stării de spirit, aducând un surplus de energie, bună dispoziție și oferind posibilitatea de “descărcare” a tensiunilor emoționale acumulate.

- Reamintiți-vă că stresul este normal, iar colegii dumneavoastră îl pot și ei resimți. Înțelegerea pe care o manifestați față de alții este o bună modalitate de a diminua efectele negative ale stresului asupra propriei persoane. Ea favorizează și stabilirea unei adevărate prietenii și întărește spiritul de echipă.

- Nu ezitați să vorbiți despre sentimentele dumneavoastră cât și de problemele care vă preocupă cu colegii, șefii – acesta fiind cel mai bun mijloc de a vă debarasa de o parte din greutatea problemelor și tensiunii pe care o resimțiți;

- Nu contribuiți la nașterea și răspândirea zvonurilor! Încercați să cunoșteți faptele, verificați informațiile, transmiteți numai informații despre a căror veridicitate sunteți foarte siguri;

- Acceptați ceea ce nu poate fi schimbat – nu orice situație stresantă poate fi schimbată.

- Evitați suprasolicitarea; învățați să repartizați sarcini altora (prin delegare) și să amânați îndeplinirea altor lucruri;

- Fiți realiști cu privire la scopuri – nimeni nu poate face prea multe într-un timp limitat;

- Ai grijă de tine, astfel poți efectiv avea grijă de alții;

- Fă-ți timp pentru relaxare, exerciții fizice și igiena corporală;

▪ În urma unei situații dificile (critice) și atunci când situația tactică o permite:

- Inspirați și expirați profund, concentrându-vă pe actul respirator;
- Reamintiți-vă că reacția dumeavoastră este normală și după circa 15 minute veți fi capabil să vă desfășurați activitatea calm și liniștit;
- Beți multă apă, mai ales când temperatura este foarte ridicată;
- Încercați să dormiți (cel puțin 4 ore pe noapte, dacă este posibil);
- Rămâneți activi atunci când nu dormiți – faceți sport, curățenie, igiena personală, curățați-vă armamentul, scrieți scrisori etc.;
- Vorbiți despre grijile (neliniștile) voastre, despre nevoi, durere, nu vă închideți în voi;
- Povestiți despre ceea ce ați trăit, încercați să vă destindeți, evitați neînțelegerile;

➢ Adoptați o atitudine pozitivă; râdeți des, dezvoltați-vă simțul umorului;

▪ Dacă unul dintre colegii dumneavoastră a trăit o situație stresantă, puteți să-l ajutați cu mijloace simple: prin prezența și ascultarea voastră, oferiți-i o țigară, lăsați-l să se exprime fără a-l ironiza sau condamna, nu-l demoralizați, ajutați-l să-și reia, în mod progresiv, activitățile sale.

- Mențineți legătura cu cei de acasă, inclusiv cu părinții și copiii;
- Încercați să clarificați eventualele neînțelegeri cu colegii în mod deschis, prin discuții calme și liniștite. Nu uitați că fiecare are grijile și problemele lui și fiecare poate greși uneori; arătați-vă înțelegerea și toleranța față de colegi (vă veți simți mult mai mulțumiți și mai maturi atunci când puteți să vă păstrați calmul și să rezolvați o problemă în mod diplomatic – respirați adânc sau numarați în gând până la 10 înainte de a ridica tonul la altă persoană);

▪ Exprimați nemulțumirile, dezacordurile folosind pronumele personal “eu” – exemplu: “**Mă simt** jignit când îmi spui că...” sau “**Mă deranjează** când îmi spui că...”. În acest fel îți exprimi nemulțumirea, punctul tău de vedere fără ca persoana, pe care o contrazici sau o critici, să perceapă acest lucru ca un atac personal.

▪ Cultivați trăiri și sentimente pozitive. Gândiți-vă la evenimente și situații plăcute, căutați compania acelor colegi care sunt bine dispuși și care vă oferă posibilitatea să vă simțiți în largul vostru.

- Însușiți-vă tehnici și procedee simple de relaxare.

Exemple de **tehnici de relaxare** prin respirație:

Respirația pe nas reprezintă o regulă de bază a respirației corecte și eficiente. Respirația superficială și incorectă reduce vitalitatea, predispozează la îmbolnăviri și practic scurtează viața omului.

1. Exercițiu de relaxare prin practicarea respirației abdominale:-

se așază mâna dreaptă pe abdomen și se inspiră aerul pe nas până când se simte că mâna se ridică odată cu abdomenul, apoi urmează expirarea prelungă a aerului pe gură. Este bine ca expirația să fie mai lungă decât inspirația. De asemenea, în tot acest timp atenția este concentrată doar asupra respirației, a corectitudinii realizării ei, fără ca vreun alt gând să intre în sfera conștientului. Acest tip de respirație este bine să se repete timp de 3-5 minute.

2. Exercițiu pentru diminuarea emoțiilor negative.

Dacă nu sunt supuse controlului voluntar, emoțiile negative cum ar fi iritarea, teama, furia, depresia, dezorganizează comportamentul, determinându-l pe individ să ia adesea decizii greșite. Cu ajutorul respirației se pot autoregla emoțiile negative, dezorganizatoare.

Culcat sau șezând, cu coloana dreaptă, într-o poziție relaxată, se respiră ritmic (inspirație în 4 timpi, expirație în 2 timpi), subiectul concentrându-și atenția asupra plexului solar. În momentul expirației își imaginează ca emoțiile negative părăsesc organismul odată cu ieșirea aerului (expirația se face tot pe nas).

3. Exercițiu pentru reducerea rapidă a încordării emoționale.

Cum trebuie să procedați atunci când vă simțiți frustrați, jigniți, umiliți, gata să izbucniți în plâns sau să le adresați celor din jur cuvinte grele? Inspirați profund ca pentru o respirație completă și rețineți aerul timp de 10-15 secunde. În timpul pauzei respiratorii, strângeți pumnii, încordați mușchii brațelor, spatelui abdomenului, bazinului, picioarelor. Expirați vioi și relaxați toți mușchii corpului. Faceți câteva mișcări de scuturare a brațelor și picioarelor, ca și cum v-ați elibera de tot ce este rău și inutil în organism. Exercițiul se repetă de mai multe ori.

4. Exerciții de relaxare cu expirație

Inspirația este o fază de activare, înviorare, de creștere a tensiunii psihice, pe când expirația, este o fază relaxantă în cadrul ciclului respirator. Dacă realizăm o expirație lentă, profundă și ne concentrăm atenția asupra acestei faze, vor apărea destul de repede senzațiile de destindere, liniștire generală a organismului, relaxare, greutate corporală.

Indicații metodice pentru intrarea într-o stare de relaxare:

- Respirați normal. Observați ciclul respirator în mod pasiv. Cu alte cuvinte lăsați corpul să respire singur, de la sine, autoobservându-vă calm respirația.

- Ignorați inspirația; nu vă gândiți deloc la ea. Permiteți organismului să inspire de la sine fără a conștientiza actul inspirator.

- Concentrați-vă atenția asupra expirației, gândiți-vă și vizualizați expirația.

- Simțiți și trăiți senzațiile specifice expirației: senzația de scufundare, de liniștire, de greutate, de relaxare.

Alte tehnici de relaxare și autocontrol emoțional:

5. Autosugestia

În autosugestie subiectul își autoadministrează sugestii, le induce sieși, având drept finalitate o autoprogramare, un comportament autoindus, cu alte cuvinte fiecare își repetă în gând o propoziție, o încurajare cu scopul de a induce o stare de relaxare, de echilibru interior.

Condițiile unei autosugestii pozitive (autoprogramări pozitive) sunt:

- să fie în acord cu scopul urmărit;
- să concorde cu sistemul de norme, valori, principii, credințe și convingeri la care persoana aderă;
- să fie exprimată în termeni pozitivi (evitându-se formulările negative);
- să urmărească pe cât posibil ritmurile respiratorii;
- să fie realiste;
- să fie simple;
- să fie convingătoare.

Modele de autosugestii (Handley și Neff, 1985):

- pentru îmbunătățirea imaginii de sine:
 - sunt o persoană echilibrată, eficientă și generoasă, care merită să aibă succes;
 - sunt perfect calm, fericit, încrezător în forțele proprii;
 - zi de zi, pe toate căile, eu devin persoana care doresc să fiu;
 - corpul meu este perfect sănătos;
 - mintea mea funcționează perfect și găsesc în mine noi posibilități creative de a trăi.

Pentru dezvoltarea gândirii pozitive:

- mă simt calm, echilibrat, destins;
- mă simt senin, cu o figură zâmbitoare;
- fac lucruri interesante care-mi fac plăcere;
- mă simt în putere să țin piept situațiilor;
- cu cât sunt mai solicitat, cu atât am senzația că dau un randament mai bun (cu cât sunt mai solicitat, cu atât am senzația că mi se recunosc calitățile);
- îmi place să ajut, fapt care mă face să mă simt util;
- întâmpin dificultățile calm, stăpân pe mine, bine dispus;
- sunt puternic, bine pregătit și mă descurc în orice situație;
- deciziile corecte îmi vin imediat în minte, eu decid ceea ce este mai bine să fac.

6. Relaxarea analitică “Jacobson”

Este o tehnică de relaxare prin intermediul căreia subiectul conștientizează contracțiile fiecărei grupe musculare.

Vă așezați într-o poziție comodă (de preferat așezat pe spate), detașat de mediul înconjurător (cu închiderea ochilor) și veți survola mental toate zonele corpului, conștientizând și simțind pe rând toate grupele de mușchi și contracțiile acestora. Se începe cu labelle picioarelor – se contractă și decontractă de câteva ori fiecare grupă de mușchi, continuându-se cu celelalte grupe musculare până se ajunge la relaxarea întregului organism. Acest tip de relaxare se poate folosi și în situațiile în care suferiți de insomnie.

II.3. Anticiparea întoarcerii acasă

Pe perioada ultimelor 6 săptămâni de misiune, gândurile la casă, la cei dragi își fac simțită prezența din ce în ce mai des în conștiința fiecăruia, sporind vitalitatea, buna dispoziție, dinamismul și energia pozitivă. Pot apărea și stări de agitație, neliniște, nerăbdare, anxietate, teamă legată mai ales de păstrarea integrității fizice (teamă de a nu se întâmpla ceva rău “tocmai acum” când mai este atât de puțin până la întoarcerea acasă).

Sugestii generale:

- împărtășiți-vă în aceeași măsură sentimentele de teamă, ca și pe cele de emoție, bucurie;
- împărtășiți-vă speranțele și dorințele referitoare la reîntoarcerea acasă;
- reasigurați-vă partenerul de dragostea și atașamentul dvs.

III. Întoarcerea acasă

Reîntâlnirea cu cei dragi poate fi fericită și stresantă în același timp, deoarece orice schimbare generează stres, iar întoarcerea acasă este o schimbare a obiceiurilor și obișnuințelor din ultimele 6 luni.

Reacții obișnuite:

- dificultăți în restabilirea intimității familiale și sexuale;
- sentimente de emoție, debusolare, dezorganizare, frustrare, indignare;
- dificultăți de comunicare și relaționare cu copiii, mai ales cu adolescenții care sunt la o vârstă “critică”;
- membrii familiei așteaptă de la dvs. să vă reluați vechile atribuții și responsabilități familiale, însă acest lucru necesită un timp de readaptare;
- pot apărea, după câteva luni sau, în cazuri rare, după câțiva ani, manifestări ale stresului post-traumatic, în cazul persoanelor care au fost expuse sau au trait experiențe traumatizante. O persoană afectată de tulburări de stres post-traumatic manifestă anumite simptome legate de: retrăirea evenimentului traumatic prin revenirea în câmpul conștiinței a unor

flash-uri din trecut, coșmaruri, retrăirea sentimentelor, stărilor simțite în situația traumatizantă; evitarea unor activități, lucruri care îi amintesc de trauma trăită; comportamente exagerate de prevedere sau alertă, reacții de amenințare, posibil neadecvate sau chiar violente. În această situație persoana respectivă trebuie să solicite ajutor din partea unui specialist în psihoterapie și, în nici un caz, să nu ascundă ceea ce trăiește, ce simte.

Sugestii generale:

- comunicați într-un mod cât mai deschis posibil și sincer, acceptați-vă sentimentele ca fiind normale;
- apreciați schimbările în bine pe care le-au suferit membrii familiei și nu schimbați regulile care au mers bine;
- planificați-vă o scurtă perioadă familială numai cu copiii, înainte de “luna de miere” – fiți conștienți de faptul că regăsirea intimității și a apropierii sufletești, pentru cei doi soți, necesită o oarecare perioadă de timp;
- nu vă așteptați ca vechile probleme familiale să dispară de la sine; este nevoie de o comunicare sinceră și de implicarea fiecăruia în rezolvarea problemelor inerente într-o familie.

Militarii reveniți acasă se așteaptă, în cele mai multe cazuri, să fie primiți ca eroi, iar absența acestei primiri calde poate lăsa urme. De asemenea, multe soții se consideră ele însele drept “eroi”, deoarece au avut grijă de casă, de copii, au lucrat, au rezolvat multe probleme, în timp ce soțul a avut grijă numai de el însuși, și acest lucru în condițiile în care totul este asigurat de armată (cazare, hrănire, echipament etc.). Conștientizarea acestei situații aduce un plus de înțelegere și toleranță din partea ambilor soți. Cu răbdare și iubire se poate depăși orice problemă apărută.

Cu toate acestea, nu uitați ca reîntâlnirea este un bun moment pentru întărirea legăturilor familiale, pentru a crea relații mai strânse și mai puternice.

PENTRU ORICE PROBLEMĂ, EXISTĂ ÎNTOTDEAUNA O SOLUȚIE!

MISIUNE UȘOARĂ!

BIBLIOGRAFIE

1. Centrul de informare și documentare al Ministerului Apărării Naționale – Efecte stresante ale câmpului de luptă, Editura Militară, București, 1992.
2. Cungi, Charly; Limousin, Serge – Metode și tehnici de relaxare, Editura Polirom, 2004.
3. Departamentul Națiunilor Unite pentru operațiunile de menținere a păcii – Managementul stresului.
4. Holdevici, Irina – Ameliorarea performanțelor individuale prin tehnici de psihoterapie, Editura Orizonturi.

EVALUAREA INTENSITĂȚII NIVELULUI TREBUINȚELOR LA MILITARI ÎN SCOP DE CUNOAȘTERE ȘI INTERVENȚIE

Georgescu Ana Maria *

Ioniță Ioana Odeta **

Verza Cristina Mihaela ***

În cercetarea prezentă am urmărit, pe lângă evaluarea nivelului de satisfacție a trebuințelor la militari, în scop de cunoaștere, și modul în care intensitatea acestora influențează comportamentul individului, punându-și amprenta pe structura personalității acestuia. Cunoașterea aprofundată a motivelor indivizilor este utilă în intervențiile personale și în cele organizaționale. Conștientizarea propriilor trebuințe aduce un plus de optimizare și dezvoltare personală. La nivel organizațional, cunoașterea motivelor indivizilor poate fi utilizată în recompensarea individualizată, recompensare care poate duce la creșterea productivității și eficienței organizației.

I. TREBUINȚELE-MOTORUL COMPORTAMENTULUI

Motivația reprezintă ansamblul de factori care declanșează, energizează, direcționează acțiunile sau comportamentele unei persoane. Suntem stimulați să acționăm într-un anumit fel, dacă rezultatele acțiunii întreprinse sunt dorite și așteptate.

Este bine știut faptul că motivația este una din cele mai fluctuante dimensiuni umane; diversitatea teoriilor și taxonomiilor privitoare la motivație acoperă în mică parte fenomenul de evaluare a acesteia, iar măsurarea ei este un demers relativ dificil, nu atât în identificarea factorilor ce o compun, cât în identificarea acelor elemente care să permită predicția comportamentului în baza acestor factori.

Printre teoreticienii și cercetătorii motivației îi pomenim pe H.A. Murray, A.H. Maslow, P. Hersey, D. McClelland, A.J. Schuh.

În calitate de componentă a sistemului psihic uman, motivația se evidențiază și se individualizează printr-o latură informațională, de conținut (*motivul*) și printr-una dinamică, dată de încărcătura energetică (*intensitatea*) și de raportul tensiune/destindere care se stabilește la nivelul profilului general de stare al sistemului personalității [1].

Motivul reprezintă forma concretă actuală în care se activează și se manifestă o stare de necesitate. Motivul răspunde la întrebarea „de ce ne comportăm într-un anumit fel?”. Varietatea motivelor este foarte mare: nevoi sau trebuințe, atracții, interese, convingeri, aspirații, intenții, tendințe, scopuri, idealuri, așteptări, orientări etc. Motivul este caracterizat de patru dimensiuni principale: *conținutul* (necesități biologice, neuropsihice etc.),

* Psiholog drd., Secția psihologie militară/M.Ap.

** Psiholog principal, Secția psihologie militară/M.Ap.

*** Psiholog dr., Serviciul de psihologie și analiză organizațională/M.I.R.A.

intensitatea (determină forța de presiune a lui asupra mecanismelor de decizie și execuție), *durata* (timpul de menținere în stare activă dominantă) și *nivelul de integrare* (posibilitatea de identificare și exprimare verbală a motivului, conștientizarea motivului).

Motivele elementare, termenii finali ai analizei asupra cauzelor unui anumit comportament, îl constituie *trebuințele*. Acestea reprezintă un concept psihofiziologic fundamental, care desemnează anumite stări interne. Într-o primă clasificare a acestora se diferențiază trebuințele primare (biologice, de securitate, de afecțiune, de investigație etc) de cele secundare, influențate sau câștigate socio-cultural (de comunicare, de succes, de aprobare socială de autodepășire). A.Maslow introduce o clasificare ierarhizată a acestora, pornind de la locul și importanța conținutului motivului în structura personalității: *trebuințe de bază* (biologice: de foame, sexuale, odihnă), *trebuințe de securitate*, *trebuințe de afiliere* (de apartenență), *trebuințe ale Eului* (de stimă, de apreciere) și *trebuințe de autorealizare* (spirituale). Oamenii tind să-și satisfacă parțial mai întâi trebuințele aflate pe un palier inferior, cum sunt cele biologice, înainte de a trece la satisfacerea unora aflate pe un palier superior, cum sunt cele de autorealizare. Totuși, datorită autonomizării funcționale a motivelor secundare, ca o caracteristică pur umană, de multe ori trebuințe inferioare rămân nesatisfăcute pentru a fi împlinite trebuințe de nivel superior [2].

Motivele sunt generatoare de modificări ale comportamentului. Obstacolele apărute în calea satisfacerii unei trebuințe generează frustrare; când este moderată, ea are efecte benefice asupra dezvoltării personalității, orientând comportamentul în sens adaptativ. Personalitățile echilibrate posedă toleranță la frustrare, suportând, în anumite limite, stări de tensiune intensă fără a dezvolta comportamente patologice. Cu cât o trebuință se află mai spre vârful piramidei, cu atât ea este mai specific umană. Satisfacerea ei nu este o urgență, dar produce fericire, făcând să crească chiar eficiența biologică a organismului.

Indiferent unde se află pe palierul piramidei, un motiv interacționează cu motive aflate la alte paliere. P.Hersey [3] reinterpretează modelul teoretic, piramidal, a lui A.Maslow într-un mod mai apropiat de practică utilizând distribuția de frecvențe. Conform cercetărilor sale, în mod frecvent, la un moment dat, o persoană va fi motivată de mai mult de un singur nivel al trebuințelor, va avea active mai multe paliere de nevoi. După P. Hersey, nivelul de trebuințe cel mai des întâlnit este cel al afilierii, al apartenenței sociale, fiind urmat de cel al Eului, al stimei de de sine.

D. McClelland este cunoscut prin studiile sale asupra trebuințelor superioare ale ierarhiei lui Maslow. Intenția sa de a explica cum nevoile influențează comportamentul în mediul de muncă, cele mai des implicate fiind trebuințele de realizare, de afiliere și de putere.

II. METODOLOGIA CERCETĂRII

Obiectivele cercetării.

În cercetarea prezentă am urmărit:

1. intensitatea, structura și distribuția nivelelor trebuințelor la militari;
2. modul în care trebuințele considerate ca fiind nesatisfăcute influențează comportamentul individului punându-și amprenta pe structura personalității acestuia.

Ipotezele de lucru.

În acord cu obiectivele cercetării, au fost stipulate trei ipoteze de lucru:

1. Presupunem că intensitatea și distribuția nivelelor trebuințelor se manifestă diferit în funcție de categoria socio-profesională;
2. Presupunem că există o interrelaționare puternică între trebuințe;
3. Este de așteptat ca trebuințele nesatisfăcute să producă modificări în comportamentul individului, modificările apărând și în instrumentele ce evaluează structura de personalitate a acestuia.

Probe utilizate

1. Pentru evaluarea intensității trebuințelor și a distribuției nivelelor trebuințelor am utilizat „*Instrument de evaluare a nivelului trebuințelor*” (ENT), probă adaptată după Allen J. Schuh [3] și care are la bază teoria motivației umane elaborată de A. Maslow. Proba este compusă din 25 de atribute bipolare, fiecare pereche constituind un item semantic diferențial. Cinci itemi constituie o scală, corespunzătoare unui *nivel motivațional*, așa cum au fost definite de Maslow. (bazale, de securitate, de afiliere, ale Eului, de autorealizare). Sarcina subiectului este cea de a-și evalua starea prezentă („Cum mă simt acum, în prezent ?”) și de a-și evalua starea dorită („Cum aș vrea să mă simt în viitor ?”). Prin diferența dintre cele două stări se stabilește intensitatea trebuințelor, permițând stabilirea trebuinței cu gradul cel mai ridicat de nesatisfacere, respectiv nivelul cel mai dinamizator. Nivelul de trebuințe cu intensitatea cea mai mare exprimă „*nivelul operațional*” al individului. Pentru un item, valorile se regăsesc în intervalul 0-6, iar pentru o scală, care exprimă un nivel de trebuințe, valorile se regăsesc în intervalul 0-30.

Pentru fiecare dintre scalele ENT s-a estimat că:

- valoarea brută 0 obținută pe scală exprimă satisfacerea nivelului motivațional;
- valorile brute cuprinse în intervalul 1-6 exprimă un nivel motivațional de intensitate mică;
- valorile cuprinse în intervalul 7-14 exprimă un nivel motivațional de intensitate medie;

- valorile mai mari de 15 exprimă un nivel motivațional de intensitate mare.

Intervalele au fost estimate luându-se în calcul frecvențele relative calculate pentru lotul de subiecți urmărit.

În funcție de această scalare, pentru fiecare individ se poate realiza un profil motivațional în care se evidențiază trebuințele cele mai dinamizatoare, respectiv, „nivelul operațional”.

2. Pentru evaluarea structurii de personalitate, am utilizat Inventarul multifazic de personalitate Freiburg (F.P.I.) și Chestionarul Eyseck (E.P.Q.). Cele două probe identifică comportamente și atitudini referitoare la: nervozitate, rigiditate, comportament maladaptativ, tulburări psihosomatice, agresivitate, toleranță la frustrare, labilitate emoțională; depresie și nesiguranță; emotivitate; sociabilitate; calm și siguranță de sine; tendință de dominare; inhibiție socială; fire deschisă și spirit autocritic; extraversie-introversie; masculinitate sau comportament activ, conformism.

Descrierea lotului de subiecți supus cercetării

Probele au fost aplicate pe 183 de subiecți (cadre militare, gradați profesioniști și salariați civili). Lotul este omogen din punctul de vedere al domeniului de activitate și genului, fiind alcătuit din persoane de gen masculin, angajați ai Ministerului Apărării. Lotul este eterogen din punctul de vedere al vârstei (aflată în intervalul 21- 46 ani, cu o medie de 30 de ani) și categoriei socioprofesionale (ofițeri – 33 subiecți, subofițeri – 102 subiecți, s.g.v. – 26 subiecți, salariați civili – 22 subiecți).

Designul cercetării și interpretarea rezultatelor

Testarea ipotezei: 1. Prin aplicarea Instrumentului de evaluare a nivelului trebuințelor (ENT) lotului de subiecți s-a observat că mediile obținute sunt relativ mici (tabelul 1), ceea ce arată că intensitatea medie a trebuințelor indivizilor ce compun lotul este relativ scăzută, respectiv, există o tendință de declarare a unui nivel ridicat de satisfacere a trebuințelor.

Tabelul nr. 1: indicatori centrali pentru scalele ENT

	Trebuințe bazale	Trebuințe de securitate	Trebuințe de afiliere	Trebuințe ale Eului	Trebuințe de autorealizare
Medie	4,85	3,72	3,50	3,55	4,18
Ab.std.	4,52	4,17	4,45	4,79	4,74

Cu toate acestea, există diferențe semnificative între cele cinci scale (tabelul 2). Astfel, cele mai pregnante sunt *trebuințele bazale*, fiind urmate de cele de *autorealizare*. *Trebuințele de afiliere* prezintă media cea mai scăzută, urmată fiind de cea calculată pentru *trebuințele Eului*.

Aceste rezultate demonstrează pe de o parte, preocuparea normală pentru satisfacerea trebuințelor bazale, biologice, iar pe de altă parte faptul că în mediul militar sunt satisfăcute trebuințele de apartenență la un grup social și cele de stimă, lăsând loc pentru orientarea către atingerea unor obiective legate de trebuințele de autorealizare (spirituale, evoluție profesională etc).

Tabelul nr. 2: diferențe între mediile calculate pe scalele ENT

	Trebuințe de securitate	Trebuințe de afiliere	Trebuințe ale Eului	Trebuințe de autorealizare
Trebuințe bazale	1,13**	1,34**	1,29**	0,67*
Trebuințe de securitate		0,21	0,16	-0,45*
Trebuințe de afiliere			0,05	- 0,67**
Trebuințe ale Eului				-0,62**

În ceea ce privește analiza comparativă între categoriile socioprofesionale care compun lotul, în tabelul 4 prezentăm indicatorii centrali calculați pentru acestea. Se observă că ofițerii declară cele mai ridicate nivele de trebuințe (în contextul în care aceste valori sunt scăzute comparativ cu cele teoretice) ceea ce arată un grad de conștientizare ridicat, comparativ cu celelalte categorii profesionale. Categoria s.g.v. prezintă valorile cele mai scăzute, ceea ce arată fie un grad de conștientizare scăzut al propriilor trebuințe, fie un grad ridicat de satisfacere al acestora.

Pentru fiecare categorie se păstrează ierarhia trebuințelor stabilită la nivelul lotului, respectiv trebuințele bazale sunt cele mai pregnante, fiind urmate de cele de autorealizare.

Tabelul nr. 3: indicatori centrali calculați pentru subloturi

	Trebuințe bazale		Trebuințe de securitate		Trebuințe de afiliere		Trebuințe ale Eului		Trebuințe de autorealizare	
	medie	ab.std.	medie	ab.std.	medie	ab.std.	medie	ab.std.	medie	ab.std.
Ofițeri	5,15	4,56	5,18	4,59	4,30	5,02	3,84	5,67	5,21	5,15
Subofițeri	5,25	4,82	3,94	4,37	3,87	4,75	4,08	4,96	4,35	5,01
S.G.V.	3,19	3,27	1,92	2,72	2,15	3,18	1,76	3,45	2,57	3,25
Salariați civili	4,5	4,03	2,63	3,01	2,18	2,64	2,77	3,37	3,72	4,00

În tabelul 5 prezentăm rezultatele analizei realizate în baza diferențelor de medii dintre categoriile profesionale ce compun lotul. Se observă că ofițerii se diferențiază în mod semnificativ de s.g.v. și salariați civili în ceea ce privește *trebuințele de securitate*, având medii mai mari decât aceștia. Aceste diferențe semnificative demonstrează nu atât o nevoie suplimentară în direcția satisfacerii trebuințelor de securitate, cât un grad

ridicat de conștientizare a acestora, fenomen pe care îl considerăm specific acestei categorii profesionale. Suplimentar, ofițerii prezintă *trebuințe de autorealizare* mai intense comparativ cu s.g.v., ca o consecință implicită a nivelului lor cultural și de școlarizare.

Tabelul nr. 4: diferențe între categoriile socioprofesionale calculate pe scalele ENT

	Subofițeri	S.G.V.	Salariați civili
Ofițeri	Fără diferențe semnificative	Diferențe semnificative la nivelul <i>trebuințelor de securitate</i> la $p \leq 0,01$ și la nivelul <i>trebuințelor de autorealizare</i> la $p \leq 0,05$	Diferențe semnificative la nivelul <i>trebuințelor de securitate</i> la $p \leq 0,05$
Subofițeri		Diferențe semnificative la nivelul <i>trebuințelor de securitate, apartenență, ale Eului și de autorealizare</i> la un $p \leq 0,05$	Fără diferențe semnificative
S.G.V.			Fără diferențe semnificative

Între subofițeri și s.g.v. există diferențe semnificative la nivelul *trebuințelor de securitate, apartenență, ale Eului și de autorealizare*, ceea ce poate explica și poate fi explicat de o conștientizare mai ridicată a subofițerilor în ceea ce privește împlinirea trebuințelor de securitate, de dorința subofițerilor de urmări o carieră militară, care oferă prestigiu (trebuințe ale Eului) și autoîmplinire (trebuințe de autorealizare), dar și de o insatisfacție legată de grupul de muncă.

În concluzie, există un profil al trebuințelor caracteristic indivizilor din mediul militar, în care trebuințele de autorealizare joacă un rol important. Există și diferențe între diferite categorii socioprofesionale, în funcție de nivelul de școlarizare, pregătire și în funcție de rolul din cadrul organizației.

Testarea ipotezei 2. Corelațiile calculate între cele cinci scale ale Instrumentului de evaluare a nivelului trebuințelor (ENT), arată un grad foarte înalt de covarianță între rezultatele obținute (corelațiile variază între $r = 0,656$ și $r = 0,856$ și sunt semnificative la un prag de $p \leq 0,01$). Analiza factorială relevă existența unui factor comun care acoperă 80,46 % din varianta rezultatelor. Aceste elemente confirmă, pe de o parte, existența unor *nivele ridicate de satisfacere a trebuințelor* (fiind un lot fără „cereri” mari și fără „frustrări”), iar pe de o parte confirmă ipotezele teoretice conform cărora există o interrelaționare puternică între trebuințe.

O altă modalitate de interpretare a rezultatelor obținute a fost aceea de urmărire a structurii trebuințelor și de clasificare a subiecților în funcție de intensitatea și numărul „nivelelor operaționale”. Am luat în observație modul în care fiecare subiect a obținut rezultate la toate cele cinci scale ENT.

Tabelul nr. 5: clasificarea subiecților în funcție de intensitatea trebuințelor și numărul „nivelelor operaționale”

Clasă de subiecți	Valori brute obținute pe scale*	Număr de subiecți
Subiecți care nu au declarat trebuințe	Toate cele cinci scale cu valoare brute 0	12 (6,6%)
Subiecți care au declarat unui singur „nivel operațional” de intensitate mică	O scală cu valori brute cuprinse în intervalul 1-6	11 (6,0%)
Subiecți care au declarat existența mai multor „nivele operaționale” de intensitate mică	Mai multe scale cu valori brute cuprinse în intervalul 1-6	79 (43,2%)
Subiecți care au declarat existența unui singur „nivel operațional” de intensitate medie**	O scală cu valori brute cuprinse în intervalul 7-14	28 (15,3%)
Subiecți care au declarat existența mai multor „nivele operaționale” de intensitate medie	Mai multe scale cu valori brute cuprinse în intervalul 7-14	32 (17,5%)
Subiecți care au declarat existența unui singur „nivel operațional” de intensitate mare**	O scală cu valori brute mai mari de 15	11 (6,0%)
Subiecți care au declarat existența mai multor „nivele operaționale” de intensitate mare	Mai multe scale cu valori brute de 15	10 (5,5%)

* intervalul de valori pentru fiecare scală este 0-30;

**celelalte „nivele operaționale” fiind de intensitate mai scăzută

Se observă în primul rând numărul mare de subiecți (121) care au active două sau mai multe nivele de trebuințe, care *au mai multe „nivele operaționale”*. De asemenea, faptul că trebuințele de intensitate medie sau mare sunt „urmărite” de trebuințe de intensitate mai scăzută explică și valorile ridicate ale corelațiilor dintre scale și existența factorului comun, calculat prin analiza factorială, factor care ar putea fi denumit „factor tensional”.

În concluzie, trebuințele se interrelaționează, de cele mai multe ori existând active mai multe nivele operaționale, demonstrând și în acest fel faptul că urmărirea în același timp a mai multor obiective reprezintă o caracteristică umană.

Testarea ipotezei 3. S-a recurs la analiza corelațională între scalele ENT și scalele F.P.I. și E.P.Q.

Se înregistrează corelații semnificative între trebuințe și scalele inhibiție și masculinitate din F.P.I. Ceea ce arată că nesatisfacerea trebuințelor se asociază cu o atitudine rezervată, inhibiție socială, descurajare, lipsă de optimism, trac, la care se adaugă tulburări psihosomatice (neliniște, paloare sau înroșirea feței, puls neregulat etc). În afara acestei asocieri dintre intensitatea ridicată a trebuințelor și elemente ale anxietății sociale, apar corelații semnificative între trebuințele bazale și depresie, sociabilitate și extraversie din F.P.I. ceea ce asociază nesatisfacerea trebuințelor biologice cu indispoziție, stare tensională și pesimistă, dorință redusă pentru contacte interpersonale, pasivitate, scăderea inițiativei, lentoare fizică și acțională. Corelația dintre trebuințele Eului și extraversie din F.P.I. asociază insatisfacția legată de stima de sine și prestigiu cu activismul scăzut și un spirit puțin întreprinzător.

Tabelul nr. 6: Corelații

	Trebuințe bazale	Trebuințe de securitate	Trebuințe de afiliere	Trebuințe ale Eului	Trebuințe de auto- realizare	Clasa de subiecți
Depresie (F.P.I.)	0,175*					0,210*
Sociabilitate (F.P.I.)	- 0,173*					-0,212*
Inhibiție (F.P.I.)	0,309**	0,243**	0,209**	0,242**	0,280**	0,310**
Extraversie (F.P.I.)	- 0,189*			-0,160*		
Labilitate emoțională (F.P.I.)						0,190*
Masculinitate (F.P.I.)	-0,249**	-0,231**	-0,305**	-0,324**	-0,250**	-,294**
Nervozitate (E.P.Q.)						0,203*
Tulburări de comportament (E.P.Q.)						0,227**

*corelații semnificative la un prag de $p \leq 0,05$;

** corelații semnificative la un prag de $p \leq 0,01$;

În ceea ce privește corelațiile dintre clasificarea subiecților în funcție de intensitatea și numărul „nivelelor operaționale” și scalele inventarelor de personalitate se observă corelații semnificative între „încărcarea” subiectului și scalele din F.P.I.: depresie, sociabilitate, inhibiție, masculinitate, corelații care arată că elemente ale anxietății sociale (atitudine rezervată, inhibiție socială, descurajare, lipsă de optimism, trac, tulburări psihosomatice) pot rezulta și din existența mai multor ”nivele operaționale” de intensitate mare. În plus, apar corelații semnificative cu labilitatea emoțională din F.P.I., cu nervozitatea și scala de tulburări de comportament din E.P.Q. ceea ce arată că lipsa de energie, iritabilitate, meditația inutilă, neliniștea, reacțiile emoționale de intensitate mare, oboseala, dar și capacitatea scăzută de integrare socială, reacțiile disproporționale și capacitatea scăzută de control pot fi și rezultatul unei „încărcări” motivaționale ridicate.

În concluzie, trebuințele de intensitate ridicată pot determina modificări comportamentale. Apariția mai multor „nivele operaționale” de intensitate mare pot conduce chiar și la comportamente dezadaptative.

III. CONCLUZII

Motivația este un proces individual. Indivizi diferiți pot avea nevoi și dorințe diferite, în diverse grade de intensitate. Pentru că performanța individuală este dependentă de satisfacerea propriilor motive, organizațiile ar trebui să fie mai flexibile în ceea ce privește recompensarea indivizilor ce o compun. Pe de altă parte, la nivel individual, cunoașterea propriilor trebuințe, creșterea gradului de conștientizare a propriilor motive, determină o îmbunătățire a felului propriu de a fi, la creșterea adaptării și eficienței personale, implicit și a satisfacției personale.

În ceea ce privește mediul militar, acesta este un mediu profesional în care indivizii au o tendință de declarare a unui nivel ridicat de satisfacere al trebuințelor, rezultatele medii obținute încadrându-se în clasa de intensitate mică în ceea ce privește nivelul motivațional. Între cele cinci nivele motivaționale, cele mai pregnante sunt cele bazale, fiind urmate de cele de autorealizare, iar cele cu gradul de satisfacere cel mai ridicat sunt cele de afiliere și ale Eului. Se poate aprecia că în mediul militar, indivizii își satisfac, în principal, trebuințe legate de apartenența la un grup de lucru în care se împărtășesc aceleași valori și idei, precum și trebuințe legate de stima de sine și prestigiu social. Prin satisfacerea acestor trebuințe, indivizii

din organizația militară se pot orienta către trebuințe de nivel superior, cum sunt cele de autorealizare și dezvoltare personală.

Comparând diferite categorii socioprofesionale din cadrul organizației militare, se remarcă ofițerii ca o categorie cu un grad ridicat de integrare, de conștientizare, al trebuințelor. Pregătirea școlară și profesională, precum și specificul carierei de ofițer (ne referim în principal la posibilitățile de promovare și la cele de înaintare în ierarhia militară), atrag după sine un alt nivel al expectanțelor profesionale. Dorința de autorealizare se identifică și în cazul subofițerilor care au un nivel al expectanțelor profesionale mai ridicat decât cel al soldaților gradați voluntar.

Este foarte important ca pentru fiecare categorie de personal, fie el militar sau civil, să se utilizeze această pârgă a nivelului trebuințelor de autorealizare și să se contureze posibilități de promovare permanente, în sens contrar putând interveni „plafonarea profesională”, fenomen care conduce la demotivarea individului respectiv, demotivare care are ca și consecințe imediate diminuarea evidentă a performanțelor individuale și implicit de grup.

BIBLIOGRAFIE SELECTIVĂ

1. Golu, Mihai, Bazele psihologiei generale, Editura Universitară, București, 2005.
2. Maslow, A. H., Motivație și personalitate Editura TREI, București, 2007.
3. The Pfeiffer Library, Second Edition.
- 4.*** Dictionar de sociologie, coord. Cătălin Zamfir, Lazăr Vlăsceanu, Editura BABEL, București, 1998.

CONCLUZIILE EVALUĂRIILOR PSIHOLOGICE POSTMISIUNE ALE ECHIPAJELOR PARTICIPANTE LA MISIUNILE NAVALE EXTERNE

Hanciu Ciprian *
Cojocaru Carmen Luminița **
Ghibu Ruxandra Gabriela ***

Un sondaj al Secției Investigații Sociologice din Statul Major General arată că 75% dintre militarii români vor să participe la misiuni în afara granițelor României, 11% nu doresc acest lucru, 14% sunt nehotărâți, iar ponderea celor care doresc să participe la misiuni internaționale este cu cel puțin 20%-30% mai mare în rândul militarilor care au participat deja la astfel de misiuni.

Experiența acumulată privind realitățile câmpului de luptă și a modului în care acesta acționează asupra psihicului uman, dar și înțelegerea corectă a problemelor de natură psihologică au condus la necesitatea pregătirii din punct de vedere psihologic a misiunilor, atât în etapele premergătoare acestora, pe perioada derulării, cât și după repatrierea militarilor.

Activitățile de evaluare psihologică postmisiune a echipajelor fregatelor „Regele Ferdinand” (2005, 2007) și „Regina Maria” (2006) care au participat la operațiunea „Active Endeavour” s-au desfășurat în baza următoarelor acte normative:

- „Concepția privind activitatea de selecție, cunoaștere și asistență psihologică în Armata României” aprobată de șeful Statului Major General cu nr. 274/25.02.2002;

- „Norme tehnice de lucru cu interviul de evaluare psihologică postmisiune a personalului participant în teatrul de acțiuni militare internaționale”, cu nr. B7/1837 din 15.12.2003, elaborate de Secția de Psihologie din cadrul S.M.G.;

- „Dispoziția șefului Statului Major General privind concluziile de ordin psihologic rezultate ca urmare a activității desfășurate, în perioada 17.12.2002-19.01.2003, pentru recuperarea psihologică a efectivelor participante la prima misiune *Enduring Freedom* din Afganistan”, cu nr. B7/355 din 12.03.2003;

- „Metodologia privind cunoașterea și asistența psihologică a cadrelor militare și personalului civil din Armata României”, aprobată de șeful Statului Major General cu nr. S.M.G. 30/16.05.2006.

În cadrul evaluărilor psihologice post-misiune, ce se desfășoară pe o durată de 2-3 zile (în paralel cu examenele medicale desfășurate de către

* Psiholog, UM 02150 București/S.M.F.N./M.Ap.

** Psiholog.dr., UM 02192 Constanța/Academia Navală „Mircea cel Bătrân”/M.Ap.

*** Psiholog, UM 02145 Constanța/Centrul de Scafandri/M.Ap.

Centrul de Medicină Navală), psihologii militari își propun ca *obiective*:

- evaluarea stării psihofizice și detensionarea militarilor din cadrul echipajelor;
- identificarea personalului cu eventualele nevoi de asistență psihologică;
- identificarea factorilor stresori ai câmpului de luptă naval cu potențial de risc crescut;
- crearea suportului psihologic pentru facilitarea trecerii de la starea de montaj psihofizic pentru luptă la cea necesară reinsertiei în mediul familial, profesional și social.

Locul de desfășurare:

- Evaluările s-au realizat la bordul celor 2 fregate începând cu prima zi după întoarcerea din misiune.

Comisiile de evaluare au fost nominalizate, coordonate și monitorizate de către Secția Psihologie Militară din Direcția personal și mobilizare a Statului Major General. Din acestea au făcut parte 5-6 psihologi din Forțele Navale conduși de către șeful Compartimentului Asistență psihologică și socială din cadrul Statului Major al Forțelor Navale.

Ca *metodă de evaluare* a fost utilizat interviul elaborat de Secția de Psihologie nr. B 7/1837 din 15.12.2003, format din 68 de itemi, structurat pe 5 scale: adaptare, relaționare, depresie, anxietate și stres posttraumatic. În plus, persoanele au fost intervievate referitor la aspecte de ordin practic în vederea îmbunătățirii misiunilor viitoare.

În cadrul evaluărilor psihologice post-misiune, ce se desfășoară pe o durată de 2-3 zile, psihologii militari își propun:

- evaluarea stării psiho-fizice și detensionarea parțială a personalului participant la misiune;
- identificarea personalului cu eventuale nevoi de asistență psihologică;
- identificarea factorilor stresori cu potențial de risc crescut;
- crearea suportului psihologic pentru facilitarea trecerii de la starea de montaj psiho-fizic pentru luptă la cea necesară reinsertiei în mediul familial, profesional, social.

Analiza calitativă a protocoalelor completate pentru fiecare membru al echipajelor a relevat, în cele trei evaluări psihologice post-misiune desfășurate în Forțele Navale, o serie de aspecte, după cum urmează:

a) pe dimensiunea *adaptare*: membrii echipajului nu au resimțit în prima parte a misiunii, probleme referitoare de adaptare la *climă, condiții atmosferice sau decalaje de fus orar*. Acest aspect este explicat de faptul că, nava a plecat în misiune la sfârșitul lunii august (pe timpul verii),

organismul fiind adaptat la temperaturile din țară, asemănătoare cu cele din zonele de desfășurare a misiunilor.

Ușoare dificultăți de adaptare la condițiile climaterice, au apărut la întoarcerea în țară, datorită trecerii de la temperaturile ridicate din Marea Mediterană, la cele specifice sezonului de iarnă.

Datorită dotărilor de care dispune nava, *condițiile de viață și muncă* de la bord, au fost percepute de echipaj, ca „foarte bune” și „excelente”.

În plus față de celelalte categorii de arme, pe dimensiunea adaptare apare la marină *răul de mare* cu toate manifestările legate de el: imposibilitatea hrănirii, odihnei, vărsături sau dimpotrivă somnolență și foame exagerată. Aceasta a condus la perioade diferite de refacere pentru membrii echipajelor în funcție de condițiile atmosferice sau starea mării în perioada respectivă.

Hrana a fost percepută ca fiind de foarte bună calitate, unii membri ai echipajelor, în prima parte a misiunii au câștigat în greutate, ceea ce a condus la impunerea (voită) de regim sau utilizarea sălii de sport de la bord. Trebuie menționat că, în urma unui studiu, s-a constatat că personalul care-și desfășoară activitatea la bordul navelor parcurg pe navă aproximativ 800-1000 m/zi.

Totuși, în anumite situații hrana poate constitui un factor major de disconfort pentru membrii echipajelor. Diversificarea meniului, adaptarea normelor de hrănire la temperaturile din zonele geografice în care se desfășoară misiunile, substituirea alimentelor conform normativelor naționale cu anumite produse procurate în perioada de refacere a plinurilor pot conduce la creșterea stării de spirit a militarilor și eliminarea monotoniei (exemplu: același meniu care se repetă săptămânal, pâinea din diverse țări prezintă un gust dulce, nu sunt echivalente alimentele procurate din alte țări cu normativele naționale etc.).

Așigurarea cu dificultate a echipamentelor și a pieselor de schimb a fost resimțită (ca factor de disconfort) în mod direct de către personalul care deservea instalațiile respective dar și indirect de către ceilalți membri ai echipajelor. Astfel, defectarea instalației de desalinizare a apei marine ori a grupurilor sanitare a condus la resimțirea efectelor secundare în rândul membrilor echipajelor prin raționalizarea apei pentru dușuri (disconfort pentru electromecanici și bucătari care își desfășoară activitatea la temperaturi ridicate), dificultăți în prepararea hranei, dar și repartizarea la grupuri sanitare din alte zone ale navei.

Sarcinile de îndeplinit au fost asemănătoare cu cele desfășurate în mod obișnuit în țară, nu au fost percepute ca fiind grele și nu au ridicat dificultăți de realizare. Membrii echipajelor afirmă că pregătirea profesională acumulată în ultimii 3 ani a făcut ca aceștia să nu fie luați prin

surprindere de misiunile primite, să facă față foarte bine la toate sarcinile. Mai mult, oficialitățile din Turcia, în cadrul stagiului de pregătire și evaluare S.N.M.G. 2, desfășurat înainte de plecarea în misiunea propriu-zisă, au apreciat pregătirea și profesionalismul echipajelor ca fiind „foarte bun”, eliminând astfel temerile care existau la început la unii militari, legate de capacitatea de a face față sarcinilor.

Toate acestea au condus la o creștere a încrederii în forțele proprii, a imaginii de sine și a valorizării pe plan profesional.

Durata misiunii, relativ redusă (2-2,5 luni) și alternarea activităților (aproximativ 5 zile pe mare și 2 zile pe uscat) au contribuit la păstrarea echilibrului dispozițional. Programul misiunii le-a permis militarilor contactul cu alte culturi, aceștia fiind impresionați de locurile vizitate în Turcia, Grecia, Italia, Croația etc. (un s.g.v. întrebat fiind care sunt primele lucruri care-i vin în minte referitoare la misiune, a răspuns emoționat: „Creta, Creta, Creta!”).

b) pe dimensiunea *relaționare*: încrederea în subordonați acordată de către comandanți și șefii de departamente a condus, cu mici excepții, la creșterea responsabilității acestora față de atribuțiile și sarcinile de îndeplinit, fiecare militar depunând tot efortul pentru ca lucrurile să meargă bine.

Îmbunătățirea condițiilor de petrecere a timpului liber, prin organizarea vizitelor în zonele limitrofe bazelor militare și a activităților sportive competiționale la bord, între departamente și cu partenerii străini din bazele militare, au avut ca efect menținerea unor relații interpersonale optime, reechilibrarea psihologică și descărcarea tensiunilor acumulate în timpul misiunii.

Nu au fost semnalate conflicte majore la nivelul niciunui palier ierarhic. Normele și regulile de comportare au fost acceptate și respectate. Evenimentele din planul personal și familial (decese, nașteri) au fost depășite cu ajutorul grupului de suport și șefilor direcții.

Relațiile existente la bordul navelor, umane, principiale, deschise către rezolvarea problemelor subordonaților, informarea oportună cu noutățile din țară și aprecierea că misiunile au fost „un succes și un câștig pe plan profesional”, au condus la încheierea și creșterea coeziunii echipajelor. Organigrama navei, precum și specificitatea activităților pe care le implică unele funcții, determină asimilarea de noi norme și reguli care presupun și interiorizarea unor modele comportamentale diferite.

Succesul operațiunii de boarding a generat, la nivel grupal, o creștere a coeziunii, deoarece „nici o navă din Forțele Navale nu a mai executat această misiune, ceea ce ne face foarte mândri”.

Deși principala motivație pentru misiuni o constituie aspectul financiar, după terminarea misiunilor, la toți militarii, se constată o creștere a valorizării profesionale, se manifestă un sentiment de împlinire profesională și de mândrie că au participat la aceste misiuni.

c) pe dimensiunile *depresie/anxietate/stres post-traumatic*:

Oboseala acumulată și dificultățile de somn (în general insomnii), înregistrate în ultimele perioade ale misiunii la un număr redus de militari, sunt simptome ale anxietății și depresiei, dar sunt explicabile după câteva luni de misiune, și se datorează, în primul rând, solicitărilor impuse de numărul mare de servicii de gardă/cart executate și a ritmului veghe/somn dintre acestea.

Creșterile ponderale (ca semn al depresiei) la unii membri din echipaj, se datorează, în primul rând, profesionalismului bucătarilor de la bord, dar și faptului că, în general, marinarii își desfășoară activitatea într-un spațiu restrâns, nu se deplasează pe navă pe distanțe mari, cum am mai amintit. Necesitatea amenajării unei săli de sport la bord, cu aparatură destinată exercițiilor fizice, constatată după prima misiune din anul 2005, a fost materializată în următoarele două misiuni (2006 și 2007), fiind apreciată pozitiv de toți membrii echipajelor.

La un număr redus de militari au fost înregistrate o serie de evenimente cu încărcătură *afectivă negativă* în viața personală și de familie, fapt ce a condus la sentimente de tristețe, preocupări, neliniști în legătură cu problemele respective și alterarea sentimentului de bine psihic. Prin implicarea comenzii navelor, cu ajutorul colegilor și a grupului, ca suport emoțional, în mare parte aceste comportamente s-au remis până la întoarcerea în țară.

Evenimentele cu încărcătură *afectivă pozitivă* au fost legate de unele vești de acasă (unii membri din echipaje au devenit părinți), ceea ce i-a bucurat și le-a crescut tonusul.

d) *aspecte diverse* constatate sau ridicate de echipaje: organizarea și planificarea de activități multiple în ultima lună premergătoare plecării în misiune (evaluări și controale, vizita medicală, evaluare psihologică, evaluare lingvistică), pot conduce la epuizare psiho-fizică a militarilor (cum s-a procedat în anul 2005). Se recomandă ca aceste activități să fie desfășurate cu 2-3 luni înainte de plecare sau până la începerea perioadei de pregătire a misiunii.

Reportajele și articolele transmise în țară, de către ofițerii cu relațiile publice, aflați pe timpul misiunilor la bordul navelor, au fost apreciate pozitiv atât de militarii din echipaje cât și de familiile acestora. În perioada cât nava se afla la refacere, aceștia au informat echipajul despre evenimentele din țară și noutățile sociale. Astfel, săptămânal la postul

„Radio Constanța”, în cadrul emisiunii „Scutul Dobrogei”, dar și în alte mijloace mass-media, au existat corespondențe și reportaje ale ofițerilor de relații publice, cu membrii echipajului, iar familiile acestora, au fost încântate să afle despre activitățile desfășurate în ultima perioadă la bord.

Deși au fost prezentate informații de interes general prin mijloacele mass-media și la avizierul navei, o parte din informații le primeau, neoficial, de la familii și prietenii din țară. Membrii echipajului consideră că ar fi necesară, informarea oficială a noutăților de ordin social și mai ales a celor ce privesc actele normative din sistemul militar, periodic, sub formă de sinteze, mai ales pe timpul marșurilor, atunci când nu pot fi utilizate mijloacele de comunicare.

Un aspect pozitiv, subliniat de comanda navei, a fost reprezentat de asigurarea la plecarea din țară a unor materiale de protocol, în vederea organizării vizitelor oficiale la bord.

Misiunile desfășurate pe mare, în raioane aflate la mare distanță de bazele de refacere a plinurilor navei, comportă posibilități limitate de comunicare cu familia, pe timpul celor 5-7 zile cât nava este în marș, impuse de siguranța misiunii, aspecte tehnice și costuri ridicate legate de comunicarea prin satelit.

Posibilitatea petrecerii concediului de odihnă suplimentar, împreună cu familia, este apreciată pozitiv de către membrii echipajelor din primele 2 misiuni (2005/2006). Numărul celor care au optat în anul 2006 pentru petrecerea concediului de odihnă suplimentar (160 militari), a fost în creștere față de anul 2005 (110 militari). Există totuși, cazuri de militari (25-55 %), care din diverse motive (copii mici, soții însărcinate, membri de familie cu diverse afecțiuni de sănătate, dorința petrecerii concediului în alte zone decât cele oferite de armată, munci agricole etc.), nu au dorit să opteze pentru acest concediu. Se dorește, din partea echipajului, efectuarea acestui concediu, imediat după terminarea misiunii dar, din motive de asigurare a vitalității navei, nu este posibil.

Evaluarea psihologică post-misiune a urmărit în principal, în cele 3 misiuni efectuate în perioada 2005-2007, identificarea *factorilor stresori cu potențial de risc ridicat*, în vederea găsirii unor modalități de monitorizare și prevenție pentru următoarele misiuni. Dintre cei identificați enumerăm pe cei mai importanți:

1. **Decesul colegului lor (cap.a. Iordache Bogdan)**, din cauza unui atac vascular cerebral a reprezentat cea mai grea încercare la care a fost supus echipajul fregatei „Regele Ferdinand” în prima misiune (2005). Impresionantă a fost solidaritatea navelor străine participante la operațiune, atât în mobilizarea pentru transportul acestuia la spital, cât și în susținerea echipajului după declararea decesului (au primit telefoane și telegrame de

condoleanțe de la toate echipajele). Majoritatea membrilor echipajului au manifestat, în mod diferit, simptome ale tulburării de stres posttraumatic (stări de iritabilitate, insomnie, tulburări de concentrare, diminuarea apetitului, interese diminuate pentru activitățile cotidiene, vise recurente și amintiri intruzive legate de evenimentul nefericit). Simptomele s-au remis până la sosirea în țară. Militarii au afirmat că au resimțit „lipsa unui specialist psiholog în timpul misiunii”.

În urma interviurilor realizate, din primul echipaj (anul 2005) un număr de 15 militari au fost recomandați să rămână în atenția psihologului de unitate (pentru tulburări depresive ușoare, de adaptare și de stres posttraumatic) care urmează a fi incluși într-un program de consiliere/asistență psihologică.

2. O altă dificultate a fost reprezentată în anul 2005 de **aterizarea pe timp de noapte a elicopterului** care a asigurat transportul la spital a cap.a. Iordache Bogdan, echipa de la bord care a executat această operație nefiind antrenată pentru această sarcină.

3. **Perioada dinaintea plecării în misiune** (prima misiune de acest gen fiind în anul 2005) **a fost încărcată de activități**, cu multe evaluări care au fost percepute ca „obositoare”, ceea ce a dus la o epuizare psihofizică a echipajului înaintea misiunii. Se recomandă ca examinarea psihologică și cea medicală să se realizeze cu cel puțin 2-3 luni înainte de plecarea în misiune.

4. În anul 2005 militarii au declarat că ar fi fost necesară **crearea unor facilități pentru detensionare**, cum ar fi o sală pentru practicarea sportului (pe navă existând spații care pot fi folosite în acest scop) sau organizarea unei mici biblioteci. În timpul misiunii, unii membri ai echipajelor au jucat baschet în hangar, însă majoritatea au reclamat lipsa unei săli de forță.

5. De asemenea, serviciile executate la bord (**carturile**), cu succedarea rapidă a activităților, au produs **tulburări ale ritmului vegetativ**, manifestate prin tulburări de somn (insomnii de adormire versus hipersomnii), irascibilitate și stări confuzionale. Aceste stări de oboseală accentuată resimțite în timpul misiunii se pot remite după o perioadă de recuperare într-o ambianță securizantă, cum este mediul familial. Dacă recuperarea este insuficientă pentru refacerea energetică, epuizarea poate deveni premiza decompensărilor de personalitate.

6. Datorită sistemului de ventilație al navei (aer condiționat permanent), o parte din echipaj au manifestat **afecțiuni stomatologice**, ceea ce ar îndreptăți prezența în timpul misiunii a unui medic stomatolog.

7. În comparație cu celelalte echipaje ale navelor participante la misiune, *finuta* neagră tip RIPSTOP nu a fost considerată ca reprezentativă pentru marina română, militarii motivând că arătau ca niște „ciocli” pe lângă ceilalți militari străini.

CONCLUZII

Selecția psihologică riguroasă la plecarea în misiune contribuie la creșterea coeziunii, siguranței și încrederii militarilor că, într-adevăr, numai aceia care au îndeplinit aceste standarde și bareme (privind calitățile fizice și psihice) pot face față misiunilor.

Evaluarea psihologică post-misiune

Pentru membrii echipajelor fregatelor „Regele Ferdinand” și „Regina Maria”, participarea la misiuni navale internaționale sub comanda NATO a însemnat un câștig atât în plan profesional, cât și în plan personal, printr-o mai bună cunoaștere a propriei personalități și prin creșterea încrederii în sine.

BIBLIOGRAFIE

1. * * * „Concepția privind activitatea de selecție, cunoaștere și asistență psihologică în Armata României”, nr. 274/25.02.2002.
2. * * * „Norme tehnice de lucru cu interviul de evaluare psihologică postmisiune a personalului participant în teatrul de acțiuni militare internaționale”, nr. B 7/1837 din 15.12.2003, elaborate de Secția Psihologie Militară.
3. * * * „Dispoziția șefului Statului Major General privind concluziile de ordin psihologic rezultate ca urmare a activității desfășurate, în perioada 17.12.2002-19.01.2003, pentru recuperarea psihologică a efectivelor participante la prima misiune *Enduring Freedom* din Afganistan”, cu nr. B7/355 din 12.03.2003.
4. * * * „Metodologia privind cunoașterea și asistența psihologică a cadrelor militare și personalului civil din Armata României”, nr. S.M.G. 30/16.05.2006.
5. * * * „Informare cu privire la activitatea de evaluare psihologică post-misiune a militarilor participanți la misiunea „ISAF III”-Afganistan și a militarilor participanți la misiunea „ANTICA BABILONIA” – Irak, seria ianuarie-februarie 2007”, nr. B 1/198 din 10.04.2007.

SITUAȚIA OAMENILOR ÎN ORGANIZAȚII

Ilie Cristian*

Atât timp cât oamenii se formează sub influențe informaționale nesatisfăcătoare, situația realmente benefică nu se poate generaliza. Ca urmare, aspectul problematic de profunzime și pentru oameni și pentru organizarea socială este socializarea, cu componenta principală învățarea socială, benefice realmente și pentru oameni și pentru mediul lor social.

Progresul cunoașterii științifice a situației oamenilor în organizații are un caracter istoric, dinamic cu discontinuități în evoluție, fapt evidențiat de demersurile explicative ale teoriilor ce deschid diferite orizonturi de înțelegere și anumite posibilități de analiză.

Dacă primele teorii simplificau excesiv demersul explicativ, absolutizând adesea valoarea unui singur factor determinant al organizărilor sociale, pe măsura dezvoltării cunoașterii științifice, elaborările teoretice devin din ce în ce mai complexe, nuanțate și subtile, ajutând la identificarea modalităților de intervenție în social care pot să genereze buna existență.

Trebuie remarcat că diferitele concepții filosofice și ideologice și-au pus puternic amprenta asupra modului cum este înțeleasă existența socială, expresie procesuală a funcționării societății, ea fiind prin esența sa mișcare, devenire și transformare.

În cadrul existenței sociale se pot distinge aspectele obiective ale socialului, însă la nivelul realității sociale se remarcă cu precădere elementele unei interacțiuni dinamice dintre *datul obiectiv, proiecția, percepția și reconstrucția subiectivă*.

Așa cum evidenția C. Noica, „Realitatea nu înseamnă simpla existență, care are calitatea de a fi. De la treapta de existență până la cea de realitate, lucrurile au intrat în relație, au acționat și reacționat. Realitatea nu e existență, ea înseamnă încadrarea existenței simple într-un orizont“. În conexiune cu existența socială, realitatea socială *este un construct mintal realizat într-un context relațional și acțional*.

Conținutul ideologiei este puternic implicat în procesul construirii realității sociale, căci aceasta reprezintă, în fapt, un ansamblu structurat de idei, reprezentări și concepții prin care se manifestă în mod particular existența socială. Deci, o ideologie constituie o modalitate particulară de construire a realității sociale, având o funcție cognitivă, de realizare a unei cunoașteri particulare a existenței, cât și una praxiologică, de reglare a relațiilor și acțiunilor sociale.

J. Piaget (1947) susține în tezele fundamentale ale epistemologiei genetice, că realitatea socială nu poate fi concepută ca predeterminată, nici

* Psiholog drd., Laboratorul psihotehnic București/M.Ap.

din simpla reflexie a caracteristicilor preexistente ale unei realități sociale obiective, ea reprezintă un proces continuu de construire și reconstruire, care se desfășoară în paralel cu practica și cunoașterea socială.

Constituirea unor teorii (sau abordări teoretice) ale organizațiilor datorită complexității deosebite a realității, a multitudinii perspectivelor din care pot fi abordate fenomenele și procesele sociale prezintă multe dificultăți. Amplele sinteze, elaborate pe problematica organizațiilor, au relevat existența a numeroase teorii particulare, un bagaj de material faptic și experimental pe baza unei metodologii extrem de diversificate, și de aceea constituirea unor teorii cu un înalt grad de generalitate întâmpină serioase greutăți. Opiniile asupra calității lor sunt diverse, în esență toate subliniază străduința de a aduce nu numai noi perspective de interpretare a organizațiilor, ci și perspective mai promițătoare deci mai eficiente.

Adesea prinde puternic contur opinia că multe teorii poartă amprenta sistemului social în care au fost elaborate, prezentând limite de ordin social și mai ales ideologic. Pentru utilizarea lor specialiștii recomandă să fie interpretarea cu atenție, să fie epurate de exagerările legate de condițiile social-istorice specifice societăților.

În urma parcurgerii teoriilor organizaționale, opțiunea pentru orientări și autori este inevitabil subiectivă pe fondul încercării respectării unor criterii, precum eterogenitatea sau reprezentativitatea orientărilor teoretice respective, se remarcă două direcții de cercetare-acțiune – îmbinarea teoriilor într-o sinteză superioară capabilă să răspundă exigențelor atât de complexe, multiple și variate ale organizațiilor sau formularea unor teorii noi, corespunzătoare realităților și problemelor noului stadiu de dezvoltare a societății umane. Dar, coexistența a numeroase explicații teoretice, despre situații problematice dispartate, decupate din context prin interogații sistemice sau interacționiste, nu deschide calea spre interogarea cuprinzătoare.

Generarea orizontului interpretativ satisfăcător este condiția minimă a raportării corecte la organizările sociale, aspect susținut și de dificultățile ce decurg din interpretările ideologice, dar și de consecințele insecurity ale deciziilor de pe poziții ideologice. Identificarea criteriilor pertinente, pentru evaluarea situației sociale a oamenilor, decurge din profunda evaluare a conexiunilor dintre situația oamenilor și situația organizărilor sociale.

Este corect să observăm că în definirea organizațiilor se recurge adesea la o multitudine de criterii.

Unul dintre acestea este, în abordarea procesual-organică, capacitatea oamenilor de a interacționa pentru îndeplinirea unor obiective, care explică anumite modalități de receptare a unor necesități.

Reperetele furnizate de modelul procesual al omului dezvăluie că mai importante decât indiciile de suprafață ale situației oamenilor în organizații (câștigurile bănești, siguranța locului de muncă, climatul locului de muncă), sunt indiciile privind modificările ce se produc în procesorii oamenilor.

Din această perspectivă cunoașterea, înțelegerea și gestionarea situației oamenilor în organizații prinde alte contururi, alte nuanțe dacă se evaluează: presiunea raporturilor publice (formalizate) asupra vieții private, presiunile organizațiilor asupra interpretorilor oamenilor, capacitatea oamenilor de a interpreta situația lor în organizații, precum și capacitatea oamenilor de a interveni în organizații și în socio-organizările care le înglobează funcțional.

Pentru a surprinde corect și integral aceste aspecte se impune concentrarea analizelor și asupra efectelor negative produse de presiunile organizațiilor pentru asumarea și atribuirea de roluri în modalități care îi pun pe oameni să acționeze în detrimentul propriei securități.

Augmentarea capacităților de funcționare a organizațiilor are drept cauză oamenii, iar evoluția potențelor organizației se reflectă în situația oamenilor. În aceste interdependențe este relevantă distincția între situația oamenilor în organizațiile care funcționează empiric, religios sau în diferite orizonturi generate de scientizarea procesorilor. Dar cum se prezintă situația când oamenii se manifestă în organizații în modalități ce decurg din interpretări neadecvate, care nu reușesc să interpreteze corect și cuprinzător nici organizațiile, nici posibilitățile oamenilor în organizații?

Pentru a descifra consecințele acestei situații teorie procesual-organică a organizațiilor a concentrat analiza pe procesorii de informații ce întrețin organizațiile.

În volumul *Devenirea oamenilor în procesualitatea socială*, Lucian Culda s-a pronunțat asupra problematicii, dar este necesară prezentarea următoarelor idei:

- organizațiile se modifică succesiv sub influențe ale filosofărilor și ale interogărilor științifice, pe măsură ce oamenii produc noi interpretări teoretice;
- teoriile nu fac posibile reorganizări sincronizate ale tuturor proceselor ce întrețin organizațiile;
- reprezentările și imaginile despre organizații și despre situația lor în organizații funcționează ca sisteme de referință neexplicite, influențând activitățile, raporturile dintre ei, în modalități pe care oamenii nu pot să le sesizeze sau pe care le interpretează diferit;
- este necesară trecerea cercetării științifice de la producerea unor teorii eterogene, care se pronunță asupra unor aspecte disparate, la interogări ce se vor a fi integratoare.

În concluzie, organizațiile în viziunea autorului, se reproduc și funcționează în modalități ce decurg din posibilitățile oamenilor de a procesa informații, posibilități care sunt particularizate, dar și afectate inevitabil de caracteristicile bioprocesorilor și interpretorilor oamenilor ce sunt implicați în activitățile realizate de ele. Limitele oamenilor introduc, așadar limite în proprietățile organizațiilor.

Este îndreptățită afirmația autorului „oamenii sunt mai mult sub vremuri cu cât au posibilități informaționale mai reduse de a le interpreta, inclusiv cu cât interpretările disponibile lasă mai multe zone sau procese nesesizate și conțin mai multe erori sau simplificări deformatoare”.

Între situația organizațiilor și posibilitățile oamenilor de a interveni în funcționarea lor sunt conexiuni atât de puternice încât devenirea organizațiilor nu este posibilă dacă nu se produc modificări reale și în socializarea oamenilor, apare clar că elaborarea unei teorii explicative a socialului este indisociabilă de elaborarea unei teorii a acțiunii educative; construcția unei teorii explicative a socialului este de neconceput fără luarea în considerație a proceselor de construcție a sinelui.

Posibilitățile oamenilor de a se manifesta ca ființe sociale se diferențiază inevitabil în funcție de genurile de socializări implicate în formarea lor. Cu cât oamenii fac parte din organizări sociale mai complicate cu atât este mai puțin posibil ca socializările să se desfășoare de la sine sau ca urmare a unei singure influențe exercitate sistematic.

Deci oamenii sunt tot mai mult victime ale mediului lor social și se manifestă în modalități care contribuie la amplificarea tensiunilor insecurity în organizații. Dacă manifestările în organizații sunt conturate de procesele socializante, atitudinile oamenilor și faptele lor nu pot să devină efectiv pertinente, constructive decât dacă socializarea este cea satisfăcătoare, când socializarea satisfăcătoare este generalizată. Se are în vedere că manifestările oamenilor conțin interacțiuni și presupun reciprocitate. Cu cât oamenii sunt mai eterogeni, dificultățile sunt mai mari. Prin utilizarea sistematică a unei anumite teorii despre organizații, prin construirea unei culturi organizației se încearcă să se elimine consecințele disfuncționale și dezorganizante ale lacunelor din procesele socializante. Soluția deschisă de explicația procesual-organică a existenței sociale a oamenilor este „proiectarea socializării încât oamenii să devină capabili să asume roluri în organizații întru orientarea proceselor din interiorul lor” (O.L.Culda 2005).

În urma analizelor cauzelor agresivității și efectelor pe care agresivitatea o are asupra vieții individuale și sociale D. Cristea sublinia necesitatea, la nivel macrosocial, de adoptare a unor opțiuni ideologice, politice și educaționale majore, menite să elimine inechitățile sociale, democratizarea instituțiilor, fortificarea valorilor, normelor și modelelor sociale cu valoare pozitivă ș.a.

O astfel de raportare sistemică la existența socială a oamenilor este una reduționistă, nu îi dă omului posibilitatea să recepteze devenirea organizărilor sociale, să diferențieze între modificările organizaționale care se produc sub presiuni conjuncturale și modificările posibile dacă sunt orientate spre dezvoltare socială durabilă.

Deficiențele care se profilează în procesele socializante fac ca oamenii să fie problematici, să nu-și poată înțelege și valorifica potențele, și să nu poată să conlucreze.

Implementarea unui astfel de proiect, promovarea socializării oamenilor în orizontul procesual organic de interpretare este desigur dificilă, iar principalele dificultăți sesizabile în acest stadiu al investigațiilor pot fi formulate astfel:

- sunt încă numeroase aspecte teoretice de explorat încât să se dezvăluie ansamblul conexiunilor care ar trebui luate în considerare pentru studiile aplicative;
- dificultatea acceptării diferențelor de fond dintre intervențiile în social concepute în orizonturi empirice, religioase, ideologice și scientizate;
- nu se efectuează decât rareori raportarea critică sistematică la modalitățile nescientizate de intervenție în organizații;
- nu se realizează încă raportarea sistemică la procesele socializante pentru înțelegerea consecințelor nefavorabile pe care le dezvoltă socializările contradictorii sub influențe informaționale și sociale derizorii. (L., Culda 2007).

Studiile precedente evidențiază că dintre domeniile ce fac obiectul analizei gestionării în organizații, cel mai complex este cel al raporturilor dintre oameni. Adesea s-a demonstrat că oamenii devin apti să funcționeze în organizații prin procesele socializante, acesta este domeniul care trebuie să fie studiat pentru că, așa cum remarcă L. Culda, „astfel se pot obține reperele cuprinzătoare și suficiente încât să se interpreteze satisfăcător posibilitățile de ameliorare a poziției oamenilor în organizații, a atitudinilor lor față de organizații, față de ei înșiși și de interacțiunile pe care pot să le realizeze pentru obținerea obiectivelor scontate”(5, p.155).

După cum arăta J. Piaget (1947), socializarea reprezintă o aptitudine nativă a oricărui subiect uman, care va conduce la formarea unei sensibilități deosebite pentru stimuli sociali, modelând astfel personalitatea. Modelarea de către structurile sociale a conduitelor individuale se realizează, mai ales, prin intermediul unui sistem de valori, norme și modele de comportamentale și atitudinale, care exprimă într-un mod sintetic și esențial experiența practică și spirituală a unei comunități.

Problematica este conștientizată, este cunoscută și dezbătută, dar soluțiile nu sunt funcționale, afirmația este confirmată de limitele activității educaționale fundamentate pe teorii nesatisfăcătoare.

Organizația este terenul pe care se observă carențele specializării resursei umane, atât în pregătirea profesională, cât și în socializarea lor și adesea încearcă, prin măsuri de selecție a personalului, prin scientizări ale unor activități de natură formativă, prin măsuri de stimulare a comportamentelor considerate dezirabile și de descurajare a manifestărilor estimate ca fiind nefavorabile să se protejeze.

Ontologia procesuală a dezvoltat modalitățile în care funcționează bioprocesorii și interpretorii, posibilitatea ca interpretorii să orienteze manifestările oamenilor în contradicție cu necesitățile proprii bioprocesorilor săi, dar și posibilitatea ca interpretorii, sub presiuni ale consecințelor interpretărilor anterioare și ale evoluțiilor produse de cercetarea teoretică, să modifice manifestările în direcții de dezvoltare a oamenilor și care introduc direcții de evoluții favorabile organizațiilor și mediului lor social.

Rezultă că atâta timp cât oamenii se formează sub influențe informaționale nesatisfăcătoare, situația realmente benefică nu se poate generaliza. Ca urmare, aspectul problematic de profunzime și pentru oameni și pentru organizarea socială este socializarea, cu componenta principală învățarea socială, benefice realmente și pentru oameni și pentru mediul lor social.

BIBLIOGRAFIE SELECTIVĂ

1. Culda, L., *Procesualitatea socială*, București, 1994.
2. Culda, L., *Sociologia procesual-organică*, București, 1997.
3. Culda, L., *Potențele ființei umane*, București, 1994.
4. Culda, L., *Analiza socialului*, București, 2005.
5. Culda, L., *Potențele organizație*, București, 2007.
6. Cristea, D., *Tratat de psihologie socială*, București, 1998.
7. Piaget, J., *Epistemologie genetică*, Cluj, 1973.
8. Piaget, J., *Structuralismul*, București, 1973.

O PERSPECTIVĂ TEORETICĂ ASUPRA CONCEPTULUI DE LIDER ÎN ORGANIZAȚIA MILITARĂ

Iuga Diana*

Lucrarea de față își propune să prezinte câteva referințe teoretice asupra conceptului de lider, subliniind consecințele negative ale stresului profesional pentru angajații din mediul militar, prin aceasta încercând să argumenteze necesitatea impunerii unei asistențe psihologice de calitate.

Totodată apreciez că, am dorit să realizez o prezentare a unor puncte de vedere ce fac referire la o abordare din perspectivă psihologică dar și teologică (expunerea și fundamentarea unor puncte de vedere de acest tip) a conceptului de lider într-o organizație militară.

I. CÂTEVA DELIMITĂRI CONCEPTUALE

Activitatea de „conducere” reprezintă o problemă foarte intens studiată pentru că știm că stilul conducătorului condiționează eficiența oricărei organizații sociale.

Preocupările și cercetările în domeniu au în atenție studierea mijloacelor de perfecționare a conducerii și alegerii liderilor care ar trebui să prezinte abilități și capacități pentru exercitarea cu succes a unor astfel de funcții.

Prin stabilirea de standarde, obiective și priorități un *lider* poate să aducă variate schimbări în cadrul activităților desfășurate. El poate influența sensul evoluției activităților propuse prin stabilirea unei viziuni strategice și formularea unor obiective pe termen lung. Dintre diferitele organizații, una dintre cele mai implicate în evoluția de ansamblu a societății este *organizația militară*.

În domeniul militar problema conducerii capătă o importanță și un specific aparte. Prin structurările sale rapide din domeniul profesiei militare, implicațiile aderării țării noastre la alianțele militare internaționale, participarea cu efective în teatrele de operații se atrage tot mai frecvent atenția asupra însușirilor pe care liderii militari trebuie să le dețină pentru a putea organiza și coordona bine activitățile militare.

Dintre cele mai interesante preocupări în domeniu le putem aminti pe cele ce sunt interesate de studierea relațiilor de interdependență reciprocă dintre structura de personalitate și stilul de conducere.

Cele mai multe studii și cercetări au în atenție o abordare interdisciplinară, atât sociologică cât și psihologică.

Presupunând că o structură de personalitate ca expresie a unor trăsături generale stabile ale unui lider militar este clar conturată, atunci acestea se pot observa în mod evident și în stilul de conducere pe care,

* Studentă, Facultatea de Psihologie, Universitatea Spiru Haret, București.

la un moment dat, un lider militar îl poate prefera. De aceea este posibil ca, de cele mai multe ori, persoanele echilibrate din punct de vedere al organizării personalității să dețină un stil de conducere eficient.

Sunt persoanele ce pot înregistra diferite accentuări și disfuncții de o anumită intensitate, la nivelul structurii de personalitate (rezultatele cuantificabile în urma aplicării testelor de personalitate), motiv pentru care pot exercita un stil de conducere mai puțin eficient.

Un aspect important face referire la faptul că există o legătură directă între nivelul de dezvoltare al potențialului intelectual general și rapiditatea, eficiența, flexibilitatea adaptării la sarcini dificile, noi și specifice.

Literatura de specialitate confirmă faptul că datele obținute în urma aplicării chestionarelor de personalitate sau nivel intelectual sunt prelucrate statistic și vor fi utilizate pentru a se construi diferite tipologii de personalitate și stiluri de conducere a liderilor militari. În mod special organizarea acestor tipologii de personalitate se va face ținând cont de trei nuclee clinice.

Tipul 1.

Personalitate cu:

- nivel intelectual superior;
- structura personalității echilibrată, fără accentuări pe cele trei nuclee clinice; sigură pe sine;
- cu slăbiciuni pe care le poate controla; adaptabilă, capabilă;
- centrată pe valori intelectuale;
- încrezătoare în propriile posibilități;
- poate deveni un lider datorită creativității și spiritului participativ.

Tip 2.

Personalitate cu nivel intelectual superior:

- cu mici variații pe cele trei nuclee clinice;
- un control mai slab asupra stărilor și dispozițiilor;
- eficiență ușor redusă; mai puțin sociabil;
- tensiuni interne mult mai evidente la testele de personalitate;
- centrare nerealistă, permanentă pe problematici personale;
- dacă va fi lider se va manifesta cu mare probabilitate ca un lider comod dar foarte autoritar.

Tip 3.

Personalitate cu un nivel intelectual mediu – inferior:

- structura de personalitate prezintă nuanțări ale celor trei nuclee clinice;
- eficiență, promptitudine în îndeplinirea unor activități este mult mai redusă;

- stări de bine psihic nu sunt foarte prezente;
- pot exista stări de dezamăgire apărute ca efect al performanțelor scăzute (intelectuale sau profesionale), prin urmare o tendință de a nu se mai implica în activități; mai puțin întreprinzător, inconsecvență;

Pentru a avea o imagine cât mai corectă și amplă dar și apropiată de adevăr asupra personalității, interesul nostru ca specialiști nu trebuie să se centreze exclusiv pe utilizarea probelor psihologice.

Este recomandat ca rezultatele probelor să fie interpretate cu prudență pentru că există o varietate de trăsături individuale ce pot încerca să explice prevalența anumitor teme, simboluri și referințe care să stabilească o relație între construirea personalității și diferite fapte sau evenimente semnificative.

II. REPERE TEORETICE PRIVIND CONCEPTUL DE AUTORITATE ȘI CEL DE PRESTIGIU

Pentru început, de menționat este faptul că, actul de comandă s-ar putea spune că este simplu și în întregime de execuție. În șirul factorilor care contribuie la eficiența actului de comandă se înscriu autoritatea și prestigiul liderului, ale celui investit cu responsabilitatea conducerii. Un subiect de investigat, o problemă de interes în plan teoretic și practic, pentru orice lider, îl reprezintă obținerea autorității, dobândirea prestigiului, și, mai ales, menținerea lor.

În continuare mă voi referi, la două dimensiuni psihosociale identificate în actul de comandă.

Prima dintre ele, *autoritate*, reprezintă rezultatul ansamblului de calități de care dispune liderul, al conduitei sale, în general al întregii lui personalități, materializate în activitatea de zi cu zi, un fenomen de natură psihosocială fără de care nu se poate vorbi de o personalitate autentică, deoarece aceasta trebuie să fie cunoscută și deopotrivă, recunoscută de colectivitate.

„Autoritatea constituie un raport psihosocial între puterea legitimă, care atrage după sine, subordonarea, și dreptul unor persoane de a comanda, aproba, permite și de a exercita influența asupra altor persoane ori grupuri umane”.

În acest caz se evidențiază două forme ale autorității:

- *autoritatea instituțională* – (liderul formal, promovat de o instituție) reprezentată de exercitarea unei anumite funcții în cadrul unui sistem ierarhic;
- *autoritatea personală* – (liderul informal, promovat, propus din rândul tuturor angajaților de către aceștia) reprezentată de aptitudinile, calitățile și conduita comandantului, de întregul său mod de a fi și de a se comporta.

În prezent este cunoscut că autoritatea personală este echivalentă cu recunoașterea meritelor individului, cu însușiri morale pozitive, cu un nivel de cunoștințe generale și de specialitate ridicat. Prin urmare, autoritatea este o calitate indispensabilă în activitatea oricărui lider, ea se obține printr-un efort conștient, susținut, prin exigență și principialitate, prin apropiere de subordonați și receptivitate la nevoile lor, prin încercarea de a găsi soluții pentru numeroasele probleme ale vieții și muncii. Totodată, autoritatea unui lider putem aprecia că este determinată de gradul de recunoaștere a calităților personale, a cunoștințelor, a capacităților, a meritelor sale de către subordonați și se manifestă în atitudinea și aprecierile subordonaților față de șef. Cu cât acestea sunt mai consistente și au un caracter pozitiv, impresia pe care o exercită asupra subordonaților este mai mare. Este valabil atât pentru *liderul formal* derivat din exercitarea unei anumite funcții în cadrul organismului militar, dar, în special, pentru *liderul informal*, care se întemeiază după cum am menționat, pe calitățile, atitudinile și conduita acestuia, pe întregul său mod de a fi și de a se comporta.

Toate acestea vor presupune o examinare mai amănunțită fapt ce ne va putea permite să înțelegem că autoritatea unui lider se poate dobândi prin două mijloace. Unul este folosirea exclusivă a puterii pe care o conferă funcția încredințată, prin utilizarea unor metode coercitive, iar al doilea, prin trăsături de caracter, printr-o pregătire superioară, prin decizii și măsuri în deplin acord cu legile și regulamentele militare. Cea din urmă este, în fapt, autoritatea prețuită de oameni.

A doua dimensiune este *prestigiul*, el putând fi atribuit social, prin ocuparea unor poziții, a unor funcții, sau dobândit personal prin realizarea cu succes a unor activități. Putem vorbi deci de prestigiul funcțional derivat din statusul de lider și de prestigiul personal dat de calitățile personale ale acestuia. Neconcordanța dintre cele două poate fi resimțită de cei conduși și poate reprezenta un factor de scădere a randamentului în multe din activitățile desfășurate. Prestigiul unui lider exprimă un comportament profesional și etico-moral superior, recunoscut și apreciat de cei cu care lucrează și pentru că autoritatea liderului se află în strânsă legătură cu exigența.

Ținând seama de dualitatea comportamentului uman se poate spune că nu toți oamenii doresc să aspire, nici măcar conjunctural, să ajungă lider.

În cadrul mediului militar dualitatea menționată are o particularitate distinctă, căci oricine devine militar trebuie să și comande, la un oarecare nivel.

Pe parcursul carierei militare este știut că apare, din partea instituției o oarecare așteptare și dorință ca militarul să devină un anumit *tip de lider*.

De altfel, ajuns pe o anumită treaptă ierarhică, organizația poate să-i recunoască și să-i valorizeze calitățile într-un anume fel, aceasta făcând ca aspirația la statutul de lider militar să fie diferită decât în organizațiile civile.

Amintind de calitățile liderului, acesta poate fi caracterizat prin anumite atribute personale esențiale fiind apreciat ca persoană simpatică, carismatică, cu o mare posibilitate de comunicare și aptitudini necesare înțelegerii oamenilor. Unele dintre aceste calități se pot forma (fiind educabile) dar altele sunt calități înnăscute, motivare puternică, capacitate de analiză, gândire strategică, raționamente sigure, înțelegerea naturii umane, abilități de comunicare, calități individuale ca integritate, onestitate. Este foarte evident că aici intervine rolul formatorilor de a stimula și valorifica acele calități necesare liderului de vocație.

Un alt aspect al lucrării face referire la statutul de lider ce implică relații psihosociale cu o multitudine de roluri (simbol, îndrumător, de legătură, central, propagator, purtător de cuvânt, inițiator, mediator al conflictelor). Lipsa ori precaritatea experienței în aceste roluri este cert că va crea dificultăți liderului. În acest sens, potrivit cercetărilor de psihologie socială și organizațională nu există lideri ideali, fără defecte sau care să soluționeze toate problemele grupului.

Aceste neajunsuri de natură umană pot fi diminuate printr-o serie de activități, ca:

- *diagnoza prezenței/absenței potențialului latent de lider;*
- *dezvoltarea potențialului de lider prin programe de pregătire;*
- *efortul personal în acumularea cunoștințelor din domeniul psihologiei, sociologiei și managementului organizației.*

În realizarea obiectivelor pentru care a fost creată organizația militară, conducerii îi revine responsabilitatea atingerii acestora, ea fiind înzestrată cu instrumentele necesare autoritate și putere.

Consilierea actului de conducere în domeniul psiho-organizațional presupune diagnoze ale sistemului socio-uman, sprijin în managementul schimbărilor și conflictelor, proiectare organizațională, motivarea personalului.

În teoria organizațiilor se face distincție între două procese care definesc procesul de conducere:

a) management – conducere administrativă care cuprinde procesul de planificare, organizare, coordonare, comandă și control;

b) lider-ship – procesul de influențare a activității unei persoane/grup în vederea realizării obiectivelor organizației.

Un aspect important este acordat de fiecare dată, autorității și prestigiului conducătorului care facilitează exercitarea actului de conducere iar delegarea de putere, respectiv învestirea cu prerogativele unei funcții oficiale în structura ierarhiei militare înseamnă acordarea unei anumite autorități care constituie punctul de plecare al relației de comandă. Persoana învestită cu autoritate începe să o materializeze într-un mod particular în

relația de comandă între el și subordonați. Aici este terenul de încercare a capacității personale în care autoritățile formale poate să i se adauge prestigiul.

Modul de transpunere în practica conducerii a autorității, de exercitare a acesteia, este ceea ce numim stil de conducere. Diferiți autori definesc stilul de conducere ca un mod de comportament constant al unui conducător așa cum este perceput el de către ceilalți (superiori, subordonați). Putem considera că acești oameni se vor comporta, vor acționa în conformitate cu modelul perceput de ei al stilului de conducere și nu în funcție de determinarea lui obiectivă.

Situația ideală ar fi când percepțiile tuturor categoriilor de persoane cu care se află în relație și ale lui însuși s-ar suprapune peste o manieră obiectivă a stilului de conducere.

Literatura de specialitate amintește că există cel puțin două direcții importante de clasificare a stilurilor de conducere:

a) stilul de conducere ca stil de management care poate fi definit la rândul lui prin două dimensiuni fundamentale:

- orientarea spre sarcină;
- orientarea spre relații;

b) stilul de conducere ca lider-ship.

Dacă managementul definește activitatea de conducere cu toate funcțiile ei, lider-ship-ul se prezintă ca activitatea de conducere a componentei umane a organizației în cadrul căreia se poate vorbi de un mod personal de exercitare dar și de un stil de conducere a componentei umane a organizației.

Studiul practicilor de „conducere” a organizației au pus în evidență faptul că imaginea pe care o au conducătorii despre comportamentul unui individ își pune decisiv amprenta asupra modului de exercitare a autorității, asupra stilului de conducere, asupra sistemului motivațional utilizat în conducere.

Prin poziția sa în cadrul organizației militare, liderul poate determina cursul proceselor, dintr-un grup social, poate crea un climat care să asigure condițiile favorizante îndeplinirii obiectivelor propuse.

Însă pentru aceasta, sunt necesare:

- competența, respectiv stăpânirea mecanismelor de constituire și de acțiune ale grupului, cunoașterea modului de funcționare a psihicului uman, a strategiilor de stimulare a motivației;

- dorința de a lucra pentru a obține efecte stabile pe termen lung, mai puțin spectaculoase ca apariție dar mai importante pentru individ și organizație.

III. PROPUNERI DE CERCETARE

Lucrarea de față dorește să evidențieze faptul că este necesar a cerceta personalitatea unui lider militar din perspectivă psihologică, dar și din perspectivă antropologică și teologică, expunerea unor puncte de vedere specifice fiind un argument suplimentar.

1. Definiții și argumente

Un aspect pe care doresc să îl menționez face referire la faptul că în deplin acord cu diferiți autori putem afirma că, nu intră în competența psihologiei să se pronunțe asupra valorii intrinseci a unei credințe religioase sau a alteia și nici a religiei ca atare. Ea își propune să analizeze religia și ca fenomen psihologic în interacțiunea sa multiplă cu celelalte fenomene sociale sau cu semnificația socială a religiei.

Ca orice fenomen social și religia poate fi explicată printr-o serie de funcții pe care le îndeplinește într-un context social determinat.

A. *Funcția cognitivă a religiei* este o încercare de explicare a lumii, în condițiile lipsei unei cunoașteri științifice. Ca modalitate de cunoaștere specific religiei îi este forma sa mitologică. Ea are o marcantă orientare antropomorfică, proiectând caracteristicile existenței umane, prima existență la care cunoașterea umană a avut acces, pentru explicarea tuturor celorlalte domenii ale existenței umane. În această perspectivă, antropologul social englez E. B. Tylor (*Primitive Culture*, 1871) oferă o primă teorie sistematică, fondată pe o mare cantitate de date. Caracteristic religiei, consideră Tylor, este ideea de suflet care a apărut din încercarea omului „primitiv” de a explica o serie de experiențe ca aceea a viselor, transei și morții.

B. *Funcția acțională a religiei* reprezintă o formă de extensie a capacității umane limitate de acțiune. Diferiți autori argumentează că omul primitiv a încercat să abordeze lumea, în completarea tehnicilor sale curente, prin magie (complex de tehnici prin care omul încearcă să realizeze scopurile sale prin controlul forțelor supranaturale). Religia a apărut atunci când omul a descoperit că magia este ineficace. În loc să încerce să controleze forțele supranaturale prin diferite formule sau ritualuri, omul a încercat să înduplece, să solicite ajutorul forțelor supranaturale, subordonându-se acestora.

C. *Funcția de reducere a anxietății*. Bronislaw Malinowski argumentează în lucrarea sa „*Magic Science and Religion and Other Essays*” (1948) că, magia și religia sunt instrumente de reducere a anxietății în situațiile care depășesc alte posibilități de control. Prin urmare, religia reprezintă și o „sacralizare a crizelor vieții umane”, pentru foarte mulți dintre noi ea nefiind o încercare de explicare a lumii, ci un răspuns la conflictul dintre proiectele umane și realitate.

D. *Funcția socială.* În lucrarea sa „*Les formes elementaires de la vie religieuse*” (1912), Emil Durkheim argumentează că funcția religiei este și una de afirmare a superiorității morale a societății asupra membrilor săi, menținând astfel solidaritatea societății. Spre deosebire de Malinowski, E. Durkheim argumentează că religia are în primul rând o funcție socială, contribuind la menținerea ordinii sociale. În anumite situații de viață, riturile religioase nu sunt reductoare de incertitudine și anxietate ci, dimpotrivă, generatoare de anxietate în jurul evenimentelor importante sociale, asigurând astfel o integrare socială mai eficace a individului. Cercetările de antropologie culturală indică faptul că numeroase tabuuri și prescripții religioase trebuie interpretate ca modalități de adaptare a colectivităților umane la ecosistemul din care fac parte. În general, teoriile religiei elaborate de antropologii au în vedere societățile arhaice. Societățile complexe actuale pun însă probleme relativ diferite. Studiile actuale indică faptul că religia reprezintă un instrument important al constituirii și prezervării identității unor comunități sau a unor comunități constituite prin adeziunea la o credință religioasă. Ea a reprezentat foarte adesea un instrument spiritual și instituțional al creșterii coeziunii sociale și al mobilizării resurselor în vederea unei mai bune adaptări la mediu.

E. *Funcția identitară.* Diferite studii recente demonstrează valoarea religiei de puternic instrument al constituirii și prezervării identității unor comunități constituite sau nu exclusiv prin adeziunea la o credință religioasă. Religia este deci un liant al vieții sociale și un instrument de creștere a coeziunii sociale.

2. Câteva comentarii și reflecții personale

Dacă pentru psihologie religia este o sursă de descoperiri și un domeniu privilegiat pentru confirmarea ipotezelor ei, nu este mai puțin adevărat că întâlnim obstacole metodologice evidente încât legitimitatea unui demers de cercetare poate fi ușor contestat. În scrierile sale, Victor Hugo era de părere că religia îi arată omului faptul că el este dublu, ca și destinul său, un suflet și un corp, în acest fel confirmându-se ipoteza că religia este cea care îl descoperă pe om lui însuși. Un alt punct de vedere, cel al lui Emil Cioran, susținea că religiile se apropie de „regimurile” autoritare deoarece, întocmai ca și ele, deși cu alte metode, vor să „îmblânzească” omul. Cunoscând diferite scrieri de acest fel este ușor să înțelegem o astfel de descriere a religiilor. Sunt mulți dintre noi în contradicție cu explicațiile oferite de un fenomen religios însă pentru acest „crez” al lor cu siguranță doar un număr foarte redus și-ar da viața, pe când, în privința omului ce-și construiește întreaga viață pe credința într-o religie, nu s-ar putea spune același lucru.

Reflectând asupra factorilor ce au o contribuție în formarea personalității, aspectele ce vizează religia ne „luminează” o axă centrală în noi înșine (dar și în univers). Așadar, religiile (în grade diferite) îl descoperă pe om sieși, dar îi fac și comprehensibilă întreaga realitate, care, adesea, i se prezintă ca mister.

Aș dori să mai amintesc că religia a fost abordată în diverse moduri și cu nuanțe diferite, în funcție de scopul urmărit astfel încât a reprezentat și obiectul filosofiei, încă din perioada antică (filosoful în virtutea îndatoririi sale de a căuta „Adevărul” se pronunța în acest sens și crea un „discurs” filosofic pe tema religiei). Datorită faptului că religia ține strict de om este foarte evident că se încadrează și în rândul istoriei astfel încât se poate susține că „religia unește într-un tot filosofia și istoria”.

Un alt aspect semnificativ, înțeles și ca element central este mitul. În această situație un argument suplimentar este acela că în el își au originea religia, arta, filosofia și știința. În însemnările sale, Mircea Eliade considera că mitul exprimă o realitate culturală plurivalentă din care s-au inspirat valorizările ulterioare. *Religia* a preluat întâmplările fantastice și miraculoase. *Filosofia* a preluat ideea, principiul unificator al lumii exprimat prin apă, aer, foc, de către primii filosofi greci, ideile platonice, materia și forma la Aristotel, Dumnezeu la Spinoza. De aceea, pentru Mircea Eliade „orice manifestare a sacrului este importantă, orice mit, orice credință sau figură divină reflectă experiența sacrului”.

Pentru o mai bună înțelegere ne amintim că disciplinele care studiază religia pot fi clasificate în două mari grupe: *disciplinele normative* (teologia, filosofia, fenomenologia etc.) și *disciplinele descriptive, empirice* (istoria, sociologia, psihologia etc.). Dintre acestea, cu o pondere mai mare pare să fie filosofia și istoria religiilor. Cât privește istoria și filosofia religiilor sunt diferite prin obiect, metodă și finalitate, însă, împreună, se pot ocupa de studierea intensivă și extensivă a sacrului și fenomenului religios. *Istoria religiilor* se ocupă de faptul istoric, de diversele comunități religioase, de apariția numeroaselor religii cu evoluția și răspândirea lor, împreună cu întemeietorii acestora, de cristalizarea manifestărilor cultice, de constituirea instituțiilor religioase, de raportul dintre diferitele culte și state, motiv pentru care istoria religiilor pune accentul pe obiectivitatea științifică. Filosofia religiilor expune pe baza unei analize critice cu argumente pro și contra, „sine ira et studio”, concepte fundamentale, curente și orientări cu scopul de a clarifica și înlătura neînțelegerile ce apar din perspectivele unor culte (dialogul interreligios).

Încercând să vorbim despre religie, apare inevitabil întrebarea: *Cum o putem face? În ce mod putem aborda această problemă?* Susținătorii punctului de vedere subiectivist apreciază că doar din interiorul unei

religii (cult) poți să prezinți religia, deoarece *elementul central al religiei este credința* și în consecință cel care o prezintă trebuie să *trăiască această credință, să participe cu tot sufletul la explicarea și interpretarea ei*. La polul opus, susținătorii poziției obiective consideră că doar din afara unei religii, având un punct de vedere echidistant față de diferite religii poate fi înțeleasă și explicată științific fiecare religie. Emil Cioran, într-un articol a reproșat faptul că Eliade s-a ocupat de religii fără a avea un spirit religios. Eliade a răspuns ferm că atitudinea lui față de religie era aceea a unui savant care se străduia să înțeleagă, cu obiectivitate. A prezenta obiectiv o anumită religie sau cult înseamnă și a le dezvălui raportul lor cu alte religii și culte atât prin ceea ce le apropie, cât și prin ceea ce le îndepărtează și le particularizează. Cum putem căuta un răspuns la întrebarea: „Ce este religia?”. Pentru început, etimologic, termenul religie provine din latinescul „religare” (a pune împreună, a uni, a lega). Sunt încă ceva probleme în precizarea naturii termenului, a originii, a definiției, a funcției, a istoriei, a valorii sale etc. Problema ridicată de termenul *religie* poate fi exprimată cel mai bine privind-o sub diferite aspecte. Așa cum am menționat, etimologic nu se poate spune cu precizie care este cuvântul de origine (religare, reeligere, relinquere). Desigur că se poate pune accent pe aspecte atât din punct de vedere psihologic, cât și teologic sau istoric în cazul concret al religiilor, care știm că în același timp sunt religii care oferă mântuirea. Se pare că e ușor de rezolvat această neclaritate deoarece orice definiție am prefera, în ea se regăsește însăși învățătura sa. *Revelația* indică concret în ce condiții un om se poate mântui, ca astfel împlinindu-și destinul să fie salvat. În acest mod *se regăsește scopul religia*, acesta putând fi numit un punct de vedere teologic.

IV. CONCLUZII

Unul dintre scopurile fundamentale ale activității unui psiholog este reprezentat de asigurarea resursei umane, corespunzător cerințelor mediului militar fapt ce a determinat organizarea unui sistem structurat pe etape și pe categorii profesionale

În materialul pe care l-am realizat am dorit să evidențiez rolul și importanța înțelegerii personalității umane atât din perspectivă psihologică, cât și din perspectivă teologică. Aducând câteva argumente am ales să prezint caracteristicile unui lider într-o organizație militară dar și oferta de „capital uman” identificată ca potențial valorificabil în cadrul activităților specifice mediului militar. Aș dori să mai amintesc că este acceptată în mod general și o abordare teologică a devenirii, formării unei personalități umane, motiv pentru care am considerat potrivit să acord un spațiu din lucrare acestui aspect.

BIBLIOGRAFIE

1. Durkheim, E., *Formele elementare ale vieții religioase*, Ed. Polirom, 1995.
2. Eliade, M., *Istoria credințelor și ideilor religioase*, Ed. Polirom, vol IV, 2007.
3. Pitariu, H., *Managementul resurselor umane*, Ed. All, 1997.
4. Vlăsceanu, M., *Psihosociologia organizațiilor și a conducerii*, Ed. Paideia, 1993.
5. Zlate, M., *Leadership și management*, Editura Polirom, Iași, 2004.
6. „Nimeni să nu te disprețuiască pentru că ești tânăr. Fii un exemplu pentru credincioși, în vorbire, comportament, în dragoste, în credință, în curăție” (Timotei 4:12).
7. „Orice faci fă din toată inima ca pentru Dumnezeu, nu ca pentru oameni” (Coloseni 3:23).
8. „El ține în mână sufletul a tot ceea ce trăiește, suflarea oricărui trup omenesc” (Iov 12:10).
9. „Când nu eram decât un plod, fără chip, în ochii Tăi mă vedeam și-n cartea Ta erau scrise toate zilele care-mi erau rânduite, mai înainte să fi fost vreuna dintre ele” (Isaia 46:3-4)!
10. Despre Iisus „dacă nu ar fi existat n-am fi fost în stare să-l inventăm” Walter.
11. „Ceea ce ești este darul lui D-zeu pentru tine, ce faci tu cu tine însuși este darul tău pentru D-zeu (proverb danez)”.

STRESUL ÎN PROFESIA MILITARĂ

Jenaru Magdalena*

Vasile Magdalena**

Ne-am oprit asupra acestui subiect, în contextul ponderii pe care conceptul de stres o are în viața noastră – a devenit un laitmotiv al secolului XXI. Ne propunem să identificăm nivelul de stres resimțit de individ, care este ponderea stresului generat de profesia militară, precum și tipul acestui stres. Rezultatele cercetării au impus referiri la dubla valență a stresului Eustres și Distres. Profesia militară, prin specificul ei, imprimă un stres pozitiv (fiind ceea ce motivează subiecții și determină chiar alegerea acestei profesii), în timp ce maniera de funcționare a sistemului, prin excelență birocratic, este ceea ce este identificat în fapt ca stres (Distres).

I. ACCEPȚIUNI ALE CONCEPTULUI DE STRES

Conceptul de stres s-a impus relativ recent și devine o preocupare din ce în ce mai intensă a timpurilor noastre. Dacă preocupări privind definirea și determinarea cauzelor și a mecanismelor sale de producere se înregistrează încă din anii '60, astăzi ceea ce se instituie ca o prioritate o reprezintă modalitățile prin care acesta poate fi diminuat și combătut.

Cel ce este considerat a fi părintele conceptului și al teoriei stresului este Hans Selye, cel care, în 1936, publica în revista "Nature" din Anglia, o notă despre stres cu titlul "*A syndrome produced by diverse noxious agents*" (Un sindrom provocat de diverși agenți nocivi). El definește stresul ca fiind "*orice răspuns al organismului consecutiv oricărei cerințe sau solicitări exercitate asupra organismului*" (1956). Insistă asupra aspectelor "*nespecifice*" ale adaptării, în condiții dificile. Astfel agenții vătămători diferiți (frigul, căldura, virusii etc.) produc două categorii de efecte: unele specifice, proprii fiecărui agent stresor și altele nespecifice, comune cvasitotalității diverșilor agenți, fie că aceștia sunt fizici, chimici sau biologici. Stresul reunește tocmai reacțiile de răspuns cu caracter nespecific, comune ca expresie fiziologică oricărei solicitări care implică efort de adaptare. Teoria lui H. Selye se centrează pe conceptele de "*sindrom general de adaptare*" și "*sindrom de stres biologic*".

Se impune referirea la conceptele de *adaptabilitate* și *adaptare*. *Adaptabilitatea* definește capacitatea unui organism viu de a realiza reacții de răspuns care să-i mărească șansele de supraviețuire în condiții schimbătoare de mediu. Această capacitate este dezvoltată maximal la om, care nu doar se adaptează cerințelor mediului ci are și abilitatea de a interveni direct asupra acestuia, transformându-l în raport cu nevoile sale.

* Psiholog, UM 02022 Constanța/M.Ap.

** Psiholog, UM 02039 Constanța/M.Ap.

Adaptarea este tocmai procesul activ, specific fiecărui individ, de a reacționa adecvat, de a se armoniza cerințelor mediului. Pentru a fi posibilă adaptarea, de care depinde în fapt viața individului, este necesar ca acesta să realizeze răspunsurile adecvate situației. Organismul dispune de posibilitatea de a se informa atât despre starea mediului său intern cât și despre caracteristicile mediului extern, astfel încât să-și poată regla parametrii mediului său intern, menținându-i relativ constanți, să facă față solicitărilor, mai exact să realizeze adaptarea. Stresul s-ar defini ca reacție/răspuns a organismului care apare la confruntarea subiectului cu o situație periculoasă (reală sau percepută ca reală) sau la o agresiune fizică, care necesită efort de adaptare.

Cercetări de dată mai recentă consideră ca există o legătură intrinsecă între acțiunea externă (sursa de stres) și nivelul de stres resimțit de individ (reacția individuală), condiționată nu doar de intensitatea și specificitatea agentului stresor dar și de structura psihică a individului, de maniera acestuia de a decoda și de a interpreta semnificația agentului stresor. Așa se explică atât diferențele în intensitatea gradului de stres resimțit la nivel subiectiv, cât și varietatea reacțiilor și a situațiilor considerate a avea potențial stresor.

Stresul este caracterizat de *intensitate*, *durată* și *absorbție*. Raportat la *intensitate* un factor de stres este cu atât mai intens cu cât reacția de adaptare este mai semnificativă din punct de vedere fizic, biologic și fiziologic. Se poate spune că parametrul intensitate depinde atât de forța de impact a stimulului, cât și de receptivitatea organismului la respectivul stimul, de sensibilitatea sa la un moment dat, care poate varia în funcție de ereditate, odihnă, hrană, condiții de microclimat. *Durata* de acțiune a agentului stresor condiționează posibilitate/imposibilitatea revenirii la un grad de tensiune psihosomatică compatibil cu refacerea energiei de adaptare, în timp ce *absorbția* intervine în refacerea abilității de adaptare a organismului, în diminuarea efectelor produse de starea de stres. Diferențe în intensitate, durată și absorbție apar la diferiți indivizi în funcție de semnificația conferită stresorilor și acuzelor subiective, prin urmare propriei maniere de a interpreta situația.

II. CLASIFICAREA FACTORILOR DE STRES

O primă clasificare a factorilor de stres se poate face în funcție de *natura acestora, astfel*:

- *factori fizici* – include toate agresiunile care solicită organismul la nivel organic – senzorial: zgomot, căldură, trepidații, aglomerație, efort fizic cât și factorii patogeni care acționează nemijlocit asupra organismului;

- *factori psihici* – orice este interpretat/evaluat ca o amenințare, care determină o frustrare, un conflict, o suprasolicitare.

De regulă, stresul apare ca urmare a unei acțiuni cumulative a unor categorii de factori fizici și psihici, de aceea se vorbește despre "*situație stresantă*". În categoria situațiilor stresante sunt incluse următoarele:

- *solicitările vieții cotidiene* – pierderi reale de orice fel (ființe apropiate, lucruri/bunuri materiale, bani etc.);
- *confruntarea cu desfășurarea neobișnuită a unor fenomene, altfel banale*: sancțiuni, amenzi, abuzuri, discriminări, vești proaste, impolitețe etc.;
- *relații tensionate cu ceilalți*;
- *singurătatea sau absența relațiilor*;
- *situații de viață speciale*: aniversări, căsătorie, examene, interviuri etc.;
- *ritm de viață solicitant*: profesii cu risc crescut – militar, medic, pompier etc.;
- *mediu ostil* – zgomot, căldură, frig, dezastre naturale, accidente colective, război etc.;

O clasificare asemănătoare a stresului psihic, este cea realizată de A. Restian în 1997. Autorul distinge între diverse forme de stres în funcție de factorii declanșatori ai acestuia, următoarele:

- *stresul excepțional sau catastrofic* – dezastre, calamități, război etc.
- *stresurile vieții* – pierderi reale, pierderi simbolice (proiecte, speranțe), boală, suprasolicitare, conflicte, schimbări majore etc.;
- *desfășurarea neobișnuită a unor fenomene obișnuite* – sancțiuni, abuzuri etc.;
- *necazuri cotidiene*-transportul în comun, procurarea alimentelor etc.;
- *stresul endemic* – vești proaste, șomaj, speculă etc.;
- *stresuri speciale* – profesii stresante, examene, călătorii etc.;
- *stresul experimental* – teste, vizionare de filme etc.;
- *stresuri determinate de situații extreme* – adâncime, înălțime, regiuni polare etc.

În funcție tipul de agent stresor și de aria de acțiune a acestuia, se pot distinge următoarele forme de stres:

- *stres fizic* – când acțiunea agentului stresor este prioritar de natura fizică, exterioară organismului;
- *stres psihic* – când acțiunea agentului stresor se adresează în primul rând sferei emoționale și produce modificări la acest nivel;
- *stres psihosocial* – când sursa de stres apare în urma interacțiunii umane, a conviețuirii de grup și a tipului de relații ce se stabilesc între oameni;
- *stres organizațional* – atunci când sursa se originează în conflicte de rol, în ambiguitatea rolurilor, rigiditatea structurilor formale din centrul diferitelor tipuri de organizații sociale;

- *stres cultural* – determinat de confruntarea cu o cultură nouă, cu obiceiuri, norme și reguli altele decât cele obișnuite.

Un alt criteriu de clasificare este *numărul de persoane* asupra căruia acționează agentul stresor:

- *stres individual* – când o singură persoană este supusă acțiunii agentului stresor;

- *stres grupal* – când este afectat un grup de persoane;

- *stres populațional sau de masă* – când mase mari de oameni trăiesc situații deosebite: război, catastrofe, dezastre.

III. SIMPTOMATOLOGIA STRESULUI

Când vorbim despre stres facem referire în fapt la stresul psihic. După cum am văzut stresul poate fi produs de orice factor care tinde să depășească sau depășește capacitatea homeostazică, fie prin forță, durata și repetiția unui stimul, fie prin valoarea și semnificația afectogenă deosebită a informației. Elementele comune, în doze diferite, pentru orice stres psihic sunt: frustrarea, ca urmare a reprimării unor stări de motivație/trebuințe, dorințe, aspirații; conflictul inter sau intrapersonal, între scopurile accesibile, valorile vizate și cenzura conștiinței morale și agresiunea/amenințarea (reală sau percepută ca reală), pierderii integrității fizice și/sau psihice sau a identității personale (autostimă/statut,etc), toate mijloace de maniera de interpretare proprie subiectului.

H. Selye identifică prezența a trei faze în simptomatologia stresului:

- *faza de alarmă* – de scurtă durată și mare intensitate, uneori dramatică și mortală, în care se antrenează brusc toate resursele de adaptare ale organismului. Include *șocul*, cu hipersecreție de adrenalină, hipertensiune, hipotermie etc., urmat de *contrașoc*, însoțit de răspunsuri endocrine.

- *faza de rezistență* – în care organismul pare a se fi adaptat la situație, comportându-se relativ normal, dar cu persistența modificărilor din stadiul de contrașoc prelungit, datorită și prezenței prelunge a agentului stresor, ce solicită în continuare mecanismele și mijloacele de apărare folosite pentru mobilizarea de alarmă.

- *faza de epuizare sau de decompensare* – în care mecanismele de apărare cedează, fiind epuizate rezervele de adaptare. Organismul nu mai realizează adaptarea și compensarea impuse de situație.

Alți autori precizează existența a cinci faze, după cum urmează:

- *prima etapă* – *apar probleme și semne fizice*;

- *a doua etapă* – *probleme și semne mentale*;

- *a treia etapă* – *solitudine /însingurare*;

- *a patra etapă* – *epuizare emoțională*;

- *a cincea etapă* – *pierderea sistemului de valori personale*

[I.Radu-Tomsa, 2002].

În concluzie putem spune că răspunsul la factorii de stres este divers și include reacții fiziologice, psihice și psihocomportamentale ce indică afectarea unor sisteme și organe sau a organismului în ansamblul său. Astfel *simptomele somatice* sunt:

- pe termen scurt – stare generală proastă exprimată prin dureri difuze și articulare, tulburări digestive, febră, absența apetitului, inflamația amigdalelor, erupții cutanate, cefalee, rezistență redusă la efort;

- pe termen mediu și lung – afecțiunile se somatizează, apar tulburări de ritm și tensiune arterială, ulcere, pancreatită, boli hepatice, reumatism, impotență, astm, dermatoze, ticuri. Subiectul acuză o stare de oboseală cronică și senzația de epuizare fizică.

Semnele psihice ale stresului indică declanșarea unor mecanisme de apărare ale eului. Sub aspect cognitiv, semnele imediate apar în legătură cu fenomenul de atenție și memorie (concentrare dificilă, amnezie, incoerență ideatică), mergând pe termen lung până la stări confuzionale generalizate. Din punct de vedere emoțional, subiectul manifestă iritabilitate, insatisfacție, tristețe, anxietate, explozii de furie, diverse fobii, apatie și chiar depresie cu potențial suicidal. În același timp atitudinea față de sine și ceilalți se modifică. Persoana devine cinică, pesimistă și negativistă, ceea ce poate determina treptat o retragere în propria "cochilie" - își pierde prietenii, devine solitară. Se poate ajunge la abuz de tutun, alcool sau droguri/medicamente. În același timp eficiența și randamentul său profesional ca și prezența sa socială se diminuează considerabil și poate crește absenteismul la locul de muncă, precum și riscul producerii unor erori/accidente de muncă. La limită se poate ajunge la depresie severă și tentative de suicid.

IV. STRESUL PROFESIONAL

Când vorbim de stres profesional (stresul implicat de o anumită profesie) trebuie să facem referire, în mod obligatoriu la stresul generat de locul de muncă și de tipul activității, prin urmare la stresul organizațional.

Stresul organizațional poate fi definit astfel: "răspunsuri fizice și emoționale vătămătoare, ce apar atunci când solicitările locului de muncă nu corespund capacităților, resurselor, trebuințelor persoanei, putând conduce la deteriorarea sau chiar vătămarea stării de sănătate. O reacție emoțională, cognitivă, comportamentală și fiziologică la aspectele agresive și nocive ale specificului muncii, mediului de muncă și a climatului organizațional; este o stare caracterizată de nivele ridicate de distres și adesea prin sentimentul de neputință în soluționarea sarcinilor. Stresul reprezintă reacția individului expus la o presiune excesivă sau la alte tipuri de solicitări ale mediului său"[Kahn,1996].

Organizația trebuie privită ca un sistem deschis, dinamic, ce se caracterizează printr-un proces continuu de intrare, transformare și ieșire. Intrările sunt concretizate prin: resursele umane, materiale, energetice și financiare cu ajutorul cărora organizația furnizează produse sau servicii. Esența fiecărei organizații o reprezintă efortul resurselor umane, iar eficiența și eficacitatea acestora sunt influențate, în mare măsură de comportamentul membrilor organizației.

Organizațiile sunt implicate în viața noastră de zi cu zi, reprezentând locul în care consumăm cea mai mare parte a timpului. Comportamentul fiecărui membru al organizației este influențat de o serie de factori, cum ar fi:

- a) tipul organizației din care face parte și normele sale generale;
- b) relațiile sale cu ceilalți membri ai colectivului, relații ce pot fi formale sau informale;
- c) relațiile sale cu alte persoane din afara organizației (familie, prieteni).

Cei doi agenți centrali, de natură psihologică, ce se află la baza apariției stresului organizațional sunt: *conflictul de rol* și *ambiguitatea rolului*.

În cadrul unei organizații fiecare membru al acesteia joacă un rol, cu alte cuvinte îndeplinește o funcție. *Rolul* reprezintă ansamblul comportamentelor pe care ceilalți le așteaptă în mod legitim de la o persoană. Altfel spus, termenul de rol utilizat în psihologia socială industrială, reprezintă grupul de activități pe care o anumită persoană îl efectuează conform postului pe care îl ocupă, îndeplinind o funcție anume, persoana contribuie prin activitatea sa la îndeplinirea scopurilor generale ale organizației.

Conflictul de rol poate apărea în situațiile în care o persoană ce ocupă o anumită funcție în cadrul unei organizații este supusă unor solicitări, presiuni cu caracter contradictoriu, deseori incompatibile între ele. Presiunile cărora poate fi supusă o persoană au o anumită intensitate și orientare - fie de facilitare, fie de împiedicare a exercitării rolului. În fața acestor presiuni, persoana respectivă poate alege dacă să se conformeze sau nu. În final, la nivelul persoanei în cauză, aceste presiuni dau naștere unor forțe psihice motivaționale sau de rezistență. În majoritatea cazurilor, persoana care se confruntă cu conflictul de rol se află la mijloc. Situațiile conflictuale pot căpăta forme diferite. Un exemplu în acest sens îl poate constitui cazul în care *diferiți șefi emit dispoziții contradictorii*. Alteori conflictul poate să apară între *solicitările impuse rolului din cadrul organizației și cele determinate de situația individului ca membru al familiei sau de influențele prietenilor*. O altă situație poate fi reprezentată de *conflictul generat de supraîncărcarea cu sarcini*. În acest caz persoana este incapabilă să reacționeze și să ierarhizeze sarcinile pe care trebuie să le îndeplinească și cele pe care trebuie să le amâne. Persoana nu refuză sarcinile ce îi sunt impuse din dorința sau din teama de a

nu fi etichetat ca fiind incapabil, iar în final se dovedește că nu poate realiza toate aceste sarcini din cauza varietății lor și a timpului limitat pe care îl are la dispoziție. Toate aceste presiuni la care este supusă o persoană, ce exercită un anumit rol, tind să modifice comportamentul acesteia.

Un alt factor psihosocial al stresului organizațional îl reprezintă *ambiguitatea rolului*. Ambiguitatea rolului desemnează lipsa sau insuficiența informațiilor clare și oportune solicitate de rezolvarea corectă a sarcinilor. Persoana care se confruntă cu ambiguitatea rolului nu cunoaște cu exactitate obiectivele și sarcinile ce îi revin, performanțele așteptate de organizație, precum și criteriile de control, evaluare și motivare. Lipsa de informație, în cadrul unei organizații sau a unui compartiment dintr-o organizație, poate fi efectul a numeroase cauze. În unele situații informația pur și simplu nu există, iar în alte situații, informația, chiar dacă există ea nu este pusă la dispoziția celor care au nevoie de ea. Ambiguitatea trăită de membrii unei organizații, derivă din ambiguitatea obiectivă dar este dependentă și de trăsăturile proprii de personalitate. Intensitatea stresului generat de ambiguitatea rolului este în strânsă legătură cu capacitatea de a tolera, în general, ambiguitatea, capacitate diferită de la un individ la altul. Cu cât ambiguitatea trăită este mai mare, cu atât cresc tensiunea nervoasă și anxietatea.

Pot fi identificate o serie de cauze ale apariției și menținerii stresului organizațional. În urma cercetărilor efectuate în SUA s-a putut constata faptul că majoritatea oamenilor apreciază pozitiv rolul muncii și al apartenenței la o organizație. Din populația investigată, 4 persoane din 5 afirmă că munca este aceea care le îmbogățește conținutul vieții, că fără muncă sau fără oamenii cu care cooperează ar fi pierduți și prin urmare ar continua să muncească chiar dacă nu ar avea nici o nevoie financiară. Dar cu toate acestea majoritatea persoanelor doresc "să lucreze în altă parte". Prin urmare nu munca este stresantă, ci condițiile, ambianța socială în care se desfășoară.

Pot fi identificate următoarele cauze ale stresului organizațional:

- Presiunea termenelor limită, manifestată ca discordanță între obligația de a rezolva sarcini complexe, dificile și timpul alocat rezolvării acestora.

- Conflictul dintre așteptările unei persoane ca urmare a rezultatelor obținute și percepția, aprecierea diferită a acestora de către superiori - reflectă motivația nesatisfăcătoare a persoanei respective, motivație ce poate genera stres.

- Dispozițiile inaplicabile primite din partea superiorilor pot provoca apariția stresului din cauza presiunii dintre autoritatea, respectiv amenințarea posibilei sancțiuni și realitatea situației ce nu permite aplicarea dispoziției în forma primită. Încercarea unei persoane de a explica superiorului situația inadecvată ar putea fi interpretată de către acesta ca un

reproș față de competența sau gradul de informare a acestuia. Pe de altă parte, a nu aplica dispoziția primită înseamnă nerespectarea procedurilor și a obligațiilor subordonatului.

- Selecția și promovarea personalului care se fac după alte criterii decât cele legate de competența profesională - stresul poate fi provocat de lipsa aptitudinilor sau a pregătirii corespunzătoare postului și de pierderea încrederii în maniera de apreciere și recunoaștere a valorii.

- Aspirația spre funcții superioare - nevoile personale pot intra în conflict cu perspectivele reduse de avansare oferite de organizație, cu criteriile de selecție sau promovare cărora persoana nu le poate face față.

- Tensiunile/problemele familiale pot genera, la rândul lor, stres ca urmare a timpului mare alocat rezolvării problemelor profesionale, precum și a interesului alocat acestora în detrimentul problemelor familiale.

- Deficiențele în proiectarea postului. Nesiguranța, insatisfacția în munca, frustrarea pot fi cauzate de exprimarea defectuoasă a obiectivelor sau chiar de lipsa precizării acestora în fișa postului - sarcinile nedelimitate care dau naștere unor lucrări repetate sau paralele la nivelul altor posturi sau compartimente.

- Sistemul informal puternic (zvonistic), capabil să pună în circulație informații neoficiale aflate în evident dezacord cu informațiile furnizate prin canalele oficiale.

- Sistemul informațional inefficient, prin furnizarea de informații incomplete, inoportune, nerelevante, poate constitui, de asemenea o cauză generatoare de stres.

Toți oamenii sunt afectați într-un moment sau altul de stres, dar este evident că nu sunt afectați în aceeași măsură. Există o serie de factori ce condiționează vulnerabilitatea la stres, cum ar fi: personalitatea individului, vârsta, sexul, statutul său social etc. Este cunoscut faptul că una și aceeași situație creează reacții și răspunsuri diferite la indivizi diferiți, fenomen explicabil tocmai prin maniera personală a individului de a recepționa și interpreta situația respectivă. Prin urmare individul reacționează în raport cu semnificația pe care o atribuie stimulului.

În raport cu noțiunea de stres s-au pus în discuție termenii de *stres pozitiv* și *distres*. Dacă *distresul* reprezintă în fapt ceea ce înțelegem prin noțiunea comună de stres - consecința unei suprasolicitări ce are repercursiuni nemijlocite asupra performanței și stării de sănătate, prin *stres pozitiv* înțelegem o anumită stare de tensiune, un anumit nivel de încărcare energetică, utilă, care mobilizează resursele individuale și menține tonusul psihic și fizic la un nivel corespunzător nevoilor de adaptare. Este ceea ce putem numi un stres motivant, cel care propulsează individul, îl determină să-și depășească posibilitățile de moment, să obțină performanța și implic

să resimtă satisfacție. La această categorie de stres facem referire atunci când vorbim de profesii stresante, în cadrul cărora se numără: pompieri, medici, piloți, militari etc., în general toate profesiile a căror desfășurare presupune asumarea unui grad sporit de risc - condiții dificile de muncă, desfășurarea activității contra cronometru, existența unei amenințări a integrității fizice a organismului etc. Vorbim de stres pozitiv întrucât ceea ce înseamnă stres în aceste profesii este în același timp și ceea ce-i motivează pe indivizi în alegerea unei astfel de cariere și ceea ce produce satisfacție profesională. Vorbind în particular de profesia militară, aceasta este considerată a fi una dintre cele mai stresante profesii. Prin definiție ea presupune apărarea țării, a unor valori naționale și a păcii chiar cu prețul propriei vieți (este probabil riscul maximal pe care individul uman și-l poate asuma). În același timp presupune acțiuni sau activități cu grad sporit de risc, derulate într-un interval redus de timp și-n condiții grele (zgomot sau căldură/frig intens; depărtarea de familie și prieteni; privațiuni de natură informațională etc). Dacă am considera aceste aspecte ca fiind factorii principali de stres ai profesiei militare, trebuie să recunoaștem că ei reprezintă în același timp ceea ce definește această profesie și-n mod absolut obligatoriu ceea ce-i motivează pe reprezentanții ei. În aceste condiții nu punem problema dacă atunci când vorbim de profesia militară vorbim doar de stres pozitiv sau există și alți factori ce pot fi considerați a fi agenți stresori și care perturbă activitatea și-n general buna funcționare fizică și psihică a reprezentanților acestei profesii. Este ceea ce ne propunem să aducem în discuție prin prezenta lucrare.

V. METODOLOGIA CERCETĂRII

1. OBIECTIVE:

- a) Determinarea gradului de stres resimțit la nivel subiectiv.
- b) Identificarea factorilor de stres specifici - ierarhizarea acestora în funcție de intensitatea resimțită de subiect.

2. METODA: în vederea atingerii obiectivelor am realizat o microcercetare constatativă, utilizând două chestionare.

3. SUBIECTI: Am aplicat chestionare pe un lot de 100 de subiecți, cadre militare (ofițeri, maiștri militari și subofițeri) din unități de marină militară, cu vârste cuprinse între 25 și 40 de ani.

4. IPOTEZE:

1. Presupunem că gradul de stres resimțit de subiecți este de nivel mediu și peste mediu.
2. Presupunem că există factori specifici mediului și profesiei militare ce influențează gradul de stres.

5. INSTRUMENTE:

a) TEST DE AUTOEVALUARE A NIVELULUI DE STRES - publicat de Ion Radu-Tomșa în lucrarea "Sănătate și succes prin optimizarea stresului", Ed. A.I.S.M., București, 2002 - prezentat la anexa nr. 1

b) Am conceput un CHESTIONAR PENTRU MĂSURAREA NIVELULUI DE STRES PROFESIONAL, cu 11 itemi - prezentat la anexa nr. 2.

6. PRELUCRĂRI STATISTICE. REZULTATE.

Pentru prelucrarea rezultatelor și verificarea ipotezelor am utilizat **calculul de frecvențe** și **corelații** între rezultatele obținute la cele două chestionare.

IPOTEZA 1. - Pentru verificarea ipotezei am utilizat rezultatele obținute în urma aplicării Testului de autoevaluare a nivelului de stres și a primilor 2 itemi din Chestionar pentru măsurarea nivelului de stres profesional. În urma prelucrării rezultatelor obținute la primul chestionar s-a constatat că subiecții au obținut, în proporție 88%, scoruri între 30-50 de puncte, considerat a fi un nivel de stres peste normal, iar 3% dintre subiecți au obținut scoruri între 50-60 de puncte, considerat a fi stres extrem. Aceste rezultate corelează pozitiv cu cele obținute la primii 2 itemi din cel de-al doilea chestionar-95% dintre subiecți s-au declarat a fi stresați iar intensitatea stresului resimțit se înscrie între notele 6-8 (nivel peste mediu).

IPOTEZA 2 - Pentru verificarea ipotezei am utilizat rezultatele obținute în urma aplicării Chestionarului pentru măsurarea nivelului de stres profesional. Prelucrarea rezultatelor s-a făcut pentru fiecare item în parte, după cum urmează:

- **item nr. 3** - majoritatea subiecților identifică surse principale de stres (prin acordarea de note între 5-10), următoarele: situația financiară (92%); viața profesională (89%); lipsa timpului liber (66%); viața cotidiană (54%); starea de sănătate (24%).

- **item nr. 4** - 89% dintre subiecți au acordat note între 6-8, ceea ce confirmă rezultatele de la itemul anterior și indică un nivel de stres peste medie.

- **item nr. 5/6** - 76% dintre subiecți se declară a fi mai stresați decât în anul precedent, în timp ce 14% se declară a fi la fel de stresați, iar 54% dintre subiecți consideră că nivelul de stres va crește în anul următor, în timp ce 33% consideră că va fi un nivel similar de stres, ceea ce indică faptul că subiecții nu au o perspectivă și așteptări optimiste în privința vieții profesionale.

- **item nr. 7** - aspectele considerate a avea cel mai mare potențial stresant (cu note peste 5) sunt următoarele: perspectiva profesională - cu media de 9,3; supraîncărcarea-cu media de 8,7; presiunea timpului - cu

media de 7,8; lipsa posibilităților de recuperare (d.p.d.v. fizic și psihic) - cu media 6,7; birocrăția-cu media de 5,9.

- **item nr. 8**-74% dintre subiecți au răspuns afirmativ, dintre aceștia 48% consideră că stresul profesional afectează în foarte mare măsură viața lor personală și 26% consideră că stresul profesional afectează în mare măsură celelalte aspecte ale vieții.

- **item nr. 9**-78% dintre subiecți se declară mai stresați în timpul desfășurării activităților curente decât în timpul misiunilor și aplicațiilor, considerând că atunci factorii stresori menționați la itemul 7 acționează mai intens.

- **item nr. 10**-58% dintre subiecți consideră că satisfacția profesională ar crește dacă ar fi o "mai bună organizare a sistemului militar"(respectarea planificărilor, sarcini clare, termene realiste, o mai bună informare, un circuit mai bun al informațiilor, reducerea birocrăției; recunoașterea justă a valorii; asigurarea unor perioade de refacere în urma misiunilor și aplicațiilor), iar 37% dintre subiecți consideră că ar fi necesară o sporire a drepturilor personalului militar (creștere a salariilor/a diurnelor, acordarea de sporuri, de zile libere,concedii subvenționate etc.

- **item nr. 11**-în mare parte răspunsurile obținute se suprapun cu cele obținute la itemul anterior-65% dintre subiecți consideră că stresul s-ar reduce dacă ar exista "o mai bună organizare a sistemului militar" în timp ce 24%) consideră că ar fi suficientă o sporire a drepturilor acordate personalului militar.

VI. CONCLUZII. PROPUNERI ȘI MODALITĂȚI DE AMELIORARE ȘI COMBATERE A STRESULUI

În urma prelucrării rezultatelor am constatat că ipotezele se confirmă și prin urmare putem afirma că subiecții ce au luat parte la cercetare-100 de cadre militare din unități de marină militară-resimt un nivel de stres peste medie, nivel de stres ce este condiționat în cea mai mare măsură de situația financiară și de viața profesională. Prin urmare viața profesională este considerată a fi al doilea agent stresor, ca intensitate, iar nivelul de stres pe care aceasta îl exercită la nivel subiectiv depășește valoarea medie. Subiecții declară că se simt mai stresați decât în anul precedent și-n același timp consideră că din punct de vedere al stresului exercitat de profesia militară lucrurile nu se vor îmbunătăți în anul următor. Acest ultim aspect vine practic să confirme valoarea peste medie a stresului rezultat în urma verificării primei ipoteze-nivelul stresului se face resimțit asupra subiecților prin această scădere a optimismului și a încrederii în viitor.

În ceea ce privește principalii factori de stres am utilizat în chestionar o listă de 11 factori, dintre care unii specifici profesiei militare iar alții specifici modului de funcționare a organizației militare. S-a constatat că subiecții atribuie noțiunea de stres și pun în legătură stresul resimțit individual cu factorii ce țin de modul de funcționare a organizației militare, ceea ce ne face să aducem în discuție noțiunile de distres și de stres pozitiv. Putem concluziona că factorii de stres considerați a fi specifici profesiei militare sunt în fapt factori ce determină stresul pozitiv, acea formă de stres cu potențial motivant, ce conduce la progres, la obținerea performanței și de care de altfel subiecții leagă satisfacția profesională - posibilitatea de a-și exersa abilitățile dobândite în programele de pregătire, participarea la aplicații și mai ales la misiuni naționale și internaționale este ceea ce conferă încredere, le confirmă valoarea personală și determină sentimentul satisfacției. Distresul, în fapt, stresul reclamat de subiecți, nu poate fi considerat a fi un stres profesional ci mai degrabă un stres organizațional, fiind reclamați aceiași factori de stres ca și în alte organizații. Ceea ce reclamă subiecții ca fiind principalii factori de stres sunt în legătură cu modul de funcționare și maniera de organizare a sistemului militar. Astfel principala sursă de stres o reprezintă perspectiva profesională, mai exact incertitudinea acesteia, în condițiile restructurării sistemului militar, a limitării numărului de funcții, și a scăderii șanselor de promovabilitate. În aceste condiții subiecții devin nesiguri în legătură cu viitorul lor. Tranziția de la un sistem militar în care lucrurile erau mult mai clare din punct de vedere al evoluției carierei militare către un sistem militar de tip NATO, ce trebuie să răspundă altor cerințe și nevoi, produce în mod firesc tensiune și neliniște în legătură cu viitorul profesional. Din acest punct de vedere considerăm că este necesară o recadrare a perspectivelor și o integrare a noilor tipuri de cerințe și aceasta nu numai la nivel organizațional dar și la nivel individual (mod de gândire, concepții, manieră de soluționare a sarcinilor, așteptări etc).

Alți factori reclamați de subiecți sunt: supraîncărcare-înțelegând prin aceasta multitudinea atribuțiilor și/sau suprapunerea acestora; presiunea timpului-lipsa de realism a termenelor stabilite; lipsa posibilităților de recuperare a capacității fizice și psihice după misiuni și aplicații; birocrăția-referindu-se la multitudinea de acte și documente justificative, circuitul greoi al informației și documentelor, lipsa transparenței etc. Regăsim în acești factori cauzele stresului organizațional, ceea ce indică necesitatea unei intervenții la nivel organizațional. Subiecții se simt motivați de ceea ce fac, de specificul profesiei lor (stresul nu este localizat la nivelul misiunilor ci mai degrabă la nivelul activităților curente), iar măsurile pe care ei înșiși le propun în vederea creșterii satisfacției în muncă și a reducerii stresului vizează în

principal o "mai bună organizare a sistemului militar"-stabilirea concretă a atribuțiilor funcționale ale fiecărui subiect (fișa postului); întocmirea unor planificări riguroase ale activităților care să acopere toate variantele posibile și respectarea acestora; transmiterea unor sarcini clare; stabilirea unor termene realiste; realizarea unei mai bune informări, un circuit mai bun al informațiilor, reducerea numărului de acte și documente justificative necesare și implicit reducerea birocrăției; recunoașterea justă a valorii-prin recompense simbolice, avansări sau recompense materiale; asigurarea unor perioade de refacere în urma misiunilor și aplicațiilor etc. Toate acestea se înscriu practic în trecerea de la un sistem organizațional de tip birocratic la un sistem de tip democratic, în care accentul se mută de pe mașină pe individ. Acesta devine principala preocupare și principala valoare a organizației. Eficiența organizației este direct condiționată de gradul de motivație și mai ales satisfacție a indivizilor care o compun.

În afara acestor măsuri ce vizează strict organizația militară putem vorbi și de o serie de măsuri menite să diminueze/să reducă stresul resimțit la nivel individual. Principala măsură ar fi reprezentată de o mai riguroasă pregătire psihică a subiecților, înțelegând prin aceasta o raportare și interpretare veridică a situațiilor, dobândirea abilităților de a planifica cu rigurozitate timpul și activitățile în funcție de priorități, de importanța și de gradul de dificultate a acestora; flexibilizarea gândirii - în sensul realizării recadrării, a evaluării unei situații din mai multe puncte de vedere; ajustarea expectațiilor personale la posibilitățile reale și asumarea responsabilității pentru propria existență (a se comuta accentul pe ceea ce fac eu ca să-mi fie mai bine, pe individual proactiv și nu pe cel ce așteaptă ca rezolvarea să vină de la sistem).

Dacă stresul este generat atât de agentul stresor care acționează asupra organismului (de caracteristicile obiective ale acestuia) dar și de semnificația subiectivă pe care individul o atribuie agentului stresor, prin urmare are o componentă obiectivă și o componentă subiectivă, este evident faptul că și modalitățile de intervenție este de dorit să se realizeze pe cele două planuri - intervenția la nivel de organizație, pentru diminuarea/eliminarea agenților stresori dar și intervenție la nivel subiectiv, pentru a corecta maniera în care subiectul se raportează și interpretează situațiile.

ANEXA 1

TEST DE AUTOEVALUARE A NIVELULUI DE STRES

("Sănătate și success prin optimizarea stresului - I.Radu-Tomșa)

Fiecare din situațiile de mai jos este un semn al stării de stress pe care vă rugăm să îl apreciați cu:-1 punct pentru absent

- 2 puncte pentru uneori
- 3 puncte pentru frecvent

1. Am dificultăți de somn.	1	2	3
2. Sunt tensionat, iritabil, nervos.	1	2	3
3. Tresar la cel mai mic zgomot.	1	2	3
4. Simt un pericol nedefinit, alertat.	1	2	3
5. Evit colegii și sunt stresat.	1	2	3
6. Munca mea nu mă interesează, simt că nu am viitor.	1	2	3
7. Sunt obosit fizic și intelectual.	1	2	3
8. Mă simt hiperexcitat, acționez impulsive.	1	2	3
9. Retrăiesc un eveniment traumatizant, am vise-coșmar.	1	2	3
10. Am amețeli, gâtul uscat și palpitații.	1	2	3
11. Simt un gol sufletesc inexplicabil.	1	2	3
12. Îmi fac reproșuri, trăiesc un sentiment de vinovăție.	1	2	3
13. Mă surprind că urăsc pe cineva cu toată ființa.	1	2	3
14. Am probleme de concentrare, memoria îmi joacă feste.	1	2	3
15. Sincer vorbind, sunt cinic față de ceilalți.	1	2	3
16. Iau greu decizii, pe care le schimb.	1	2	3
17. Sunt sensibil la critică, mă simt jignit.	1	2	3
18. Consider că a-i urma pe ceilalți este calea de a evita singurătatea.	1	2	3
19. Pentru mine timpul liber este un lux.	1	2	3
20. Simt că viața este o povară, nu am putere să mă bucur de nimic.	1	2	3

Dacă suma realizată este:

- sub 30 de puncte-nivelul de stres se înscrie într-o plajă de NORMAL
- între 30-50 de puncte-nivelul de stres este PESTE NORMAL
- între 50-60 de puncte-nivel de STRES EXTREM

CHESTIONAR PENTRU MĂSURAREA NIVELULUI DE STRES PROFESIONAL

1. Vă considerați o persoană stresată?
 - a. da b. nu
2. Evaluați pe o scală de la 1 la 10 gradul dvs. de stres?
1...2...3...4...5...6...7...8...9...10
3. Care sunt lucrurile/faptele/aspectele care vă stresează și în ce măsură? (acordați o notă de la 1-10 pentru fiecare aspect)
 - a..... viața personală
 - b. viața de familie
 - c..... viața profesională
 - d..... viața socială
 - e..... viața cotidiană
 - f. starea de sănătate
 - g..... situația financiară
 - h. altele
4. În ce măsură considerați că vă stresează viața profesională?.....
(acordați o notă de la 1 -10)
5. În comparație cu anul precedent considerați că nivelul stresului este?
 - a. mai mic b. la fel c. mai mare
6. Considerați că stresul profesional va fi anul viitor?
 - a. mai mic b. la fel c. mai mare
7. Care sunt aspectele pe care le considerați cele mai stresante în raport cu viața profesională? (acordați o notă de la 1-10)
 - a. perspectiva profesională
 - b. misiunile/aplicațiile
 - c. posibilitatea lezării/pierderii integrității fizice.....
 - d. condițiile din misiuni
 - e. supraîncărcare (multitudinea atribuțiilor)
 - f. presiunea timpului (termene nerealiste)
 - g. restructurarea sistemului militar.....
 - h. maniera de apreciere a șefilor.....
 - i. condițiile de muncă.....
 - j. birocrăția (multitudinea de acte/documente justificative, circuitul greoi al informațiilor etc.).....
 - k. altele.....

8. Considerați că stresul de la locul de muncă influențează și alte aspecte ale vieții dvs. (viață de familie, viață socială, timp liber)?

a. da b. nu Dacă DA, în ce măsură?

a. în f. mică măsură b. în mică măsură c. așa și așa d. în mare măsură
e. în f. mare măsură

9. Vă simțiți mai stresat? Argumentați răspunsul.

a. în timpul misiunilor b. în timpul activităților curente

10. Ce anume considerați că ar aduce satisfacție în viața dvs. profesională?.....

11. Ce măsuri considerați că ar putea fi luate pentru reducerea stresului?.....

BIBLIOGRAFIE

1. Ion Radu-Tomșa, *Sănătate și succes prin optimizarea stresului*, Editura Academiei de Înalte Studii Militare, București 2002.

2. J.B. Stora , *Stresul*, Editura Meridiane, 1999.

3. I.B. Iamandescu, *Psihologie medicală*, Editura Infomedica, București, 1997.

4. M. Miclea, *Stres și apărare psihică*, Editura Presa Universitară Clujeană, 1997

5. ***, *Efectele stresante ale câmpului de luptă*, Editura Militară, București, 1992.

6. Gh. Arădăvoaice, *Stresul psihic în lupta armată*, Editura Academiei de Înalte Studii Militare, București 1993

ROLUL MENTORATULUI ÎN DEBUTUL PROFESIONAL AL CADRULUI DIDACTIC

Langa Elena *

Langa Marius Claudiu **

Mentoratul ca activitate socio-umană, implică o relație bilaterală între două categorii de indivizi: unii care au o anumită experiență într-un domeniu și posedă anumite abilități de a o transmite (mentorul) și alții care au nevoie de acest ajutor (persoana mentorată).

Succesul unei relații de mentorare depinde atât de pregătirea mentorului, cât și de pregătirea persoanei mentorate: de înțelegerea scopului procesului, dacă știu ce doresc să realizeze în urma acestuia, și dacă se simt încrezători și bine cu mentorii.

Premisa de fond de la care a plecat studiul a fost identificarea percepțiilor studenților din învățământul universitar civil și a instructorilor din învățământul militar asupra mentoratului și măsura în care mentoratul își demonstrează eficiența în dezvoltarea personală și profesională la debutul lor în activitatea didactică.

Prelucrarea cantitativă și calitativă a datelor recoltate de la cele două loturi reprezentative pentru categoriile profesionale investigate, ne-a permis să stabilim factorii obiectivi și subiectivi care determină stilul profesional și caracteristicile personalității mentorului cu influență hotărâtoare asupra procesului de adaptare a profesorilor și instructorilor militari la cerințele instituției școlare.

Valorificarea concluziilor desprinse din acest studiu va permite înțelegerea mentoratului ca un concept de bază în existența și devenirea fiecărui cadru didactic și a necesității permanentizării și extinderii utilizării lui.

Cuvinte cheie: mentor, persoană mentorată, relație de mentorare.

Debutul în orice profesie, primul loc de muncă este deopotrivă dificil, stresant, dar și stimulat. Spre deosebire de alte profesii, în care experiența acumulată în timp dezvoltă un sentiment de stăpânire a diverselor situații, în cadrul profesiei didactice, lucrurile sunt diferite de la o generație la alta, de la o clasă la alta, de la un elev la altul.

Din păcate, pregătirea inițială pentru profesia didactică realizată prin universități sau colegii civile și militare nu avertizează îndeajuns asupra dificultăților ce pot să apară. Aceasta este o pregătire mai mult teoretică și destul de idealistă. În cadrul orelor de practică pedagogică nu poate fi surprinsă în întregime complexitatea aspectelor și situațiilor cu care se vor confrunta viitorii absolvenți. Orice pregătire prealabilă, oricât de bine ar fi făcută, nu elimină complet problemele cu care se vor confrunta debutanții, aceasta deoarece știm foarte bine că variabila cel mai greu de controlat în cadrul procesului de învățământ este elevul.

* Psiholog principal, UM 01225 Pitești/M.Ap.

** Lector universitar dr., Universitatea din Pitești.

Tocmai de aceea, debutanții în învățământ au nevoie de cineva care să îi spijine, să îi ajute. Rolul acesta revine unei persoane cu experiență în acest domeniu, dornică s-o împărtășească altcuiva, în beneficiul acesteia, într-o relație construită pe încredere, respect și independență. Această persoană este *mentorul*, iar relația construită între mentor și persoana mentorată se numește *mentorat*.

Nu există o definiție universal acceptată a mentorării deoarece definiția depinde foarte mult de „de ce”, „unde” și „pentru cine” este aplicată.

J. Crosby definește mentorarea ca o experiență relațională prin care o persoană este împuternicită să ajute, să înlesnească procesul de creștere, dezvoltare și transformare a altei persoane.

Newby și Corner (1997) definesc mentoratul ca fiind o „relație dinamică între o persoană care dorește să învețe și alta dornică s-o ajute și s-o ghideze”. Conform lui Kram (1985), mentoratul implică o dimensiune ocupațională – orientată spre progresul în carieră și una a dezvoltării funcțiilor psiho-sociale – prin oferirea de consiliere și legarea unei prietenii cu persoana mentorată.

Mentoratul poate fi util în toate etapele de dezvoltare personală și profesională a cadrelor didactice. Considerăm că dintre tipurile de mentorat frecvent utilizate de-a lungul educației superioare, foarte importante sunt mentoratul educativ și cel pentru calificarea vocațională.

În universități, mentoratul educativ ajută viitorii profesori atât în ultimul an de studiu de formare profesională, cât și în primul an după obținerea calificării. Unele universități utilizează acest proces și pentru facilitarea integrării și acomodării noilor cadre universitare.

Deoarece conceptul de mentorare este introdus relativ recent în țara noastră, ne-am propus să aflăm dacă el este cunoscut în universități și cum sprijină studenții din ultimul an de studii pentru integrarea în cariera didactică.

Spre deosebire de universitățile civile care formează viitoare cadre didactice, învățământul militar pregătește absolvenți pentru o gamă largă de arme și specialități, fără a avea ca obiectiv prioritar instruirea psihopedagogică a celor care vor deveni instructori în școlile militare. De cele mai multe ori, aceștia sunt nevoiți să parcurgă modulul pedagogic de la universitățile civile sau să urmeze cursuri de perfecționare pedagogică desfășurate în învățământul militar. Din acest motiv, am supus investigației noastre un lot de cadre militare care frecventează cursul de pregătire psihopedagogică desfășurat în școala noastră pe o perioadă de 6 săptămâni.

Pornind de la aceste premise, studiul de față urmărește *identificarea percepțiilor studenților din învățământul universitar civil și a instructorilor din învățământul militar asupra mentoratului și măsura în care mentoratul își demonstrează eficiența în dezvoltarea personală și profesională la debutul lor în activitatea didactică*.

I. ARIA ȘI METODOLOGIA CERCETĂRII

1. *Metoda*: studiul comparativ al datelor obținute prin observație și convorbire dar și a rezultatelor colectate prin aplicarea unui chestionar de opinie la două loturi de subiecți.

2. *Lotul de subiecți*: 15 studenți din ultimul an de studii care frecventează modulul psihopedagogic al Universității din Pitești și 15 cursanți militari care urmează cursul de pregătire psihopedagogică desfășurat la Școala Militară de Maiștri Militari și Subofițeri a Forțelor Terestre Pitești.

3. *Instrumentul de lucru*:

- un chestionar de opinie (anexa 1) construit de autorii lucrării. Acesta conține un număr de 13 itemi care au urmărit identificarea percepțiilor privind eficiența aplicării mentoratului.

4. *Ipotezele de lucru*:

H1. Este de așteptat ca specificul activităților didactice desfășurate în învățământul militar și cel civil să determine unele diferențe privitoare la percepția și modul de aplicare a conceptului de mentorare;

H2. Este posibil ca stilul profesional al mentorului și caracteristicile personalității sale să faciliteze adaptarea profesorilor și instructorilor militari la cultura instituției școlare, a politicilor și procedurilor acesteia;

H3. Este probabil ca schimbările care intervin în nevoile persoanei mentorate să determine modificarea obiectivelor prestabilite și natura relației dintre persoana mentorată și mentor.

5. *Analiza itemilor*

Chestionarul de opinie a avut ca scop analiza cantitativă și calitativă a două dimensiuni:

a. stilul profesional al mentorului;

b. caracteristicile personalității care conferă rolul de model al mentorului.

Analiza cantitativă și calitativă a datelor obținute la chestionarul de opinie dar și prin convorbire, evidențiază existența unor *asemănări dar și deosebiri* între cele două loturi de subiecți.

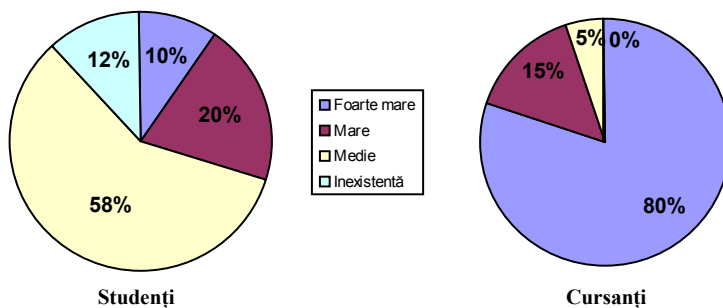
a. *Stilul profesional al mentorului*:

♦ Percepția privind *intervenția mentorului în ghidarea carierei didactice este semnificativ diferită la cele două loturi de subiecți*: la studenți predomină percepția gradului „mediu” de intervenție (58%), în timp ce gradul „f. mare”, „mare” și „inexistent” au procente relativ asemănătoare, variind între 10-20%. Cursanții militari se află la polul opus, cu un scor de 80% la gradul „foarte mare”, 15% „mare” și 5% „mediu”.

Diferențele majore sesizate sunt determinate de factori subiectivi ce țin de experiența și stilul profesional al mentorilor, dar și de factori obiectivi generați de modul de structurare a celor două tipuri de organizații, de caracterul birocratic al instituțiilor de învățământ. Aceste diferențe confirmă ipoteza H1.

Rezultatele sunt reliefate prin următoarele diagrame:

1. Intervenția mentorului în orientarea carierei didactice



♦ Spre deosebire de indicatorul analizat mai sus, *itemii referitori la stilul profesional practicat de mentor generează diferențe nesemnificative*. Tipul profesional se corelează în mod direct cu activitatea desfășurată de mentor și cu natura atmosferei de lucru creată. Astfel:

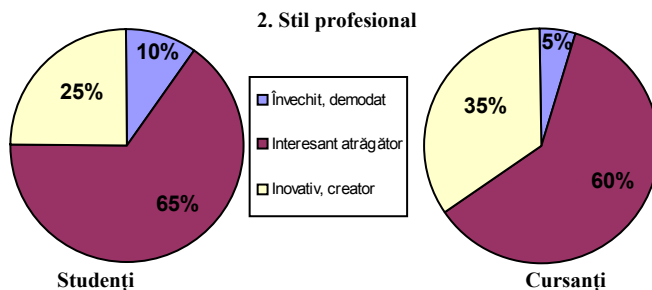
- 65% dintre studenți și 60% dintre cursanții militari apreciază stilul practicat de mentor ca fiind interesant, atrăgător deoarece mentorii lor aplică în mare măsură aspectele teoretice abordate la cursul de psihopedagogie și se bazează pe oferirea de sprijin, de suport. De aceea și relația lor a fost una plăcută, de colaborare.

- 10% dintre studenți și 5% dintre cursanții militari consideră că stilul mentorilor este învechit, demodat, deoarece se caracterizează în principal, prin transmiterea de cunoștințe și mai puțin prin aplicarea unor metode moderne de predare. Acest stil a generat o relație rece, indiferentă.

- stilul inovativ, creator al mentorilor este pus în evidență de un procent de 25% studenți și 35% cursanți militari. Ei afirmă că această manieră îi încurajează să caute noi experiențe, le stimulează independența și spiritul creator.

Atât studenții cât și cursanții au sesizat foarte bine legătura dintre stilul profesional al mentorului și atmosfera creată la clasă: stilul interesant și cel inovativ au creat o atmosferă stimulativă, incitantă, în timp ce stilului învechit îi corespunde o atmosferă plictisitoare, rutinară.

Grafic, rezultatele se prezintă astfel:



♦ Între cele două loturi de subiecți există diferențe mari privind importanța vârstei pentru relația de colaborare cu mentorul. Procentul cursanților militari (81%) care consideră că vârsta nu are importanță este aproape dublu față de cel al studenților (45%). De asemenea, sesizăm gradul mai mare de ignoranță a studenților (31%) privind importanța vârstei mentorului față de părerile cursanților la care procentul corespunzător la indicatorul „nu știu” este 0%.

Părerile celor care acordă importanță vârstei (24% studenți și 19% cursanți) sunt împărțite aproape egal între vârsta tânără și cea matură. Motivația adusă de subiecți pentru vârsta tânără este următoarea:

- deschidere spre colaborare;
- receptivitate mai mare pentru nou;
- înțelegerea mai adecvată a problemelor lor.

Dintre motivele invocate pentru vârsta matură amintim:

- experiența mai mare în carieră;
- seriozitate;
- abilități de utilizare a autorității.

Putem observa corelația dintre acest indicator și gradul de intensitate a percepției pe care subiecții celor două categorii de loturi le au asupra mentorului: percepția slabă pe care studenții o au asupra mentorilor determină și un anumit grad de ignoranță, chiar indiferență față de calitățile definitorii ale acestuia. Spre deosebire de studenți, percepția cursanților asupra mentorilor se reflectă în structurarea mai clară a cerințelor mentoratului și a calităților celor care îl desfășoară.

b. Mentorul-model pentru viitorii profesori:

♦ Există un raport invers între cele două loturi de subiecți în privința modului plăcut sau neplăcut de percepere a trăsăturilor de personalitate a profesorilor mentori.

Studentii situează în categoria trăsăturilor plăcute acele calități care țin de competența științifică precum:

- inteligență;
- experiență didactică flexibilă;
- abilități necesare pentru manipularea cunoștințelor;
- obiectivitate în evaluare;

și în categoria celor deranjante acele trăsături care definesc în mod special competența psihosocială precum:

- interes mic pentru orientarea studenților în cariera didactică;
- ajustarea obiectivelor prestabilite în funcție de natura relației dintre student și profesorul mentor;
- prezența în mică proporție a relației dintre mentor și student construită pe încredere, independență, prietenie.

Remarcăm absența trăsăturilor specifice competenței manageriale, care ocupă, în schimb, un loc prioritar în cazul cursanților:

- abilitate de planificare și proiectare;
- forță și oportunitate decizională;
- capacitatea de a organiza și coordona activitatea clasei.

În categoria trăsăturilor considerate ca neadecvate cu statutul de mentor, cursanții situează:

- capacitatea redusă de comunicare lejeră și eficientă, specifică competenței psihosociale;
- obiectivitate în evaluare, specifică competenței științifice.

Deosebirea sesizată își pot găsi explicația în experiența organizațională a cursanților, în faptul că ei sunt deja cadre militare cu o anumită experiență în domeniul lor de activitate, cu posibilități de adaptare la situații prin redefinirea obiectivelor prestabilite și ajustarea relației dintre mentor și persoana mentorată în funcție de cerințe. Ipoteza de lucru H3 a fost confirmată parțial, doar în cazul cursanților nu și a studenților.

♦ *Stilul profesional practicat de mentor și calitățile de personalitate ale acestuia corelează pozitiv cu noțiunea de model al mentorului.*

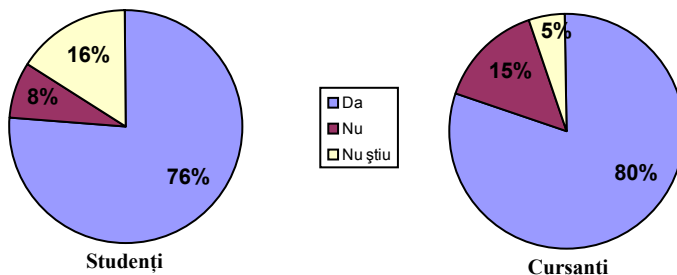
Procentul studenților (85%) și cel al cursanților (95%), care au apreciat în mod pozitiv stilul profesional al mentorului-ca fiind interesant și inovativ, coincide cu procentul studenților (76%) și a cursanților (80%) care consideră că aceștia reprezintă pentru ei un model. Acest lucru le-a permis îmbunătățirea calităților necesare viitoarei lor profesii și le-a facilitat adaptarea la cultura instituției școlare, a politicilor și procedurilor acesteia. A fost confirmată astfel ipoteza H2.

Deosebirea dintre cele două loturi de subiecți constă în existența, în cazul studenților, a unui grad mai mare de ignoranță deoarece 16% dintre

aceștia față de 5% dintre cursanți, nu-și dau seama dacă profesorii mentori pot fi considerați model sau dacă au constatat îmbunătățiri ale calităților lor ca viitori profesori.

Graficele de mai jos ilustrează rezultatele obținute:

3. Rolul de model al mentorului



♦ *Rolul de model al mentorului este înțeles în mod corect de toți studenții și cursanți:* acesta presupune facilitarea învățării, dezvoltarea anumitor abilități și înțelegerea tuturor variabilelor specifice activității persoanei mentorate și exclude copierea sau simpla imitare a comportamentului mentorului.

II. CONCLUZII

1. Diferențele de percepție dintre cele două loturi de subiecți privind gradul de intervenție a mentorilor în ghidarea carierei didactice *sunt determinate în mod obiectiv de structurile diferite ale celor două organizații*. Dincolo de aspectele comune, instituția militară de învățământ se deosebește de cea civilă prin structura specifică de statusuri și roluri în care puterea de a influența acțiunile altora crește pe măsura înaintării spre vârful piramidei organizației. Aceasta asigură eficiența tehnică, precizie, rapiditate dar prezintă și unele dezavantaje derivate din supraaccentuarea specializării, impersonalității, conformism exagerat.

2. Percepția studenților privind intervenția profesorilor mentori în susținerea debutului în activitatea didactică evidențiază *interesul redus al profesorilor civili de diferite specialități* pentru a împărtăși din experiența lor studenților practicanți. Mai mult chiar, din motivațiile aduse de studenți se remarcă o dirijare a responsabilității pentru formarea psihopedagogică numai către profesorii din Departamentul specializat în această pregătire.

3. Implicarea redusă a profesorilor mentori este argumentată de studenți prin reliefaarea a două aspecte negative ce țin de factorii subiectivi: prima se referă la *grija pentru formarea noii generații de profesori*, al doilea la *tipul de relații construite între mentori și studenți*. O relație de mentorare se

dezvoltă de-a lungul unei perioade de timp, perioadă în care nevoile persoanei mentorate și natura relației tind să se schimbe. Studenții și cursanții consideră că mentorul trebuie să fie conștient de aceste schimbări și să varieze gradul și tipul de atenție, ajutor, sfat, informație și încurajare pe care le oferă. Deoarece studenții nu au sesizat receptivitatea mentorilor la aceste schimbări, ipoteza H3 nu a fost confirmată în cazul lor.

4. În învățământul militar, *percepția mentorului coincide în mare parte cu cea de consilier vocațional*. De aceea, gradul de implicare a instructorilor militari este perceput de cursanți ca fiind foarte mare. Acest lucru este explicabil deoarece în armată, consilierea este înțeleasă ca o activitate complexă care urmărește să dezvolte tuturor subordonaților, în cazul nostru instructorilor, capacitățile psihomorale, intelectuale și fizice în măsură să-i ajute să răzbată în profesie și totodată să prevină și să înlăture cauzele care determină o performanță neadecvată sarcinilor. Prin modelare, încurajare, ascultare, mentorul poate ajuta cadrul didactic debutant să-și asume propria dezvoltare profesională, să capete încredere în forțele proprii și să reducă stresul integrării într-un nou loc de muncă.

5. Stilul profesional al mentorului este *influențat de experiența în carieră și abilitatea de a aplica în practică cunoștințele de specialitate și cele de psihopedagogie*. Procentul mare acordat stilului interesant, atrăgător, evidențiază că atât studenții cât și cursanții apreciază utilitatea aplicării în practică a aspectelor teoretice abordate la cursurile de psihologia educației și pedagogie. Acest stil profesional creează o atmosferă stimulativă, incitantă, în care mentorul dorește să-și împărtășească cunoștințele, iar persoanele mentorate să și le însușească.

6. *Restructurarea și modernizarea instituției militare s-a repercutat pozitiv asupra resursei umane*. Dovada o constituie percepția cursanților militari față de stilul profesional învechit al mentorilor. În condițiile profesionalizării armatei, procedurile formale, strict autoritare și-au pierdut treptat eficiența, solicitându-se competența, specializarea, stiluri de decizie și conducere consultative și participative. Aceste transformări au avut efecte benefice asupra stilurilor profesionale dar și asupra tipului de relații existente între cei doi poli: mentor și persoana mentorată.

7. *Opiniile cursanților privind importanța vârstei în relațiile de colaborare cu mentorii sunt mai bine conturate decât opiniile studenților*. Ei au înțeles că mentorarea implică o relație de unu la unu între două sau mai multe persoane, dintre care una mai matură (mentorul), dar nu neapărat mai în vârstă decât cealaltă. Diferențele relativ mici de vârstă dintre generațiile de cadre militare aflate în unități au estompat unele stări conflictuale manifestate în trecut pe fondul unor stereotipuri profesionale, ale unor idei considerate de tineri învechite sau a unor conduite ale tinerilor

comandanți considerate de cei mai în vârstă prea apropiate, prea familiare față de militarii din subordine.

8. Rolul de model al mentorului este perceput de majoritatea subiecților celor două loturi investigate ca *suport instrucțional și psihologic*.

Suportul instrucțional nu constă în transmitere de cunoștințe, dar poate implica într-o oarecare măsură acest lucru. El se axează pe aplicarea unor cunoștințe, realizarea unor corelații și oferirea de sprijin, de suport, pe încurajarea căutării de noi experiențe, activități oferite în mod voluntar și necondiționat de către mentor.

Suportul psihologic vizează nevoile personale și emoționale ale tânărului profesor, activitatea de mentorat axându-se pe oferirea de suport moral, pe ferirea noului profesor de izolare și pe sugestii referitoare la modalitatea de echilibrare între cerințele și așteptările catedrei și corpului profesoral și așteptările cadrelor didactice tinere.

9. Pentru ambele categorii de subiecți investigați, *concepția privind rolul mentorului este clară*: aceea de a înlesni dezvoltarea profesională a viitoarelor cadre didactice, de a-i ajuta să-și dezvolte potențialul, de a realiza un feedback specific asupra performanțelor lor.

Atât studenții cât și cursanții au înțeles că suportul oferit tinerilor profesori nu este suficient, acestora adăugându-se și *dezvoltarea*. Dezvoltarea se focalizează pe înțelegerea și interiorizarea pedagogiei – ca artă a predării și învățării – fapt care permite debutantului să-și redefinească și să-și ajusteze stilul. Scopul mentorării prin dezvoltare este ca profesorul debutant să devină un adevărat profesionist în domeniu.

Cercetarea noastră a evidențiat că mentoratul este un concept relativ nou pentru învățământul românesc și de aceea este mai puțin cunoscut și aplicat în universități. El rămâne însă unul de bază în existența și devenirea fiecărui individ. Este, credem noi, un argument solid pentru necesitatea permanentizării și extinderii utilizării lui.

Cadrul didactic debutant este persoana care are nevoie de ghid, de busolă și are multe responsabilități în cadrul acestei relații, alături de mentor. Relația mentor – persoană mentorată va funcționa doar dacă ambii parteneri își iau rolurile în serios, se implică în sarcini, își construiesc relațiile bazându-se pe respect și încredere. Cadrul didactic trebuie să dorească să se implice într-o astfel de relație, să accepte oportunitățile ce se ivesc, să asculte activ, să-și stabilească obiective clare și realiste, să accepte mentorul ca pe un ajutor și să fie dornic să învețe.

INSTITUȚIA _____
VÂRSTA _____

ANEXA 1**CHESTIONAR DE IDENTIFICARE A PERCEPȚIILOR
STUDENȚILOR/ CURSANȚILOR ASUPRA MENTORATULUI**

1. Intervenția mentorului (profesorul la clasa căruia ați predat) în ghidarea activității didactice desfășurate de dumneavoastră a fost:

- ☐ foarte mare
- ☐ mare
- ☐ medie
- ☐ inexistentă

2. Considerați că relația pe care ați avut-o cu mentorul dv. pe durata stagiului de practică a fost:

- ☐ plăcută, de colaborare
- ☐ neplăcută, tensională
- ☐ rece, indiferentă, formală

3. Considerați că mentorul cu care ați colaborat în timpul stagiului de practică pedagogică are un stil profesional:

- ☐ învechit, demodat, depășit
- ☐ interesant, atrăgător
- ☐ inovativ, creator

4. În ce măsură ați constatat că aspectele teoretice abordate la cursurile de psihologia educației și pedagogie sunt aplicate la lecție de către profesorii-mentori?

- ☐ într-o f. mare măsură
- ☐ în mare măsură
- ☐ în mică măsură
- ☐ în foarte mică măsură

5. Atmosfera de lucru pe care a generat-o în sala de clasă profesorul-mentor cu care ați colaborat a fost:

- ☐ stimulativă, incitantă
- ☐ plictisitoare, rutinară

6. Din punctul dumneavoastră de vedere, activitatea desfășurată de mentor s-a bazat pe:

- ☐ transmitere de cunoștințe
- ☐ oferirea de sprijin, de suport afectiv
- ☐ încurajarea căutării de noi experiențe cognitive

7. Credeți că vârsta este importantă pentru relația de colaborare student-profesor mentor?

- ☐ da
- ☐ nu
- ☐ nu știu

8. Dacă DA, de ce?!

9. Ce calități din personalitatea profesorului – mentor cu care ați colaborat v-au atras atenția în mod plăcut:

10. Ce trăsături din personalitatea profesorului – mentor cu care ați colaborat vi s-au părut deranjante, neadecvate cu statutul său?

11. Cum înțelegeți rolul de model al mentorului:

- ☐ al facilitării învățării
- ☐ al imitării sau copierii comportamentului
- ☐ al înțelegerii variabilelor specifice activității desfășurate de dv.

12. Apreciați că profesorul-mentor cu care ați colaborat poate fi considerat un model de profesor ?

- ☐ da
- ☐ nu
- ☐ nu-mi dau seama

13. Considerați că, la finalul stagiului de practică pedagogică parcurs, calitățile dv. ca viitor profesor:

- ☐ s-au îmbunătățit
- ☐ nu s-a produs nicio schimbare
- ☐ nu-mi dau seama

BIBLIOGRAFIE

1. Arădăvoaice, Gh., Niță, L., *Motivația și motivarea în domeniul militar*, Editura Academiei de Înalte Studii Militare, 1996.
2. Jigău, M., *Consilierea carierei*, București, Editura Sigma, 2001.
3. Tomșa, G., *Consilierea și orientarea în școală*, București, Casa de Editură și Presă Românească, 1999.
4. Tomșa, G., *Consilierea și dezvoltarea carierei la elevi*, București, Casa de Editură și Presă Românească, 1999.
5. Ungureanu, D., 2001, *Mentoring-ul în educația adulților în Revista de Științe ale Educației*, Editura Universității de Vest, Timișoara.
6. Crocker, C., Harris S., 2002, *Facilitating Growth of Administrative Practitioners as Mentors* în *Journal of Research for Educational Leaders*, vol 1, nr. 2.

RELAȚIA DINTRE LEADERSHIP ȘI PERSONALITATEA LIDERULUI MILITAR

Lung Mircea-Teofil^{*}
Istrate Cornel^{**}

I. PROBLEMATICA LEADERSHIPULUI ÎN CONTEXTUL PSIHOLOGIEI ORGANIZAȚIONALE

Atributul major care separă organizațiile de succes de cele având insuccese este acela al unui leadership dinamic și eficient. Tocmai de aceea, foarte multe lucrări de specialitate (ce vizează și alte domenii decât psihologia, cum ar fi: resursele umane; sociologia; mediul economic etc.) au dezbătut problematica leadership-ului și a stilului de conducere, precum și influența acestora asupra organizațiilor din care oamenii fac parte (Cherrington, 1989; Griffin, Moorhead, 1986; Hellriegel et al., 1990; Johns, 1998; Mullins, 1993 etc.).

Din perspectiva procesualității, leadership-ul este un proces dinamic în care relația lider-subordonat este reciprocă și influențează atât performanța individului, cât și pe cea organizațională.

Sunt multe modalități de a privi leadership-ul și multe interpretări ale semnificației sale. Leadership-ul poate fi interpretat, în termeni simpli, ca „a-i face pe alții să urmeze”, „a-i face pe oameni să facă ceva prin voința lor”, sau poate fi interpretat mai specific ca, de exemplu „a utiliza autoritatea în luarea deciziilor”. Poate fi exercitat ca un atribut al unei poziții sau care se datorează cunoștințelor și înțelepciunii personale (Webber, 1981; De Pree, 1989; Hodgetts, 1991; Mc Collum, 1994; Rosenberg, 1993).

Leadership-ul se poate baza pe o funcție a personalității sau poate fi privit ca o categorie comportamentală. Poate fi înțeles în termeni de rol al liderilor și de capacitate a lor de a realiza performanțe prin intermediul altora. Leadership-ul este relaționat cu motivația, comportamentul interpersonal și cu procesul comunicării. Un bun leadership implică procesul afectiv al delegării.

Fred Fiedler este unul dintre primii psihologi care au pus în discuție și au studiat stilul de leadership, considerând că, „dacă ști de leadership nu se potrivește slujbei, atunci trebuie să învățăm cum să proiectăm slujba pentru a se potrivi stilului de leadership” (apud Gordon, 1983). Acest punct de vedere susține și supoziția ce a stat la baza cercetării de față, și anume că există o legătură relativ stabilă între tipul de personalitate și stilul de conducere al

^{*} Psiholog, UM 02954 Cluj Napoca/M.Ap.

^{**} Psiholog, UM 02426 Cluj Napoca/M.Ap.

liderului militar, legătura ce trebuie indentificată și analizată pentru a fi implicată în situațiile în care ea este corespunzătoare și vine în întâmpinarea unui leadership eficient. Fiedler consideră că stilul de conducere se referă la nevoile fundamentale, personale ale liderului, care îi motivează comportamentul. Ceea ce se schimbă în funcție de situație este comportamentul, pe când stilul de leadership constituie o variabilă constantă, imposibil de schimbat.

O serie de dimensiuni ale personalității nu pot să nu influențeze comportamentul liderului (temperamentul, aptitudinile psihosociale, caracterul etc.). concepția conform căreia stilul este variabil, iar personalitatea este stabilă, structură ce nu poate fi ușor de modificat, a generat o serie de contradicții, deoarece nu s-a înțeles că, pentru a schimba stilul, nu este necesară schimbarea personalității în ansamblu. Uneori este necesară doar o reechilibrare a dimensiunilor personalității, a ponderii pe care aceste dimensiunii o au în plan comportamental, efectele pozitive fiind accentuate, iar cele negative înfrânate. Tocmai de aceea susținem necesitatea cunoașterii celor mai frecvente tipuri de personalitate care stau la baza comportamentului liderului militar, pentru ameliorarea lor reală. Interpretarea personalității într-o manieră dinamică, evolutiv, ar putea contribui la soluționarea dilemei (Zlate, 1981).

Pentru facilitarea cercetării acestor considerente, s-au alăturat conceptele de management și leadership, deoarece ele au sfere ce se întrepătrund, raporturile dintre ele (în sensul de gen proxim) fiind diferit înțelese. Datorită legăturii dintre cele două concepte și pentru a elimina problemele delicate de leadership-ul formal și informal, cercetarea prezintă testează stilul de leadership al managerilor (comandanții de pluton sau companie, care, prin poziția și statutul deținut, dispun de leadership formal).

Mielu Zlate identifică într-o manieră foarte exactă problemele cu care se confruntă în prezent organizațiile în ceea ce privește stilul de conducere și activitatea managerială, considerând că “organizațiile moderne au atât de multe probleme, încât a crede că toate acestea vor putea fi soluționate cu ușurință și dintr-o dată, prin vechi metode manageriale, ar fi nu doar o enormă eroare, ci și extrem de periculos. Nevoia flexibilizării structurilor organizatorice, cea a atragerii cât mai multor subordonați la fixarea și apoi realizarea obiectivelor, nevoia sporirii eficienței și eficacității organizaționale, poate cea mai presantă dintre toate, au impus cu necesitate <inventarea> unor noi și noi forme manageriale” (Zlate, 1997).

Recunoscută fiind și existența unor diferențe între cele două concepte, punem totuși accent pe legătura strânsă dintre leadership și management în munca organizației, recunoscând că nu este ușor a le separa ca activități distincte. Pentru a fi un manager eficient, este necesar a exercita

rolul de leadership, o concepție frecventă fiind aceea potrivit căreia meseria de manager necesită abilități de leadership, iar leadership-ul este de fapt un subset al managementului, deși unii autori îl consideră un atribut special care poate fi distins de alte elemente ale managementului.

Pentru fundamentarea cercetării de față, s-a recurs la interpretarea personalității liderilor din perspectiva conceptului de tip psihologic dezvoltat de către Carl Jung și evaluat cu ajutorul MBTI, instrumentul de diagnoză psihologică creat de către Katherine Briggs și fiica sa, Isabel Briggs (vezi Tieger, Tieger Barron, 1998).

În privința utilității acestui instrument pentru studierea personalității în corelație cu stilul de leadership, în momentul actual testul MBTI este mult mai apreciat decât toate celelalte, deoarece se crede că îi ajută pe lideri (și, astfel, pe organizațiile lor) să beneficieze cu adevărat de cea mai nouă și revoluționară dintre teoriile viitorului. Elementul cheie pentru a transforma organizațiile (ca și pe liderii lor) stă în creșterea capacității lor de a înțelege, a valoriza și a face față cu bine diferitelor (multiplelor) dimensiuni ale „diferențierii”. Organizațiile trebuie să realizeze că procesul calității trebuie efectuat de către oameni și fiecare tip psihologic poate avea o contribuție importantă asupra calității. Programele calitative implică „alegerea omului potrivit pentru sarcina potrivită” sau traducerea sarcinilor într-un limbaj acceptabil stilului sau tipului care se ocupă de sarcina respectivă, dar care nu este orientat în mod natural spre ea.

În acest mod, tipurile psihologice au fost extinse și particularizate și la funcția și poziția de manager, realizându-se caracterizări corespunzătoare ale acestora, obținute prin aplicarea testului MBTI și prin investigarea amănunțită a subiecților în cadrul proceselor de consultanță și evaluare psihologică: ele pot fi adaptate ca „tipuri manageriale”, ce trebuie considerate în calitatea lor de cadre generale de descriere a personalității oamenilor cu poziții de conducere.

Tabelul de mai jos reprezintă sintetizarea unor astfel de evaluări ale caracteristicilor comportamentale ale stilurilor manageriale:

Tabelul nr. 1. Caracteristicile comportamentale ale stilurilor manageriale

Accent pe:		Orientarea în timp	Surse de satisfacție
S (senzorial)	A acționa, a obține rapid rezultate în urma eforturilor	Prezent	Rezultate rapide, feedback al eforturilor, a fi „în priză”, a-și asuma responsabilități

Accent pe:		Orientarea în timp	Surse de satisfacție
N (creativitate)	Idei, concepte, teorii, inovații, planuri pe termen lung	Viitor	Lumea posibilităților, orientat spre rezolvarea problemelor, dar nu interesat neapărat în a implementa soluții
F (sentimente)	Interacțiuni umane, sentimente, emoții	Trecut	„A citi printre rânduri”, contacte interpersonale sociale
T (gândire)	Logică, organizare, analiză sistematică	Trecut, prezent, viitor	A rezolva o problemă prin implementarea soluției, totul fiind bine organizat sau metodic gândit și exteriorizat

Tipurile manageriale au suscitât și determinarea punctelor „slabe” și a celor „forte”, considerate ca fiind specifice managerilor, în sensul nu al susținerii unor tipuri bune și a altora lipsite de valoare, ci al posibilității de identificare și cunoaștere a unor eventuale calități, pentru a le valoriza la maximum, și a unor eventuale „slăbiciuni”, pentru a le neutraliza sau elimina, prezentate în tabelul 2.

Tabelul nr. 2. Punctele forte și cele slabe ale stilurilor manageriale, conform tipului psihologic

PUNCTE FORTE		PUNCTE SLABE
S	Pragmatic, asertiv, directiv, orientat pe rezultate, obiectiv; își bazează opiniile pe ceea ce cunoaște; realist, competitiv, de încredere	Îi lipsesc proiectele pe termen lung; mai întâi acționează, apoi gândește; nu are încredere în alții; dominant, arogant
N	Original, imaginativ, creativ, idealist, intelectual, tenace, ideologic	Nerealist, fantezist, fără simțul realității, dogmatic, nepractic
F	Spontan, persuasiv, empatic, nu îi plac valorile tradiționale, introspectiv, declanșator al sentimentelor altora, loial	Impulsiv, manipulativ; personalizează totul; sentimental; stârnește confluențe; subiectiv
T	Comunicator eficient, deliberativ, prudent, cântărește alternativele, stabilizator, obiectiv, analitic, rațional	Indecis, exagerat de prudent, prea analitic, neemotiv, nedinamic, controlat și controlor, prea serios, rigid

Mitroff și Klimann au utilizat și ei instrumentul, rugându-i pe manageri să vorbească despre organizația ideală, așa cum o văd ei. Autorii au raportat o „remarcabilă și foarte puternică similaritate între relatările indivizilor care aveau același tip de personalitate (de exemplu – ST) și o remarcabilă și foarte puternică diferență între relatările celor patru tipuri de personalitate” (vezi Tosi et al., 1986):

ST – accentuează detaliile practice, trăsăturile fizice ale muncii, certitudinea, specificitatea și controlul organizațional impersonal (noi considerăm însă că, în mod normal, ar trebui să fie puternic orientat pe dimensiunea sarcinii).

NT – relatări care accentuau problemele globale extinse, oferind teorii ale organizațiilor care erau idealist impersonale.

NF – în relatările lor au prezentat teorii globale subliniind valorile generale, personale și umaniste; au descris organizația ca pe ceva ce există pentru a servi umanității.

Tabelul nr. 3. *Clasificarea stilurilor decizionale ale managerilor în funcție de tipurile psihologice*

	ST	SF	NT	NF
Asumarea riscului	Rezervați în adoptarea propunerilor, văd un mai mare risc în luarea deciziilor	Tolerează un risc mai mare și sunt în măsură să adopte și proiecte	Între cele două grupe anteriopare în ceea ce privește maniera de a accepta propuneri	Între cele două grupe anterioare în ceea ce privește maniera de a accepta propuneri
Focalizarea atenției	Fapte	Posibilități	Fapte	Posibilități
	ST	SF	NT	NF
Modul de a face față problemelor	Analiză impersonală	Analiză impersonală	Căldură personală	Căldură personală
Tendința de a deveni	Practic sau „în fapt”	Logic și ingenios	Simpatetic și prietenos	Entuziast și înțeleghător
Exprimarea abilităților	Aptitudini tehnice	Dezvoltare teoretică	Ajutor practic, servicii	Înțeleghător cu oamenii

SF – s-au centralizat asupra faptelor și preciziei, dar în termeni de relații umane în interiorul unei organizații specifice (noi considerăm însă că, în mod normal, ar trebui să fie puternic orientat pe dimensiunea oameni/relații umane).

În cadrul unei alte cercetări, în care s-a utilizat MBTI pentru a studia deciziile manageriale, s-a exprimat asumarea riscului. Rezultatele unor astfel de cercetări sunt prezentate în tabelul 3.

Au fost conturate inclusiv modalitățile tipurilor manageriale de a se raporta la subordonați, de a se relaționa cu oamenii, încercând în acest fel o anticipare, o înțelegere „intuitivă” a corelațiilor care au fost analizate în partea interpretativă a cercetării pentru edificarea științifică a corelațiilor prezentate între dimensiunile tipurilor psihologice și dimensiunile leadershipului.

Tabelul 4. Modul de relaționare cu oamenii al managerilor, în funcție de tipul psihologic

Manager	Răspuns	Caracteristici
ST	„Îmbunătățește-ți performanța sau ești concediat!”	Factual, impersonal, practic
NT	„Dacă performanța ta nu se îmbunătățește, vei fi transferat în altă poziție!”	Posibilitate, impersonal, ingenios
SF	„Trebuie să te schimbi, ce putem face să te ajutăm?”	Factual, personal, empatic
NF	„Poți să-ți îmbunătățești performanța, lasă-mă să-ți sugerez o cale!”	Posibilitate, personal, înțelegător

II. METODOLOGIA CERCETĂRI

1. Obiectivele teoretice și aplicative

- depășirea aspectelor situaționale privind stilul de conducere prin stabilirea tipului psihologic, ca patern intern ce determină orientarea spre un anumit stil de conducere;

- proiectarea unor profiluri psihologice care să corespundă celor două tipuri de conducere, prin corespondența dintre tipurile psihologice (descries de MBTI) și orientarea pe sarcină și/sau relații umane;

- extinderea sferei de aplicabilitate a testului MBTI, ca test apt de a indica și predispoziția spre un anumit stil de leadership (orientat pe sarcină vs. orientat pe relații umane);

- indentificarea existenței sau non-existenței diferențelor dintre stilurile de conducere adoptate de femei și de bărbați.

2. Ipotezele de cercetare

- existența unei corelații semnificative și pozitive între preferința puternică pentru dimensiunile F (sentimente) și E (extroversie) ale tipului psihologic (MBTI) și orientarea înaltă spre relațiile umane;

- existența unei corelații semnificative și pozitive între preferința puternică pentru dimensiunile J (judecată), S (senzorialitate), T (gândire) și I (introversie) ale tipului psihologic (MBTI) și orientarea înaltă spre sarcină;

- existența unor diferențe semnificative între stilurilor de conducere adoptate de bărbați și de femei, determinând un tip psihologic specific fiecărei categorii în parte.

3. Lotul de subiecți

- lotul pe care se va realiza cercetarea este constituit din 60 subiecți (30 bărbați și 30 femei) lideri formali prin pozițiile de conducere pe care le dețin în cadrul organizației (comandant pluton sau companie) cu vârste cuprinse între 25 și 40 de ani, integrați în organizație (vechime cel puțin 3 ani) și cu pregătire superioare.

4. Teste aplicate

- pentru determinarea tipului psihologic al subiecților incluși în cercetare se va utiliza testul MBTI (Meyers –Briggs Type Indicator) forma G cu o fidelitate de.83 și validitate internă de .88, cu media de .86. În urma aplicării testului se pot identifica atitudinile subiecților, în sensul stilului de viață, al stilului de procesare a informațiilor, stilului de a lua decizii, stilului de interacțiune, temperamentului și modului de utilizare a timpului, metodelor specifice de acțiune etc.

- pentru determinarea stilului de leadership se va utiliza testul T-P Leadership Questionnaire, construit de Mc Daugll pe baza căruia se pot obține “notele” la cele două dimensiuni: T = (sarcina) ce indică orientarea slabă/medie/puternică asupra sarcinii în stilul de conducere și P = (oameni), care indică orientarea slabă/medie/puternică asupra relațiilor umane în stilul de conducere.

5. Analiza datelor și interpretarea rezultatelor

Analiza statistică a frecvenței cu care se manifestă tipurile psihologice în cadrul celor două categorii departajate în funcție de “sex” pune în evidență existența unei diferențe între tipurile adoptate de femei și respectiv bărbați.

Analizând frecvența diferitelor tipuri prezentate de subiecții de sex feminin cuprinși în cercetare, reiese că tipul feminin managerial cel mai frecvent întâlnit este ESFJ, care apare în 23.3% din între subiecții. Acest tip este caracterizat printr-o “ospitalitate” foarte mare.

Tipul se exprimă prin: E (interese largi); S (încredere în fapte); F (căldură și simpatie) și J (organizare).

Tabelul nr. 5. Frecvența tipurilor psihologice în cazul subiecților de sex feminin

Valid \ Dimensiunile	Frecvența	Frecvent	Procent valid	Procent cumulat
ESNJ	5	16,7	16,7	16,7
ENTJ	1	3,3	3,3	20,0
ENTP	1	3,3	3,3	23,3
ESFJ	7	23,3	23,3	46,7
ESFJ	2	6,7	6,7	53,3
ESTP	4	13,3	13,3	66,7
ENFP	2	6,7	6,7	73,3
INTJ	1	3,3	3,3	76,7
INTP	1	3,3	3,3	80,0
ISFP	1	3,3	3,3	83,3
ISTP	1	3,3	3,3	86,7
ISTJ	4	13,3	13,3	100,0
TOTAL	30	100,0	100,0	
Tipul cel mai frecvent este ESFJ				

Satisfacția profesională pentru acest tip înseamnă o activitate care;

- permite stabilirea și întreținerea de relații interpersonale calde și reale cu alte persoane;
- oferă beneficii practice oamenilor;
- permite exercitarea controlului, lucrând cu multe persoane și ajutându-le să acționeze în armonie, pentru un obiectiv comun;
- are așteptări clare, performanță fiind judecată pe baza unor criterii stabilite și explicit formulate;
- se desfășoară într-un mediu cooperant, echilibrat de conflicte și de tensiuni;
- permite luarea de decizii și utilizarea unor proceduri eficiente;
- oferă ocazii de interacțiune cu oamenii pe durata desfășurării activităților și de participare la procesul de adoptare a deciziilor;
- permite organizarea activităților proprii și a subordonaților;
- se desfășoară într-un mediu prietenos, unde oamenii își exprimă aprecierile pentru realizările proprii, unde simt aprobare și sprijin, unde își consideră colegii și subordonații ca pe niște prieteni;
- se desfășoară într-un mediu bine organizat, unde ierarhia este cunoscută și înțeleasă, iar autoritatea liderului formal este respectată.

Analiza frecvențelor realizată cu ajutorul programului de statistică SPSS, a fost efectuată și în cazul tipurilor psihologice prezentate de subiecții de sex masculin cuprinși în studiu.

Tipul cel mai frecvent adoptat este ISTJ, întâlnit într-o proporție de 36,7 %. Se poate observa că funcțiile S și J (senzoriale și judecată) au rămas constante, în timp ce în locul funcției E (extraversie) a apărut funcția I (introversie), iar în locul funcției F (judecată bazată pe sentimente) a apărut funcția T (judecată bazată pe gândire), acestea fiind elemente ce diferențiază tipul psihologic feminin de cel masculin. Deviza acestui tip este „Respect normele ce trebuie respectate”.

Tipul se exprimă prin: **I** (concentrare profundă); **S** (încredere în fapte); **T** (logic și analitic) și **J** (organizare).

Tabelul nr. 6. *Frecvența tipurilor psihologice în cazul subiecților de sex masculin*

Valid Dimensiuni	Frecvență	Procent	Procent valid	Procent cumulat
ESTP	5	16,7	16,7	16,7
ENTJ	1	3,3	3,3	20,0
ESFP	1	3,3	3,3	23,3
INTJ	7	23,3	23,3	46,7
ISFJ	3	10,0	10,0	56,7
ISFP	1	3,3	3,3	60,0
ISTJ	11	36,7	36,7	63,3
Total	30	100,0	100,0	100,0
Tipul cel mai frecvent este ISTJ				

Satisfacția profesională înseamnă pentru acest tip o activitate care:

- are o natură tehnică și permite dependența de capacitatea de a utiliza fapte și detalii importante;
- implică efectuarea sarcinilor de serviciu într-o manieră logică și eficientă, preferabil prin apelare la proceduri de operare standard;
- permite a fi independent, cu timp suficient pentru a desfășura activități singur și a-și întrebuiți excelențele capacități de concentrare pentru îndeplinirea sarcinilor de serviciu;
- se desfășoară într-un mediu stabil și tradițional, unde nu se cere asumarea de riscuri inutile;
- are rezultate intangibile și măsurabile, pentru obținerea cărora se folosesc și se respectă precizia și standardele;
- are obiective explicite și o structurează clar activitățile;
- acordă timp suficient pentru pregătire înainte de a prezenta sau a finaliza activitățile specifice;
- oferă niveluri sporite de responsabilitate;
- se desfășoară într-un mediu în care experiența și judecata practică sunt apreciate și răsplătite;
- permite stabilirea și atingerea obiectivelor, asigurându-se resursele necesare.

Ținând cont de faptul că acestea sunt tipurile ce apar în calitate de pattern-uri de personalitate mai frecvent întâlnite la subiecții cu funcții manageriale, am analizat corelația acestor dimensiuni cu cele două stiluri de *leadership*, în virtutea cărora se pot desprinde anumite legități privind adoptarea unui stil de *leadership* în funcție de tipul de personalitate.

Astfel s-au analizat relațiile existente între dimensiunile tipului care apar cel mai frecvent – E (extraversie), I (introversie), S (senzorialitate), T (gândire) F (sentimente), J (judecată), cu cele două dimensiuni polare ale stilului de *leadership* – orientarea pe sarcină și orientarea pe relații umane, determinându-se:

1)corelații semnificative pozitive la un prag de semnificație de 0,01 între dimensiunea F și dimensiunea E, cu orientarea pe relații umane a stilului de *leadership*;

2)corelații semnificative pozitive la un prag de semnificație de 0,01 între dimensiunea J, dimensiunea I și dimensiunea T și orientarea pe sarcină a stilului de *leadership*;

3)corelații semnificative pozitive la un prag de semnificație de 0,05 între dimensiunea S și orientarea pe sarcină a stilului de *leadership*;

4)corelații nesemnificative între dimensiunea E și ordinea pe sarcină a stilului de *leadership*, pe de o parte, și dimensiunea I și orientarea pe relații umane a stilului de *leadership*, pe de altă parte.

Dimensiunea N și P nu au fost analizate, deoarece au apărut într-un număr redus de cazuri, care se pretează la o interpretare specifică, individualizată și contextualizată, în timp ce această cercetare și-a propus să identifice cazurile generale, cel mai probabil de manifestat, precum și legitățile după care se conduc.

III. CONCLUZII

În urma aplicării testelor pentru determinarea tipului psihologic (MBTI) și a testului T-P pentru determinarea stilului de *leadership*, datele obținute au fost prelucrate conform programului statistic SPSS. Prin aceasta interpretare s-a aflat cel mai frecvent tip psihologic al femeilor și, respective, al bărbaților care ocupă funcții de lider formal, determinându-se astfel că tipul cel mai frecvent al femeilor este ESFJ, iar cel al bărbaților ISTJ.

În continuare s-a urmărit să se determine în ce măsură aceste tipuri (considerate specifice liderilor) determină sau se asociază în mod constant și în orice situație cu un anumit stil de *leadership*, în acest caz fiind considerate cele două aspecte mai generale ale oricărei clasificări privind stilul de *leadership*, orientarea pe sarcină, respective orientarea pe relații umane. Prin aplicarea corelației bivariate Pearson, s-a stabilit că dimensiunile S și J din cadrul primului profil se asociază constant cu orientarea pe relațiile umane. Aceste

rezultate ne oferă un tablou coerent și consistent despre modul în care personalitatea concepută într-o manieră dinamică și complexă, nu statistică și reduționistă, poate să determine și să influențeze comportamentul uman spre a adopta un anumit stil de conducere.

În cazul femeilor ce exercită funcții de conducere, se constată un echilibru relativ între cele două dimensiuni ale unui stil de **leadership**, complex și complet, echilibru determinat de pattern-ul intern al personalității, ce permite orientarea bidimensională a subiectului în activitatea de conducere. Aceasta permite anticiparea eficienței crescute a unui astfel de model intern al personalității în exercitarea funcțiilor de **leadership**. Rezultatele obținute în urma prelucrării statistice au fost confirmate și de stilul real al subiecților.

În cazul bărbaților s-a determinat că tipul psihologic cel mai frecvent este ISTJ. Se conservă cele două dimensiuni prezente în cadrul tipului feminine – S și J ambele orientate spre sarcină – și intervin alte două dimensiuni (I și T), determinându-se în urma prelucrării statistice (prin corelația bivariată Person), că se asociază în mod constat pe sarcină, ceea ce ne-a condus la stabilirea concluziei conform căreia bărbații cu funcții de conducere sunt orientați exclusiv asupra sarcinilor rezultatele reale au fost confirmate din nou rezultatele statistice. Și în acest caz s-a pus în evidență influența personalității asupra stilului de **leadership**, putându-se anticipa că stilul de conducere este mai puțin eficient decât cel anterior, cel puțin în calitate premisă, de predispoziție, deoarece neglijează aspectele de ordin uman ale organizației militare.

Acest studio a evidențiat și diferențele de natură psihologică dintre bărbați și femei cu atribuții de comandanți (lideri formali), care adoptă stiluri diferite sau relative asemănătoare (având în vedere că orientarea spre sarcină este prezentă în ambele cazuri), ceea ce presupune că structura personalității este cea care determină adoptarea unor stiluri diferite de **leadership**, și nu neapărat presiunile externe și stereotipiile.

BIBLIOGRAFIE

1. BOGATHY, Z. (2004), *Manual de psihologia muncii și organizațională*, Editura Polirom, Iași.
2. CHERRINGTON, D. (1989), *Organizational Behavior – The Management of Individual and Organizational Performance*, Allyn & Bacon, Needham Heights Massachusetts.
3. GORDON, J. (1983), *A Diagnostic Approach to Organizational Behavior*, Allyn & Bacon Inc., Boston College.
4. JOHNS, GARZ (1998), *Comportament organizațional*, Editura Economică, București.

5. MOSCOVICI, S. (1998), *Psihologia socială a relațiilor cu celălalt*, Editura Polirom, Iași.
6. MULLINS, L. (1993), *Idei americane pentru manageri români*, Editura Management General, București.
7. MULLINS, L. (1993), *Management and Organizational Behavior*, Pitman Publishing, Londra.
8. NECULAU, A. (2000), *Analiza și intervenția în grupuri și organizații*, Editura Polirom, Iași.
9. TOSI, H., RIZZO, J., STEPHEN, C. (1985), *Managing Organizational Behavior*, Pitman Publishing Inc., Londra.
10. VLĂȘCEANU, M. (2003), *Organizația și comportamentul organizațional*, Editura Polirom, Iași.
11. ZLATE, M. (1981), *Psihologia muncii – relații interumane*, EDP, București.
12. ZLATE, M. (1997), *Psihologia vieții cotidiene*, Editura Polirom, Iași.

IMPACTUL NEVOILOR ANGAJAȚILOR ÎN FUNCȚIONAREA UNUI GRUP ORGANIZAȚIONAL

Manolache Ioana*
Manolache Nicolae Theodor**

Lucrarea evidențiază măsura în care intensitatea trebuințelor/nevoilor angajaților dintr-un trust de presă are impact în funcționarea grupului organizațional, în contextul în care nevoile sunt controlate de caracteristicile posturilor de muncă. Rezultatele cercetării atestă existența unor corelații semnificative, pozitive sau negative, între variabilele introduse în experiment.

I. ASPECTE METODOLOGICE ALE CERCETĂRII MOTIVAȚIEI ÎN MUNCĂ/ORGANIZAȚIE

Numeroase teorii au fost elaborate pentru a explica cum începe un comportament, cum este susținut, direcționat și oprit. Teoriile psihologice ale motivației sunt clasificate în două categorii mari: teorii orientate către conținutul motivației și teorii orientate către procesul motivațional. În managementul resurselor umane teorii diverse au fost aplicate pentru proiectarea și organizarea motivantă a muncii.

Cercetările privind motivația au fost proiectate din perspectiva a trei orientări ale psihologiei: psihodinamică, behavioristă și cognitivă¹.

Abordarea psihodinamică consideră comportamentul ca fiind motivat de variabile interne (nevoi, interese, valori etc.). Pentru a înțelege motivația se discută natura preocupărilor care dinamizează persoana.

Abordarea behavioristă a inițiat cercetarea condițiilor care structurează mediul prin învățare, pentru a înțelege cum se determină un comportament dezirabil. Modelul cercetării a fost furnizat de teoria învățării operante a lui B. Skinner care considera persoana înalt motivată atunci când se comporta energic, pentru a obține consecințe pozitive și a evita consecințe negative.

Abordarea cognitivă pune accent pe interpretarea pe care o face persoana, aflată în situația motivantă. În acest cadru teoretic, se explorează percepția pe care o are persoana despre mediul său, intențiile persoanei, modul în care înțelege persoana realitatea și cum își explică comportamentul.

Modelele cognitive ale motivării au potențial de descoperiri științifice, dacă vor fi respectate în viitor anumite recomandări teoretice și metodologice²:

* Conf.univ.dr., Universitatea Națională de Apărare "Carol I", București/M.Ap.

** Psiholog, editor la Trustul SAMOVA GROUP.

¹ Morin, 1996, p. 125.

² Donovan, 2001, p.69.

Recomandările teoretice se referă la: (1) structurarea unui model integrat al motivației în care să fie incluse componente din mai multe teorii ale motivației, vizând scopul în situație, variabilele de diferențiere individuală și autoreglarea; (2) intensificarea examinării influențelor dispoziției asupra motivației; (3) atenție sporită acordată interacțiunii variabilelor.

Recomandările metodologice privesc: (1) utilizarea de sarcini mai complexe, care implică „Eul” participanților; (2) planuri multifactoriale pentru cercetare longitudinală.

II. PROIECTAREA CERCETĂRII

1. Obiectivul cercetării – Evidențierea probabilității cu care intensitatea trebuințelor/nevoilor angajaților și caracteristicile posturilor au impact asupra caracteristicilor funcționale ale grupului de muncă.

2. Operaționalizarea conceptelor: *trebuințele /nevoile* sunt denumite și definite conform piramidei lui Maslow. Vor fi stabilite intensitatea actuală și gradul de satisfacție al trebuințelor/nevoilor de securitate, trebuințelor/nevoilor sociale (afiliere și apartenență), trebuințelor/nevoilor stimă de sine, trebuințelor/nevoilor autonomie și trebuințelor/nevoilor autorealizare (dezvoltare personală); *posturile* vor fi caracterizate în raport cu varietatea activităților/deprinderilor, identitatea sarcinii, semnificația sarcinii, autonomia personală, feedback-ul de la job feedback-ul de la șefi și relațiile cu alții; *grupul* va fi caracterizat în funcție de claritatea scopului, omogenitatea grupului/diversitatea membrilor, coeziunea grupului, deschiderea/transparența grupului, fragmentare internă a grupului.

3. Planul cercetării (experimental design). – Planul experimental pune în relație trei categorii de variabile: *variabile independente* de natură internă, constituite din trebuințele/nevoile subiecților; *variabile independente situaționale*, constituite din caracteristicile postului de muncă ocupate de către subiecți; *variabile dependente*, constituite din caracteristici ale funcționării grupului.

4. Ipoteza științifică. – Nevoile angajaților unei organizații, caracteristicile posturilor și caracteristicile funcționale ale grupului de muncă sunt percepute în interrelație.

5. Ipoteza de lucru. – Este probabil ca, prin analiza răspunsurilor date de subiecți la întrebări referitoare la dimensiunile variabilelor, să se poată stabili corelații între nevoile angajaților (variabile X) și caracteristicile postului (variabile Z) asupra funcționării grupului (variabile Y).

6. Ipotezele statistice

Ipoteza nulă H_0 – Nu există corelație statistic semnificativă între mărimea variabilei X, controlată de variabila Z, asupra variabilei Y.

Ipoteza alternativă H_1 – Există corelație statistic semnificativă între mărimea variabilei X, controlată de variabila Z, asupra variabilei Y.

7. Subiecții cercetării – Cercetarea a cuprins, integral, angajații departamentelor „Reviste” dintr-un trust de presă cu sediul în București. În cele 10 departamente ale trustului există un număr de 30 angajați: 70% persoane de sex feminin și 30 % persoane de sex masculin. Media aritmetică a vârstelor este de 30,26 ani, mediana de vârstă este de 29 ani.

8. Metoda cercetării – ancheta, realizată prin tehnica chestionarului. Chestionarele sunt preluate din literatura de specialitate și au calități psihometrice verificate (consistența internă, fidelitatea și validitatea): Chestionarul de evaluare a trebuințelor (Porter); Chestionarul „caracteristicile postului” din Job Diagnostic Survey (Hackman și Oldham); Chestionarul „functionarea grupului de muncă” (Seashore, Lawler, Mirvis and Cammann).

9. Prelucratele datelor a fost realizată cu un program statistic computerizat prin descrierea numerică a variabilelor, calcularea coeficientului parțial de corelație și a testului semnificație³.

10. Descrierea și interpretarea variabilelor

10.1. Descrierea numerică a variabilelor

Din aplicarea celor trei chestionare pe 30 subiecți au fost obținute date, din care au fost calculate valori centrale și dispersii pentru cele trei serii de variabile din planul experimental. Astfel, au fost exprimate numeric: *intensitatea* nevoilor de securitate, sociale, stimă, autonomie, autoactualizare (realizare) și nivelul satisfacerii lor (diferența între actual și ideal); *percepțiile subiecților* despre caracteristicile posturilor din firmă privind varietatea deprinderilor solicitate de post, identitatea sarcinilor, semnificația sarcinilor, autonomia postului, feedback-ul obținut în urma realizării; activității, feedback-ul obținut de la șefi, relațiile cu alții și potențialul motivațional al postului; *funcționarea grupului de lucru*, notată de fiecare subiect despre fiecare dintre testele de semnificație statistică pentru caracteristicile (omogenitate, claritate a scopului, coeziune, deschidere/transparență și fragmentare internă).

10.2. Descrierea și interpretarea variabilelor X

Trebuințele/*nevoile* au mediile aritmetice și abaterile standard prezentate în tabelul nr. 1. După tendința centrală, ele au fost ierarhizate descrescător, începând cu cea mai intensă, care dinamizează actual comportamentul angajaților (ranguri de la I la V). Actual, cea mai intensă

³ Howitt și Cramer, 2006.

este trebuința de securitate, adică nevoia angajaților de a fi protejați de pericole, într-un mediu structurat (ordonat) și asigurați împotriva privării de mijloacele necesare satisfacerii nevoilor bazale, fiziologice. Motivația derivată din necesitatea intensă de autonomie personală se situează pe locul al doilea, urmată de manifestarea nevoii de creare și consolidare a stimei de sine și a respectului celorlalți. Mai puțin intensă, actual este nevoia de a căuta interacțiuni sociale, dragoste, prietenie și apartenență la grup.

Pe ultimul loc ale ierarhiei, la o diferență semnificativă, se situează trebuințele de autorealizare/dezvoltare personală. Autorealizarea acționează cu slabă intensitate motivațională în dinamizarea comportamentului actual al angajaților.

Tabelul nr. 1. Intensitatea trebuințelor/nevoilor

Rang	Nevoi /Trebuințe	Nr. subiecți	Medie	Abatere
I	Securitate	30	5,30	0,83
II	Autonomie personală	30	5,17	0,98
II	Stimă	30	5,13	0,82
IV	Sociale	30	5,05	0,97
V	Autoactualizare	30	4,55	1,01

Satisfacerea fiecărei categorii de trebuințe/nevoi este prezentată în tabelul nr.2, ca diferență între ideal și real. Când nevoia este satisfăcută, diferența este mică (deficit mic) și când nevoia este slab satisfăcută, diferența este mare (deficit mare). Vezi tabelul nr.2.

Deși intense actual, *nevoilele de securitate* au deficit mic, distanța actual- ideal fiind cea mai redusă (locul 1). Deci, angajații obțin prin munca lor satisfacerea acestor nevoi intense, dar continuă să le mențină în actualitate. Satisfacerea nu duce la stingerea nevoilor ci la perpetuarea lor.

Nevoia de autonomie personală, deși dinamizează comportamentul actual al angajaților (rang II) este încă departe de împlinire satisfăcătoare (rang IV). În schimb, nevoile sociale sunt mai puțin intense (rang IV) deoarece au grad de satisfacere crescut (rang II). Plasată pe ultimul loc autorealizarea, adică nevoia de dezvoltare a potențialului și devenire a ceea ce fiecare angajat consideră că ar putea să fie, este slab actualizată (rang V) și are un mare deficit (rang V).

Tabel nr.2. Ierarhia satisfacerii trebuințelor/nevoilor

Rang	Diferența ideal-real	Nr. subiecți	Medie	Abatere
I	Securitate	30	1,10	1,09
II	Sociale	30	1,90	1,65
II	Stimă	30	3,00	2,63
IV	Autonomie personală	30	4,90	3,98
V	Autoactualizare	30	5,23	3,72

Potențialul motivațional al postului/locului de muncă a fost calculat conform formulei următoare: $SPM = \text{Varietatea sarcinilor} + \text{Identitatea sarcinii} + \text{Semnificația sarcinilor}$: $3 \times \text{Autonomie} \times \text{feedback}$. Valorile calculate sunt cuprinse în intervalul 28, 57 și 106, 66 puncte. Subiecții au furnizat estimări din care au rezultat: media aritmetică = 54,24, mediana = 51 și abaterea standard = 17,40. Raportate la curba teoretică, curba de distribuție a valorilor calculate are asimetrie stânga. Deci, ansamblul caracteristicilor posturile de muncă nu au un potențial motivațional intens pentru subiecții care le încadrează.

10.1.2. Descrierea și interpretarea variabilelor Z

Chestionarul aplicat a furnizat date despre percepțiile subiecților privind caracteristicile posturilor în care sunt încadrați. Subiecții cercetării percep aceste caracteristici conform ierarhiei prezentate în tabelul nr. 3. Diferențele dintre medii sunt semnificative și înalt semnificative (de la $t=2,72$, $p=0,01$ la $t=6,88$, $p<0,001$).

Tabelul 3. Ierarhia percepțiilor privind caracteristicile posturilor de muncă.

Caracteristica postului	Media aritmetică	Abaterea standard	Rangul
Identitatea sarcinii	4,22	0,82	I
Varietatea solicitărilor	3,73	0,62	II
Relații cu alții	3,46	0,35	III
Feedback de la post	3,41	0,57	IV
Autonomia postului	3,32	0,59	V
Feedback de la alții	3,27	0,73	VI
Semnificația sarcinilor	3,13	0,62	VII

Posturile sunt caracterizate, mai întâi, ca având „identitate a sarcinii”, adică angajatul realizează o bucată din munca întreagă, de la început până la sfârșit, cu rezultate vizibile. Aceste sarcini implică derularea unor activități diverse și utilizarea unei mari varietăți de aptitudini, abilități, deprinderi; varietatea solicitărilor are rangul II.

Caracteristica „semnificația sarcinii” este situată pe ultimul loc al ierarhiei (rang VII). Deci, impactul pe care fiecare post îl are asupra muncii altor persoane din mediul organizațional este considerat mic. Penultima din ierarhie este caracteristic „feedback de la alții”, care se referă la modul în care angajatul primește informații clare despre performanța sa de la supervisor și colegi.

Deci, identitatea și varietatea sarcinilor sunt percepute ca fiind cele mai puternice caracteristici ale posturilor de muncă, iar feedback-ul de la alții (șefi, colegi) și semnificația sarcinilor sunt percepute ca fiind cele mai slabe caracteristici ale posturilor de muncă.

10.1.3. Descrierea și interpretarea variabilelor Y

Funcționarea grupului de muncă este percepută de angajații trustului de presă pe trepte valorice care au următoarele tendințe centrale: de la $m = 5,38$ la $m = 5,30$ pentru claritatea scopului, coeziunea grupului, omogenitatea grupului; $m = 4,30$ pentru deschiderea grupului; $m = 2,29$ pentru fragmentarea grupului. Interpretarea se raportează la următoarele informații: *claritatea scopului*-grupul știe ce are de făcut și fiecare membru al grupului are o viziune clară asupra țințelor grupului (scor *mare* semnifică scop clar); *coeziunea grupului* se reflectă în sentimentul de incluziune în grup și dorința de întâlnire cu colegii (scor *mare* semnifică coeziune a grupului); *omogenitatea grupului/diversitatea membrilor* constă în varietatea deprinderilor și abilităților membrilor grupului, precum și în experiența anterioară diferită (scor *mare* semnifică slabă omogenitate a grupului și diversitatea membrilor); *deschiderea grupului* se referă la lipsa de teamă a membrilor de a-și exprima punctele de vedere, implicarea lor în luarea deciziilor, împărtășirea sentimentelor și opiniilor (scor *mare* semnifică deschidere mare, adică transparența grupului); *fragmentarea internă a grupului* se referă la izolarea celui care vine cu idei, lipsa respectului între membrii grupului, sentimente care divizează, certuri frecvente (scorul *mare* semnifică fragmentare).

Scorurile sunt obținute din evaluările pe o scală cu 7 diviziuni, deci membrii percep funcționalitatea grupului cu valori mijlocii spre mari pentru claritatea scopului, coeziunea și omogenitatea grupului. Deci, scopul este suficient de clar, grupul destul de coeziv, în condițiile diversității membrilor. Foarte aproape de diviziunea de mijloc se situează valoarea medie acordată pentru deschiderea grupului. Valoarea mică a mediei, pentru fragmentare, indică perceperea grupului ca fiind unitar.

10.1.4. Verificarea ipotezelor statistice

Verificarea ipotezelor statistice a fost realizată prin corelarea, simultană, a trei serii de variabile: nevoile angajaților (variabile X), caracteristicile postului (variabile Z) și caracteristicile funcționării grupului de lucru (variabile Y). Astfel, au fost stabiliți coeficienții de corelație parțială dintre variabilele X (precedent) și variabilele Y (consecință), controlând variabilele Z.

Valorile coeficienților de corelație (r) între nevoia de securitate (X_1) și caracteristicile funcționale ale grupului (variabile Y), cu controlul caracteristicilor posturilor de muncă (variabile Z) sunt prezentate, cu pragurile de semnificație (p), în tabelul nr. 4. Se acceptă ipoteza alternativă pentru relația inversă între nevoile de securitate ale angajaților și deschiderea/transparența grupului de muncă. Există o relație negativă, puternic semnificativă, între aceste două variabile ($p < 0,001$, $p < 0,002$, $p < 0,005$). Vezi tabelul nr. 4.

Dovada acestei stări o regăsim în corelația pozitivă dintre gradul de satisfacere a nevoii de securitate și deschiderea/transparența grupului ($r = +0,47$, $p < 0,01$); când nevoia de securitate este satisfăcută, transparența grupului este mare. Deci, nevoile de securitate ale angajaților implică scăderea transparenței grupului.

Tabelul nr. 4. Nevoia de securitate-coeficienți de corelație și praguri de semnificație

Variabile X	Variabile Z	Variabile Y	r	p
Nevoie securitate	Identitatea sarcinii	Claritate scop	-0,51	0,005
		Omogenitate	-0,46	0,02
		Coeziune	-0,40	0,02
	Varietatea	Fragmentare	-0,56	0,002
		Deschidere	-0,56	0,002
		Claritate scop	-0,47	0,01
		Omogenitate	-0,38	0,05
		Coeziune	-0,36	0,05
	Relații alții	Deschidere	-0,58	0,001
		Claritate scop	-0,44	0,02
		Omogenitate	-0,43	0,02
	Feedback post	Deschidere	-0,58	0,001
		Fragmentare	-0,46	0,02
		Claritate scop	-0,44	0,02
		Omogenitate	-0,44	0,02
	Autonomie post	Deschidere	-0,52	0,005
		Omogenitate	-0,38	0,05
	Feedback șefi	Deschidere	-0,58	0,001
		Claritate scop	-0,43	0,02
		Omogenitate	-0,43	0,02
	Semnificație sarcină	Deschidere	-0,56	0,001
		Claritate scop	-0,42	0,05
		Omogenitate	-0,42	0,05

În condițiile date de controlul variabilelor Z, există și alte corelații negative: între nevoile de securitate și claritatea scopului cu controlul identității sarcinii (puternic semnificativă, $p < 0,005$); între nevoile de securitate și fragmentarea grupului, cu controlul varietății activităților (puternic semnificativă, $p < 0,002$); între nevoile de securitate și claritatea scopului, omogenitatea/diversitatea, coeziunea și fragmentarea grupului (semnificative, $p < 0,01$, $p < 0,02$ și $p < 0,05$). Deci, oricare ar fi variabilele situaționale controlate, între nevoile de securitate ale angajaților și caracteristicile funcționale ale grupului există corelații negative semnificative: nevoile mari de securitate au impact în percepția diversității mici a membrilor grupului (membrii cu experiență, abilități și deprinderi

asemănătoare), scăderii clarității scopului, scăderii transparenței grupului, scăderii coeziunii grupului; fragmentarea este percepută ca fiind mică atunci când sunt controlate variabilele Z „varietatea activităților/deprinderilor” și „feedback-ul de la post”.

b) Nevoile de autonomie personală ale angajaților sunt situate pe locul doi în ierarhia intensității motivației actuale și pe locul patru în ierarhia satisfacerii nevoii (vezi tabele 1, și 2). În condițiile controlului unor variabile situaționale, nevoia de autonomie personală corelează statistic cu anumite caracteristici funcționale ale grupului. Vezi tabelul nr.5.

Tabelul nr. 5. Nevoia de autonomie personală-coeficienți de corelație și praguri de semnificație

Variabile X	Variabile Z	Variabile Y	r	p
Nevoie autonomie	Identitatea sarcinii	Omogenitate	+0,38	0,05
	Varietatea	Omogenitate	+0,39	0,05
	Relații alții	Omogenitate	+0,40	0,05
	Autonomie post	Claritate scop	+0,41	0,05
		Omogenitate	+0,50	0,005
	Feedback șefi	Omogenitate	+0,42	0,05
	Semnificație sarcină	Omogenitate	+0,37	0,05

Trebuința/Nevoia de autonomie corelează pozitiv, puternic semnificativ ($p<0,005$) și semnificativ ($p<0,05$), cu caracteristica de omogenitate/diversitate a membrilor grupului de muncă. Deci, nevoile intense de autonomie (scoruri mari) corelează cu omogenitatea slabă a grupului (scoruri mari) și parțial cu creșterea clarității scopului, cu variabila situațională de control „autonomia postului”.

c) Nevoile sociale ale angajaților sunt situate pe locul patru în ierarhia intensității motivației actuale și pe locul doi în ierarhia satisfacerii nevoii (vezi tabele 1 și 2). În condițiile controlului unor variabile situaționale, nevoile sociale corelează statistic cu anumite caracteristici funcționale ale grupului. Vezi tabelul nr.6.

Tabelul nr. 6. Nevoi sociale-coeficienți de corelație și praguri de semnificație

Variabile X	Variabile Z	Variabile Y	r	p
Nepoi sociale	Varietatea	Fragmentare	-0,56	0,002
	Feedback post	Fragmentare	-0,46	0,02
	Autonomie post	Claritate scop	+0,37	0,05
		Fragmentare	-0,57	0,001
	Feedback șefi	Claritate scop	+0,37	0,05
		Fragmentare	-0,50	0,005

Când sunt percepute nevoi sociale intense și sunt controlate variabilele situaționale „varietatea sarcinilor”, „feedback de la post”, „autonomia postului” și „feedback de la șefi” grupul este caracterizat cu funcționare unitară, nefragmentată (semnificație statistică puternică). Cu controlul variabilelor situaționale „autonomia postului” și „feedback de la șefi” devine semnificativă relația directă între nevoile sociale și claritatea scopului, cu sensul, nevoile sociale mari au impact asupra creșterii clarității scopului.

III. CONCLUZII

1) Rezultatele obținute atestă faptul că există percepții corelate ale angajaților din trustul de presă între intensitatea trebuințelor/nevoilor personale și caracteristicile funcționării grupului de lucru în contextul creat de unele caracteristici ale posturilor de muncă.

2) Evidențierea sensului în care acționează impactul poate fi util în creșterea parametrilor funcționali ai grupului prin conștientizarea anumitor nevoi ale angajaților și modificarea unor caracteristici ale posturilor de muncă.

BIBLIOGRAFIE

1. Donovan J.J., *Work motivation*, in Anderson et al (Eds.), *Handbook of Industrial, Work and Organizational Psychology* (vol.2), London, Sage Publications, 2001, p.53-76.

2. Howitt D. & Cramer D., *Introducere în S.P.S.S. pentru psihologie*, Iași, Editura Polirom, 2006.

3. Morin, M-E., *Psychologie au travail*, Montreal, Gaetan Morin ed., 1996.

EXPLORAREA ANGAJAMENTULUI FAȚĂ DE ORGANIZAȚIE LA NIVELUL UNUI INSPECTORAT JUDEȚEAN DE POLIȚIE

Mechetei Mihaela*

Oamenii devin atașați de organizații dintr-un anumit motiv, ei au nevoie de acest lucru. Opusul angajamentului este izolarea, aceasta fiind nesănătoasă și dacă angajații nu ar fi atașați de organizație s-ar orienta către alte direcții (carieră, hobbyuri, voluntariat). Chiar dacă această dimensiune este una absolut naturală, umană, ea nu se sustrage diverselor influențe de creștere sau de diminuare, sub acțiunea unor factori care pot fi mai mult sau mai puțin controlați. Acest studiu își propune explorarea angajamentului organizațional din perspectivă multidimensională propusă de Meyer și Allen (angajament afectiv, angajament normativ și angajament de continuitate) în cadrul unui inspectorat județean de poliție. Un alt obiectiv este acela de a analiza influența unor factori precum sursa recrutării, sexul, vechimea, corpul profesional, tipul activității asupra angajamentului față de organizație.

I. ARGUMENT

Ce înseamnă angajamentul? Sunt mai buni salariații cu un puternic devotament, mai buni decât cei cu un angajament slab sau inexistent? Care sunt avantajele organizației de a avea salariați devotați? Ce anume contribuie la clădirea angajamentului?

Angajamentul se dezvoltă în mod natural. Oamenii devin atașați de organizații dintr-un anumit motiv, ei au nevoie de acest lucru. Opusul angajamentului este izolarea, aceasta fiind nesănătoasă și neproductivă (Meyer și Allen, 1999 *Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application*). Dacă angajații nu ar fi atașați de organizație s-ar orienta către alte direcții (carieră, hobbyuri, voluntariat). Chiar dacă această dimensiune este una absolut naturală, umană, ea nu se sustrage diverselor influențe de creștere sau de diminuare, sub acțiunea unor factori care pot fi mai mult sau mai puțin controlați.

După cum vom arăta în partea teoretică a acestui studiu, cunoașterea acestei dimensiuni a vieții organizaționale și profesionale a unui individ este deosebit de importantă. Numeroase cercetări au evidențiat legătura dintre devotamentul unui individ față de organizație și performanță, satisfacție profesională și intenția de a apărași organizația.

Dacă organizația reușește să câștige angajamentul afectiv al unui angajat, atunci acesta va vibra emoțional la succesele și insuccesele organizației, obiectivele organizației devin „ca și obiectivele sale” și persoana va fi implicată maximal în depunerea tuturor eforturilor în sprijinirea organizației.

* Psiholog, I.P.J. Suceava/M.I.R.A.

Acest studiu își propune explorarea angajamentului organizațional din perspectivă multidimensională propusă de Meyer și Allen (angajament afectiv, angajament normativ și angajament de continuitate) în cadrul unui inspectorat județean de poliție. Un alt obiectiv este acela de a analiza influența unor factori precum sursa recrutării, sexul, vechimea, corpul profesional, tipul activității asupra angajamentului față de organizație.

II. CONCEPTUL DE ANGAJAMENT

Conceptul de angajament la locul de muncă a atras atenția unui număr mare de cercetători din domenii varietate precum: psihologia industrială, sociologia industrială, management, administrarea afacerilor și administrația publică. Cercetările au evidențiat importanța acestui concept pentru înțelegerea atitudinilor angajaților precum și a performanței acestora. Diferitele forme de angajament s-au dovedit a fi importanți predictorii pentru performanță, absenteism, renunțarea la slujbă, comportament prosocial, satisfacție în muncă (Cohen Aaron, 2007), „Angajamentul este o forță care leagă individul pe un curs al acțiunii relevant pentru un anumit scop” (Meyer și Herscovitch, 2001 în Meyer, Becker și Vanderberghe, 2004, p.993).

Dintre toate formele de angajament, cel organizațional a determinat cel mai mare interes și cea mai mare atenție. Motivul acestei orientări este unul cultural (Cohen, „Dynamics between occupational and Organizational Behavior”).

Abordarea lui Meyer și Allen (1984) a fost aceea care a dominat studiul angajamentului organizațional. Pornind de la argumentul că angajamentul organizațional poate fi mai bine înțeles ca un concept multidimensional, cei doi autori au propus o măsurare tridimensională a angajamentului organizațional: angajamentul afectiv, angajamentul de continuitate și angajamentul normativ.

Ce au avut comun cei doi autori cu teoriile anterioare a fost ideea că angajamentul leagă individul de organizație și reduce probabilitatea de a părăsi voluntar organizația. Diferențele s-au regăsit în ceea ce privește conținuturile angajamentului. Acestea sunt: atașamentul afectiv față de organizație, obligația de a rămâne și costul perceput al plecării din organizație.

Angajamentul afectiv a fost definit de Meyer și Allen drept *sentimentul pozitiv, de identificare cu organizația, de atașament și implicare în munca din organizație* (Meyer și Allen, *Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application*). Angajatul cu un puternic angajament afectiv continuă să rămână în organizație pentru că „așa vrea el”.

Cea de-a doua dimensiune, numită angajament de continuitate se definește drept *nivelul până la care angajatul se simte devotat organizației prin prisma costurilor pe care acesta le asociază plecării din organizație (investiții ce ar trebui făcute la un alt loc de muncă sau lipsa alternativelor)*. Angajatul cu un puternic angajament de continuitate rămâne în organizație pentru că „așa trebuie, sunt nevoiți”.

Cea de-a treia dimensiune, angajamentul normativ este definit drept *sentimentul de obligativitate resimțit de angajat de a rămâne în organizație*. Angajatul cu un puternic angajament normativ continuă să rămână în organizație pentru că „sunt obligați” (Meyer și Allen, *Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application*).

Meyer și Allen au subliniat importanța distincției diferitelor forme de angajament datorită impactului pe care acestea le au asupra comportamentului. Deși toate cele trei forme leagă angajatul de organizație, relația cu diverse comportamente în muncă poate fi destul de diferită (Meyer, 2002 în Meyer și T. E. Becker – *Employee Commitment and Motivation: A Conceptual Analysis and Integrative model*).

Cercetările arată că angajamentul afectiv are puternice corelații pozitive cu performanța în muncă, prezența, comportamentul de solidaritate, urmat de angajamentul normativ. Angajamentul de continuitate tinde spre corelații nesemnificative sau negative cu aceste comportamente.

III. OBIECTIVELE ȘI METODOLOGIA CERCETĂRII

1. Obiectivele cercetării

Acest studiu își propune ca obiectiv general să exploreze angajamentul organizațional al polițiștilor din cadrul unui inspectorat județean de poliție, având în vedere o abordare multidimensională a acestui concept: angajament afectiv, normativ și de continuitate.

Ca obiective specifice studiul își propune investigarea modului în care diverse variabile precum sexul, vechimea, sursa recrutării, corpul profesional și tipul de activitate exercită sau nu influențe asupra celor trei tipuri de angajament organizațional.

2. Eșantionul cercetării – descriere

Eșantionul cercetării este format din 122 de polițiști din cadrul Inspectoratului Județean de Poliție Suceava, dintre care:

- ofițeri – 26 ,agenți – 96
- angajați din sursă externă – 42, angajați din sursă internă-80
- operativi – 92, neoperativi

3. Ipotezele cercetării:

Ipoteze generale

Ipoteza 1: Dacă angajamentul afectiv al polițiștilor este puternic atunci ei vor avea și nivele crescute ale angajamentului normativ.

Ipoteza 2: Dacă angajamentul afectiv al polițiștilor este puternic atunci ei vor avea și nivele crescute ale angajamentului de continuitate.

Ipoteze specifice

Ipoteza 3: Există o influență a tipului de activitate asupra angajamentului față de organizație în sensul că polițiștii operativi sunt mult mai atașați de organizație decât polițiștii neoperativi.

Ipoteza 4: Există o influență a sursei de recrutare asupra nivelului angajamentului organizațional în sensul că polițiștii care au absolvit o formă de învățământ în domeniul poliției (sursa internă) vor dezvolta un angajament afectiv față de organizație mai puternic decât polițiștii recrutați din sursă externă.

Ipoteza 5: Există o influență a genului asupra nivelului angajamentului organizațional în sensul în care femeile poliiste au un nivel de angajament normativ și de continuitate mai ridicat comparativ cu bărbații polițiști.

Ipoteza 6: Există o influență a vechimii în activitate asupra angajamentului organizațional în sensul în care polițiștii cu vechime foarte mică (pană în 5 ani) și cei cu o vechime foarte mare (peste 20 de ani) au un angajament de continuitate mai ridicat decât celelalte categorii (între 6 și 20 de ani).

Ipoteza 7: Există o influență a apartenenței la un anumit corp profesional asupra nivelului angajamentului organizațional în sensul că agenții au un angajament de continuitate mai puternic decât ofițerii.

4. Instrumente utilizate

În această cercetare a fost utilizate scalele celor doi cercetători Meyer și Allen. Aceste scale au fost traduse și adaptate. Chestionarul cuprinde 24 de itemi distribuiți după cum urmează:

- scala angajamentului afectiv
- scala angajamentului de continuitate
- scala angajamentului normativ

IV. ANALIZA ȘI INTERPRETAREA DATELOR

Pentru a vedea dacă există o legătură între cele trei forme de angajament, s-a realizat o corelație bivariată. În urma prelucrării statistice rezultă:

- o legătură de intensitate moderată între angajamentul afectiv și cel normativ ($r=0,478$, $p<0,01$).

-o legătură de intensitate moderată între angajamentul de continuitate și cel normativ ($r=353$, $p<0,01$).

- o legătură de intensitate slabă între angajamentul de continuitate și cel afectiv ($r=283$, $p<0,01$).

Probabil că posibilitatea ca un angajat să fie atașat de organizație și în același timp să se simtă obligat să rămână este realistă și mai probabilă a se întâmpla. Totodată pare firesc ca un angajat cu un nivel de angajament de continuitate crescut să se simtă și mai legat de organizație printr-un sentiment de obligativitate pentru că dacă se întâmplă așa, înseamnă că el a făcut niște investiții în organizație și probabil că și organizația în el (oferindu-i anumite beneficii, anumite avantaje) și ar fi păcat să le piardă sau ar presupune un efort prea mare a le face într-o altă organizație.

Cred că polițiștii cu un angajament afectiv crescut față de organizație sunt aceia care au ales profesia de polițist ca prima opțiune, care asta și-au dorit să facă sub aspect profesional, probabil că sunt persoane care au o anumită structură înclinată spre ordine, disciplină, dorință de a fi în slujba celorlalți, sunt polițiștii care sunt mândri de profesia lor. Identificarea cu valorile organizației, atașamentul față de aceasta intensifică se pare și sentimentul de obligativitate față de ea. De obicei organizația își răsplătește oamenii implicați, motivați, atașați de organizație ceea ce poate avea drept efect sentimentul obligativității, dorința de a nu încălca contractul psihologic dintre cei doi actori: angajat și instituție.

Legătura dintre angajamentul afectiv și cel de continuitate există și ea, însă ea este mai slabă întrucât în această situație ar trebui să luăm în considerare și alte aspecte precum alternativele. Oricât am fi atașați de organizație, în momentul în care avem în față multe alternative și unele chiar tentante s-ar putea să considerăm că efortul de a face investiții în altă organizație merită.

Pentru testarea influenței variabilei operativ/neoperativ asupra nivelului angajament organizațional am utilizat testul T pentru eșantioane independente.

În urma prelucrării statistice rezultă următoarele:

Angajament afectiv: $t = 2,24$ $df(120)$, $p = 0,027 < 0,05$

Din analiza datelor rezultă că operativii au un nivel mai ridicat de angajament afectiv față de neoperativi ($30,76 > 29,20$).

Angajament de continuitate: $t = 2,66$ $df(120)$, $p = 0,009 < 0,01$

Din analiza datelor rezultă că operativii au un nivel mai ridicat de angajament de continuitate față de neoperativi ($30,36 > 27,53$)

Angajament normativ: $t = 3,97$ $df(120)$, $p < 0,01$

Din analiza datelor rezultă că polițiștii operativi au un nivel mai ridicat de angajament normativ față de neoperativi ($31,55 > 28,33$).

Având în vedere rezultatele menționate mai sus putem afirma că ipoteza 3 a cercetării se confirmă.

Cei mai mulți polițiști operativi spre deosebire de cei neoperativi desfășoară o activitate în care riscurile sunt la ordinea zilei, cu un program care suferă numeroase modificări în funcție de situația din teren. Investițiile pe care le face polițistul operativ sunt dintre cele mai variate și numeroase: energie, timp, viață de familie, sănătate, viață personală etc. A alege să faci aceste investiții în altă parte nu este o decizie ușoară.

Spre deosebire de polițistul operativ, cel neoperativ (adică cel care desfășoară activități de birou, administrative) are de obicei pe lângă o pregătire de poliție și o pregătire în domenii precum: resurse umane, științe sociale, economice, administrative. Acest lucru înseamnă că neoperativul ar putea să aibă în față șansa mai multor alternative decât polițistul operativ care are alternative mai reduse ca număr. Acesta ar fi o posibilă explicație a faptului că neoperativii au un angajament organizațional mai scăzut decât operativii. Un alt motiv ar putea fi acela că societatea de astăzi oferă mult mai multe posibilități profesionale pentru specialiști în economie, resurse umane, științe sociale. Organizația poliției oferă într-adevăr o stabilitate a locului de muncă și financiară dar nu oferă posibilitățile de dezvoltare și financiare ale altor companii private. De aceea e posibil ca neoperativii să nu se lege atât de puternic de o organizație.

Pentru operativi avem în vedere aceeași stabilitate financiară și a locului de muncă, însă ei nu au aceeași diversitate de alternative, iar investițiile pe care le fac sunt foarte consistente, ceea ce îi poate lega mai puternic de organizație.

Nu s-au constatat diferențe semnificative în ceea ce privește tipurile de angajament organizațional în funcție de variabila sursa încadrării. Datele acestui studiu arată că nu există diferențe între polițiștii proveniți din școli și cei din sursa externă în ceea ce privește nivelul angajamentului afectiv față de organizație. Această ipoteză a fost formulată în baza unor constatări și a unor observații desprinse din practica și din discuțiile cu polițiștii cu vechime care susțineau și promovau recrutarea prin școli și nu direct din viața civilă. Se pare însă că absolvirea unei școli din domeniu poliției nu oferă garanția unor oameni devotați organizației. Se pare că angajamentul depinde de alte aspecte: pe de o parte organizația în sine (climat, cultură), iar pe de altă parte de individ (așteptări, motivație, satisfacție etc.)

O altă variabilă a acestei cercetări este vechimea în muncă. Pentru a vedea dacă aceasta influențează angajamentul față de organizație, am utilizat One-Way Anova.

Din analiza detelor rezultă câteva diferențe semnificative asupra angajamentului în funcție de vechimea în muncă, mai exact asupra angajamentului de continuitate ($p=0.004 < 0,05$). Astfel, polițiștii cu o vechime cuprinsă între 0-5 ani au un angajament de continuitate mai ridicat decât cei cu o vechime cuprinsă între 11-15 ani ($I-J = 3,99$).

Polițiștii cu o vechime în muncă foarte mare și care mai au puțin până la finalul carierei (ieșirea la pensie) au un angajament de continuitate mai ridicat pentru că au alternativele oferite de alte organizații, instituții, în cazul în care există, nu mai pot fi atât de atractive și ușor de abordat. Vârsta înaintată reprezintă un criteriu important de descalificare pe piața muncii. Totodată munca de poliție este una cu un consum energetic, fizic și psihic considerabil încât plecarea într-o altă organizație, pe de o parte, precum și investițiile făcute de polițist până acum, pe de altă parte sunt argumente ce sprijină rămânerea în organizație.

Polițiștii cu o vechime mică în organizație (până în 5 ani) au, de asemenea, nivele crescute ale angajamentului de continuitate mai ridicate comparativ cu cei cu o vechime între 6-20 ani. Acest lucru ar putea însemna că acești polițiști nu au sau nu văd alternative de lucru în alte organizații, firme, instituții sau aceste alternative nu sunt viabile. Pe de altă parte, la momentul actual ei au un loc de muncă și un salariu stabil și sunt la începutul carierei în organizație pe care este posibil să nu o fi descoperit în totalitate.

Pentru testarea influenței variabilei corp profesional asupra nivelului angajament organizațional am utilizat testul T pentru eșantioane independente.

Singura influență semnificativă a fost constatată asupra angajamentului normativ: $t = -2,30$ $df(120)$ $p = 0,023 < 0,05$.

Din analiza datelor rezultă că agenții de poliție au un angajament normativ mai mare decât ofițerii ($31,20 > 29,15$).

Datele acestui studiu arată că agenții au un angajament normativ mai ridicat decât ofițerii și nu unul de continuitate cum ne-am fi așteptat. O posibilă explicație pentru această diferență este aceea că agenții s-ar putea să interiorizeze mult mai de timpuriu sau mult mai puternic sentimentul de obligativitate față de organizație, acest "trebuie", nu contează „cum”, „de ce”, „cu ce consecințe”.

Foarte mulți dintre agenți au avut ca primă opțiune Academia de Poliție, dar mulți dintre ei nu au reușit și s-au orientat spre școlile de agenți, fără însă a se pierde dorința de ajunge totuși cândva în corpul ofițerilor (statut valoriza la nivel organizațional). Poate că undeva la nivel profund, inconștient, se crede că fiind devotați în totalitate organizației, aceasta îi va răsplăti.

Pentru a analiza modul în care toate variabilele independente influențează variația tipurilor de angajament organizațional am realizat Anova factorial. Din prelucrarea statistică a datelor rezultă:

- valorile $F(1)=10,11$, $p=0,002<0,01$, $\eta^2=0,09$ evidențiază un efect principal semnificativ al factorului sex asupra nivelului angajamentului normativ, dar intensitatea efectului este scăzută. Din analiza datelor se observă că femeile au un angajament normativ mai ridicat decât bărbații ($3,33>2,85$).

Analiza datelor de mai sus confirmă parțial ipoteza 5 a cercetării: femeile polițiste au un nivel de angajament normativ mai ridicat comparativ cu bărbații polițiști. Pentru angajamentul de continuitate nu au fost obținute diferențe semnificative.

Angajamentul normativ poate fi legat de sentimentul de obligativitate față de organizație, de loialitate. Analizând rezultatele am putea spune că femeile manifestă mai multă loialitate față de organizație.

O posibilă explicație psihologică ar putea fi că aceea că sentimentul de loialitate, de obligativitate morală apare ca urmare a faptului că femeia a fost acceptată într-o organizație care până acum câțiva ani a fost exclusiv masculină, prin urmare ea se simte datoră să rămână.

Totodată este cunoscut faptul că din punct de vedere psihologic femeile au un sentiment al loialității mai puternic decât bărbații. Acest lucru se vede în dimensiuni ale vieții precum: viața de familie, de cuplu. Femeia este loială, are sentimentul obligativității morale față de familie, față de partener. Atunci de ce acest devotament nu s-ar manifesta și față de organizația în care își desfășoară activitatea, mai ales că viața profesională este o dimensiune consistentă?

- valorile $F(1)=7,83$ $p=0,006<0,01$, $\eta^2=0,07$ evidențiază un efect principal semnificativ al factorului corp profesional asupra nivelului angajamentului normativ, dar intensitatea efectului este redusă.

Sentimentul de obligație, de loialitate față de organizație este mult mai puternic la agenții de poliție decât la ofițerii de poliție.

- valorile $F(5)=2,36$, $p=0,46 <0,05$, $\eta^2=0,11$ evidențiază un efect principal semnificativ al factorului vechime asupra nivelului angajamentului de continuitate, însă intensitatea efectului este destul de slabă. Din analiza mediilor rezultă că nivelul cel mai ridicat al angajamentului de continuitate se întâlnește la polițiștii cu o vechime cuprinsă între 21-25 ani, urmați de cei cu o vechime de până la 5 ani și cei cu o vechime de peste 25 ani.

- valoarea $F(3)=3,49$ $p=0,019 <0,05$, $\eta^2=0,10$ evidențiază un efect combinat semnificativ al factorului vechime și al factorului sursa recrutării asupra nivelului angajamentului de continuitate, însă efectul este destul de slab.

Polițiștii din sursă internă, cu o vechime între 21-25 de ani au un angajament de continuitate mai ridicat decât cei cu o vechime între 6 și 21, iar cei cu până la 5 ani au un angajament de continuitate mai crescut decât cei cu o vechime între 11-15 ani.

Polițiștii cu o vechime de peste 20 de ani, proveniți din sursă internă, deci care au de obicei doar o pregătire militară, la care se adugă vechimea foarte mare sunt cu siguranță legați de instituție mai mult decât ceilalți pentru că pentru ei plecarea din instituție ar fi inutilă deoarece sunt și aproape de finalul carierei, iar vârsta nu le-ar permite să se angajeze foarte ușor. Faptul că cei cu până la 5 ani vechime, proveniți din sursă internă au un angajament de continuitate mai ridicat decât cei cu o vechime mai mare pare neașteptată. De regulă, polițiștii din această categorie au ca pregătire școlară doar liceul plus o Școală de Agenți de Poliție. Cei mai mulți dintre ei urmează în această perioadă (primii 5-10 ani ai carierei) o facultate (drept, științe administrative) tocmai pentru a-și spori șansele profesionale. Ei sunt legați de organizație prin angajamentul care îi obligă să stea câțiva ani instituție (în caz contrar trebuind să restituie sume considerabile de bani), la care se poate adăuga și faptul că un venit stabil, mai bun comparativ cu alte instituții/organizații/firme ce le permite să-și plătească studiile. Totuși, pentru că fac studii de obicei juridice (constrânși de anumite reglementări și beneficii) accesul pe piața muncii, deja suprasaturată de această categorie profesională a juriștilor scade probabilitatea de părăsire a organizației pentru alta.

V. CONCLUZIILE CERCETĂRII

Acest studiu și-a propus să exploreze angajamentul organizațional al polițiștilor din cadrul unui inspectorat județean de poliție, având în vedere trei dimensiuni (afectiv, normativ și de continuitate) și modul în care diverse variabile precum sexul, vechime, sursa recrutării, corpul profesional și tipul de activitate exercită sau nu influențe asupra acestuia.

Din cele 7 ipoteze formulate, 4 au fost confirmate, 2 au fost infirmate și una a fost parțial confirmată.

Principalele rezultate ale studiului sunt:

- polițiștii cu nivele crescute ale angajamentului afectiv vor avea și un angajament normativ ridicat;
- există o relație pozitivă, dar slabă între angajamentul normativ și cel de continuitate;
- între angajamentul afectiv și cel de continuitate există o relație pozitivă, dar foarte slabă
- polițiștii operativi au un angajament organizațional mai puternic decât polițiștii neoperativi;
- nu există diferențe semnificative asupra angajamentului față de organizație în funcție de sursa recrutării;

- polițiștii cu vechime foarte mică (până în 5 ani) și cei cu o vechime foarte mare (peste 20 de ani) au un angajament de continuitate mai ridicat decât celelalte categorii (între 6 și 20 de ani);
- agenții au un angajament normativ mai ridicat decât ofițerii;
- femeile polițiște au un nivel de angajament normativ mai ridicat comparativ cu bărbații polițiști.

BIBLIOGRAFIE

1. Carmeli Abraham, Gefen David – *The Relationship between Work Commitment and Employee Withdrawal Intention*, Journal of Managerial Psychology, Vol. 20, Nr. 2, pag. 63-86, 2005.
2. Cohen Aaron – *An Examination of the Relationship between Work Commitment and work Outcomes among Hospital Nurses*, Scandinavian Journal of Management, vol. 14, pag. 1-17, 1998, <http://poli.haifa.ac.il/~acohen/publications.php>.
3. Cohen Aaron – *An Examination of the Relationship between Work Commitment and Nonwork Domains*, Human Relations, vol.48, nr. 3, pag. 239-263, 1995.
4. Cohen Aaron, Lowenberg Geula – *A Re-examination of the Side-Bet Theory as Applied to Organizational Commitment: A Meta-Analysis*, Human Relations, Vol. 43, Nr. 10, pag.1015-1050,1990.
5. Cohen Aaron – *Commitment before and after: An evaluation and reconceptualization of organizational commitment*, Human Resource Management Review 17, pag. 336-354, 2007, <http://poli.haifa.ac.il/~acohen/publications.php>.
6. Cohen Aaron – *Dynamics between Occupational and Organizational Behavior*, http://www.itb.uni-bremen.de/downloads/Publikationen/Forschungsberichte/FB_26.pdf, 2007.
7. Cohen Aaron – *Organizational Commitment and Turnover: A Meta-Analysis*, The Academy of Management Journal, Vol. 36, Nr. 5, pag. 1140-1157, 1993, <http://poli.haifa.ac.il/~acohen/docs/13.pdf>.
8. Cohen Aaron, „*Multiple Commitments in the Workplace: An Integrative Approach* ” Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, 2003, <http://books.google.com/>.
9. Cohen Aaron – *Relationships among five forms of commitment: an empirical assesment*, Journal of Organizational Behavior, vol. 20, pag.285-308,1999,[http:// poli.haifa.ac.il/~acohen/publications.php](http://poli.haifa.ac.il/~acohen/publications.php).
10. Cohen Aaron – *An Empirical Assessment of organizational Commitment Using the Side –Bet Theory Approach*, Relation Industrielles, vol 47, nr. 3, 1992, pag.439-443.

11. Cohen Aaron, *One Nation, Many Cultures A Cross-Cultural Study of the Relationship Between Personal Cultural Values and Commitment in the Workplace to In-Role Performance and Organizational Citizenship Behavior*, Cross-Cultural Research, Vol. 41 Nr. 3, pag.273-300,2007, <http://poli.haifa.ac.il/~acohen/publications.php>.
12. Brown Barbara-Employees' Organizational Commitment and Their Perception of Supervisors' Relations-Oriented and Task-Oriented Leadership Behaviors,<http://scholar.lib.vt.edu/theses/available/etd-04072003224349/unrestricted/BarbaraBrown-4-22-03.pdf>.
13. Huselid A. Mark, Day E. Nancy – *Organizational Commitment, Job Involvement and Turnover: A Substantive and Methodological Analysis*, Journal of Applied Psychology, vol. 76, nr.3, pag. 380-391, 1991.
14. Meyer John P, Allen J. Natalie și Gellatly R. Ian – *Affective and Continuance Commitment to the Organization: Evaluation of Measures and Analysis of concurrent and Time – Lagged Relations*, Journal of Applied Psychology, vol 75, nr. 6, pag. 710-720, 1990.
15. Meyer John P. , Becker Thomas E., Vandenberghe Christian – *Employee Commitment and Motivation: A Conceptual Analysis and Integrative Model*, Journal of Applied Psychology, vol 89, nr. 6, pag. 991 – 1007, 2004.
16. Meyer și Allen, *Commitment in the Workplace: Theory, Research, and Application*,
17. Moynihan M. Lisa, Boswell R. Wendy, Boudreau W. John – *The Influence of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Executive Withdrawal and Performance*, Center for Advanced Human Resource Studies, Cornell University, 2000.
18. Ozag D. Duguma B.,”*The relationship between cognitive process and perceived useless. An extension of TAM*”).
19. LEGE Nr. 218 din 23 aprilie 2002 privind organizarea și funcționarea Poliției Române.
20. LEGE Nr. 360 din 6 iunie 2002 privind Statutul polițistului.

ASPECTE PSIHOsocIALE ALE PERSONALITĂȚII AGENTULUI DE PAZĂ ȘI ORDINE

Molnar Lucia-Gabriela*

Cercetarea de față își propune să realizeze o analiză a factorilor psihosociali ce caracterizează personalitatea agentului de pază și ordine cu accent pe diferențierea neînarmat-înarmat. Subiecții testați, în număr de 200, sunt persoane ce urmează să se angajeze în domeniul psihologiei apărării, ordinii publice și siguranței naționale. În urma prelucrării statistice a datelor obținute, rezultatele reflectă influența factorilor apartenență de gen, vârstă și experiență în domeniu în manifestarea trăsăturilor de personalitate investigate. Concluzia este că între agenții de pază înarmați și neînarmați există diferențe semnificative sub aspectul factorilor psihosociali investigați.

I. ASPECTE TEORETICE

Dezvoltarea proprietății asupra bunurilor a determinat orientarea societății umane spre crearea unor structuri specifice cu scopul de apărare a acestora împotriva oricăror acțiuni ilicite, rezultând astfel o nouă formă de activitate umană și anume cea de pază și protecție. Aceasta se realizează prin metode și mijloace adecvate, care implică necesitatea de profesionalizare a actului de pază.

Legislația românească definește sistemul de pază ca “totalitatea măsurilor și acțiunilor permanente sau temporare desfășurate de personalul de pază, independent sau în cooperare cu alte forțe în scopul asigurării securității obiectivelor, bunurilor și valorilor” [Patronatul Societăților de Securitate, p. 30]. Conform legii, sistemul de pază este alcătuit din personalul de pază, instalații și sisteme de securitate care trebuie să asigure nevoile de protecție a bunurilor, obiectivelor și valorilor.

Serviciile oferite de către societățile specializate de pază și protecție se împart în trei categorii specifice. Prima categorie include serviciile de pază a obiectivelor, bunurilor, valorilor și serviciilor de consultanță, cea de-a doua categorie se referă la paza transportului de bunuri și valori, iar ultima categorie include protecția personală specializată denumită “*garda de corp*” [idem, p. 32]. În țara noastră paza și protecția se realizează de către instituțiile specializate ale autorităților administrației publice, prin mijloace și forțe militare sau civile și în regim privat prin societățile specializate. Acestea se constituie și funcționează în conformitate cu legislația comercială și cu prevederile legii în baza licenței eliberate de Inspectoratul General al Poliției Române, cu avizul prealabil al Serviciului Român de Informații.

* Psiholog, Cabinet psihologic individual.

În ceea ce privește industria de securitate în țara noastră sunt standardizate următoarele ocupații: agent pază și ordine, agent de însoțire și gardare persoane fizice, agent transport valori și detectiv particular.

Agentul de pază și ordine reprezintă un element important al sistemului de pază și îndeplinește o funcție în cadrul dispozitivului de pază, realizând serviciul după un anumit consemn. În ceea ce privește selecția, angajarea, echiparea și dotarea personalului de pază, responsabilitatea îi revine angajatorului. Locul unde se supraveghează, înregistrează și coordonează activitățile personalului de pază, centrul operațional poartă denumirea de *dispecerat*.

1.1. Aspecte ale personalității implicate în activitatea de pază și ordine

Pornind de la atribuțiile specifice funcției, profilul agentului de pază și ordine implică existența unor trăsături de personalitate care favorizează angajarea în domeniu în acord cu avizul psihologic. Aceste trăsături de personalitate interacționează cu factori de ordin biofizic (condiție fizică, vârstă, sex) și social (vechime în câmpul muncii și experiență în domeniu pazei și protecției). Factorii de ordin biofizic sunt importanți în special în cazul agentului de pază înarmat care urmează cursuri de instruire pentru autoapărare.

Dintre toți factorii de personalitate, cei care au atras atenția sub aspectul adaptării la o muncă monotonă, cum este cea de pază și ordine, este extraversiunea și introversiunea. H.J. Eysenck consideră această trăsătură psihică, este un factor de bază a personalității, alături de nevrotism, care constă în prezența sau absenta tendințelor nevrotice. Tot Eysenck mai afirmă că acești doi factori contribuie mai mult la descrierea personalității decât oricare alți factori noncognitivi [Mamali, M., pp. 65-68]. Un nivel înalt al nevrozismului poate fi considerat o formă de predispoziție la stres în unele sensuri, dar aceasta nu înseamnă că persoanele stabile emoțional nu se simt stresate, ci că acest lucru este într-o mai mică măsură o caracteristică a vieții lor de zi cu zi. Cercetările din literatura de specialitate au evidențiat faptul că un nivel crescut al nevrozismului se asociază cu un nivel scăzut al stimei de sine, nemulțumire față de munca îndeplinită și de propria viață, depresie, anxietate și tulburări comportamentale [Matthews, G., Dearly, I.J., Whitman, M.C., pp. 259-266].

Echilibrul proceselor nervoase superioare și stabilitatea emoțională sunt considerate cerințe principale în activitățile cu risc de accidente, în relațiile cu oamenii și în special la agenții de pază care posedă în dotare arme albe sau arme de foc. Numărul de incidente și accidente, face ca selecția persoanelor care ocupă un post de pază și protecție și care posedă o armă de orice fel asupra sa să fie una foarte riguroasă.

Una dintre componentele personalității, cu rol fundamental în asigurarea conduitelor sociale ale omului, caracterul, este o latură relațională valorifică responsabilă de felul în care oamenii interacionează în societate. El exprimă valoarea morală personală a omului și reprezintă *“configurația sau structura psihică individuală, relativ stabilă și definitorie pentru om, cu mare valoare adaptativă”* [Zlate, M., p. 35]. Caracterul are proprietatea de sistem valoric autoreglabil, întrucât determină și asigură, din interior, compatibilitatea și concordanța conduitei cu exigențele și normele existente, promovate sau impuse de societate la un moment dat. În funcția de agent de pază este foarte important acest aspect referitor la adaptarea și respectarea exigențelor organizației angajatoare, a normelor și legislației în domeniu.

Apartenența de gen are un rol important în agresivitatea la om, cercetările arătând că femeile nu sunt mai puțin agresive, ci își exprimă agresivitatea în alte moduri, și nu fizic.

În cazul agentului de pază neînmarmat tendințele depresive reprezintă un factor ce intervine în plasarea agentului la un obiectiv unde interacționează cu oameni și nu unul izolat, iar în cazul agentului înarmat nu se admit aceste tendințe. Uneori termenul de depresie este folosit pentru a descrie stări subiective ca tristețea sau singurătatea, alteori este un pattern complex al deviațiilor sentimentelor, cogniției și comportamentului, sau pentru a denumi tipuri particulare cum ar fi depresia reactivă, agitată și de intensitate psihică. În viziunea lui T.Beck depresia poate fi definită prin atribute ce-i alcătuiesc simptomatologia și care includ patru categorii de manifestări: emoționale, cognitive, motivaționale și vegetative. [Beck, A.T., pp. 6-10].

Adaptarea este definită ca simplu proces de acceptare oferit individului de mediul exterior sau de societate. R.Mucchinelli afirmă că adaptarea este o investiție de energie orientată pentru ca individul să se integreze și să poată rezista în fața presiunii exercitate de cerințele sociale și responsabilitățile muncii pe care o prestează. La agenții de pază această presiune este mărită deoarece aceștia interacționează cu oameni din toate categoriile sociale mai ales dacă obiectivul la care asigură paza este unul frecventat de persoane. În cazul agenților de pază care execută serviciul noaptea, presiunea se datorează posibilității de a se întâlni cu diferite tipuri de infractori.

Autorul menționat consideră procesul de socializare o achiziție de aptitudini privind eforturile de adaptare continuă la locul de muncă și în societate pentru a-și menține rolurile dobândite. Cu toate acestea, pentru un individ normal este imposibil să se poată adapta la toate grupele sociale. Din acest motiv, E.Trillat preferă să utilizeze drept criteriu al normalității *„adaptabilitatea”*, afirmând că *„individul normal nu este niciodată complet adaptat, în schimb psihopatul este o persoană inadaptabilă”* [Trillat, E. apud Enăchescu, C. p.51].

1.2. Aspecte privind diferențierea agentului de pază față de alte profesii

Profesarea în acest domeniu face ca angajatul să-și dezvolte o serie de abilități sau să-și formeze unele noi, suferind transformări în plan psihologic. Prin acestea are loc o diferențiere de celelalte profesii pe baza unor aspecte cum ar fi: diferențierea psihologică, participarea la evenimente inopinante, necesitatea controlului emoțional permanent, negativismul mediului profesional și repercusiunile în mediul familial. Diferențierea psihologică se referă la portul, uniformei, legitimației și al armei. Această segregare are efecte pasagere sau de durată ale funcționării psihice, după cum arată statisticile. De exemplu, cercetările arată că portul unei legitimații sau a unei uniforme poate determina creșterea agresivității în relațiile cu publicul. Agenții de pază înarmați și cei de intervenție suportă diferite forme de stres în activitatea lor, din care cel mai dăunător este “stresul inopinant” care nu se manifestă întotdeauna în stare latentă, existând treceri neașteptate de la stresul minor la cel major, dificil de gestionat. Spre deosebire de alt personal, cel din acest domeniu de pază și protecție trebuie să reacționeze la problemele cu care se confruntă și nu să le prevină. Agenții de pază trebuie să interacționeze cu societatea îndeplinindu-și rolul așa cum se cuvine, în manieră neutră și profesionistă. Din punct de vedere al negativismului mediului profesional, agentul de pază și intervenție vede partea negativă a societății – infractorul, cel care abuzează de reguli. Acest mediu negativ creează o viziune critică asupra societății [Butoi, C., pp. 50-53].

II. METODOLOGIA CERCETĂRII

Cercetarea de față se axează pe evidențierea profilului psihologic al agentului de pază și protecție, scopul principal fiind identificarea diferențelor privind agentul de pază înarmat și neînarmat din punct de vedere al factorilor psihosociali.

2.1. Obiectivele cercetării sunt următoarele:

1. Stabilirea diferențelor de personalitate între agenții de pază înarmați și cei neînarmați.
2. Identificarea diferențelor privind agenții de pază de gen masculin și cei de gen feminin.
3. Evidențierea influenței vârstei și a experienței în domeniu privind aspectele personalității agentului de pază măsurate de instrumentele cercetării.

2.2. Ipoteza generală este că între agenții de pază neînarmați și agenții înarmați există diferențe semnificative din punct de vedere psihosocial. Derivate din aceasta, ipotezele de lucru sunt următoarele:

1. Agenții de pază neînarmați înregistrează un grad mai ridicat al tendințelor patologice spre deosebire de agenții înarmați.

2. Bărbații agenți de pază au un grad mai ridicat al agresivității decât femeile.

3. Vârsta este un factor de influență pentru variabilele ce descriu tendințe patologice.

4. Dacă agenții de pază au tendința de disimulare, atunci ei manifestă tendințe diminuate spre un comportament nevrotic, agresiv și antisocial.

2.3 Descrierea lotului de subiecți

Pentru a atinge obiectivele propuse, s-a realizat orientarea asupra unui lot de subiecți din domeniul psihologiei apărării, ordinii și siguranței naționale testați în vederea angajării la diferite firme de pază și protecție, respectiv în Poliția Comunitară. Lotul este format din 200 agenți de pază cu vârste cuprinse între 18 – 35 ani, respectiv 35 – 60 ani, dintre care: 100 înarmați, 100 neînarmați și 100 bărbați, 100 femei.

2.4. Instrumentele cercetării

Instrumentele utilizate în cercetare sunt 3 chestionare de personalitate consacrate în literatura de specialitate:

1. *Chestionarul E.P.Q.* este format din 90 de întrebări la care se răspunde cu “da” sau “nu” și care măsoară 3 factori tipologici ai personalității (extraversie vs. introversie, nevrozism și psihotism), tulburări comportamentale și scala “L”(minciuna sau disimularea).

2. *Chestionarul Woodworth – Mathews* conține 76 de întrebări la care se răspunde cu “da” sau “nu” și care măsoară 8 factori de personalitate: emotivitate, obsesie și psihastenie, tendințe schizoide, paranoide, depresive și ipohondrie, impulsivitate epileptică, instabilitate și tendințe antisociale.

3. *Inventarul de personalitate Freiburg, F.P.I.*, conține 212 itemi cu răspunsurile “da” sau “nu”, grupați în 12 scale: nervozitatea, agresivitatea, depresia, excitabilitatea, sociabilitatea, calmul, tendința de dominare, inhibiția, fire deschisă, extraversie-introversie, labilitate emoțională și masculinitate-femininitate.

III. PREZENTAREA, ANALIZA ȘI INTERPRETAREA REZULTATELOR CERCETĂRII

Prelucrarea statistică a datelor, precum și analiza acestora s-a realizat în funcție de 4 criterii induse de obiectivele cercetării: tipul agentului de pază (neînarmat-înarmat), apartenența de gen, vârsta și experiența în pază.

3.1. Personalitatea agentului de pază și ordine

Pornind de la ipoteza principală a cercetării, aceea că există diferențe semnificative statistic între agenții de pază neînarmați și cei înarmați, am utilizat testul t pentru a identifica diferențele între aceste două categorii în ceea ce privește factorii psihosociali. Din prelucrarea statistică a datelor a rezultat confirmarea ipotezei principale din rezultatele prezentate în tabelul III.1.

În ceea ce privește primul factor, vârsta, diferențele sunt puternic semnificative cu un prag de semnificație $t = 5.745$, la un $p = .000$. Valoarea mai mare a mediei pentru agenții de pază neînarmați semnifică o vârstă mai înaintată a acestora spre deosebire de cei înarmați. Acest lucru rezultă în primul rând din faptul că agenții înarmați prezentați la testare candidau pentru un post în Poliția Comunitară având vârste cuprinse între 18-35 ani. Experiența în pază, vechimea în muncă și starea civilă înregistrează, de asemenea, diferențe puternic semnificative cu valori mai mari ale mediei pentru agenții neînarmați. Explicația rezultă din vârsta mai înaintată a agenților neînarmați spre deosebire de cei înarmați. În cazul studiilor se înregistrează diferențe puternic semnificative cu un prag de semnificație $t = 6.042$, la un $p = .000$, cu valoare mai mare a mediilor în cazul agenților înarmați. Agenții de pază înarmați au un nivel mai ridicat al studiilor, întrucât în Poliția Comunitară se acceptă doar candidații cu diplomă de bacalaureat, spre deosebire de firmele de pază și protecție care nu au astfel de condiții decât în cazul șefului de tură sau al coordonatorului de zonă.

Categorie	Grup	Nr.	Media	Ab. std	Diferența	t	Probab. eroare
		N	x	σ	$\Delta = x_2 - x_1$		p
vârsta	AG. N	100	1.00	.68	.50	5.745	.000
	AG. I	100	.50	.54			
experiența în pază	AG. N	100	.47	.50	.17	2.496	.013
	AG. I	100	.30	.46			
vechime în muncă	AG. N	100	2.04	1.07	.74	5.445	.000
	AG. I	100	1.30	.83			
stare civilă	AG. N	100	.88	.76	.30	3.001	.003
	AG. I	100	.58	.63			
studii	AG. N	100	.90	.43	-.38	6.042	.000
	AG. I	100	1.28	.45			
nevrozism	AG. N	100	7.53	3.61	1.51	2.996	.003
	AG. I	100	6.02	3.52			
excitabilitate	AG. N.	100	4.13	3.39	1.24	2.839	.005
	AG. I.	100	3.14	3.95			
sociabilitate	AG. N.	100	21.92	5,80	-1,48	2.042	.042
	AG. I.	100	23.40	4,35			

Categorie	Grup	Nr.	Media	Ab. std	Diferența	t	Probab. eroare
		N	x	σ	$\Delta = x_2 - x_1$		p
calm	AG.N.	100	13.67	4.08	-1.34	2.556	.011
	AG. I.	100	15.01	3.30			
tendințe obsesive	AG.N.	100	34.62	50.37	18.42	3.129	.002
	AG. I.	100	16.20	30.45			
tendințe schizoide	AG. N.	100	23.3	.36	13.4	2.325	.021
	AG. I.	100	9.9	.30			
tendințe paranoice	AG. N.	100	50.72	57,70	32.32	4.631	.000
	AG. I.	100	18.40	39,15			
tendințe depresive	AG.N.	100	42.68	54.73	24.56	3.633	.000
	AG. I.	100	18.12	39.67			
tendințe antisociale	AG. N.	100	65.53	57.53	32.05	4.308	.000
	AG. I.	100	33.48	47.17			

Tabelul nr. III.1. *Semnificația diferenței mediilor pentru agenții de pază la factorii de personalitate*

În cazul factorilor psihologici, nevrozismul, excitabilitatea, tendințele obsesive și tendințele schizoide se înregistrează diferențe semnificative între cele două grupuri cu un $p < .05$. Valoarea mai mare a mediei pentru grupul agenților neînarmați indică faptul că ei au un grad mai ridicat al acestor factori în manifestările atitudinal-comportamentale decât agenții înarmați. Aceste rezultate se explică prin diferențele de vârstă care implică experiență de viață mai vastă pentru agenții neînarmați, majoritatea celor testați fiind disponibilizați și având opțiuni restrânse ca domeniu de angajare. Sociabilitatea și calmul prezintă diferențe semnificative cu un $p < .05$, cu medii mai mari pentru agenții înarmați. Pentru ultimii factori, tendințele paranoide, depresive și antisociale, diferențele între grupuri sunt puternic semnificative la un $p = .000$ cu valori mai mari în cazul agenților neînarmați.

Aplicarea instrumentelor cercetării pe un lot de subiecți cu număr egal în funcție de criteriul tip agent de pază, a produs o reprezentare grafică sugestivă a manifestării celor 2 factori. Din figura de mai jos se observă că tendințele antisociale sunt mai pronunțate ca manifestare la ambele grupuri.

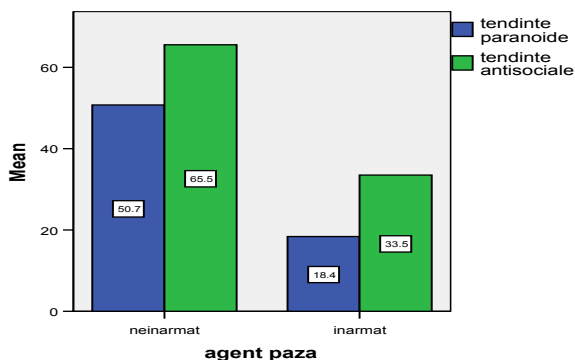


Fig. III.1. Distribuția mediilor pentru factorii tendințe paranoide și antisociale

Conform rezultatelor prezentate anterior, se poate concluziona că agenții de pază neînarmați sunt mai predispuși la tendințe patologice decât agenții de pază înarmați, așadar ipoteza noastră se confirmă.

3.2. Diferențe psihosociale privind apartenența de gen a agenților de pază

Pentru a verifica ipoteza nr. 2 a cercetării, am utilizat testul t obținând rezultatele prezentate în tab.III.2.

Categorie	Grup	Nr.	Media	Ab. std.	Diferența	t	Prob. eroare
		N	x	σ	$\Delta = x1-x2$		p
tulburări comportament	M	100	7.30	3.12	-1.18	2.165	.032
	F	100	8.48	4.47			

Tab.III.2. Semnificația diferențelor mediilor între grupul masculin și cel feminin

Contrar așteptărilor, există diferențe semnificative cu un $p < .05$ pentru factorul tulburări comportamentale, însă cu valori mai mari ale mediilor pentru grupul feminin. Aceste rezultate se explică prin faptul că femeile au mai multe responsabilități din punct de vedere familial, iar lipsa unui loc de muncă și alegerea angajării în acest domeniu, ca unică alternativă sunt trăite intens la nivel psihologic.

În concluzie, ipoteza conform căreia bărbații sunt mai agresivi decât femeile nu se confirmă.

3.3. Vârsta ca factor de influență în patologia agentului de pază și ordine

Datele tabelului III.3. confirmă semnificația factorului vârstă în manifestarea tendințelor patologice de către agenții de pază. Cea mai semnificativă diferență este în cazul tendințelor paranoide cu un $p = .000$ deoarece, odată cu înaintarea în vârstă, dificultățile de interacțiune și inserție socială conduc spre o atitudine de suspiciozitate accentuată.

factor	variabile	F	prob. eroare
			p
vârstă	tendințe obsesive	3.702	.026
	tendințe paranoide	8.433	.000
	tendințe depresive	5.576	.004
	tendințe antisociale	9.071	.008

Tab.III.3. Testul *F* pentru factorul vârstă

Pentru a compara scorurile înregistrate de subiecți la variabila tendințe paranoide în funcție de factorul vârstă, am transformat scorurile brute în scoruri *z*. Acestea ne ajută să realizăm o comparație obiectivă întrucât sunt note standardizate. Așa cum se observă în fig.III.2., tinerii prezintă scoruri mici cu $z = -1$, spre deosebire de adulți care înregistrează scoruri mari, $z = +1$. În cazul pensionarilor scorurile sunt nesemnificative datorită numărului redus de subiecți dar și a faptului că au un venit sigur, angajarea în acest domeniu fiind o activitate suplimentară.

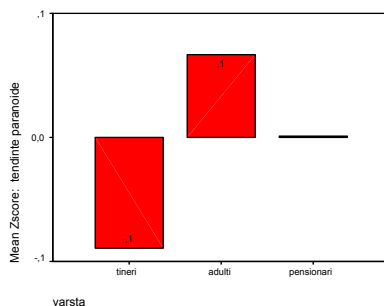


Fig.III.2. Distribuția scorurilor *z* pentru tendințele paranoide în funcție de vârstă

3.4. Relația disimulare – comportament nevrotic, agresiv și antisocial

Pentru a demonstra relația disimulării cu comportamentul nevrotic, agresiv și antisocial am realizat corelația de tip Pearson întrucât datele noastre sunt parametrice (tab.III.4). Din datele tabelului rezultă că disimularea corelează puternic cu nevrozismul, tulburările comportamentale, agresivitatea și excitabilitatea, cu un $p < .001$.

	disimulare	nevrozism	tulburari comporta mentale	agresivitate	excitabilitate	tendinte antisociale
disimulare	1	-.337**	-.384**	-.328**	-.244**	-.152*
N	200	.000 200	.000 200	.000 200	.001 200	.032 200
nevrozism	-.337**	1	.787**	.492**	.483**	.322**
N	.000 200	.000 200	.000 200	.000 200	.000 200	.000 200
tulburari comportamentale	-.384**	.787**	1	.552**	.560**	.354**
N	.000 200	.000 200	.000 200	.000 200	.000 200	.000 200
agresivitate	-.328**	.492**	.552**	1	.819**	.446**
N	.000 200	.000 200	.000 200	.000 200	.000 200	.000 200
excitabilitate	-.244**	.483**	.560**	.819**	1	.439**
N	.001 200	.000 200	.000 200	.000 200	.000 200	.000 200
tendinte antisociale	-.152*	.322**	.354**	.446**	.439**	1
N	.032 200	.000 200	.000 200	.000 200	.000 200	.000 200

** . Corelații semnificative la pragurile de semnificație 0.01 .

* . Corelații semnificative la pragurile de semnificație 0.05.

Tab.III.4. Corelația disimulării cu factorii psihologici

O corelație semnificativă rezultă între disimulare și tendințe antisociale la un $p < .05$. Legătura acestor factori este invers proporțională, adică dacă agenții de pază disimulează, atunci există tendința ca aceștia să aibă un grad scăzut al nevrotismului ($r = -.33$), tulburărilor comportamentale ($r = -.38$), agresivității ($r = -.32$), excitabilității ($r = -.24$) și tendințelor antisociale ($r = -.15$). Legătura disimulării cu primii 3 factori este una medie, fapt ce rezultă din valoarea coeficientului de corelație ($r > .30$), iar pentru ultimii 2 factori legătura este slabă, cu valoarea lui $r < .30$. Persoanele care au un nivel scăzut al acestor factori reușesc să-și controleze manifestările comportamentale determinate de aceștia și să disimuleze. Agenții de pază cu un grad ridicat al manifestării acestor factori au posibilități reduse de disimulare. Așadar, ipoteza noastră se confirmă, rezultând că agenții de pază ce au tendința de disimulare “manipulează” situația în care se află în interes personal reușind să aibă un comportament adecvat contextului.

3.5. Diferențe de personalitate între agenții de pază cu experiență și cei fără experiență în domeniu

În vederea atingerii ultimului obiectiv al cercetării, privind influența experienței în domeniu în dezvoltarea trăsăturilor de personalitate, am comparat mediile grupului agenților de pază cu experiență în domeniu și a celor fără experiență obținând rezultatele semnificative statistic prezentate în tab.III.5.

Diferențe semnificative se înregistrează pentru factorul psihotism cu un $t = 2.014$, la un $p < .05$.

Categorie	Grup	Nr.	Media	Ab. std.	Diferență	t	Prob. eroare
		N	x	σ	$\Delta = x_1 - x_2$		p
psihotism	Nex.	123	.06	.23	.06	2.014	.045
	Ex.	77	.00	.00			
Tulburări comportam.	Nex.	123	1.40	1.03	-.70	5.001	.000
	Ex.	77	2.10	.86			

Tab.III.5. *Semnificația diferenței mediilor pentru agenții de pază cu experiență și fără experiență în domeniu*

Din valoarea mai mare a mediilor pentru primul grup rezultă că aceștia manifestă tendințe psihotice, spre deosebire de agenții de pază cu experiență în domeniu. Cei care au mai lucrat în pază și protecție cunosc sarcinile care le revin, respectiv comportamentul și atitudinile pe care trebuie să le adopte atât în situații normale, cât și în situații limită. În acest caz, agenții de pază s-au confruntat cu diverse situații limită dobândind sau dezvoltându-și anumite abilități, ceea ce favorizează abordarea într-o manieră realistă și critică a situațiilor cu care se confruntă atât în viața de zi cu zi, cât și la locul de muncă. Spre deosebire de aceștia, cei fără experiență în domeniu, manifestă psihotism datorită stresului cotidian, majoritatea fiind studenți care se angajează pentru a plăti studiile, disponibilizați, șomeri și pensionari.

În ceea ce privește factorul tulburări comportamentale, diferențele sunt puternic semnificative statistic cu un $p = .000$. În acest caz, agenții fără experiență în domeniu au o valoare mai mare a mediei pentru acest factor.

IV. CONCLUZII

Aspectele psihosociale ale personalității agentului de pază ce derivă din cercetare sunt următoarele:

- agenții de pază neînarmați au tendințe paranoide și agresive mai accentuate spre deosebire de agenții înarmați.
- sub aspectul apartenenței de gen, femeile agenți de pază au tendințe mai accentuate spre tulburări comportamentale comparativ cu bărbații.
- vârsta este un factor de influență majoră în manifestarea tendințelor paranoide la agenții de pază.
- agenții de pază cu experiență în domeniu nu prezintă tendințe psihotice, dar manifestă tulburări comportamentale spre deosebire de agenții fără experiență.

Rezultatele cercetării au aplicabilitate în domeniul managementului resurselor umane privind decizia de angajare și plasarea agentului în obiective de pază. *Cercetări ulterioare* ar trebui să aibă în vedere exclusiv genul feminin, întrucât în acest domeniu de activitate predomină genul masculin.

BIBLIOGRAFIE

1. Beck, A.T.(1973). *The Diagnosis and Management of Depression*, Philadelphia: Weider Associates Inc.
2. Butoi, T. (2003). *Tratat Universitar de Psihologie Judiciară-teorie și practică*, Bucuresti: Editura PHOBOS.
3. Enachescu,C.(2005). *Tratat de psihopatologie. Editata a III-a revizuită și adăugită*, Iasi: Polirom.
4. Mamali, M.(1977). *Rolul factorilor de personalitate în eficiența muncii – în industria electronică*, București: Editura Academiei Republicii Socialiste România.
5. Matthews, G., Deary, I.J., Whiteman, M.C. (2005). *Psihologia Personalității. Trăsături, cauze, consecințe*. Iași: Polirom.
6. Patronatul Societăților de Securitate. (2006). *Manualul European de pregătire de bază a agenților de pază și securitate*. București: Editura Detectiv.
7. Zlate, M. (2004), *Eul și Personalitatea*, București: Trei.

IDENTIFICAREA FACTORILOR STRESORI DIN MEDIUL ORGANIZAȚIONAL MILITAR

Oancea Mihaela*

Stresul profesional a făcut obiectul unor numeroase cercetări în ultimele decenii. Spre a convinge structurile publice decidente în privința consecințelor acestui fenomen asupra sănătății psihice și fizice individuale, sute de oameni de știință au încercat să evalueze “costul stresului” atât pentru organizații, cât și pentru societate în ansamblul ei. Ei au ales ca temă privilegiată profesiunile de mare risc, așa cum este și cea militară, pentru a demonstra utilitatea unor asemenea demersuri.

Stresul are un preț psihosomatic pe care societățile moderne au preferat să-l ignore până în prezent. Sunt precizate în statisticile medicale bolile al căror factor favorizant sau chiar determinant este stresul: alcoolismul (addicțiile în general), bolile coronariene, depresia, anxietatea etc. pierderile sunt evaluate prin luarea în calcul a scăderii productivității, a creșterii absenteismului și cheltuielilor medicale implicate de apariția acestor afecțiuni.

Dacă urmărim demersurile de prevenire și psihoterapie a bolilor psihosomatice, observăm că omul, în orice domeniu de activitate ar fi el angajat, este adesea privit ca un soi de mașină biologică. El trebuie să fie în stare, atunci când prezintă fenomene de uzură, adică de epuizare fizică sau psihică, printr-un simplu act de voință, să-și regăsească forțele și să-și reia rapid activitatea profesională. Este tributul pe care îl plătim unei societăți industrializate în care mașinile și roboții electronici devin model de referință: în caz de uzură se schimbă o piesă...

Un alt “mit” este cel care afirmă că expunerea la tracasările cotidiene reprezintă un bun antrenament, o “călire psihică”. Cercetările au demonstrat nu numai falsul acestei afirmații ci și faptul că, în timp, un astfel de mod de viață duce la acumularea așa-numitului “stres cronic”, manifestat prin indiferentism afectiv, insomnie vesperală, adicții de alcool, tutun, droguri sau absenteism și lipsa dorinței de afirmare personală.

Consider că nivelul de analiză pentru identificarea factorilor stresori în mediul organizațional militar trebuie să urmărească cel puțin două aspecte:

- studiul comportamentului global, modalitatea de raportare la ceilalți și la cerințele activității; fiecare teorie a personalității pledează pentru studiul conduitei în context, sub raportul integrității, sintetismului și al raportului organizat al variabilelor ce caracterizează fiecare individ în parte în situația sa profesională caracteristică. Acest nivel de analiză va fi abordat prin

* Psiholog principal drd., Academia Forțelor Aeriene “Henri Coandă”, Brașov/M.Ap.

intermediul chestionarului de opinie cu referire la starea moralului elaborat de Secția de Investigații Psihosociale a Armatei, fiind considerată relevantă tocmai această autopercepție a disfuncționalităților interrelaționale în contextul profesional caracteristic;

- reacțiile individuale ca rezultante ale proceselor de maturizare psihică și adaptare la solicitările mediului militar, atunci când ele descriu un dezechilibru cognitiv și emoțional; aceste reacții, obținute în urma interviurilor cu cei vizați și ca urmare a observațiilor făcute în contextul organizațional militar, dincolo de faptul că sunt consecințele obiectivate ale unui eustres sau distres, sunt importante deoarece oferă etaloanele necesare structurării unei intervenții psihosociologice adecvate.

Trebuie însă să nu uităm faptul că intervenția noastră echidistantă se adresează unor oameni fundamental diferiți ca istorie personală de viață, ca evenimente depășite cu succes sau nu, ca apartenență familială, ca semnificație atribuită fiecăreia dintre aceste variabile. Chiar dacă din punct de vedere biologic și educațional cadrele militare reprezintă entități comparabile, din punct de vedere psihic fiecare dintre ei reprezintă o individualitate irepetabilă, iar mecanismele, strategiile prin care facem față tracasarilor cotidiene, păstrându-ne sănătatea mentală, sunt diverse:

- căutarea aprobării celorlalți pentru oricare dintre activitățile întreprinse – reprezintă de fapt adoptarea temporară a unui comportament infantil, prin care obținerea gratificațiilor este relaxantă, reducând tensiunea psihică;

- a discuta despre starea emoțională proprie, a se spovedi, a se ruga, reprezintă maniere verificate de descărcare a tensiunilor legate de conflictele interpersonale, în familie sau la locul de muncă; această verbalizare poate duce la formularea unor noi puncte de vedere, la schimbarea schemelor cognitive dezadaptative;

- “intelectualizarea” problemei personale este un mecanism folosit frecvent, care poate procura o anumită satisfacție legată de faptul că problema a fost analizată; “ruminarea” obsedantă a problemei ori generarea unei explicații care satisface doar pe moment sunt la fel de inutile;

- retragerea emoțională într-un somn excesiv pare a fi o cale adoptată de unele persoane pentru a face față dificultăților;

- râsul, ironia sau diverse forme de agresivitate verbală sunt un mod de descărcare a tensiunilor, fie pe seama propriei persoane, fie pe seama altcuiva;

- adoptarea unui comportament activ: muncă fizică sau sport;

- excesul de tensiune găsește uneori o ieșire la nivelul propriului organism: exces de alimente, fumat, alcool etc.

Analiza a fost efectuată pe un eșantion reprezentativ pentru structura de cadre prezente în academie, cuprinzând 80 respondenți, iar rezultatele au

foșt grupate astfel: ofițeri în carieră medie și superioară (OS), ofițeri în carieră inferioară (OI), subofițeri și maiștri militari (SO/MM), personal civil contractual (PCC).

Din analiza efectuată au rezultat următoarele concluzii:

- personalul Academiei Forțelor Aeriene “Henri Coandă” Brașov are un nivel bun al stării moralului, ($M=7.31$), în creștere față de ianuarie 2006, indicatorul având cea mai mare valoare pentru maiștri militari și subofițeri ($M_{MMSO}=7.54$) și cea mai mică valoare pentru ofițerii în carieră inferioară ($M_{OI}=7.10$);

- punctul forte al personalului unității noastre este încrederea în forțele proprii ($M_{I4}=9.09$); media niciunui alt indicator nu a depășit valoarea 8.51.

Aspectele problematice menționate de personalul Academiei și care, prin rezonanța lor afectiv-cognitivă, pot fi generatoare de stres, sunt date, în ordinea crescătoare a valorii medii înregistrate, de:

- siguranța oamenilor privind locul lor de muncă (5.59);

- nemulțumirea față de măsurile de protecție socială în cazul disponibilizării (5.6);

- corectitudinea cu care se acordă recompense și sunt promovați oamenii (5.95);

- perspectivele în carieră, la locul de muncă (6.54).

Cele mai semnificative efecte negative sunt date de:

- relațiile cu șeful nemijlocit pentru SO/MM;

- modul incorect în care este apreciată munca depusă;

- modul de desfășurare a procesului de restructurare din armată, în etapa actuală;

- gradul de confort oferit de locuința proprie sau absența acesteia.

Cele mai semnificative aspecte pozitive sunt în raport cu încrederea în forțele proprii, mai ales pentru categoria OI și cu simpla apartenență la structura de cadre a acestei instituții, înalt valorizate local.

Factorul de echilibru emoțional prezent în mare măsură la toate categoriile de personal este dat de relațiile din cadrul familial (2.86-2.95 pe un interval de valori 1-4).

Alte aspecte care preocupă personalul militar sau civil au fost menționate în cadrul interviurilor și fac referire la:

- nivelul de salarizare este scăzut, mai ales pentru civili, în raport cu pregătirea și răspunderea acestora;

- asigurarea de sănătate nu acoperă nevoile personale, nefiind asigurate prin contribuția lunară medicamente gratuite sau compensate;

- există discrepanțe mari între diferitele categorii de personal, atât în ceea ce privește salarizarea, cât și în ceea ce privește raporturile de muncă;

→ se dorește compatibilizarea tehnică cu structurile similare NATO, considerându-se că astfel ar fi mai bine valorificate abilitățile personale;

→ susținerea materială a pregătirii profesionale;

→ se simte nevoia unor măsuri mai concrete de protecție socială pentru cadrele militare, la standarde NATO (locuințe, bilete de odihnă și tratament) și pentru soțiile acestora;

→ managementul resurselor umane este încă deficitar: nu întotdeauna se ține cont de experiență, pregătire sau aptitudini în încadrarea pe funcții;

→ se solicită încadrarea unui număr mai mare de SGV, în raport cu nevoile reale ale unității;

→ este deficitară dotarea cu mijloace informatice;

→ inechitatea în ceea ce privește salarizarea și încadrarea diferitelor specialități din M.Ap., precum și între ofițerii din diferite structuri (SRI, MAI).

Valori critice au fost înregistrate pentru indicatorul analitic SP (stabilitatea psihosocială) în raport cu siguranța oamenilor privind locul lor de muncă (SP4) și, respectiv, SP6 – corectitudinea cu care se acordă recompense și sunt promovați oamenii, respectiv S6 care solicită aprecierea măsurilor de protecție socială în cazul disponibilizării:

Indicator	OS	OI	SO/MM	PCC	Medii pe indicator
SP 4	5,62	5	6,08	5,62	5,59
SP 6	7,62	4,64	6,66	4,89	5,95
S 6	6,5	5,35	5,33	5,21	5,6

Indiferent de realismul acestei opinii, contează de fapt percepția fenomenului, așa încât, la o primă vedere, stilul de comunicare pare a fi problema. Dacă “sursa” mesajului nu își adaptează conținutul comunicării pentru ca aceasta să poată fi decodificată corect, adecvat, “receptorul”, adică personalul militar și civil din subordine, va distorsiona mesajul în conformitate cu expectanțele proprii (fie ele pozitive sau negative).

Așa cum menționam anterior, indicatorul analitic cu cea mai mare valoare a fost I4, care solicită aprecierea încrederii în forțele proprii:

Indicator	OS	OI	SO/MM	PCC	Medii pe indicator
I 4	9	9,64	8,91	8,8	9,09

Am putea traduce acest rezultat în maniera următoare: personalul militar și civil consideră că ar putea face față oricăror provocări, dacă ar avea dotarea și mijloacele necesare.

În următorul tabel sunt prezentate comparativ, pe categorii de personal, valorile cele mai înalte, respectiv cele mai scăzute, ale indicatorilor analitici:

Indicator	OS	OI	SO/MM	PCC
Cea mai înaltă valoare	8,37 – aprecierea relațiilor cu ofițerii în grad superior	9,64 – încrederea în forțele proprii	9,16 – aprecierea relațiilor cu maiștrii militari și subofițerii	8,69 – aprecierea relațiilor cu personalul civil contractual
Cea mai scăzută valoare	5,62- siguranța oamenilor privind locul lor de muncă	5-siguranța oamenilor privind locul lor de muncă	5,33 – măsurile de protecție socială în cazul disponibilizării	4,89 – corectitudinea cu care se acordă recompense și sunt promovați oamenii

Se desprind de aici următoarele observații:

- ofițerii în carieră inferioară nu se constituie într-un grup profesional coeziv, spre deosebire de celelalte categorii de personal;
- pentru ofițeri, cea mai mare îngrijorare este dată de siguranța oamenilor privind locul lor de muncă, pe când SO/MM și PCC par a fi deschiși schimbării într-o mai mare măsură, dar în condiții mai bune de protecție socială în cazul disponibilizării;
- PCC sunt cei mai nemulțumiți de criteriile conform cărora li se apreciază munca, considerând aceste evaluări subiective.

Pentru unele categorii de personal, există diferențe semnificative între valorile extreme înregistrate ale indicatorilor:

Indicator	OS	OI	SO/MM	PCC
Atașamentul personalului față de unitatea în care lucrează	-	6,78	8,08	-
Corectitudinea cu care se acordă recompense și sunt promovați oamenii	7,62	4,64	-	4,89
Încrederea în colegii de subunitate, birou etc.	8,12	-	-	5,45
Relațiile cu SGV	-	9,28	-	8,15
Condițiile de muncă din unitate	-	5,71	-	7,5

Aceste date sunt prezentate fără vreo altă analiză sau comentariu, deoarece ar necesita aprofundări ulterioare. Astfel, lucrurile par a fi foarte simple, la o primă și superficială vedere: o comunicare mai bună, mai comprehensivă și mai multă obiectivitate, precum și îmbunătățirea bazei tehnico-materiale ar face ca majoritatea factorilor stresogeni din cadrul organizației militare să-și diminueze intensitatea. Sigur, această opinie este departe de un adevăr care ar trebui să acopere mult mai multe aspecte ale unui cotidian socio-profesional extrem de complex.

IDENTIFICAREA VULNERABILITĂȚII LA STRES A PERSONALULUI DIN SISTEMUL MILITAR

Păun Adrian-Florin^{*}
Roangheși Constantin^{**}
Zona Georgiana^{***}
Ioneci Cezar^{****}
Tudor George^{*****}

Această lucrare și-a propus să evidențieze rezultatele unui studiu realizat pe un eșantion de cadre militare privind: evaluarea unor trăsături de personalitate ca predictor ai vulnerabilității la stres și formularea unui prognostic privind comportamentul persoanei și predispoziția la stres în condițiile unor activități desfășurate în medii ostile și riscante. Considerăm că informațiile obținute în acest studiu sunt elemente suplimentare care pot să ajute psihologul în activitatea de consiliere și suport psihologic.

Cuvinte cheie: validitate predictivă, concurentă, de construct și de conținut, inventar de personalitate, structură de personalitate, stres, test psihologic.

I. CONSIDERAȚII TEORETICE

I.1. Personalitatea –adaptabilitate-vulnerabilitate la stres

Personalitatea reprezintă o chintesență de trăsături și constructe care se formează prin interacțiunea permanentă dintre individ și mediul său sociocultural. Acest mediu poate fi propice dezvoltării unor predispoziții native fiind un mediu permisiv și constructiv pentru dezvoltarea personalității, dar poate fi uneori, și un mediu ostil și mai puțin favorizant pentru afirmarea acesteia. Concordanța dintre caracteristicile mediului și predispozițiile personalității reprezintă o premisă favorabilă pentru ca personalitatea să se dezvolte și să se adapteze adecvat în mediul său sociocultural. Odată formată, personalitatea nu rămâne imuabilă și stabilă, decât în linii generale, plasticitatea de care dispune impunând permanent ajustări și adaptări la schimbările mediului. Plasticitatea de care dispune personalitatea nu este însă nici absolută, ci are anumite limite, dincolo de care personalitatea nu mai poate să răspundă adecvat solicitărilor mediului. Această situație se regăsește în momentul în care solicitările sunt mult prea mari față de potențialul personalității și se produc dezechilibre de diferite intensități în funcționarea persoanei. Printre situațiile generatoare de dezechilibre la nivelul personalității putem enumera și stresul. Cunoașterea vulnerabilității personalității față de

^{*} Psiholog, S.M.F.A./M.Ap.

^{**} Psiholog, S.M.F.A./M.Ap.

^{***} Psiholog, S.M.F.A./M.Ap.

^{****} Psiholog, S.M.F.A./M.Ap.

^{*****} Psiholog, S.M.F.A./M.Ap.

acțiunea factorilor stresori este deosebit de importantă, deoarece această caracteristică este una individuală, ce diferențiază persoanele între ele și în măsura în care este cunoscută poate fi controlată și ameliorată.

Trăsăturile de personalitate influențează în mod frecvent modul în care individul va răspunde la stres și de asemenea, modifică impactul stresului asupra organismului. Pentru toți oamenii din societatea modernă se poate considera că stresul face parte din viața lor. Datorită autocontrolului și maturității sociale, unii dintre noi suntem capabili să rezistăm mai mult la acțiunea factorilor stresori, alții sunt mai vulnerabili la stres, care în anumite circumstanțe poate să le afecteze grav funcționalitatea psihică.

Fenomen deosebit de cercetat, stresul are intensități și efecte variabile, în funcție de gradul de vulnerabilitate al fiecărei persoane. Un medic olandez într-o carte despre cancer amintea că: „nu există situații disperate ci numai oameni pe care situațiile îi aduc la disperare”. Putem considera deci că stresul este dependent de configurația anumitor trăsături de personalitate. Literatura de specialitate amintește câteva constructe ale personalității care condiționează vulnerabilitatea la stres. Dintre acestea cel mai adesea sunt amintite: acordul, controlul și provocarea.

- *Acordul* caracterizează persoanele care se conformează normelor sociale în muncă, în familie, și au un comportament reglementat de valorile importante în societate.

- *Controlul* este specific persoanelor care dețin un autocontrol adecvat al manifestărilor comportamentale în majoritatea situațiilor de viață.

- *Provocarea* reprezintă o trăsătură de personalitate care permite persoanei să abordeze modificările vieții fără traume, considerându-le ocazii de autotestare a propriilor disponibilități și capacități.

Profesia militară este considerată a fi una dintre cele mai solicitante și riscante profesii, ce impune persoanelor care o desfășoară anumite trăsături de personalitate. Cerințele profesiei militare solicită o structură de personalitate echilibrată, cu o bună rezistență psihofizică la stresul îndelungat, uneori de mare intensitate.

Din acest motiv, cunoașterea tipului de personalitate a fiecărui militar este o condiție esențială nu numai pentru individualizarea procesului de instrucție și educație, dar și pentru intervenția psihologică ameliorativă și preventivă în scopul creșterii rezistenței la stres.

Noi considerăm că există și alte trăsături de personalitate, în afară de cele amintite, care condiționează vulnerabilitatea personalității la stres. Acestea sunt: echilibrul emoțional, autocontrolul, toleranța la situații frustrante, încrederea în sine.

1.2. Stresul – delimitări conceptuale

Cuvântul *stres* este de origine engleză și circumscrie o serie de substantive înrudite ca înțeles, dar ce au totuși nuanțe ușor diferite: presiune, apăsare, efort, solicitare, tensiune, constrângere, încordare nervoasă. În limba română, termenul de stres a fost preluat inițial cu ortografia din limba engleză (*stress*) pentru ca mai apoi ortografia să fie adaptată, cu un singur “s”(*stres*) atunci când au apărut derivatele adjective (*stresant*), substantive (*stresor*) și verbale (*a stres*).

În Anglia, cuvântul apare încă din secolul al XVII-lea, utilizat în sensul de “*stare de depresie în raport cu oprimarea sau duritatea, cu privațiunile, oboseala și, într-un sens mai general, adversitatea vieții*”.

În secolul al XIX-lea, apare o specificare conform căreia condițiile de viață agresive (*stres*) pot antrena suferințe fizice sau mentale (*strain*).

În anul 1914, *Walter Bradford Cannon*, unul dintre cei mai mari fiziologi din America de Nord, profesor la Harvard, în lucrările sale fundamentale privind emoția, folosește termenul de *stres* cu referire la latura sa fiziologică. În anul 1928, el dă acestui termen și un sens psihologic amintind de rolul factorului emoțional în evoluția bolilor somatice.

Paul-Marie Reilly, fiziolog francez, descrie în anul 1934 un sindrom general de reacție la orice agresiune, în raport cu activitatea sistemului nervos autonom, și anume *sindromul de iritare*.

În limbajul medical, cel care lansează, în 1936, conceptul de stres este fiziologul canadian *Hans Selye*. Încă din vremea în care era student la medicină al Universității din Praga, *Selye* a fost preocupat de *sindromul general al maladiei*, descris de pacienții afectați de boli infecțioase. Toți prezentau aceleași simptome care însoțeau manifestările specifice bolii infecțioase. *Selye* deduce din aceasta că trebuie să fie vorba de un răspuns nespecific al organismului la boală. El descrie “*sindromul general de adaptare*” (*SGA*), ca fiind efortul făcut de organism pentru a răspunde solicitărilor mediului și concluzionează că răspunsul la diferiți agenți stresori este dominat de hiperactivitatea cortexului suprarenal.

Selye introduce conceptul de stres propriu-zis în anii '50, concept ce ocupă un loc important mai întâi în medicină, apoi în psihiatrie. În concepția lui *Selye*, stresul nu este decât o reacție biologică și generală, adică “*o stare care se traduce printr-un sindrom specific, corespunzător tuturor modificărilor nespecifice, induse astfel într-un sistem biologic*”. El definește stresul la început ca fiind o agresiune, apoi ca o reacție a subiectului la o agresiune, ultima reprezentând agentul stresor.

Stresul reprezintă un aspect normal și necesar al vieții, aspect de care omul nu poate scăpa. Stresul poate genera un disconfort temporar și de asemenea poate induce consecințe pe termen lung. În timp ce prea mult

stres poate altera starea de sănătate a unui individ cât și bunăstarea acestuia, un anumit volum de stres este însă necesar pentru supraviețuire. Stresul se poate concretiza în diminuarea normalității funcțiilor sau chiar în apariția bolilor, dar poate ajuta persoana aflată într-o stare de pericol și contribuie în accentuarea achizițiilor.

Intensitatea acțiunii factorilor stresori este variabilă în funcție de trăsăturile personalității individuale, în așa fel încât ceea ce poate fi un puternic agent stresor pentru o persoană este pentru alta un agent stresor de intensitate medie sau mică.

Efectele stresului în forma sa acută pot fi recunoscute în simptome precum: tulburările de somn și de dispoziție, durerile de cap și stomacale, tulburările relațiilor familiale și extrafamiliale. Astfel de semne timpurii ale stresului sunt, în general, ușor de recunoscut.

La locul de muncă efectele stresului sunt mai dificil de observat, deoarece tulburările necesită mai mult timp pentru a se dezvolta și pot fi influențate de mulți alți factori. Dovezile sugerează că stresul joacă un rol important în multe tipuri de probleme cronice de sănătate, în special cardiovasculare, musculare și psihice.

În aviația militară literatura de specialitate enumeră mai multe forme de stres: stresul cotidian și forme de stres extrem, întâlnite la piloții militari. *M.Popa* consideră că cele mai cunoscute forme de manifestare a stresului extrem în aviație sunt: frica de zbor, reacția de stres anticipativ, stresul de luptă, stresul posttraumatic și sindromul de blocaj.

Stresul, indiferent de forma sa, are consecințe asupra performanțelor profesionale. Este recunoscut faptul că aceste forme de stres au efect cumulativ, amplificându-se pe măsură ce individul se confruntă cu situații noi. Stresul are efecte diferite asupra performanțelor profesionale la personalul navigant și la cel nenavigant din aviație. Piloții militari reacționează în general adecvat la stres și manifestă rezistență la factorii stresori. Există însă și o anumită categorie care poate fi mai vulnerabilă. Cercetările au demonstrat că din această categorie fac parte: liderii mai instabili, cu simț scăzut al propriilor limite, cu vulnerabilități la dificultățile financiare, cu probleme de integrare în colectiv.

Unul dintre scopurile activității de cunoaștere și asistență psihologică desfășurată în aviație este cunoașterea personalității tuturor categoriilor de personal și prevenirea unor manifestări dezadaptative datorate în multe situații diferitelor forme de stres. În acest sens, considerăm că evaluarea vulnerabilității la stres a personalității ne poate oferi informații suplimentare necesare demersului de consiliere și asistență psihologică.

II. METODOLOGIA CERCETĂRII

Obiective:

1. Ne-am propus să evaluăm anumite trăsături ale personalității care pot constitui predictorii ai vulnerabilității la stres.

2. Am urmărit să inițiem un studiu de adaptare a Inventarului pentru evaluarea nivelului de stres Melgosa pe populația militară.

3. Dorim să utilizăm scalele Wb, So, To, Gi chestionarului C.P.I. pentru detectarea preliminară a vulnerabilității la stres.

4. Considerăm că informațiile oferite de Chestionarul C.P.I. pot permite formularea unui prognostic privind comportamentul persoanei și predispoziția la stres în condițiile unor activități desfășurate în medii ostile și riscante.

Ipoteză generală:

Presupunem că scalele Wb, So, To, Gi din Chestionarul C.P.I. corelează cu scalele Inventarului pentru evaluarea nivelului de stres Melgosa și pot fi utilizate în detectarea preliminară a vulnerabilității la stres.

II.1. Inventarul pentru evaluarea nivelului de stres Melgosa

II.1.1. Descriere generală

Inventarul pentru evaluarea nivelului de stres Melgosa este preluat din lucrarea lui Julian Melgosa „Fără stres”, publicată de Editura „Viață și sănătate” în anul 2000. Inventarul este destinat evaluării nivelului de stres în contextul vieții normale și obișnuite, excluzând situațiile excepționale, cum ar fi: o catastrofă naturală, o epidemie, sau poate chiar un război, dar specificând că adaptat corespunzător poate fi aplicat cu rezultate foarte bune și în situații limită.

Cuprinde 96 de itemi care sunt diferențiați în 6 subscale ce surprind influența factorilor stresori în situații ce privesc viața de familie, relațiile interpersonale, munca, mediul de viață.

1. Subscala **Stilul de viață** cuprinde itemi care se referă la obiceiurile alimentare, consumul de băuturi alcoolice, practicarea de sporturi, modalități de relaxare și petrecere a timpului liber.

2. Subscala **Mediu** cuprinde itemi care se referă la caracteristicile mediului familial relaxat sau tensionat, ale spațiului de locuit, ale cartierului și modalitatea subiectivă în care acestea sunt percepute de subiect.

3. Subscala **Simptome specifice** cuprinde itemi care surprind acuze somatice privind: probleme digestive, cardiace, alergii, insomnie, anxietate, tulburări de apetit etc.;

4. Subscala **Slujbă/ocupație** cuprinde itemi care evaluează acțiunea stresantă a unor factori din mediul de muncă care privesc: programul, încărcarea cu sarcini, asumarea responsabilităților, conflictele la locul de muncă.

5. Subscala **Relații interpersonale** cuprinde itemi care evaluează calitatea relaționării interpersonale la locul de muncă și în familie, existența unor tensiuni, ostilitatea față de ceilalți, agresivitatea în relaționare, probleme privind viața sexuală etc.

6. Subscala **Structura personalității** cuprinde itemi care evaluează echilibrul emoțional, autocontrolul, optimismul, controlul agresivității, toleranța la frustrări.

În funcție de punctajul obținut de subiect, acesta este încadrat în una dintre cele cinci clase de stres din etalonul alcătuit de noi.

II.1.2. Fidelitatea Inventarului pentru evaluarea nivelului de stres Melgosa

Fidelitatea unui test psihologic este „gradul în care scorurile testului sunt consistente sau repetabile, adică gradul în care ele nu sunt afectate de erorile de măsură”. (*Standards for Educational and Psychological Test, 1985*, apud. Albu). Dacă un test este fidel, putem avea încredere în el, administrându-l de mai multe ori, scorurile sale la aceeași persoană vor rămâne constante sau, eventual se vor modifica foarte puțin. Un test care nu dispune de fidelitate nu este util, deoarece scorurile obținute cu ajutorul său sunt dependente de momentul administrării. Din acest motiv, am procedat la stabilirea fidelității Inventarului pentru evaluarea nivelului de stres Melgosa.

Pentru calcularea coeficientului de fidelitate am utilizat formula lui Cronbach (Kline, 1993, apud. Dumitru) în care coeficientul de fidelitate α se calculează astfel:

$$\alpha = n/n - 1 (1 - \sum \delta_i^2 / \delta_t^2)$$

n = numărul de itemi ai testului sau ai subscalei pentru care se calculează coeficientul α ;

δ_i^2 = varianța unui item;

δ_t^2 = varianța testului.

Studiul de fidelitate al „Inventarului” J. Melgosa a evidențiat un coeficient α -Cronbach de **0,790**. Această valoare poate să apară ca fiind nu foarte mare, însă se cunoaște faptul că fidelitatea chestionarelor de personalitate este mai mică decât cea a testelor cognitive. Aiken, (1994), stabilește praguri mai scăzute ale coeficienților de fidelitate pentru chestionarele de personalitate, începând chiar de la 0,46. În acest context putem considera că valoarea coeficientului de fidelitate obținut de noi (0,790) este bună, ceea ce probează faptul că toți itemii chestionarului vizează diverse aspecte ale aceleiași variabile „stres”.

II.1. 3. Validitatea de construct a Inventarului de stres Melgosa

Orice probă psihologică de diagnoză, se caracterizează prin patru tipuri de validitate: de conținut, predictivă, concurentă și de construct.

Stabilirea validității de construct se face prin mai multe metode.

A. Una dintre ele este evaluarea măsurii în care structura scorului global reflectă structura domeniului constructului măsurat (M.Albu). Pentru aceasta am utilizat **calculul coeficientului de corelație interscale**.

Inventarul pentru evaluarea nivelului de stres Melgosa utilizează două tipuri de constructe:

- un construct general „stresul”, operaționalizat prin cota globală la test;
- 6 constructe operaționalizate prin scalele chestionarului.

Pornind de la aceste constructe, am avansat două ipoteze statistice:

1. Toate scorurile subscalelor vor corela pozitiv cu scorul global al testului;

2. Valoarea corelației dintre scala mediu și scala personalitate este mai mare decât valoarea celorlalte corelații. Prezentăm în tabelul nr. 1 valoarea corelațiilor evidențiate între scalele inventarului de stres.

Tabelul nr. 1 Valoarea corelațiilor interscale

		Stil de viață	Mediu	Simptome	Lucru	Relații	Personalitate	Total general Stres
Stil de viață	Pearson Correlation	1,000	,600**	,481**	,467**	,518**	,563**	,725**
	Sig. (2-tailed)	,	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	63	63	63	63	63	63	63
Mediu	Pearson Correlation	,600**	1,000	,510**	,567**	,477**	,708**	,800**
	Sig. (2-tailed)	,000	,	,000	,000	,000	,000	,000
	N	63	63	63	63	63	63	63
Simptome	Pearson Correlation	,481**	,510**	1,000	,640**	,614**	,553**	,789**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,	,000	,000	,000	,000
	N	63	63	63	63	63	63	63
Lucru	Pearson Correlation	,467**	,567**	,640**	1,000	,645**	,640**	,817**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,	,000	,000	,000
	N	63	63	63	63	63	63	63

Din tabelul nr. 1 rezultă că toate scalele inventarului de stres corelează între ele la valori peste 0,460, ceea ce validează ipoteza statistică nr. 1. Observăm, de asemenea, că valoarea corelației dintre scala Mediu și scala Personalitate (0,708) este mai mare decât valoarea corelațiilor dintre celelalte scale, ceea ce confirmă ipoteza statistică nr. 2.

B. Tot pentru stabilirea validității de construct, în scopul evaluării puterii de discriminare a scalelor și concordanței dintre conținutul acestora și constructul general al testului, am procedat la **analiza factorială a scorurilor** care formează scorul total al testului. Analiza factorială a grupat

itemii testului într-un factor unic. Această validare factorială arată că itemii testului corespund constructului general „stresul” pe care îl evaluează.

Prezentăm în tabelele nr. 2, 3 rezultatele analizei factoriale.

Tabelul nr. 2. Total Variance Explained

	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
Component	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	3,932	65,538	65,538	3,932	65,538	65,538
2	,658	10,973	76,511			
3	,488	8,138	84,649			
4	,451	7,513	92,163			
5	,331	5,519	97,682			
6	,139	2,318	100,000			

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Tabelul nr. 3. Component Matrix

	Component
	1
Personalitate	,882
Relații	,838
Lucru	,818
Mediu	,794
Simptome	,780
Stil de viață	,738

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a 1 components extracted. Rotated Component Matrix

a Only one component was extracted. The solution cannot be rotated.

II.1.4. Etalonarea Inventarului de stres Melgosa

Invetarul de evaluare a nivelului de stres Melgosa a fost aplicat pe un grup de 63 cadre militare, de diverse specialități militare, dintr-o unitate a Forțelor Aeriene.

Grupul este eterogen din punct de vedere al vârstei, pregătirii școlare și stării civile. Structura lotului este prezentată în tabelul nr. 4.

Tabelul nr. 4 Structura lotului

Grad	Număr	Procent
Ofițeri cu grad superior	30	47,7 %
Ofițeri cu grad inferior	7	11,1 %
Subofițeri	21	33,3 %
Maiștri militari	5	7,9 %
TOTAL	63	100 %

Subiecții au vârste cuprinse între 26 și 55 de ani, cu o medie de vârstă de 41,02 ani.

Am alcătuit un etalon pentru fiecare subscală și un etalon pentru scorul global, prezentat în tabelul nr. 5. Precizăm că etalonul este provizoriu, urmând să extindem lotul de subiecți și să definivăm etalonul.

Tabelul nr. 5 Etalon

Scala Clasa	Stil de viață	Mediu	Simptome	Lucru	Relații	Persona- litate	Total stres
1	48-25	48-24	48-20	48-22	48-23	48-24	288-135
2	24-21	23-19	19-15	21-18	22-20	23-20	134-119
3	20-17	18-13	14-9	17-13	19-16	19-17	118-96
4	16-9	12-5	8-4	12-2	15-7	16-5	95-44
5	8-0	4-0	3-0	1-0	6-0	4-0	43-0

II.2. Utilizarea Chestionarului C.P.I pentru evaluarea vulnerabilității la stres

Am utilizat pentru testarea ipotezei lucrării studiul corelației dintre scalele Chestionarul C.P.I. și scalele inventarului de stres Melgosa. Am obținut corelații semnificative între scalele: Stare de confort psihic (Wb.), Socializare (So), Toleranță (To), Impresie bună (Gi), și toate scalele inventarului Melgosa (tab.nr.6)

Tabelul nr. 6. Corelație scale C.P.I.

	Stil de viață	Mediu	Simpto- me	Lucru	Relații	Persona- litate
Starea de confort/ bine psihic – Wb	-,040	,083	-,075	-,020	-0,262*	-,171
Socializare – So	-0,389**	-,110	-0,339**	-,181	-0,346**	-,235
Toleranță –To	-,015	-,066	-,052	-0,357**	-0,293*	-0,279*
Impresie bună-Gi	-,029	,006	-,045	-,075	-0,323**	-0,271*

Din tabelul nr. 6 observăm că valoarea corelațiilor este mică, însă este semnificativă la pragul de 0,005, și are sens negativ. Valoarea mică a corelațiilor este explicată de faptul că cele două instrumente au scopuri diferite de evaluare, astfel: chestionarul C.P.I. este destinat evaluării personalității normale, în timp ce inventarul Melgosa evaluează disfuncții ale personalității, stresul situându-se spre anormalitate. Sensul negativ al corelației arată că în timp ce valorile cresc la inventarul Melgosa scad la chestionarul C.P.I., deci cu cât vom obține scoruri mai mari la scalele Wb., So., To., Gi., ale chestionarului C.P.I cu atât nivelul de stres este mai mic prin scorurile scăzute la inventarul Melgosa. Vom proceda la o descriere a scalelor C.P.I ca urmare a interpretării corelațiilor dintre acestea și scalele inventarului Melgosa.

Scala „Wb”

Scorurile mari la această scală semnaleză persoanele optimiste și încrezătoare în propriile posibilități, fără probleme de sănătate, anxietate sau probleme de familie și disfuncții sexuale.

Scorurile mici semnaleză persoanele cu posibilități reduse de a face față solicitărilor vieții, fără încredere în sine, predispuse la anxietăți și temeri de tot felul, cu probleme de adaptare în familie. Putem să considerăm că aceste persoane sunt predispuse la stres sau au acumulat stres în proporții variate.

Scala „To”

Scorurile mari la această scală semnaleză persoanele sociabile, permissive, tolerante, fără anxietate socială, resentimente și ostilitate în relațiile interpersonale. Faptul că sunt flexibile și permissive, tolerante cu ceilalți reprezintă pentru această categorie de persoane o premiză favorabilă pentru a nu acumula stres și pentru a dezvolta strategii de coping.

Scorurile mici la această scală semnaleză persoanele intolerante, cu resentimente și ostilitate în relațiile interpersonale, insensibile la trăirile celorlalți, egocentrice, preocupate doar de ele, reci afectiv și neimplicate în relațiile cu ceilalți. Resentimentele, conflictualitatea cu ceilalți, lipsa empatiei îi fac mai sensibili la acțiunea factorilor stresori, uneori percepuți disproporționat și care pot cu ușurință să le deranjeze echilibrul și așa destul de fragil.

Scala „Gi”

Scorurile mari la această scală semnaleză persoanele echilibrate, cu păreri favorabile despre ceilalți, fără agresivitate, stabile, empaticе, altruiste și adaptabile în orice grup social. Dispunând de maleabilitate și de încredere în sine sunt adesea persoane care pot să facă față stresului, dezvoltând mecanisme adecvate de coping.

Scorurile mici la această scală semnaleză persoanele colerice, pesimiste, nemulțumite permanent, suspicioase, inflexibile, care pot fi ușor afectate de acțiunea factorilor stresori.

Considerăm că descrierea diferențiată a scorurilor la aceste scale ale chestionarului C.P.I. și corelațiile statistice dintre aceste scale ale inventarului Melgosa sunt suficiente motive pentru a considera că scalele amintite sunt un potențial indicator al stresului sau dimpotrivă al rezistenței la stres, putând fi valorificate în activitatea de cunoaștere psihologică.

Propunem următorul algoritm:

1. Studiarea atentă a scorurilor la scalele Wb., So., To., Gi., ale chestionarului C.P.I.

2. Confirmarea unui profil echilibrat și a rezistenței la stres în situația în care scorurile la aceste scale sunt bune și când se regăsesc scoruri similare la celelalte scale ale chestionarului.

3. În situația în care se obțin scoruri critice la scalele amintite, propunem aplicarea inventarului de stres Melgosa pentru evaluarea nivelului de stres.

4. Alcătuirea unui miniprofil al vulnerabilității la stres. Acesta va cuprinde câteva fraze în care vor fi descrise caracteristicile personalității așa cum s-au evaluat din scalele chestionarului C.P.I. și a Inventarului de stres Melgosa.

III. CONCLUZII

1. Evaluarea vulnerabilității la stres este un demers important pentru personalul care desfășoară activități în sistemul militar.

2. Inventarul de stres Melgosa este un instrument ce poate fi utilizat în sistemul militar pentru evaluarea vulnerabilității la stres.

3. Valorile scorurilor la scalele: Wb., So., To., Gi ale chestionarului C.P.I pot furniza date importante privind vulnerabilitatea la stres.

4. Evaluarea vulnerabilității la stres permite alcătuirea unui miniprofil care descrie individualizat caracteristicile personalității și măsura în care funcționarea lor este modificată de stres.

5. Activitatea de cunoaștere și asistență psihologică poate fi îmbunătățită prin utilizarea unor instrumente psihologice care să furnizeze informații suplimentare despre persoana investigată privind predispoziția sau nivelul de stres acumulat de aceasta.

6. Persoanele cu stres acumulat vor fi reevaluate periodic și supuse unor intervenții de specialitate.

BIBLIOGRAFIE

1. Albu, M., *Metode și instrumente de evaluare în psihologie*, Editura Argonaut, Cluj- Napoca, 2000.

2. Arădăvoaice, Ghe., *Stresul psihic în luptă*, București, Ed. A.I.S.M., 1993.

3. Ceașu, V., *Psihologia zborului*, Editura Militară, 1976.

4. Cracsner, E., Prisăcaru, A., Cană, A., Negură, G., Țăranu, I., *Metodologia privind cunoașterea și asistența psihologică a cadrelor militare și personalului civil din Armata României*, București, Centrul Tehnic-Editorial al Armatei, 2006.

5. Cracsner, E., *Elemente de psihologie militară*, București, Ed. A.I.S.M., 2003.

6. Crețu, T., *Abordarea structurală și sistemică a personalității*, București, în „Psihologie școlară”, T.U.B., 1987.

7. Dennis, H., Duncan, C., *Introducere în SPSS pentru psihologie*, București, Editura Polirom, 2007.
8. Dumitru, Al., I., *Personalitate-atitudini și valori*, Editura de vest, Timișoara, 2009.
9. Iamandescu, B.I., *Stresul psihic și bolile interne*, București: Ed. ALL, 1993.
10. Melgosa, J., *Fără stres*, București: Ed. Viață și Sănătate, 2000.
11. Pitariu, H., Iliescu, D., *Inventarul Psihologic California*, Cluj-Napoca: Ed. Odyseea, 2006.
12. Popa, M., *Psihologie aeronautică*, Editura Universitară „Carol Davila”, București, 200.
13. Popa, M., *Noțiuni de psihologie aeronautică*, M. Macri & C. Răduică (Ed.), *Curs de Medicină Aerospațială*, București, Editura Militară, 2003.
14. Popescu-Neveanu, P., *Personalitatea și cunoașterea ei*, București, Editura Militară, 1969.
15. Selye, H., *The physiology and pathology of exposure to stress*, Montreal, Acta Inc., 1950.
16. Tudorache, S., *Stresul în activitatea militară, Pregătirea psihică pentru luptă*, București, Editura Militară, 1993.

VALORI ATITUDINALE ȘI RISCUL PERSONAL DE ACCIDENTE

Pescaru Florentina *

Pescaru Gheorghiță **

Lucrarea de față își propune să analizeze managementul riscului la personalul aeronavigant, ca formă de exemplificare a posibilităților pe care psihologul, prin demersul său analitic, îl poate pune la dispoziția celor interesați. Am plecat de la ideea unei corelații dintre o atitudine caracterizată printr-un «gust al riscului» și diferite valori atitudinale generate de cerințe specifice ale securității zborului.

I. GENERALITĂȚI

În ansamblu, este cunoscut faptul că profesia de pilot militar este foarte solicitantă, atât fizic, cât și psihic. Ca urmare, puțini sunt cei care dovedesc aptitudinile fizice și psihice necesare exercitării acesteia. A devenit tot mai evident faptul că, datorită dezvoltării explozive a tehnicii și datorită cerințelor tot mai mari, *factorul psihologic* joacă un rol foarte important în complicatul sistem om-mașină (avion) și în siguranța zborului. Din această cauză, orice eveniment nedorit de aviație este analizat, în plus față de cercetările efectuate de organisme de specialitate stabilite (tehnice, de fabricație, meteorologice, medicale etc.) și din punct de vedere psihologic, pentru a se putea extrage elementele esențiale necesare sporirii siguranței zborului. Marile solicitări la care este supus personalul navigant necesită, printre alte tipuri de caracteristici ale personalității, și evaluarea unor atitudini față de risc. Învățămintele trase din analiza unui accident de zbor trebuie să ajute și la evitarea, în viitor, a unor accidente similare.

Managementul riscului de securitate pentru domeniul aeronautic este un proces continuu și complex care se desfășoară pe toată durata ciclului de viață al unui sistem om-mașină (echipament aeronautic, aeronavă etc.), începând cu faza de pregătire teoretică și practică propriu-zisă și până la dezafectarea acestuia (scoaterea din uz a echipamentelor/aeronevelor sau trecerea în rezervă/pensionarea personalului navigant).

1.1. Considerații despre riscul de accidente în plan personal

Conceptul pe care l-am avut în vedere s-a bazat pe un cadru semantic al noțiunii de securitate și siguranță aeronautică. Astfel, am plecat de la un cadru general de securitate format din totalitatea măsurilor

* Psiholog, UM 01961 Otopeni/M.Ap.

** Ing. psiholog drd., Cercetător Științific gr. III, Institutul Național de Studii și Cercetări pentru Comunicații, București.

tehnico-organizatorice ce au ca scop crearea, menținerea și exploatarea, precum și dezafectarea unui sistem aeronautic format din resurse umane (civile și militare), resurse materiale, și resurse economice, destinate îndeplinirii unor misiuni militare ofensive, defensive sau de menținere a păcii. Plecând de la această idee am considerat că riscul de accidente este (sau ar trebui să fie) o componentă a securității aeronautice și îl putem defini ca probabilitatea de producere să constituie o vulnerabilitate a acestuia, efectul fiind compromiterea obiectivelor de securitate, respectiv:

- integritatea sistemului resursă umană, resursă tehnică, resursă economică;
- disponibilitatea acestui sistem pentru alte misiuni specifice;
- prejudiciile create sub aspect uman, funcțional, economic, imagologic.

În plus, în această lucrare am căutat să abordez și informații privind managementul riscului de securitate referitoare la etapa de analiză a riscului și reducerea sa la un nivel acceptabil.

1.2. Derularea etapei de analiză a riscului de accidente în plan personal

Etapa de analiză a riscului se desfășoară conform unui algoritm format din 9 pași, respectiv:

Pasul 1-Identificarea tuturor categoriilor de risc de accident datorat componentei umane;

Pasul 2-Evaluarea și ierarhizarea factorilor componenți;

Pasul 3-Identificarea vulnerabilităților din punct de vedere al personalității;

Pasul 4-Analiza măsurilor de securitate din punct de vedere al psihoprofesiogramei;

Pasul 5-Determinarea probabilității de producere a unui eveniment nedorit prin analiza diferențelor dintre cerințele psihoprofesiogramei și realitatea existentă în planul personalității;

Pasul 6-Analiza impactului producerii unui eveniment nedorit;

Pasul 7-Determinarea riscurilor și a nivelurilor asociate acestora;

Pasul 8-Recomandări privind măsurile de securitate;

Pasul 9-Elaborarea raportului privind analiza riscului.

Această abordare referitoare la managementul riscului de securitate pentru sisteme socio-umano-tehnice este proprie, ne-exhaustivă, și poate contribui la realizarea misiunilor specifice din unitatea din care fac parte.

II. PLANUL DE LUCRU

2.1. Despre ipoteza lucrării

În abordarea problematicii legate de riscul de accidente în activitatea aeronautică am plecat de la ideea unei corelații dintre o atitudine caracterizată de un «gust al riscului» și diferite valori atitudinale generate de cerințe specifice ale securității zborului. În acest sens, am analizat și adaptat două chestionare, unul prin care am încercat să surprind diferite grade și nivele de acțiune umană vis-a-vis de risc în planul personal, cel de-al doilea urmărind dacă o serie de atitudini versus, cerințe de securitate aeronautică au fost îndeplinite.

2.2. Modalitatea de lucru

Primul chestionar, realizat din 36 de itemi, a fost preluat din cartea «Psihoteste»⁴. Itemii chestionarului se referă la diferite situații de risc asumat conștient, plecând de la ideea că omul, în activitatea sa cotidiană manifestă atitudini mergând de la prudență excesivă la atitudini de bravadă, aventurism, subapreciere a riscurilor posibile față de aptitudinile personale. Au fost realizate astfel patru categorii (nivele) de risc:

Prudență excesivă, neasumarea riscului în situații de incertitudine, lipsă de responsabilitate, neîncredere în forțele proprii	Atitudini de risc moderat, prudență calculată	Atitudine necristalizată, confuză	Asumare frecventă de riscuri, adoptarea unor soluții exagerate, atitudini de bravadă, aventurism, subapreciere a riscurilor posibile
0 – 2 pct	3 – 5 pct.	6 – 7 pct.	8 – 18 pct.

Cel de-al doilea chestionar a fost preluat și prelucrat din materialul de curs ținut la I.N.M.A.S. și se referă la tipuri de situații și activități specifice domeniului aeronautic, fiecare dintre acestea fiind compuse la rândul lor din subcategorii majore (clase) componente.

Deoarece am anticipat o reacție cvasigenerală de rezistență a respondenților (generată fie de instinctul de conservare, fie de o imagine de sine sau auto-stimă ridicată) ce ar fi putut deteriora rezultatele experimentului, am introdus un instructaj prin care am insistat asupra neutralității și caracterului anonim pe care îl imprim tuturor răspunsurilor. Cu alte cuvinte, am subliniat că nu identitatea respondenților interesează, ci doar corelația dintre anumiți factori și atitudinile avute. De asemenea, pentru ca subiecții să nu realizeze corelații cvasiconștiente asupra celor două chestionare și să-și modifice astfel răspunsurile printr-o modalitate dezirabilă din punct de vedere

⁴ *Psihoteste*, editat de Societatea Știință și Tehnică S.A., București, 1994, sub coordonarea Adinei CHELCEA.

socio-profesional, am aplicat în etapa întâi chestionarul Nr. 2, și în etapa a doua chestionarul Nr. 1. Cele două chestionare ale fiecărui respondent au fost prinse împreună și introduse în urnă sub acoperirea anonimatului. Consider că prin această metodă am obținut o mai bună responsivitate a subiecților.

Subiecții respondenți au făcut parte din trei categorii de aeronave respectiv «Socat», «C 130» și «AN», numărul total de respondenți fiind de 30.

III. ANALIZA ȘI INTERPRETAREA REZULTATELOR

3.1. Descrierea intervalelor pentru chestionarul 2

Intervalele acestui chestionar vizează un continuum între non-implicare, prudență excesivă și atitudini de bravadă și aventurism. Sunt patru intervale stabilite astfel:

- *primul interval*, cotelat 0 – 2 puncte, ce definește o atitudine de prudență excesivă, neasumarea riscului în situații de incertitudine. Din punct de vedere decizional, poate fi vorba fie despre o ezitare datorată unei incapacități de aproximare a rezultatelor unor acțiuni, fie despre o incapacitate de asumare a răspunderii și a consecințelor acestora, fie de o personalitate anxioasă.

- *al doilea interval*, cotelat 3 – 5 puncte, indică o atitudine moderată, calculată față de risc. Persoanele care obțin acest scor se caracterizează printr-o evaluare bună a consecințelor diferitelor acțiuni, o asumare conștientă a responsabilităților, a încrederii în sine, în potențialitățile proprii de adaptare la diferite situații.

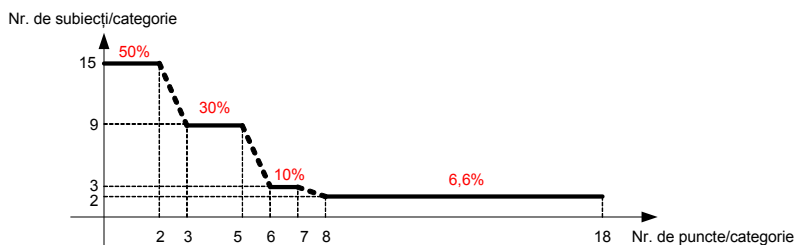
- *al treilea interval*, cotelat 6–7 puncte indică o atitudine necristalizată, trecând cu ușurință de la prudență la risc major. Persoanele aparținând acestei categorii se caracterizează de multe ori prin impulsivitate, prin inconstanță în acțiuni și nu finalizează diferite acțiuni începute, mai ales dacă evoluția acestora este pe termen mai mare. Comportamentul acestor subiecți este o pendulare, o oscilație între implicarea în acțiune atunci când previzionează finalități pe termen scurt, iar aceste finalități au un beneficiu propriu sau nu implică pierderi și o non-implicare, fie că nu anticipează finalitatea unei acțiuni, fie că o anticipează dar nu-și asumă răspunderea rezultatelor acțiunii.

- *al patrulea interval*, cotelat 8 – 18 puncte indică personalități care își asumă frecvent riscuri sau adoptă soluții exagerate. Acești subiecți manifestă de cele mai multe ori atitudini de bravadă, de aventurism, subaprecierea riscurilor posibile. Nu anticipează finalitățile într-un mod realist și nu corelează posibilitățile rezolutive proprii cu realitățile obiective. Poate avea un sentiment ridicat de autostimă, de devalorizare a dificultăților obiective, reale.

Distribuția procentuală a eșantionului evaluat este redată în figura de mai jos:

Prudență excesivă, neasumarea riscului în situații de incertitudine, lipsă de responsabilitate, neîncredere în forțele proprii	Atitudini de risc moderat, prudență calculată,	Atitudine necristalizată, confuză,	Asumare frecventă de riscuri, adoptarea unor soluții exagerate, atitudini de bavadă, aventurism, subapreciere a riscurilor posibile
15 subiecți = 50%	9 subiecți = 30%	3 subiecți = 10%	2 subiecți = 6,6%

Graficul repartiției numărului de subiecți în funcție de cele patru clase este următorul:



O interpretare parțială a acestor rezultate ne arată că, din punct de vedere al personalității și raportat la alți doi factori pe care îi consider importanți și anume mediul militar și actualul context socio-economic al valorilor, plasarea celor 50% dintre respondenți în prima categorie este cvasicorectă. Asumarea conștientă și rațională, responsabilă a riscurilor, trebuie să însemne încorporarea în fiecare din componentele organizației (mă refer aici la resursa umană) a unui mod de a fi și a acțiunea și, deci, a unor competențe și culturi capabile să potenteze toate resursele umane, orientându-le spre scopuri împărtășite și, de aceea, deplin legitime.

Pe de altă parte, sub multe aspecte, instituția militară modernă a ajuns să semene cu organizațiile civile-datorită revoluției tehnologice și organizatorice – dar se diferențiază totuși printr-un aspect esențial: membrii săi trebuie să fie gata să plătească prețul suprem al vieții în caz de război. Această eventualitate, prin ea însăși, comportă o organizare rigid stratificată în care, pentru a-și îndeplini propria misiune, fiecare nivel trebuie să fie în măsură să constrângă nivelurile subordonate la supunere imediată și leală, ceea ce va influența în mod hotărât stilul de decizie și, implicit, de risc.

Luând în considerare natura rigid stratificată a organizației militare așa cum se manifestă – chiar și din punct de vedere formal, cu comportamente și puteri de grade diferite-este clar că, în cazul unor disfuncțiuni, aceasta poate constitui un obstacol în calea asumării deciziei și riscului aferent. Un ofițer de grad superior presupune o capacitate profesională superioară. Când acest lucru nu se întâmplă, ierarhia de

comandă este înlocuită de scopuri neprofesionale. Totuși, este important să se precizeze că abilitatea de a decide, de a hotărî rapid, rațional, responsabil și eficient constituie o parte remarcabilă a temperamentului și a eredității genetice a individului și ar trebui să reprezinte, în mod necesar, unul din criteriile de selecționare pentru cariera militară.

În cea de-a doua categorie, cea care corespunde unui model așteptat ca tip de personalitate optimă și eficientă, regăsim un procent semnificativ totuși de respondenți (30% din total). Deși nu reprezintă un procent dorit, idealizat, acesta arată că, împreună cu procentul din prima categorie, poate forma imaginea unei bune activități, în care deciziile și riscurile asumate se întrepătrund într-o relație decident – subordonat benefică. Nu cunosc și nu mi-am propus, în această lucrare, să realizez și corelația dintre identitățile subiecților și categoria din care aceștia fac parte. Cu alte cuvinte, ar fi fost dificil – în această perioadă cel puțin – să evaluez riscul asumat raportat la identitatea respondenților.

De remarcat însă că din totalul celor care au obținut între 3 – 5 puncte (nivelul doi) 5 dintre ei (adică 55,5%) declară că s-au aflat în situații de risc (considerat din punct de vedere al regulamentelor, metodelor, ordinelor etc.), adică s-au aflat în una dintre situațiile:

- nerespectarea întocmai a procedurilor de pregătire a zborului;
- zborul intenționat sub limita de înălțime sau de distanță față de anumite repere;
- depășirea intenționată a duratei normate de zbor;
- asumarea unor decizii peste cele emise de comandantul direct, considerând că aveți dreptate;
- angajarea în activități de zbor fără a respecta tratamentul prescris de medic în situații de îmbolnăvire (de ex. gripă, viroză, migrene etc.);
- angajarea în activități de zbor la mai puțin de 12 ore de la consumul de alcool, vaccinare.

Plasându-se în categoria celor cu risc responsabil, putem spune că au adoptat decizii într-un mod rațional și eficient.

3.2. Alte rezultate (colaterale) obținute din prelucrarea răspunsurilor (Chestionarul 1)

- La itemul „Nerespectarea întocmai a procedurilor de pregătire a zborului” au răspuns afirmativ 6 subiecți respectiv **20%** din total.
- La itemul „Zborul intenționat sub limita de înălțime sau de distanță față de anumite repere” au răspuns afirmativ 6 subiecți, respectiv **20%** din total.
- **3,3%** dintre respondenți au fost angajați „în activități de zbor fără a respecta tratamentul prescris de medic în situații de îmbolnăvire (de ex. gripă, viroză, migrene etc.)”.
- **6,6%** dintre respondenți au depășit intenționat durata normată de zbor.

- **3,3%** dintre subiecți au fost angajați „în activități de zbor la mai puțin de 12 ore de la consumul de alcool, vaccinare”.

- **13,3%** din totalul respondenților se consideră prejudiciați „prin faptul că șeful dvs. nu se implică așa cum ați dori în calitatea muncii subordonaților și îmbunătățirea nivelului de performanță? (exemple: fixarea neadecvată a limitelor de durată a zborului, autorizarea participării la misiuni în condiții interzise, acceptarea conștientă a unor riscuri nejustificate pentru îndeplinirea misiunilor, acceptarea riscurilor fără o analiză profundă sau dincolo de nivelul propriu de responsabilitate, sau orice alte situații similare).

- o posibilă analiză viitoare ar putea-o constitui cauza pentru care **30% dintre respondenți consideră că sunt puși în mod frecvent să efectueze misiuni pentru care procedurile sau reglementările nu sunt clare în timp ce 10% dintre ei consideră că procedurile sau reglementările nu sunt practicabile.**

- de asemenea, cauzele pentru care **80%** dintre cei care au răspuns la chestionar consideră că, pentru ultimele 6 luni, sprijinul logistic le-au afectat nivelul de performanță (nu au primit echipament de protecție, materiale de întreținere, combustibil, publicații de specialitate, servicii medicale, ore de zbor, simulatoare) ar putea constitui ipoteze pentru o nouă cercetare.

IV. CONSIDERAȚII FINALE

Desigur că rezultatele și interpretările analitice nu au pretenția de completitudine. Ele sunt doar parțiale și reflectă în parte situația reală. Lucrarea a fost realizată doar ca formă de exemplificare a posibilităților pe care psihologul, prin demersul său analitic, îl poate pune la dispoziția celor interesați. Raporturile care se creează între risc, decizie, valori atitudinale personale sau valorizate de către societate sau instituția militară sunt deosebit de complexe. A rupe din întregul eco-sistem doar unul sau altul dintre concepte înseamnă a-l goli de conținut și semnificație. Din această cauză am încercat, pe parcursul lucrării, să mă refer la mai multe aspecte punând în evidență astfel, într-o altă lumină, riscul și valorile atitudinale.

BIBLIOGRAFIE

1. Chelcea, A., *Psihoteste*, Editura Societatea Știință și Tehnică S.A., București, 1994
2. Roșca, M., *Metode de psihodiagnostic*, Editura Didactică și Pedagogică, București, 1972
3. Doron, R., Parot, F., *Dicționar de psihologie*, Editura Humanitas, București, 1999
4. Novak, A., *Metode cantitative în psihologie și sociologie*, Editura Oscar Print, București, 1998
5. Popa, M., *Psihologie aeronautică*, Editura Universitară Carol Davila, București, 2005

INFLUENȚA INSTRUCȚIEI ALPINE ȘI A SCHIULUI ASUPRA PSIHICULUI LUPȚĂTORULUI ÎN MEDIUL MONTAN

Pop Violeta*
Popa Cezar**

5 ani petrecuți în Centrul de Pregătire Montană „Bucegi”, ani în care am simțit zi de zi mândria de a face parte dintr-o trupă de elită a Armatei României, mândria de a fi coleg a unor oameni minunați, am simțit curajul de a cuceri o stâncă, fie ea și cea a „inocentului”, curajul de a coborî pe funicular, de a cutreiera munții și fericirea de a fi liber.

Vânătorii de munte materializează respectul față de spațiu și de om, fără încrâncenare, cu o mare dorință de a fi cel mai bun, de a atinge performanța. În pofida avantajelor oferite de tehnologia militară, de nivelul de performanță al armamentului și tehnicii militare, factorul determinant în îndeplinirea cu succes a misiunilor în teren montan, rămâne luptătorul, cel care prin profesionalismul acțiunilor sale, în cadrul subunității, asigură eficacitatea structurii de luptă.

Lucrarea de față își propune să surprindă modificările pe care instrucția alpină (alpinismul) și instrucția schiului le produc asupra psihicului luptătorilor din mediul montan, atât la nivelul persoanlității cât și la nivel atitudinal valoric și relațional.

I. DELIMITĂRI CONCEPTUALE

1.1. Psihoprofesiogramele și rolul lor în selecția și repartitia personalului militar

Pentru armată, specificitatea elaborării monografiei unei arme [Căpâlnescu 1975] constă în informațiile privind obiectul și natura activității, solicitările de natură psihică și fiziologică, solicitările de natură psihică și date privind personalitatea, iar sintetizarea acestora sub forma psihoprofesiogramelor presupune luarea în considerare a mai multor nivele de necesitate (absolut necesar, necesar și de dorit) și niveluri de dezvoltare (superior, normal, inferior). Selecția, orientarea și promovarea profesională reprezintă o activitate foarte importantă în proiectarea carierei militare. „Promovarea profesiei militare, recrutarea și selecția resurselor umane – în condițiile profesionalizării armatei – este o prioritate. În caz contrar, există riscul major ca personalul profesionalizat al armatei să fie selecționat calitativ, din segmente sociale aflate sub standardele valorice impuse de responsabilitățile acestei profesii, iar cantitativ, să fie asigurat sub necesar, în ambele situații afectându-se capacitatea de apărare a țării”. [Concepția privind promovarea profesiei militare, recrutarea și selecția candidaților].

* Psiholog, Centrul de Pregătire Montană „Bucegi”, Predeal/M.Ap.

** Instructor Superior, Centrul de Pregătire Montană „Bucegi”, Predeal/M.Ap.

Un element esențial al acestei activități îl reprezintă examenul psihologic. Cunoașterea tipului de personalitate pentru fiecare militar este o condiție esențială a individualizării procesului de instrucție și educație, care în esență înseamnă transformare, schimbarea „civilului” în „militar”, înțeleasă ca adaptare și integrare, devenire și autodevenire, dezvoltare și autodezvoltare, perfecționare și autoperfecționare. Examenul psihologic în armată, evidențiază potențialul aptitudinal general, structura personalității și potențialul aptitudinal special.

Potențialul aptitudinal general vizează eficiența intelectuală generală (calitate, mobilitate, rapiditate), claritatea gândirii, spiritul de observație, capacitatea de comprehensiune, percepția spațială, creativitatea, capacitatea de memorare, raționamentul verbal, raționamentul matematic, atenția, coordonarea motorie etc.

Analiza *structurii personalității* are în vedere echilibrul și stabilitatea emoțională, toleranța la frustrare, maturizarea psihosocială, motivația pentru cariera militară și autoperfecționare, sociabilitatea, cooperarea, responsabilitatea, eficiența interpersonală.

Potențialul aptitudinal special se referă la acuitatea auditivă, vizuală, discriminarea sunetelor și culorilor, vederea stereoscopică, coordonarea membrelor, viteza de reacție la stimuli vizuali și auditivi, dexteritatea manuală și digitală etc.

În cadrul sistemului personalității, componenta atitudinal-valorică este esențială și definitorie, deoarece ea determină modul propriu de manifestare, de acțiune și de relaționare a individului în diverse contexte sociale pe care la parcurge în decursul existenței sale.

Sistemul atitudinal valoric generează anumite comportamente, fiind cauza acestora.

Coeziunea este cea mai importantă variabilă de grup, datorită ei, grupul există, se menține, funcționează-constituie o rezultantă a concentrării tuturor forțelor ce acționează asupra indivizilor pentru a se menține în cadrul grupului. Grupul acționează ca unitate de sine stătătoare numai în momentul când a atins un nivel minim de coeziune. Indicele de coeziune este influențat de perioada de activitate în comun.

Din perspectiva selecției și orientării profesionale, rezultatele analizei muncii se finalizează cu elaborarea psihoprofesiogramei, care nu este doar instrumentul specific psihologiei muncii ci și psihologiei militare. Psihoprofesiograma urmărește surprinderea specificității fiecărei profesii în funcție de sarcinile și specificul locului de muncă analizat.

1.2. Specificul activității vânătorilor de munte

Dezvoltarea profesională ca luptător, specialist și lider militar, precum și atingerea/menținerea capacității operaționale a structurilor militare în vederea îndeplinirii misiunilor planificate/deduse, sunt componente ale obiectivelor generale ale instrucției în Forțele Terestre. Pentru instrucția individuală de specialitate, la nivelul Forțelor Terestre, sunt stabilite următoarele obiective specifice ale instrucției de specialitate: însușirea cunoștințelor de bază de specialitate; formarea deprinderilor de bază de specialitate; *dezvoltarea rezistenței fizice și psiho-morale*; dezvoltarea deprinderilor de acțiune pentru îndeplinirea, individual și/sau în echipă, a unor misiuni.

Particularizând la specialitatea „vânători de munte”, trăsăturile distincte ale zonei de operații pentru care este destinată, respectiv mediul montan, implică orientarea instruirii pentru a răspunde solicitărilor aferente. Solicitățile mediului montan se datorează unei serii variate de factori specifici, care pot fi clasificați astfel: factori de teren și factori climatici.

1. *Factori de teren*. Operațiile în teren muntos se desfășoară, în general, pe trei nivele diferite de terenuri operaționale și anume: *terenul de nivelul I*, care este localizat pe fundul văilor și de-a lungul principalelor rute de comunicații: la acest nivel forțele mecanizate pot opera, dar spațiul de manevră este adesea restricționat; *terenul de nivelul II* este localizat între văi și crestele munților: în general drumurile sunt înguste, dar servesc drept linii secundare de comunicații și traversează sistemul de creste montane; mobilitatea terestră este dificilă și forțele ușoare trebuie să depună eforturi mari pe aceste creste, deoarece ele pot influența cu ușurință operațiile la nivelul I, similar și *terenul de nivelul III* care include terenul dominant al regiunilor din vârf: deși regiunile din vârf pot conține teren relativ ușor-lejer, mobilitatea la nivelul III este cea mai dificilă; terenul de nivelul III poate oferi oportunități pentru forțele bine pregătite și instruite pentru a putea ataca flancurile și spatele inamicului; la acest teren luptătorii aclimatizați, cu o bună pregătire montană, se pot infiltra și pot ataca liniile de comunicații, bazele logistice, zonele de apărare aeriană și infrastructurile de comandă.

Ca urmare a faptului că prin specificul activității, luptătorii din forțele de VM, trebuie să transforme în avantaj vicisitudinile terenului, *prin aclimatizări și antrenamente graduale*, microclimatul grupului trebuie să acționeze compensatoriu, sprijinind atât individul, cât și grupul în sine prin etalarea unor calități precum: *exemplul personal, camaraderia, dezvoltarea spiritului de echipă, încrederea în forțele proprii, reacții lucide la cele mai dificile încercări*.

2. *Factori climatici.* Factorii climatici specifici mediului montan pot influența în mod decisiv succesul operațiilor. Astfel, expunerea față de soare, natura rocilor, a învelișului vegetal, unghiul de pantă, zăpada, gheața, ploaia sau ceața se combină cu terenul colțuros sporind dificultatea desfășurării acțiunilor de luptă și impun pregătirea cu minuțiozitate a operațiilor, combinarea capacităților tehnice, folosirea aparatului de vedere pe timp de noapte, a calităților de cățărători, dobândite prin instruire.

Terenul muntos-împădurit influențează pregătirea și ducerea acțiunilor de luptă, a acțiunilor nonviolente asociate luptei, imprimându-i un înalt grad de particularitate datorat factorilor specifici ce condiționează pregătirea, instruirea personalului, calitatea echipamentului, parametrii calitativi ai tehnicii, modul de executare a focului și manevrei. Comunicațiile sunt puține și greu accesibile pentru majoritatea categoriilor de tehnică militară, ceea ce duce la apariția dificultăților în *asigurarea trailului și ducerea operațiilor în condiții de izolare*, în dispozitivul propriu sau al adversarului. În aceste condiții poate să scadă moralul trupelor și este posibil să apară devieri comportamentale și/sau volitive datorită următorilor factori: altitudinea; dificultatea terenului; condițiile de vreme; expunerea pe durata unor perioade mari de timp la factorii climatici. Totodată se vor adăuga factorilor specifici mediului montan următoarele cauze de natură umană, astfel: oboseala; setea; supraîncărcarea; echipamentul deficitar; lipsa experienței; abilități insuficient formate; lipsa de motivație; singurătatea.

Pentru a putea desfășura cu succes acțiuni manevriere, pe toate cele trei tipuri ale arealului montan, vânătorii de munte trebuie să aibă îndemănare și voință – nu doar pentru a participa la lupta nemijlocită, ci în mod special pentru a o domina. Întrebuințarea prin surprindere a forțelor este un element esențial al obținerii succesului în luptă și este realizată prin dispunerea și acțiunea grupată și rapidă a trupelor V.M. în locurile și momentele neașteptate de inamic. Prin surprindere se obține avantaj moral și material asupra acestuia, precum și superioritate și libertate de acțiune. Pentru realizarea surprinderii și asigurarea mobilității și acțiunilor de contramobilitate, vânătorii de munte trebuie să cunoască foarte bine problemele necesare de *topografie, mascare și tehnicile de descoperire și urmărire*. De asemenea, trebuie să dețină pregătirea *psiho-fizică* și de specialitate necesară pentru a putea escalada trasee cu dificultate ridicată în orice condiții climaterice, precum și pentru a executa deplasări. *Rezistența la oboseală, capacitatea de a susține un efort fizic intens și rapida recuperare* sunt fundamentul deplasării pe jos în teren muntos, deplasării rapide pe schiuri sau pe rachete de zăpadă. Condiția fizică a unui vânător de munte se formează și se menține doar prin efectuarea de marșuri frecvente și prin cățărări, echipat complet pentru luptă. În lupta

nemijlocită cu inamicul, vânătorii de munte trebuie să fie pricepuți în folosirea tuturor armelor (puști, mitraliere, aruncătoare, grenade, mine) și în lupta corp la corp; ei trebuie să fie încrezători în capacitatea lor de a lupta cu aceste arme, să cunoască foarte bine problemele necesare de topografie, mascare și tehnicile de descoperire și urmărire.

Transformarea fizionomiei câmpului clasic de luptă într-un spațiu de luptă integrat, în care se desfășoară acțiuni asimetrice va determina folosirea unor sisteme de armament caracterizate printr-un înalt grad de tehnologizare care să asigure independență totală și cu posibilități nelimitate de coordonare. Astfel, luptătorul vânător de munte va trebui să dețină capacitatea de a acționa individual, dar ca parte a sistemului integrat de luptă, deținând bagajul de cunoștințe necesar utilizării eficiente a echipamentelor și tehnicii din dotare, pentru un interval mai mare de timp. Inclusiv militarii de alte arme care execută operații în teren muntos trebuie să aibă formate abilități specifice luptei în munți. Spre exemplu, la altitudine mare schimbările în performanțele individuale ale autovehiculelor se reflectă prin scăderea accelerării, reducerea vitezei maxime și mult fum. De aceea, pentru un luptător care nu este antrenat corespunzător, conducerea unui autovehicul în teren muntos poate fi dificilă și chiar periculoasă. Deplasarea în sus și în jos pe rute abrupte necesită abilități în utilizarea atât a transmisiei, cât și a frânelor.

Luptătorul în munți, ca specialist, indiferent de poziția sa, participă la acțiunile de căutare și salvare a celor aflați în dificultate sau răniți pe timpul când se găsesc în zone muntoase. Pe durata iernii, zăpada poate acoperi ca o pătură toate pantele, îngreunând depalsarea chiar și pentru militarii bine antrenați care știu să utilizeze încălțămintea specială pentru zăpadă, schiurile sau snow-mobilele. Prăpăstiile acoperite de zăpadă prezintă riscul producerii de avalanșe, care pot curma viața multor militari decât oricare alte pericole, fapt ce poate aduce modificări ale planurilor de operații, prin schimbarea rutei de deplasare alese anterior. Pentru a putea trăi în munte, militarii trebuie să respecte legile munților, legi care sunt totodată dure și nemiloase, trebuie să cunoască tehnicile de organizare a bivouacului, de procurare a hranei și apei, de salvare și autosalvare din abrupt, fiind necesară și cultivarea *moralului de învingător*, pentru a putea trece cu succes peste vicisitudinile naturii mereu în schimbare. În toate situațiile, luptătorul vânător de munte trebuie să manifeste curaj, perseverență, inițiativă și ingeniozitate, să acționeze permanent pentru îndeplinirea ordinelor primite de subunitate sau echipa în care acționează.

II. CERINȚE PROFESIONALE ȘI PSIHOLOGICE (GENERALE ȘI PARTICULARE) NECESARE ORICĂRUI MILITAR PENTRU A DEVENI VÂNĂTOR DE MUNTE

2.1. Cerințe generale - Acestea se referă la: încadrarea în armă; asemănarea cu alte specialități militare; specialitatea comportă mai multe posturi/locuri de activitate cu solicitări diferite; caracteristici generale privind desfășurarea activității (dacă este cazul pe posturi); activitatea este pregnant în echipă; se desfășoară sub cerul liber; se desfășoară în spatele frontului/în spatele liniilor inamicului/pe linia frontului, alte situații; presupune manipulare; armă/arme; instalație; motor; alte instrumente sau materiale, presupune cunoștințe/instruire generală sau specială (mecanice, tehnice, medicale etc.), de nivel minimal sau optimal (detaliat pentru fiecare post dacă este cazul); cerințe de educație și pregătire profesională.

2.2. Cerințe particulare - Aceste cerințe se completează pentru fiecare post în parte, pe sarcini și operații consemnate, în ordinea importanței lor, cu menționarea frecvenței (permanent, frecvent, uneori) și a restricțiilor de timp și succesiune. Aceste cerințe se completează de către specialiștii în armă și de către specialiștii din secțiile de doctrină și instrucție.

2.3. Cerințe fizico-medicale - Parametrii fizico-medicali necesari sunt cei din baremul M72 (Bareme fizico-medicale). Acestea sunt: capacitate vitală normală; rezistență cardio-respiratorie și musculară; sistem osteo-articular integru; țesut muscular bine reprezentat; acuitate vizuală normală, fără vicii de refracție; tipul de solicitare pe care îl prezintă activitatea respectivă: solicitare prioritară de tip fizic: activitate în condiții grele; consecințe asupra stării somatice: (Una sau mai multe afecțiuni legate de stres: HTA, ulcer, distonie neurovegetativă); cerințe optime antropometrice (Înălțime medie, normal ponderal între 18,5 – 25); să nu prezinte malformații ale membrelor, articulațiilor (modificările amplitudinii mișcărilor în articulații sunt incompatibile cu cerințele specialității); rezistența la efort fizic susținut în condiții extreme, atât pe timp de vară, cât și pe timp de iarnă în condiții climatice deosebite.

Contraindicații: Să nu prezinte: rău de mare, rău de mașină, rău de înălțime.

2.4. Cerințe psihologice

Pentru soldații (gradații) voluntari vânători de munte aceste cerințe trebuie să se situeze la nivel cel puțin mediu în vederea creării premisei dezvoltării lor la nivel maxim și transformării lor în aptitudini, deprinderi,

automatisme prin procesul de instrucție de specialitate. Cerințele psihologice sunt clasificate astfel:

A. Predominanță senzorială:

- Acuitate vizuală foarte bună și rezistență la oboseală vizuală
- Rapiditate și precizie în percepția vizuală
- Reprezentare bidimensională și tridimensională
- Reprezentările spațiale și topografice, orientare topografică
- Integritatea analizatorilor

B. Predominanță motorie:

- Membre: siguranță, precizie, finețe în mișcări
- Dexteritatea degetelor
- Abilitate generală: agilitatea întregului corp
- Forța fizică statică: capacitatea de a împinge, de a ridica, de a trage
- Forța fizică dinamică: capacitatea de utilizare a mâinilor și a trunchiului pentru a mișca greutatea întregului corp
- Rezistență și forță explozivă.

C. Cerințe senzorio motorie:

- Coordonare vizuală – auditivă - motorie
- Viteza de reacție la stimuli vizuali și auditivi, viteza de reacție motorie
- Discriminarea culorilor
- Simțul echilibrului, al orientării și mișcării corpului în spațiu.

D. Cerințe prosexice:

- Concentrarea, mobilitatea și distributivitatea atenției, atenția involuntară (spiritul de observație).

E. Cerințe mnezice:

- Memorie verbală, memoria imaginilor și a simbolurilor (memorarea topografică a datelor), memoria acțiunilor.

F. Cerințe cognitive

- Inteligența ca aptitudine generală-în cadrul activității, sarcina reclamă un conținut semantic concret iar rezolvarea presupune capacități de analiză și sinteză și de comunicare a rezultatelor acestora
- Disponibilitatea de asumare conștientă a riscului, în condițiile evaluării exacte a gradului de dificultate a sarcinii, comparativ cu posibilitățile proprii de a o realiza
- Utilizează strategii predominant algoritmice

G. Trăsături temperamentale

- Stabilitate, echilibru emoțional, autocontrol, dinamism, activism
- Toleranța crescută la frustrări, rezistență la stres: zgomot, oboseală, izolare.

H. Trăsături caracteriale:

➤ Atitudini bine structurate față de: sine (autodisciplină, modestie, spirit critic, autocontrol); față de ceilalți (simț de răspundere, spirit de echipă, empatie); față de muncă (conștiinciozitate, spirit de inițiativă).

➤ Cerințe voliționale: capacitate de efort voluntar susținut, stăpânire de sine, acceptarea riscului.

I. Aptitudini

➤ Spirit de observație, orientare topografică

➤ Capacitate de adaptare în teren muntos, la condițiile climaterice ale mediului montan, capacitate de supraviețuire în acțiuni în condiții de izolare în munți, în condiții climaterice grele.

J. Cerințe psihosociale

➤ Relații pe orizontală (disponibilități comunicative, spirit de echipă) și pe verticală (disciplinat, rezistent la frustrare, supus la reguli și norme).

➤ Particularitățile mediului socio-cultural de proveniență care pot afecta dinamica activității sau a relațiilor în specialitatea analizată (atitudini șovine, rasiale, religioase extreme, carențe familiale, educaționale, sau afective)

➤ Încredere în sine, responsabilitate față de sarcină și față de semeni, spirit altruist, cooperant, capacitate de autoorganizare, de evaluare și de acceptare a riscului.

III. METODE, TEHNICI ȘI INSTRUMENTE DE CERCETARE

Metodologia folosită: Studiul bibliografiei; Modelul psihoprofesiogramei soldatului [Cracsner 2003]; Fișa psihologică individuală; Inventarul de personalitate Freiburg (F.P.I); Scala atitudinilor și valorilor caracteriale (Proba S.A.V.C.); Chestionar pentru determinarea coeziunii de grup elaborat de către Gl. dr. Gheorghe Arădăvoaice; Interviu semistructurat; Analiza produselor activității.

Știut fiind faptul că inteligența, factorul „g” este constant și nu suferă modificări nu am mai aplicat probele de nivel mental.

IV. STUDIU ASUPRA TRANSFORMĂRILOR DE NATURĂ PSIHO-FIZICĂ ȘI MORALĂ SURVENITE ÎN URMA PROCESULUI DE INSTRUCȚIE DE SPECIALITATE**4.1. Obiectivele și ipoteza cercetării**

Obiectivele cercetării sunt:

1. *Determinarea trăsăturilor de personalitate (temperament, aptitudini, caracter, inteligență și creativitate) necesare unui luptător în mediul montan.*

2. *Determinarea trăsăturilor psihomorale și motorii necesare unui luptător în mediul montan.*

Ipoteza cercetării:

➤ *Instrucția alpină și instrucția schiului determină schimbări majore, pozitive în structura psihică a luptătorului în mediul montan.*

Eșantionul

Cercetarea s-a desfășurat pe un eșantion reprezentativ de 40 soldați voluntari din totalul de 154 de soldați împărțiți pe trei serii, astfel: Seria I – 94 soldați (cu stagiul militar satisfăcut) – 23.04. – 22.06.2007; Seria a II-a – 47 soldați (fără stagiul militar satisfăcut) – 18.06. – 03.08.2007; Seria a III-a – 13 soldați (fără stagiul militar satisfăcut) – 06.08. – 21.09.2007.

Punctul de plecare l-a constituit cercetarea rapoartelor de evaluare individuale, permise de la Centrele Zonale de Selecție și Orientare și a fișelor medicale.

În faza testării inițiale, la începutul stagiului de pregătire de specialitate militarii voluntari se prezentau, din punct de vedere al cerințelor generale și particulare, la nivelul mediu cerut, conform rezultatelor consemnate în rapoartele de evaluare. În acest sens cerințele generale și cele particulare medicale erau îndeplinite. Cerințele legate de pregătirea fizică erau îndeplinite la nivel mediu existând posibilitatea dezvoltării lor. Cerințele cognitive și anume inteligența ca aptitudine generală, capacitatea de analiză și sinteză necesare activității (sarcinile având un conținut semantic concret iar rezolvarea lor presupune utilizarea acestor operații ale gândirii), disponibilitatea de asumare conștientă a riscului, în condițiile evaluării exacte a gradului de dificultate a sarcinii, comparativ cu posibilitățile proprii de a o realiza se situau la nivel mediu. Cerințele prosexice: concentrarea, mobilitatea și distributivitatea atenției, atenția involuntară și spiritul de observație, și cele mnezice: memorie verbală; memoria imaginilor, memoria simbolurilor se situau la nivelul minim cerut, acestea fiind solicitate în realizarea operativă a unui proiect rezolutiv.

În urma studiului rezultatelor chestionarului F.P.I. (consemnate în rapoartele de evaluare am constatat unele *scoruri critice și parțial critice* la o parte dintre subiecții examinați, fără semnificații majore pe fiecare din cele 12 scale ale probei. Demersul de cunoaștere psihologică a continuat cu aplicarea fișei psihologice și a probei S.A.V.C. fiecărui soldat și am constatat prezența unor *scoruri critice* pe cele trei scale, o parte dintre subiecți au manifestat atitudini insuficient structurate față de sine, față de muncă și față de semenii, alții, supraevaluându-se, încercând să se prezinte într-o lumină mai favorabilă.

Aceste scoruri critice se explică prin faptul că orientarea atitudinal-valorică a personalității este determinată, la nivelul individului, de sistemul

personal de valori, și, ținând cont de vârsta subiecților, acest sistem nu este încă bine structurat, iar din eșantionul testat, 80% din subiecți nu au avut un loc de muncă deoarece orientarea spre cariera militară a survenit în urma absolvirii unor instituții de învățământ civile, fapt care a influențat (supraevaluat/subevaluat) atitudinea față de muncă.

Din punct de vedere *aptitudinal* s-a avut în vedere determinarea existenței, în faza inițială, a unor calități precum: spiritul de observație; orientarea topografică; capacitatea de adaptare în teren muntos, la condițiile climaterice ale mediului montan; capacitatea de supraviețuire în acțiuni desfășurate izolat în munți, în condiții climaterice grele.

Acest prim demers a fost finalizat cu interviu, în scopul completării informațiilor obținute cu ajutorul celorlalte probe psihologice și pentru elucidarea anumitor aspecte problematice. Persoanele cu dificultăți de adaptare, de relaționare au fost monitorizate și incluse într-un program de consiliere.

Coeziunea este o condiție absolut necesară funcționării eficiente a colectivului, care apare treptat, se construiește într-o anumită perioadă de timp, având la bază o serie de premise ca: atracția interpersonală, comunitatea de scop, interdependența rolurilor și sentimentul apartenenței la colectiv, motiv pentru care *Chestionarul pentru determinarea coeziunii de grup* nu a fost aplicat grupurilor abia constituite.

4.2. Transformările de natură psiho-fizică și morală survenite în urma procesului de instrucție de specialitate la nivelul luptătorului în mediul montan

Pe întreaga perioadă a stagiului, am încurajat implicarea comandanților de subunități în activitatea de cunoaștere a soldaților, le-am comunicat subiecții cu nevoi de asistență și observație, sugerându-le modul de implicare în sarcină a acestora și urmărirea conduitei lor. Pe perioada stagiului de pregătire în centru, am participat la toate ședințele de tragere, observând comportamentul subiecților și în situații solicitante din punct de vedere psihic.

Instrucția alpină și instrucția schiului, pe lângă solicitările psihice implică și solicitare fizică mai mare, datorită gradului de dificultate a diferitelor tehnici și procedee pe care militarii trebuie să și le însușească. Unii dintre subiecți au întâmpinat dificultăți la instrucția alpină datorită fricii de înălțime, manifestată mai ales: la executarea în condiții de siguranță a procedeele tehnice de cățărare artificială în echipă, pe trasee cu grad mediu de dificultate; la traversarea unei porțiuni de brână și traversarea între abrupturi cu ajutorul funicularului; la executarea corect și sigur a coborării în rapel pe un traseu cu grad de dificultate crescut 4.

La sfârșitul stagiului, am aplicat următoarele probe psihologice: proba S.A.V.C., Inventarul F.P.I. și Chestionarul pentru determinarea coeziunii de grup, obținându-se următoarele rezultate:

La proba S.A.V.C. am constatat o *diminuare considerabilă a scorurilor critice* pe cele trei scale, rezultatele au corelat pozitiv cu rezultatele obținute în activitatea de analiză a moralului desfășurată trimestrial la nivelul subunității.

Tabel 4.2.1. Tabel cu rezultatele inițiale și finale obținute la proba S.A.V.C.

Scale S.A.V.C.	Rezultatele testării inițiale		Rezultatele testării finale	
	Media claselor	Abatere standard	Media claselor	Abatere standard
Atitudini față de propria persoană	2,32	0,52	2,17	0,44
Atitudini față de muncă	2,25	0,49	2,15	0,42
Atitudini față de ceilalți	2,30	0,42	2,14	0,41

După aplicarea *Inventarului F.P.I.*, am observat *diminuarea semnificativă a scorurilor critice pe cele 12 scale ale probei* (vezi tabelul cu scorurile obținute la cele două testări).

Tabel 4.2.2. Rezultatele inițiale și finale obținute la proba F.P.I.

Scale F.P.I.	Rezultatele obținute la C.Z.O.		Rezultatele testării finale	
	Media NS	Abatere standard	Media NS	Abatere standard
Nervozitate	6,87	1,92	7,05	1,75
Agresivitate	6,05	1,72	6,20	1,47
Depresie	6,57	2,17	6,70	1,93
Excitabilitate	6,57	1,98	6,62	1,91
Sociabilitate	6,47	1,50	6,55	1,33
Calm	4,92	1,80	5,05	1,63
Tendința de dominare	6,25	1,66	6,30	1,57
Inhibiție	5,62	1,44	5,67	1,57
Fire deschisă/Fire închisă	4,12	2,07	4,42	1,72
Extraversie/Introversie	5,77	1,64	5,82	1,56
Labilitate emoțională	6,36	1,92	6,44	1,78
Masculinitate/Feminitate	5,70	1,65	5,80	1,43

După aplicarea *Chestionarului pentru determinarea coeziunii de grup*, am calculat indicele de coeziune grupală percepută (I.C.G.P.) pentru fiecare membru al grupului, urmată de calculul indicelui de coeziune grupală (I.C.G.), obținând următoarele rezultate: *Indicele de coeziune*

grupală obținut, în urma analizei datelor noastre, a fost de 0,51, ceea ce înseamnă că grupul evaluat de noi este un *grup cu coeziune moderată*, fapt ce ne permite să concluzionăm că *s-a creat premiza realizării unei coeziuni puternice la nivelul subunităților în care soldații vor fi încadrați datorită dezvoltării, în procesul de instrucție de specialitate (schi și alpinism), a aptitudinilor lucrului în echipă, spiritului de echipă, cooperării și întrajutorării, spiritului de camaraderie.*

Analiza produselor activității a vizat rezultatele obținute de către soldați la evaluarea finală care a constat în trei probe: Instrucție de specialitate, Cunoașterea tehnicii și armamentului din dotare și Instrucția tragerii cu armamentul individual și de pe mașinile de luptă. Rezultatele obținute au fost bune și foarte bune, media pe cursuri fiind **8,68**. Media obținută scoate în evidență faptul că militarii au valorificat potențialul psihomotor inițial și și-au format *deprinderi și aptitudini motrice în procesul de instruire de specialitate.*

V. CONCLUZII ȘI PROPUNERI

5.1. Rezultatele cercetării

În urma desfășurării cercetării am ajuns la concluzia că ipoteza conform căreia *instrucția alpină și instrucția schiului determină schimbări majore, pozitive în structura psihică a luptătorului în mediul montan, s-a verificat.*

În stadiul final al pregătirii militarilor voluntari, acuitatea vizuală, rezistența la oboseală fizică și psihică, reprezentările spațiale și topografice, siguranță, precizie, finețe în mișcări, au devenit deprinderi. Forța fizică statică (capacitatea de a împinge, de a ridica, de a trage) și cea dinamică (capacitatea de utilizare a mâinilor și a trunchiului pentru a mișca greutatea întregului corp) s-au dezvoltat datorită complexității exercițiilor fizice cuprinse în programul instrucției de specialitate. S-a dezvoltat de asemenea coordonarea vizuală- auditivă- motorie, s-a mărit viteza de reacție la stimuli de diferite categorii și simțul echilibrului, al orientării și mișcării corpului în spațiu. Din punct de vedere al *cerințelor prosexice și mnezice*, la finalul stagiului am constatat că militarii au o bună capacitate de concentrare și distributivitate a atenției, o bună capacitate de memorare verbală, topografică și a simbolurilor, fapt confirmat și de rezultatele bune și foarte bune obținute la examenele de specialitate cu care s-a finalizat stagiul de pregătire. Din punct de vedere al *cerințelor cognitive*, militarii au demonstrat că dispun de o bună capacitate de analiză și sinteză, activitatea de instruire specifică vânătorilor de munte, presupunând utilizarea strategiilor predominant algoritmice, militarii prezentând disponibilitatea de *asumare conștientă a riscului* evaluând obiectiv gradul de dificultate a sarcinii în acord cu posibilitățile proprii de a o realiza.

Datorită instrucției de specialitate, a activităților desfășurate în comun, în condiții de izolare, a bunei coeziuni a grupului, a crescut capacitatea de autocontrol al militarilor și toleranța la frustrări, au dobândit o bună rezistență la factorii stresori, au dovedit o bună implicare în sarcini, datorită activismului și dinamismului, stabilității și echilibrului emoțional care a cunoscut o ameliorare semnificativă în urma parcurgerii stagiului de pregătire de specialitate.

Sistemul de *atitudini și valori caracteriale*, datorită specificului activității de instruire s-a structurat și s-a dezvoltat armonios, restabilindu-se convergența dintre acestea și comportament creându-se premisele transformării lor în *trăsături caracteriale*.

În urma desfășurării interviurilor individuale finale am constatat o disponibilitate crescută a militarilor în relaționarea pe orizontală și pe verticală, militarii depășind barierele comunicaționale surprinse inițial, datorate *particularităților mediului socio-cultural de proveniență* (eventuale atitudini șovine, rasiale, religioase extreme, carențe familiale, educaționale, sau afective).

5.2. Concretizarea rezultatelor într-un profil psihoaptitudinal al luptătorului în mediul montan

Profilul psihoaptitudinal al luptătorului în mediul montan, s-ar concretiza în următoarele caracteristici: gândire flexibilă, o bună capacitate de analiză și sinteză, disponibilitatea de asumare conștientă a riscului în condițiile evaluării exacte a gradului de dificultate a sarcinii comparativ cu posibilitățile proprii de a o realiza, o bună capacitate de învățare, posibilități de înțelegere și executare corectă a indicațiilor și sarcinilor primite. Personalitate echilibrată, fără dizarmonii sau tulburări psihosomatice majore, dinamică, realistă, luptătorul în mediul montan trebuie să acționeze rapid să ia decizii corecte, să manifeste: *constanță în acțiuni, maturitate și autocontrol, sociabilitate și cooperare, o bună aderare la normele sociale și de grup, o bună integrare socială, stabilitate emoțională, obiectivitate, toleranță crescută la frustrare, o motivație intrinsecă pentru armată, capacități empatice pentru o bună relaționare interpersonală contribuind la coeziunea grupului militar, să fie optimist și perseverent. Sistemul trăsăturilor atitudinal-caracteriale dezvoltă o persoană cu un comportament de tip ascendent, cu eficiență interpersonală și siguranță de sine, o persoană care conștientizează și respectă normele sociale, posedă modalități intelectual-atitudinale și interese specifice tipologiei masculine, este activ, robust, îndrăzneț.*

Toate aceste calități fizice și psihice sunt extrem de importante în formarea unui luptător care acționează preponderent în mediul montan, în condiții deosebite de climă și relief.

BIBLIOGRAFIE

1. *** *Concepția privind promovarea profesiei militare, recrutarea și selecția candidaților*, București, M.Ap.N., 1998.
2. ***F.T./V.M.-2, *Manualul pentru luptă al Batalionului de Vânători de Munte*, București, 2005.
3. *** *Ghidul de culegere a datelor necesare realizării psihoprofesiogramelor pentru specialitățile militare din Armata României*, Secția de Psihologie a Statului Major General.
4. Arădăvoaice, G., *Coeziunea grupurilor ostășești*, Editura Militară, București, 1986.
5. Căpâlneanu, I., *Orientare profesională și de specialitate în domeniul militar*, București, Editura Militară, 1975.
6. Comandor dr. Cracsner, C.E., Lt.col. Voloșin, L., *Necesitatea utilizării unui profil specializat în evaluarea psihologică a personalității militare*, București, Revista trupelor de Uscat nr. 2, 1999.
7. Comandor dr. Cracsner, C.E., *Elemente de psihologie militară*, București, Ed. Academiei de Înalte Studii Militare, 2003.
8. Minulescu, M., Stupcaru, A., *Testarea psihologică și împlinirea aspirațiilor profesionale*, București, Ed. C.S.C.T., 1992.
9. Pitariu H., *Psihologia Selecției și formării profesionale*, Cluj Napoca, Editura Dacia, 1983.
10. Pufan P., *Psihologia muncii*, București, Editura Didactică și Pedagogică, 1968.

INTERACȚIUNEA DINTRE DETERMINANȚI AI PERSONALITĂȚII ȘI CONTRACT PSIHOLAGIC ÎN STRUCTURILE M.I.R.A.

Popa Daniela *

Cupșan-Cătălin Lyana-Laura **

În contextul presiunii pe care globalizarea o exercită asupra climatului de muncă, contractul psihologic joacă un rol din ce în ce mai important în relația angajat-angajator. Prezentă lucrare își propune să surprindă modul în care trăsăturile de personalitate (adaptativ/inovativ) și experiența în muncă influențează tipurile de contract psihologic, activat de individ cu privire la locul de muncă și modul în care este percepută violarea acestuia. La studiu au participat 160 de polițiști din cadrul Inspectoratului Județean de Poliție Iași și Inspectoratului Județean al Poliției de Frontieră Iași.

I. CONTRACTUL PSIHOLAGIC

I.1. Delimitări conceptuale

Termenul de *contract psihologic* s-a născut la începutul anilor 1960 și a fost definit inițial de Argyris (1960), Levinson (1962) și Schein (1980) pentru a descrie natura subiectivă a relației între angajat și angajator. Începând cu anii 1990 *contractul psihologic* a suferit o nouă conceptualizare, care s-a concentrat în jurul credințelor și interpretărilor individuale privind instituția angajatoare.

Contractul psihologic este definit de așteptările privitoare la obligațiile reciproce pe care angajatul și angajatorul le au unul față de celălalt. Astfel, termenul face referire la credințele subiective privind termenii și condițiile schimbului reciproc dintre individ și organizație (Rousseau, 1989).

Abordările clasice ale contractului psihologic au considerat atât angajatul, cât și angajatorul ca părți implicate în „contract”, în timp ce cercetările mai moderne se concentrează predominant pe angajat și pe reprezentările acestuia referitor la ceea ce îi dătează instituția (Rousseau 1995).

Contractul psihologic nu se referă la o realitate formală sau explicită și nu se regăsește într-un document oficial, dar prezintă realitatea psihologică a relației angajat-angajator, așa cum este ea percepută de ambele părți. Obligațiile angajatului și angajatorului sunt informale și mai puțin clare și pentru că ele sunt deduse fie din experiențe anterioare ale subiectului cu organizația, fie din evaluările pe care individul le face cu privire la performanțele pe care instituția le așteaptă de la el. Forța de

* Psiholog, I.P.J. Iași/M.I.R.A.

**Psiholog, I.J.P.F. Iași/M.I.R.A.

influență asupra angajatului este foarte mare în cazul activării unui anumit tip de contract psihologic pentru că, prin intermediul lui, individului i se transmite ce se așteaptă de la el și la ce se poate aștepta din partea locului de muncă pe care îl ocupă și din partea organizației, în ansamblu.

Două dintre caracteristicile importante ale contractului psihologic sunt *reprezentate de caracterul lui puternic subiectiv și de reciprocitatea implicită* (Rousseau (1989) subliniază că un contract psihologic se instituie doar atunci când individul percepe că implicarea proprie în cadrul instituțional obligă organizația la reciprocitate). În alți termeni, contractul psihologic conține percepțiile asupra obligațiilor și nu obligațiile în sine. Contractul psihologic va oferi detalii semnificative asupra specificului instituțional, asupra culturii organizaționale existente și asupra rolului angajatului în acest mecanism.

1.2. Tipuri de contract psihologic

Două categorii de contracte psihologice au fost descrise de către Rousseau (1990, 1995): relațional și tranzacțional. Autoarea a subliniat faptul că aceste două tipuri de contracte psihologice diferă după criterii precum graficul de timp, gradul de concentrare, stabilitate, scop și tangibilitate.

Millward și Herriot (2000) au afirmat că diviziunea relațional-tranzacțional nu este necesară întotdeauna și nici exclusivă. Ei au sugerat că relația de schimb dintre individ și organizație este mai bine caracterizată de prezența în cadrul contractului psihologic a unor grade diferite, atât din sfera relațională, cât și din sfera tranzacțională. Se poate afirma, în consecință, că relaționalul și tranzacționalul sunt poli ai unui continuum pe care individul plasează un anumit tip de contract.

Contractul psihologic relațional. Contractele relaționale caracterizează credințele despre obligațiile bazate mai degrabă pe schimburi socioemoționale (precum loialitatea sau suportul), decât pe schimburi materiale. Un contract psihologic de tip relațional include sentimente de implicare și atașament organizațional din partea angajatului, fapt ce poate determina instituția angajatoare să ofere acestuia mai mult decât un simplu suport material și să îl recompenseze sub forma pregătirii profesionale de înaltă, a dezvoltării carierei sau construirii unui climat de muncă securizant.

Contractul psihologic tranzacțional. Contractul psihologic tranzacțional este centrat pe o înțelegere materială pe termen scurt, în absența unei implicări profunde a părților. Angajații sunt mai motivați de prezența recompenselor și a altor beneficii personale decât de dorința de a fi loiali angajatorului.

Contractele psihologice relaționale tind să descrie obligațiile percepute din perspectivă emoțională, intrinsecă, în timp ce contractele psihologice

tranzacționale descriu percepțiile privind obligațiile de tip material, extrinsec. Contractele psihologice relaționale sunt văzute ca derulându-se pe o perioadă nedeterminată, în timp ce graficul de timp pentru cele tranzacționale pare a fi mai concret și mai fixat de un termen apropiat. Contractele tranzacționale sunt percepute ca fiind statice, în raport cu cele relaționale, care sunt dinamice și pot evolua. Scopul contractelor relaționale este mai general și mai difuz, rămânând un subiect al clarificărilor și modificărilor ulterioare, în funcție de modul în care circumstanțele se schimbă și de aceea, ele sunt mai subiective și mai puțin tangibile în comparație cu contractele de tip tranzacțional.

I.3. Violarea contractului psihologic

Încălcarea (violarea) contractului psihologic reprezintă eșecul perceput de a respecta termenii contractului stabilit între cele două părți.

Surse ale violării contractului psihologic. Robinson și Rousseau (1994) au sintetizat 8 surse de violare a contractului psihologic.

1) Pregătire/dezvoltare – absența perfecționării sau pregătirea profesională sub nivelul așteptat;

2) Motivare – diferențele dintre expectanțele față de salariu, bonusurile promise și cele plătite efectiv;

3) Promovare – promovarea sau calendarul acesteia nu urmează cursul așteptat;

4) Natura postului – angajatorul este perceput că a prezentat deformat natura postului;

5) Siguranța postului – promisiunile implicite privind siguranța postului nu au fost respectate;

6) Feedback – angajatorul nu a oferit feedback referitor la performanțele angajaților, așa cum aceștia se așteptau;

7) Managementul schimbării – salariaților nu li s-a cerut opinia sau nu au fost informați despre schimbare, așa cum aceștia au înțeles că era de așteptat;

8) Responsabilitate – salariaților li s-au acordat mai puține responsabilități și provocări decât au înțeles că li se va da.

Efecte ale încălcării contractului psihologic. O abordare distinctă s-a concentrat pe investigarea efectelor violării contractului psihologic. Wolfe-Morrison și Robinson (1997) au sugerat că pentru obținerea percepției de violare a contractului psihologic trebuie îndeplinite două condiții. Prima se referă la renegarea târgului de către angajator, care nu își îndeplinește în mod intenționat obligațiile. În al doilea rând, percepția violării se poate naște din incongruență sau inadvertență. În acest caz, nu este vorba de violare evidentă, ci mai degrabă de o inconsistență în percepțiile fiecărei părți privind obligațiile reciproce. Din acest motiv, angajații pot să nu recunoască violarea contractului psihologic, pentru că nu o percep ca atare.

Robinson și Rousseau (1994) au prezentat încălcarea contractului psihologic ca o realitate de fapt care se petrece cu o frecvență mai mare decât respectarea acestuia. Ca efect secundar, ei au demonstrat că percepția încălcării contractului corelează negativ cu încrederea pe care individul o are în angajator, satisfacția în muncă și corelează pozitiv cu intenția căutării unui nou loc de muncă. Mai mult, Robinson (1996) afirmă că încrederea inițială a individului în angajator este corelată negativ cu percepția violării contractului psihologic. Cei care experimentează mai puțină încredere în organizația angajatoare vor fi mai în măsură să observe indicii ale încălcării contractului, în timp ce indivizii care au încredere în angajator vor fi mai capabili să ignore, să uite sau să nu recunoască violarea contractului.

Kickul (2001) a descoperit existența unei corelații negative între percepția violării contractului psihologic și angajamentul, implicarea sau investiția afectivă pe care angajatul o face în instituția angajatoare, precum și o corelație pozitivă cu intenția angajatului de a-și părăsi actualul loc de muncă.

Efectele încălcării contractului psihologic sunt multiple și de cele mai multe ori dăunătoare pentru ambii parteneri ai înțelegerii implicite. Scăderea loialității față de angajator, a gradului de implicare în munca depusă, sentimente de revoltă, lipsa de angajament, anularea implicării emoționale sunt doar câteva dintre aceste efecte.

II. KAI (“Kirton Adaption-Innovation”)

Michael J. Kirton este cel care în 1976 a fondat Teoria “Adaptare-Inovare” și a elaborat un instrument aferent de reliefare a stilul cognitiv implicat în *creativitate* (generarea noului), *rezolvarea problemelor* (soluționarea noului) și *adoptarea deciziei*-KAI (Kirton Adaptation-Innovation). Stilul cognitiv desemnează anumite modalități specifice, constante de recepționare și prelucrare a informației. Kirton a descris două tipuri extreme, adaptativ și inovativ, plasate la polii unui continuum.

Importanța considerării celor două stiluri cognitive la nivel organizațional este argumentată de impactul diferit al acțiunilor lor datorită atitudinilor diferite față de sarcina de lucru, față de situațiile problematice sau de criză, față de percepția colectivă a eficienței etc. și, nu în ultimul rând, față de construirea contractului psihologic și percepția violării acestuia.

Adaptativii se simt mai confortabil atunci când situațiile sunt mai structurate și au tendința să accepte problemele în forma în care le-au fost prezentate, concentrându-se mai mult pe soluțiile de rezolvare a lor. De asemenea, adaptativii sunt cei care acceptă regulile și le urmează fără să încerce schimbarea lor. Inovativii preferă situațiile neclare, instabile, mai puțin structurate, asupra cărora preiau controlul, ei sunt generatori de probleme și propun modalități originale de rezolvare a acestora. Inovativul schimbă deseori regulile, are un respect redus pentru tradiție și modurile de lucru existente, încetățenite.

Adaptativii preferă să avanseze una sau puține idei pentru rezolvare; soluțiile sunt rezonabile, ancorate în realitatea imediată, nu implică riscuri și au o eficiență imediată și evidentă. Din acest motiv, ei se bucură de o susținere mare a grupului, spre deosebire de inovativi, care creează de cele mai multe ori disensiuni și sunt surse de dezacorduri în colectiv, prin lipsa de interes pentru obținerea acceptării sau a consensului. Adaptativii rezolvă problemele prin îmbunătățiri și eficiență sporită, cu un maximum de continuitate și stabilitate, inovativii fac saltul direct la soluții. *Inovativii* sunt mai puțin eficienți, dar mai originali, soluțiile lor apar ca ilogice și nepractice, sortite eșecului.

Diferențele de personalitate îi relevă pe *adaptativi* ca pe oameni de o mare eficiență. Se definesc prin precizie, exactitate, soliditate, spirit metodic, prudență, disciplină și conformitate. Sunt văzuți ca oameni logici, normativi, care acceptă regulamentele, dependenți, inspiră încredere. Rezistent la sarcini de rutină, adaptativul extrem este caracterizat de un mare grad de conformism. La celălalt pol, *inovativii* se remarcă prin nonconformism, lipsa de respect pentru reglementări stricte, tratarea cu superficialitate a sarcinilor de rutină, prin obsesia pentru a restructura și de a descoperi noi moduri de soluționare a problemelor.

Într-o organizație sunt necesare ambele tipuri cognitive, ele fiind complementare. Dacă în perioadele de stabilitate și randament susținut sunt solicitați adaptativii, o criză acută scoate în prim-plan indivizii capabili să proiecteze o schimbare radicală, inovativii.

III. PARTE EXPERIMENTALĂ

Variabile și plan experimental

Variabile independente

1. stilul cognitiv: -adaptativ

-inovativ

2. vechimea în muncă: -până în 2 ani

-peste 5 ani

Variabile dependente

1. tipul de contract psihologic

2. violarea contractului psihologic

Plan factorial 2×2

		vechime	
		Până în 2 ani	Peste 5 ani
KAI	KA		
	KI		

Ipoteze

11. *Există un efect principal al variabilei “stil cognitiv” asupra variabilei “tip de contract psihologic”*: subiecții adaptativi au scorurile la scala TCP (tip contract psihologic) semnificativ mai mici (orientate către polul tranzacțional) în comparație cu subiecții inovativi.

12. *Există un efect principal al variabilei “stil cognitiv” asupra variabilei “violarea contractului psihologic”*: subiecții adaptativi au scorurile la scala VCP (violarea contractului psihologic) semnificativ mai mici în comparație cu subiecții inovativi.

13. *Există un efect principal al variabilei “vechime în muncă” asupra variabilei “tip de contract psihologic”*: subiecții cu o activitate de până în 2 ani au scorurile la scala TCP (tip de contract psihologic) semnificativ mai mari (orientate către polul relațional) în comparație cu subiecții care au peste 5 ani de activitate.

14. *Există un efect principal al variabilei “vechime în muncă” asupra variabilei “violarea contractului psihologic”*: subiecții cu o activitate de până în 2 ani au scorurile la scala VCP (violarea contractului psihologic) semnificativ mai mari în comparație cu subiecții care au peste 5 ani de activitate.

15. *Există un efect de interacțiune a variabilelor “stilul cognitiv” și “vechimea în muncă” asupra tipului de contract psihologic*.

16. *Există un efect de interacțiune a variabilelor “stilul cognitiv” și “vechimea în muncă” asupra variabilei „violarea contractului psihologic”*.

17. *Nu există diferențe semnificative statistic în funcție de instituția unde sunt angajați subiecții pe toate criteriile mai sus analizate.*

METODOLOGIE

Pentru verificarea ipotezelor de mai sus am realizat o cercetare pe bază de chestionar:

1. Pentru investigarea tipului de contract psihologic am folosit Psychological Contract Scale (Millward & Hopkins 1998), instrument care a fost tradus și pretestat pe un lot de 27 de polițiști. În urma măsurării consistenței interne a scalei au fost eliminați trei itemi, iar coeficientul Alpha Cronbach pe cele 2 subscale este de 0.67 pe cea relațională și 0.65, pe subscala tranzacțională.

2. Pentru măsurarea percepției violării contractului psihologic am construit un chestionar din 10 itemi pornind de la teoria dezvoltată de Robinson și Rousseau (1994). Coeficientul alpha la acest instrument, calculat tot pe 27 de polițiști, este de 0.95.

3. Repartizarea subiecților pe nivelurile variabilei independente „stil cognitiv” s-a realizat prin intermediul inventarului KAI, elaborat de

dr. Michael J. Kirton în 1976. Subiecții au fost împărțiți post-hoc, utilizându-se proba mediane, în adaptativi (72 subiecți) și inovativi (79 de subiecți). Mediana a corespuns scorului total de 87, prin urmare 9 subiecți care au obținut acest scor au fost eliminați din prelucrările ulterioare.

4. Pentru repartizarea subiecților în funcție de variabila invocată „*vechime*” au fost selectați doar subiecți cu vechime mai mică de 2 ani și mai mare de 5 ani, din considerentul că, aceste două categorii diferă într-o măsură semnificativă, atât în privința construirii mecanismelor de desensibilizare în raport cu percepția violării contractului psihologic – prezent la cei cu vechime de peste 5 ani și absente la cei cu activitate de până în 2 ani – dar și din perspectiva tipului de contract psihologic – orientat către polul relațional la cei cu activitate până în 2 ani, respectiv către polul tranzacțional la cei care au trecut de 5 ani vechime.

Eșantion

Eșantionul investigat a fost de 160 de subiecți (101 – IJPF și 59-IPJ) și s-a repartizat pe următoarea distribuție în funcție de variabilele „*vechime*” și „*stil cognitiv*”:

		VECHIME	
		Până în 2 ani	Peste 5 ani
KAI	KA	14	58
	KI	26	53
SUBIECTI ELIMINATI		3	6

Analiza și interpretarea rezultatelor

Ipoteza 1. Există un efect principal al variabilei “stil cognitiv” asupra variabilei “tip de contract psihologic”.

Am comparat prin intermediul testului *t* pentru eșantioane independente media scalei TCP în cele două condiții, subiecți adaptativi și subiecți inovativi, diferența nefiind semnificativă statistic $t(149) = 0,47$, $p = 0,63$. Ipoteza nu se confirmă, prin urmare nu putem spune că există o tendință de polarizare a contractului psihologic în funcție de apartenența la un stil cognitiv sau altul.

Group Statistics

	codsctkai	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
sctotipcp	1	72	56.82	8.802	1.037
	2	79	56.13	9.122	1.026

Independent Samples Test

		Levene's Test for quality of Variance		t-test for Equality of Means						95% Confidence Interval of the Difference	
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference		Lower	Upper
sctotipci	Equal varianc assumed	.097	.756	.474	149	.636	.693	1.462		-2.195	3.581
	Equal varianc not assumed			.475	148.506	.636	.693	1.459		-2.191	3.576

Ipoteza 2. Există un efect principal al variabilei “stil cognitiv” asupra variabilei “violarea contractului psihologic”.

Am comparat prin intermediul testului t pentru eșantioane independente media scalei VCP în cele două condiții, subiecți adaptativi și subiecți inovativi, diferența fiind semnificativă statistic $t(149) = -2,027$, $p = 0,04$. Ipoteza se confirmă, prin urmare există diferențe în privința percepției violării contractului psihologic în funcție de apartenența la un stil cognitiv sau altul, mai precis subiecții adaptativi au scorurile la percepția violării contractului psihologic semnificativ mai mici în comparație cu subiecții inovativi. Explicația pe care o putem identifica rezidă din teoria lui Kirton. Dacă privim percepția violării contractului ca o situație nouă, impusă, inconfortabilă psihologic, atunci adaptativii dispun de mecanisme psihologice care să le permită adaptarea din mers la noile cerințe, vorbim de o abordare *evolutivă* către schimbare, în timp ce inovativii, abordează *revolutiv* schimbarea, atacând, restructurând, înlocuind sau chiar părăsind situația.

Group Statistics

	codsctkai	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
sctotvcp	1	72	28.90	7.997	.942
	2	79	31.44	7.405	.833

Independent Samples Test

		Levene's Test for quality of Variance		t-test for Equality of Means						95% Confidence Interval of the Difference	
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference		Lower	Upper
sctotvci	Equal varianc assumed	1.063	.304	-2.027	149	.044	-2.540	1.253		-5.017	-.063
	Equal varianc not assumed			-2.019	144.826	.045	-2.540	1.258		-5.026	-.054

Ipoteza 3. Există un efect principal al variabilei “vechime în muncă” asupra variabilei “tip de contract psihologic”.

Am comparat prin intermediul testului t pentru eșantioane independente media scalei TCP în cele două condiții, subiecți cu vechime până în 2 ani și subiecți cu vechime peste 5 ani, diferența nefiind semnificativă statistic $t(158) = -1,319$, $p = 0,18$. Ipoteza nu se confirmă, prin urmare nu putem spune că există o tendință de polarizare a contractului psihologic în funcție de numărul de ani de muncă.

Group Statistics

vechime	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
sctotipcp până la 2 ani	43	54.86	9.357	1.427
peste 5 ani	117	56.93	8.598	.795

Independent Samples Test

	Levene's Test for Equality of Variance		t-test for Equality of Means						
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
								Lower	Upper
sctotipc Equal variance assumed	.413	.521	-1.319	158	.189	-2.071	1.570	-5.173	1.031
Equal variance not assumed			-1.268	69.682	.209	-2.071	1.633	-5.329	1.187

Ipoteza 4. *Există un efect principal al variabilei “vechime în muncă” asupra variabilei “violarea contractului psihologic”.*

Am comparat prin intermediul testului t pentru eșantioane independente media scalei VCP în cele două condiții, subiecți cu vechime până în 2 ani și subiecți cu vechime peste 5 ani, diferența nefiind semnificativă statistic $t(158) = -0,349$, $p = 0,72$. Ipoteza nu se confirmă, prin urmare nu putem afirma că există diferențe în privința construirii mecanismelor de desensibilizare la situația de violare a contractului psihologic, în funcție de vechimea pe care o au în muncă.

Group Statistics

vechime	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
sctotvcp până la 2 ani	43	29.77	7.590	1.157
peste 5 ani	117	30.25	7.761	.718

Independent Samples Test

	Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
	F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
								Lower	Upper
sctotvc Equal variance assumed	.181	.671	-.349	158	.727	-.480	1.376	-3.198	2.237
Equal variance not assumed			-.353	76.398	.725	-.480	1.362	-3.193	2.232

Ipoteza 5. Există un efect de interacțiune a variabilelor “stilul cognitiv” și “vechimea în muncă” asupra tipului de contract psihologic.

Am utilizat testul ANOVA Univariate pentru analiza interacțiunilor dintre variabile: $F(1, 150) = 0,342$, $p = 0,55$, deci interacțiunea nu este semnificativă statistic.

Tests of Between-Subjects Effects

Dependent Variable: scototpcp

Source	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Corrected Model	224.826 ^a	3	74.942	.935	.426
Intercept	343627.519	1	343627.519	4286.361	.000
codsctkai	20.359	1	20.359	.254	.615
vech	142.905	1	142.905	1.783	.184
codsctkai * vech	27.431	1	27.431	.342	.559
Error	11784.644	147	80.168		
Total	493305.000	151			
Corrected Total	12009.470	150			

a. R Squared = .019 (Adjusted R Squared = -.001)

Ipoteza 6. Există un efect de interacțiune a variabilelor “stilul cognitiv” și “vechimea în muncă” asupra variabilei „violarea contractului psihologic”.

Am utilizat testul ANOVA Univariate pentru analiza interacțiunilor dintre variabile: $F(1, 150) = 6,268$, $p = 0,013$, deci interacțiunea nu este semnificativă statistic.

Tests of Between-Subjects Effects

Dependent Variable: scototvcp

Source	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Corrected Model	626.551 ^a	3	208.850	3.640	.014
Intercept	101179.536	1	101179.536	1763.433	.000
codsctkai	18.963	1	18.963	.330	.566
vech	.485	1	.485	.008	.927
codsctkai * vech	359.653	1	359.653	6.268	.013
Error	8434.337	147	57.376		
Total	147069.000	151			
Corrected Total	9060.887	150			

a. R Squared = .069 (Adjusted R Squared = .050)

a. Efectul *stilului cognitiv* în fiecare nivel al variabilei *vechime* asupra violării contractului psihologic (testul t pentru eșantioane independente):

- în grupul adaptativilor subiecții cu vechime sub 2 ani nu diferă semnificativ de cei cu vechime mare, peste 5 ani: $t(70) = 1,478$, $p = 0,14$;

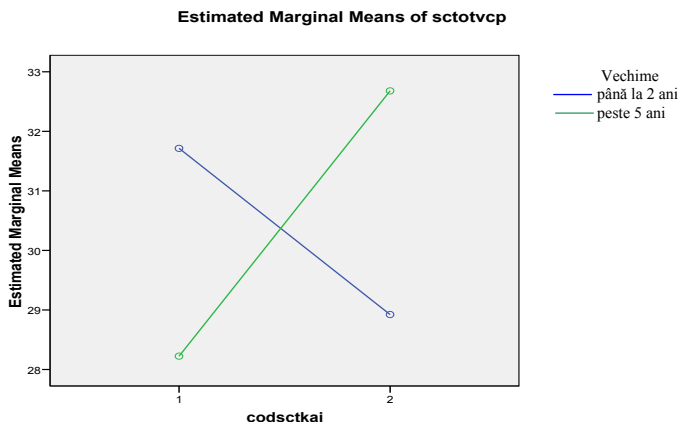
- în grupul inovativilor subiecții cu vechime peste 5 ani percep violarea contractului psihologic într-o măsură mai mare decât cei cu vechime mică, sub 2 ani: $t(77) = -2,168$, $p = 0,03$.

b. Efectul *vechimii* în fiecare grup al variabilei *stil cognitiv* asupra

violării contractului psihologic (testul t pentru eșantioane independente):

- în grupul celor cu vechime sub 2 ani, subiecții adaptativi nu diferă semnificativ de cei inovativi: $t(38) = 1,075$, $p = 0,28$;

- în grupul cu vechime peste 5 ani, subiecții inovativi percep violarea contractului psihologic într-o măsură mai mare decât cei adaptativi: $t(109) = -3,133$, $p = 0,002$.



Ipoteza 7. Nu există diferențe semnificative statistic în funcție de instituția unde sunt angajați subiecții pe toate criteriile mai sus analizate. Ipoteza nu se confirmă deoarece au fost identificate unele diferențe semnificative între cele două instituții pe următoarele dimensiuni de analiză:

1. La ambele instituții au fost observate diferențe în privința percepției violării contractului psihologic însă, la Inspectoratul Județean al Poliției de Frontieră, în funcție de stilul cognitiv ($t(94) = -2,09$, $p = 0,03$), iar la Inspectoratul de Poliție Județean, în funcție de vechimea în muncă ($t(57) = -2,67$, $p = 0,01$). Cu alte cuvinte, polițiștii de frontieră inovativi percep violarea contractului psihologic într-o măsură mai mare decât colegii lor adaptativi, în timp ce polițiștii din structura IPJ cu vechime mai mare de 5 ani percep violarea contractului psihologic mai acut decât cei cu vechime mică. Explicații ale acestor rezultate pot fi extrase, presupunem, din sfera diferențelor de cultură organizațională sau specificul activităților prestate, însă în acest moment de cercetare ar fi prematur să ne limităm, fără verificări științifice, la unele sau altele dintre acestea, urmând a le aborda în cercetări ulterioare.

Independent Samples Test^a

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
sctotvcp:	Equal variance assumed	.405	.526	-2.097	94	.039	-3.257	1.553	-6.340	-.174
	Equal variance not assumed			-2.082	87.063	.040	-3.257	1.564	-6.366	-.147

^a.instit = ijpjIndependent Samples Test^a

	Levene's Test for quality of Variance	t-test for Equality of Means								
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
sctotipj: Equal variance assumed	4.465	.039	-2.673	57	.010	-4.023	1.505	-7.037	-1.010	
Equal variance not assumed			-3.041	53.169	.004	-4.023	1.323	-6.676	-1.370	

^a.instit = ipj

2. În privința interacțiunii dintre cele două variabile independente (*stil cognitiv, vechime*) asupra celor două variabile dependente (*tip de contract psihologic, violarea contractului psihologic*) au fost observate diferențe în funcție de apartenența la una sau alta din cele două instituții. Astfel, *la IPJ* în grupul *inovativilor*, subiecții cu *vechime peste 5 ani* au un tip de contract psihologic orientat spre polul relațional într-o măsură mai mare decât subiecții cu *vechime sub 2 ani* ($F(1, 54) = 4,17, p = 0,046$), în timp ce *la IJPF* în grupul celor cu *experiență mai mare de 5 ani*, *inovativii* resimt într-o măsură mai mare violarea contractului psihologic, decât *adaptativii* ($F(1, 95) = 4,12, p = 0,045$). Explicațiile par a avea originile, de asemenea, în diferențele instituționale de cultură și climat organizațional. Mai mult, observăm că, *la nivelul IPJ diferențele apar la nivelul tipului de contract psihologic la polițiștii inovativi* ($t(24) = -3,021, p = 0,006$)-pe măsură ce numărul de ani în organizație crește contractul psihologic se orientează tot mai mult către polul relațional, ceea ce înseamnă că acești subiecți își interiorizează valorile și normele instituționale și se identifică cu organizația. În același timp, *diferențe apar și la nivelul IJPF, la polițiștii cu vechime mai mare de 5 ani în organizație* ($t(73) = -2,79, p = 0,007$) – *inovativii* sunt mai sensibili la violarea contractului psihologic decât *adaptativii*, din aceleași considerente explicative legate de strategiile revoluțive de abordare a noului, a schimbării și, în special, a celor cu valență negativă psihologic.

Tests of Between-Subjects Effects^b

Dependent Variable: sctotvcv

Source	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Corrected Model	485.275 ^a	3	161.758	2.892	.040
Intercept	51406.053	1	51406.053	918.973	.000
codsctkai	8.173	1	8.173	.146	.703
vech	14.015	1	14.015	.251	.618
codsctkai * vech	230.604	1	230.604	4.122	.045
Error	5146.350	92	55.939		
Total	91672.000	96			
Corrected Total	5631.625	95			

a. R Squared = .086 (Adjusted R Squared = .056)

b. instit = ijp

Tests of Between-Subjects Effects^b

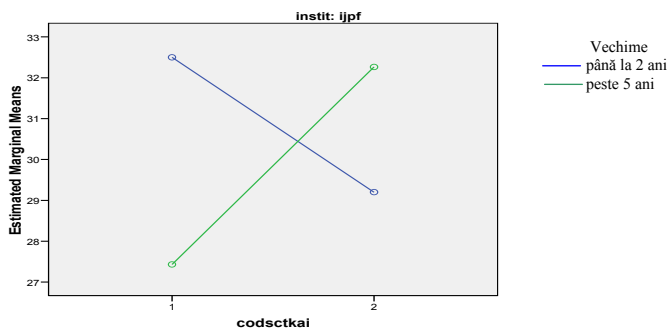
Dependent Variable: sctotlpcp

Source	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Corrected Model	395.780 ^a	3	131.927	4.651	.006
Intercept	138000.498	1	138000.498	4865.028	.000
codsctkai	19.658	1	19.658	.693	.409
vech	227.594	1	227.594	8.024	.007
codsctkai * vech	118.387	1	118.387	4.174	.046
Error	1446.657	51	28.366		
Total	160714.000	55			
Corrected Total	1842.436	54			

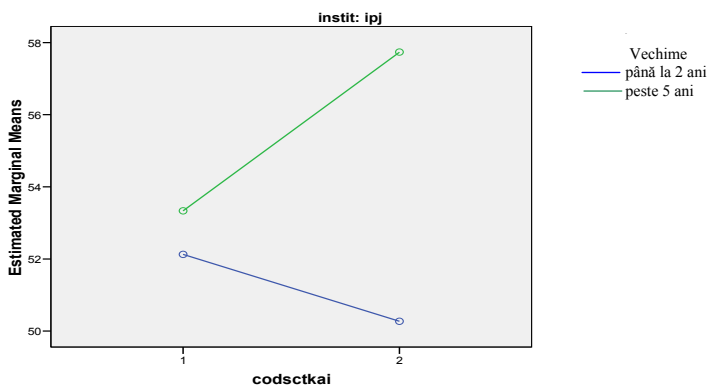
a. R Squared = .215 (Adjusted R Squared = .169)

b. instit = ipj

Estimated Marginal Means of sctotvcv



Estimated Marginal Means of sctotipcp

Tests of Between-Subjects Effects^b

Dependent Variable: sctotvcp

Source	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Corrected Model	485.275 ^a	3	161.758	2.892	.040
Intercept	51406.053	1	51406.053	918.973	.000
codsctkai	8.173	1	8.173	.146	.703
vech	14.015	1	14.015	.251	.618
codsctkai * vech	230.604	1	230.604	4.122	.045
Error	5146.350	92	55.939		
Total	91672.000	96			
Corrected Total	5631.625	95			

a. R Squared = .086 (Adjusted R Squared = .056)

b. insttit = ipjf

Tests of Between-Subjects Effects^b

Dependent Variable: sctotvcp

Source	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Corrected Model	485.275 ^a	3	161.758	2.892	.040
Intercept	51406.053	1	51406.053	918.973	.000
codsctkai	8.173	1	8.173	.146	.703
vech	14.015	1	14.015	.251	.618
codsctkai * vech	230.604	1	230.604	4.122	.045
Error	5146.350	92	55.939		
Total	91672.000	96			
Corrected Total	5631.625	95			

a. R Squared = .086 (Adjusted R Squared = .056)

b. insttit = ipjf

IV. CONCLUZII

Pe ansamblu, am verificat statistic faptul că *tipul de contract psihologic* (tranzacțional/relațional) pe care îl dezvoltă polițistul cu organizația nu diferă în funcție de stilul cognitiv (adaptativ/inovativ) de a aborda realitatea, mai mult, între cele două dimensiuni, una organizațională și cealaltă de personalitate, nu există nicio legătură semnificativă din punct de vedere statistic (Pearson Correlation: $r = -0,39$, $p = 0,63$). De asemenea, nu am obținut diferențe în privința orientării predominante către un *tip de contract psihologic* sau altul, în funcție de timpul petrecut în organizație, pe ansamblul grupului de polițiști.

Totuși, tot pe ansamblul grupului de subiecți, am obținut diferențe în privința sensibilității de a rezona la *violarea contractului psihologic* de către organizație, în funcție de stilul cognitiv al subiecților; astfel, inovativii resimt într-o măsură mai mare decât adaptativii încălcarea contractului psihologic de către organizație. În privința *percepției încălcării contractului* în funcție de anii petrecuți în instituție, nu am obținut diferențe semnificative pe ansamblul grupului. La o analiză mai profundă a datelor observăm, de fapt, *că cei care resimt cel mai puternic violarea contractului psihologic sunt inovativii cu vechime mai mare de 5 ani în organizație*, ceea ce ne sugerează faptul că, în timp, utilizarea strategiilor revoluțive de adaptare la schimbare nu au un efect benefic, mai ales atunci când este vorba despre schimbări cu valență negativă din punct de vedere psihologic; în cazul acestor polițiști riscul care există este acela de a părăsi organizația.

Când analiza este direcționată explicit către diferențele dintre cele două instituții, observăm la nivelul ambelor structuri *percepția violării contractului psihologic*, însă la *Inspectoratul Județean al Poliției de Frontieră*, aceasta este structurată în funcție de *stilul cognitiv*, în timp ce, la *Inspectoratul de Poliție Județean*, în funcție de *vechimea în muncă*. Cu alte cuvinte, *polițiștii de frontieră inovativi percep violarea contractului psihologic într-o măsură mai mare decât colegii lor adaptativi*, în timp ce *polițiștii din structura IPJ cu vechime mai mare de 5 ani percep violarea contractului psihologic mai acut, decât cei cu vechime mică*.

De asemenea, am obținut diferențe în funcție de apartenența la una sau alta din cele două instituții, în privința interacțiunii dintre cele două variabile independente asupra celor două variabile dependente. Astfel, observăm că *la nivelul IPJ diferențele apar la nivelul tipului de contract psihologic la polițiștii inovativi-pe măsură ce numărul de ani în organizație crește contractul psihologic se orientează tot mai mult către polul relațional*, ceea ce înseamnă că acești subiecți își interiorizează valorile și normele instituționale și se identifică cu organizația, iar *la nivelul IJPF, la polițiștii cu vechime mai mare de 5 ani în organizație – inovativii sunt mai sensibili la violarea contractului psihologic decât adaptativii*, din aceleași considerente explicative legate de strategiile revoluțive de abordare a noului, a schimbării și, în special, a celor cu valență negativă psihologic. *Ne întrebăm, în acest context, care sunt factorii care determină astfel de diferențe între structuri care, la prima vedere, au la bază patternuri organizaționale similare?*

Aceste ultime concluzii trebuie coroborate cu ceea ce mai sus am subliniat, și anume, că acești subiecți, pe măsură ce petrec mai mult timp în organizație, nu numai că-și definesc contractul psihologic în termeni relaționali, dar devin și foarte sensibili la încălcările acestuia de către organizație, existând riscul real de a părăsi organizația. Plecând de la premisa contractului psihologic de tip relațional avantajos organizației, *întrebarea care se naște este dacă organizațiile de tip IPJ/IJPF, aflate în plin proces de modernizare, au nevoie de indivizi inovativi și ce demersuri și soluții trebuie găsite pentru a nu pierde acest tip de resursă umană?*

BIBLIOGRAFIE

1. De Meuse, K P., Bergmann, T., Lester, *An Investigation of the Relational Component of the Psychological Contract across Time, Generation, and Employment Status*; Journal of Managerial Issues, Vol. 13, 2001.
2. Guest, David E., *Is the psychological contract worth taking seriously?*, Journal of Organizational Behavior, 19: 649-664 (1998).
3. Grimmer M., Oddy M., *8 Violation of the Psychological Contract: The Mediating Effect of Relational versus Transactional Beliefs*, Australian Journal of Management, Vol. 32, 2007.
4. Kicked J., *Promises Made, Promises Broken: An Exploration of Employee Attraction and Retention Practices in Small Business*; Journal of Small Business Management, Vol. 39, 2001.
5. Kossek E. E. Ozeki C., Wasson Kosier, D., *Wellness Incentives: Lessons Learned about Organizational Change*; Human Resource Planning, Vol. 24, 2001.
6. Niehof, B.P., Paul R.J., *The Just Workplace: Developing and Maintaining Effective Psychological Contracts*; Review of Business, Vol. 22, 2001
7. Robinson, S.L., *Trust and Breach of the Psychological Contract.*; Administrative Science Quarterly, Vol. 41, 1996.
8. Rousseau, D.M., *Psychological Contracts in Organization*, California, SAGE Publication, Inc., 1995.
9. Rousseau, D. M. *Psychological Contracts in Organizations: Understanding Written and Unwritten Agreements*. Newbury Park, CA: Sage, (1996).
10. Robinson, Rousseau, *Violating the Psychological Contract*, Journal of Organizational Behaviour, 1994.
11. Stoica-Constantin, A., *Teoria și instrumentul KAI. Posibilități de utilizare în rezolvarea conflictelor*, în vol. Psihosociologia rezolvării conflictelor, Polirom, 2000.
12. Stoica-Constantin, A., *Corelații între stima de sine și stilul cognitiv adaptativ-inovativ în: Idei și valori perene în științele socio-umane. Studii și cercetări*. Tomul VII, editat de Academia Română, Filiala Iași, Editura Argonaut Cluj-Napoca.

INTERVENȚIA ÎN PROFILAXIA ȘI REDUCEREA STRESULUI OCUPAȚIONAL

Radu Marcela*

Viitorul în organizația militară este al celor care înțeleg că rezistența manifestată față de unele schimbări cerute de condiții obiective nu trebuie considerată ca o atitudine care se combate imediat, ci, mai degrabă, ca un semnal de alarmă al unor deficiențe față de care este nevoie de o analiză a cauzelor care au condus la apariția ei pentru a se lua măsurile de corectare, îndreptare a situației.

Consider că liderii militari cu un nivel ridicat de pregătire în domeniul managementului vor reuși să adapteze permanent organizația militară la schimbările din mediu, iar determinarea angajaților să se implice continuu în procesul schimbării, va avea ca efect obținerea unui efect ridicat al îndeplinirii obiectivelor.

Viața modernă – prin imperfecțiunile ei, asaltul informațional, progresul tehnico-științific, creșterea exigențelor socioprofesionale și implicit diversificarea surselor de stres – solicită tot mai mult posibilitățile și resursele de adaptare ale omului. În societatea actuală, **stresul** este perceput ca o problemă curentă, cu care majoritatea persoanelor se confruntă zilnic, în mediul de muncă sau extraprofesional; pe de altă parte însă poate reprezenta și o *experiență esențială și o provocare pentru schimbarea, dezvoltarea și performanța umană: depinde doar de noi cum o gestionăm.*

Stresul ocupațional este o calitate negativ percepută de către individ care poate fi rezultatul unor mecanisme de coping inadecvate cu sursele de stres și având consecințe negative asupra stării mintale și fizice. Reacția la stres este subiectivă și dependentă de evaluarea pe care o face persoana (conferind o anumită semnificație interacțiunii cu stresorul) de capacitatea de ajustare – coping a rezultatelor interacțiunii sau de intervenția unor mediatori și/sau moderatori personali sau ocupaționali/organizaționali specifici.

Schimbările din organizația militară pe termene mai îndelungate, pentru a avea șanse de succes, trebuie precedate de pregătiri laborioase. Un element de seamă în mutațiile de viitor constă în înțelegerea deplină de către cadrele de conducere a aspirațiilor de dezvoltare umană și de afirmare a fiecărui individ în raport cu scopul și obiectivele pe care le urmărește organizația militară.

Problema stresului are implicații de ordin social deoarece necesită intervenții și măsuri cu sferă largă de acțiune, dirijate către eliminarea factorilor externi generatori de stres și asigurarea unor condiții de viață și de muncă favorabile dezvoltării și valorificării potențialului creator al oamenilor.

* Psiholog, UM 01662 Craiova/M.Ap.

Ca metodologie de evaluare a stresului, literatura de specialitate oferă o paletă extinsă și variată de metode (de laborator vs. de teren) și de instrumente de evaluare a stresului organizațional: observația, interviul, studiul de caz, chestionar vs. analiza documentelor, scale, probe psihofiziologice, endocrine, biochimice etc. Toate acestea ar trebui să îndeplinească criterii de validitate, fidelitate, standardizare, relevanță. La ora actuală în mediul organizațional se folosesc cel mai frecvent: scalele, chestionarele, inventarele pentru evaluarea stresorilor profesionali specifici percepți la locul de muncă, evaluarea tensiunii la locul de muncă; evaluarea suprasolicitării; aspecte legate de depresie, anxietate și iritare legate de locul de muncă, gradul de frustrare în muncă, stresul datorat condițiilor de muncă (aspecte temporale ale muncii, aspecte ale conținutului muncii, munca în grup, responsabilitate, supraaglomerare, subsolicitare, condiții de organizaționale etc.), evaluarea strategiilor de coping deținute și utilizate. Stresul ocupațional fiind o problemă inevitabilă în viața profesională actuală trebuie să ne îndreptăm atenția spre realizarea unor programe care să se axeze pe însușirea unor mecanisme de coping pe care individul să le poată folosi ulterior pentru a face față situațiilor.

Astfel, strategiile de profilaxie, control și management al S.O. se pot aplica:

A. LA NIVEL INDIVIDUAL:

• Informarea privind sursele de stres

- Identificarea surselor de stres
- Anticiparea perioadelor de stres și realizarea unui plan de acțiune
- Informarea privind strategiile de adaptare eficace la stres (sport, ex. de relaxare)

• Conștientizarea reacțiilor la stres

- Identificarea și exprimarea emoțiilor față de anticiparea evenimentului (ex. anxietate, iritabilitate, disconfort, frustrare)
- Identificarea reacțiilor emoționale imediate (ex. iritabilitate) și de lungă durată (ex. neajutorare, apatie) față de eveniment
- Identificarea reacțiilor comportamentale și fiziologice privind evenimentul (ex. izolare, evitare, stare fizică de rău)
- Identificarea reacțiilor cognitive față de eveniment (ex. ce cred despre eveniment, ce cred despre capacitatea mea de a face față evenimentului)
- Evitarea autoblămării sau a blămării altora pentru eveniment
- Identificarea tendințelor neadaptative ale gândirii față de eveniment, față de sine
- Reevaluarea evenimentului stresant prin prisma gândirii pozitive

Dezvoltarea unor abilități și comportamente de management al stresului

- Dezvoltarea asertivității
- Dezvoltarea comunicării pozitive cu ceilalți
- Învățarea tehnicii de a spune NU
- Identificarea și rezolvarea conflictelor atunci când apar
- Învățarea metodelor de rezolvare a problemelor și de luare a deciziilor

- Învățarea unor metode de relaxare
- ***Stabilirea și menținerea unui suport social adecvat***
 - Solicitarea ajutorului direct și receptivitate față de acesta
 - Dezvoltarea și menținerea relațiilor de prietenie
- ***Dezvoltarea unui stil de viață sănătos***
 - Menținerea unei greutate normale
 - Practicarea regulată a exercițiilor fizice
 - Practicarea unor exerciții de relaxare
 - Renunțarea la consumul de alcool și la fumat
 - Practicarea unor comportamente alimentare sănătoase
 - Adoptarea unor comportamente preventive
 - Dezvoltarea unei vieți sexuale sănătoase
 - Managementul timpului
- ***Dezvoltarea stimei de sine***
 - Stabilirea priorităților și limitelor personale
 - Participarea la activități care dezvoltă stima de sine
 - Stabilirea unor scopuri realiste

Toate aceste componente fac parte din ***programul de prevenție primară***, care are ca obiectiv reducerea riscului de dezvoltare a unor probleme emoționale sau comportamentale prin adoptarea unor comportamente protectoare a sănătății. Acesta se focalizează pe dezvoltarea strategiilor eficiente de coping – comunicare asertivă, rezolvare de probleme, luare de decizii, exprimare emoțională și dezvoltarea stilului de viață sănătos.

B. LA NIVEL ORGANIZAȚIONAL:

- ***Modificarea caracteristicilor organizaționale:***
 - Schimbarea proceselor organizaționale (sisteme de recompensă, de selecție, de instruire și dezvoltare etc);
 - Dezvoltarea unor servicii de sănătate
- ***Schimbarea caracteristicilor de rol:***
 - Redefinirea rolurilor;
 - Reducerea supraîncărcării rolurilor;
 - Îmbunătățirea relațiilor conducător-subordonat, prin creșterea implicării și delegarea autorității subordonaților (locul controlului);
 - Reducerea conflictului de rol.

Tests of Between-Subjects Effects^b

Dependent Variable: sctotvcp

Source	Type III Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Corrected Model	485.275 ^a	3	161.758	2.892	.040
Intercept	51406.053	1	51406.053	918.973	.000
codsctkai	8.173	1	8.173	.146	.703
vech	14.015	1	14.015	.251	.618
codsctkai * vech	230.604	1	230.604	4.122	.045
Error	5146.350	92	55.939		
Total	91672.000	96			
Corrected Total	5631.625	95			

a. R Squared = .086 (Adjusted R Squared = .056)

b. instit = ijpf

- **Schimbarea caracteristicilor de sarcină:**

- Programe de specializare
- Adecvarea postului de muncă la capacitățile indivizilor
- Individualizarea tratamentului angajaților
- Reorganizarea mediului de muncă pentru a reduce simptomele

de oboseală psihică și în special fizică.

Strategiile de management al S.O. și elaborarea modelelor conceptuale de intervenție la nivel individual-organizațional trebuie să ia în calcul varietatea stresorilor relaționați:

- dezvoltării în carieră și realizării socio-profesionale (supra- și subpromovare, securitatea postului);
- rolului în organizație (nivel de responsabilitate, conflict și ambiguitatea rolului);
- climatului și structurii organizaționale (stilul de conducere și comunicare eficientă).

Nu există măsuri standardizate sau „un manual de instrucțiuni” pentru dezvoltarea unui program de prevenție și/sau intervenție personalizat.

Indiferent de situația concretă, există trei etape care trebuie parcurse într-un program de această natură: identificarea problemei, intervenția și evaluarea. În pregătirea unui program de prevenție a stresului se recomandă să se ia în considerare următoarele aspecte: identificarea surselor de stres; asigurarea sprijinului conducerii organizației pentru acest program; implicarea angajaților în toate etapele acestui program, atât prin participare, cât și prin feed-back; stabilirea capacității tehnice pentru organizarea unui program de acest tip (training-uri din partea unor persoane specializate). De asemenea, este benefic dacă în acest program se implică atât managerii, cât și angajații.

Astfel, propun următorul **model orientativ de intervenție** la nivel ocupațional-organizațional care mărește probabilitatea eficienței profilaxiei sau reducerii S.O., model în care folosirea corectă a strategiilor de negociere asigură succesul intervenției.

Acest model presupune parcurgerea următoarelor etape și operații:

I. Identificarea problemei

Analiza situației de schimbare presupune determinarea nivelului la care se operează schimbarea și a forțelor implicate în schimbare. În proiectarea modelului ipotetic pot fi luate în considerare următoarele tipuri de forțe:

a) *Forțe care susțin schimbarea*: nevoia de a menține și a îmbunătăți eficiența activității, dorința de a micșora impactul asupra personalului.

b) *Forțe care se opun schimbării*: înțelegerea eronată a scopului și implicațiilor schimbării, lipsa convingerilor că schimbarea este necesară, toleranța scăzută față de schimbare, teama de necunoscut, interesul personal.

c) *Forțe favorabile/defavorabile schimbării*: intențiile personalului, preferințele legate de muncă sau timp liber, stilul de conducere al șefului direct, climatul organizațional.

Această primă etapă obligă conducătorul organizației să elaboreze un set de decizii asupra problemelor celor mai presante ale sistemului.

Discuții de grup ale comenzii sau cadrelor cu atribuții în domeniu cu personalul pot fi surse bune de informații. Astfel de discuții pot fi un prim pas pentru a identifica un remediu al stresului. Informațiile obținute trebuie să descrie condițiile de muncă, nivelul de stres și de satisfacție profesională din punctul de vedere al angajaților. De asemenea, pot fi analizate și informații obiective, cum ar fi evaluarea stării de sănătate a angajaților, nivelul performanței în muncă, pentru a determina cauzele și nivelul de stres.

Datele obținute în urma discuțiilor, chestionarelor și din alte surse vor fi centralizate și analizate pentru a răspunde întrebărilor referitoare la sursa stresului și la condițiile de la locul de muncă care ar putea fi considerate răspunzătoare.

Caracterul general al acestui program de prevenție trebuie să fie hotărât la nivelul organizației.

II. DESIGNUL ȘI IMPLEMENTAREA INTERVENȚIILOR

După ce au fost identificate sursele stresului și obiectivul programului a fost clarificat, se poate trece la etapa de implementare a unei strategii de intervenție.

Anumite probleme, cum ar fi un mediu de munca ostil, pot necesita o intervenție pe scară largă la nivel organizațional. Alte probleme, cum ar fi volumul de muncă excesiv, pot fi specifice doar unui compartiment și necesită o intervenție la o scară mai redusă (de exemplu: redefinirea fișei postului). Există, de asemenea, unele probleme care pot fi specifice numai anumitor angajați, aceste cazuri necesitând un alt tip de intervenție. Unele intervenții pot fi introduse imediat, în timp foarte scurt (de exemplu, îmbunătățirea comunicării, traininguri de control al stresului), dar există și intervenții pentru care este necesară o perioadă de pregătire mai îndelungată.

În concluzie, aceasta etapă implică următoarele măsuri:

- Propunerea și aplicarea prioritară a strategiilor de intervenție
- Comunicarea planului de intervenție a angajaților
- Implementarea intervențiilor.

Pentru a iniția o schimbare, se poate acționa inițial în următoarele direcții: reducerea puterii forțelor care conduc la schimbare; reducerea puterii forțelor care se opun schimbării; transformarea unor forțe care se opun schimbării în forțe care favorizează schimbarea.

Trebuie menționat faptul că, atunci când se lansează o propunere de schimbare, oamenii se împart, de regulă, în cinci categorii, în funcție de reacția lor:

- *inovatorii* – cei care creează ideile noi și, în general, nu sunt cunoscuți ca lideri sau realizatori de strategii;
- *primii adepți* – cei care recunosc o idee bună, iar opiniile lor sunt respectate în cadrul organizației;
- *adeptii de mijloc* – formează majoritatea și reacționează la opiniile celorlalți; pot fi influențați de personalitățile puternice din organizație;
- *ultimii adepți* – își manifestă dezaprobarea față de schimbările propuse și nu recunosc, în general, că le-au acceptat; adeseori, aceștia sunt cei care formează fracțiuni în cadrul organizației.

Negocierea este necesară atât pentru înfrângerea rezistenței, cât și pentru punerea în practică a măsurilor, deoarece programul de schimbare are șanse mai mari să fie realizat în condiții corespunzătoare dacă va reflecta interesele divergente ale părților implicate.

Privită ca modalitate de *adoptare a deciziilor*, negocierea presupune ca părțile să fie interdependente, printr-o problemă sau proiect comun, între ele să existe divergențe și să fie dispuse să ajungă la o decizie comună, care să fie acceptabilă pentru fiecare.

Rezolvarea conflictelor din organizație se realizează prin modalități diferite, care pun accentul pe autoritate, comunicare sau negociere. Negocierea este modalitatea adecvată de rezolvare atunci când proiectul comun poate fi realizat doar pe baza unei soluții care să fie rodul conlucrării și consensului părților interesate, purtătoare a unor interese (secundare) divergente.

Se consideră că soluția comună obținută pe calea negocierii oferă mai multe garanții. În primul rând probabilitatea este mai mare ca ea să fie corectă deoarece ia în considerare interesele tuturor celor implicați. În al doilea rând crește siguranța că va fi pusă în practică în mod adecvat, fără să apară fenomene de respingere tacită sau chiar sabotare. În al treilea rând este vizat și un efect indirect, acela de îmbunătățire a interdependenței dintre membrii individuali și grupurile din organizație.

III. EVALUAREA INTERVENȚIEI

Evaluarea este o etapă esențială a procesului de intervenție. Evaluarea este necesară pentru a verifica dacă intervenția produce efectele dorite și dacă se produc schimbările necesare. Este util să se stabilească limite de timp pentru evaluarea intervențiilor. Intervențiile care implică schimbări organizaționale trebuie evaluate atât pe termen scurt, cât și pe termen lung. Evaluările pe termen scurt pot furniza informații privind eficiența programului sau necesitatea unei redirectionări. Multe intervenții produc numai efecte de suprafață, care nu persistă în timp.

În cadrul acestei etape se întocmesc evaluări parțiale, periodice pentru a se întări convingerea angajaților că modul în care se acționează este unul bun, dar că procesul implementării este complex și de durată.

Evaluările trebuie să se concentreze asupra informațiilor adunate în timpul etapei de identificare a problemei, inclusiv informațiile de la angajați privind condițiile de muncă, nivelul de stres perceput, probleme medicale și nivelul de satisfacție în muncă. De obicei, percepțiile angajaților sunt cei mai sensibili indicatori ai condițiilor de muncă stresante și, de multe ori, reprezintă primul indiciu în ceea ce privește eficiența intervenției. Este recomandabil să se ia în considerare și anumiți indicatori obiectivi, cum ar fi numărul zilelor de concediu medical. Oricum, efectele acestor indicatori au tendința de a fi mai puțin evidente și este necesară o perioadă îndelungată până la apariția lor.

Evaluarea finală se face după consumarea perioadei de timp programată pentru încheierea implementării schimbării și va evidenția efectele cuantificabile și necuantificabile. În funcție de aceste rezultate finale și de sistemul de obiective al organizației, procesul de implementare a schimbării continuă.

Prevenția stresului la locul de muncă nu se termină cu etapa evaluării. Mai curând, prevenția stresului la locul de muncă ar trebui abordată ca un proces continuu, care se bazează pe evaluarea continuă a datelor, pentru a redirecționa strategia de intervenție.

BIBLIOGRAFIE

1. Băban, A. & al (2001), *Consiliere educațională*. Cluj.
2. Brate, A. T. (2002), *Elemente de psihologia stresului. O abordare interdisciplinară*. Editura Alma Mater, Sibiu.
3. Petelean, A. (2001), *Evaluari ale nivelului stresului profesional*. http://www.cs.uu.nl/people/ion/po2_2001.pdf.
4. Pitariu, H. (2000), *Managementul resurselor umane. Evaluarea performanțelor profesionale*. Editura All Beck, București.
5. Stora, J.B. (1999), *Stresul*. Editura Meridiane, București.

PERCEPEREA FENOMENULUI TERORIST DE CĂTRE UN LOT DE ADULȚI DIN ROMÂNIA

Rășcanu Ruxandra*
Burlacu Gheorghe**
Terinte Mădălina***
Marineanu Corina****

Terorismul arma extremismului - fenomen complex generează permanent amenințări la adresa securității naționale mai ales într-o perioadă marcată de manifestări brutale față de evenimentele de ordin politic, naționalist și religios amplificând violențele.

În lucrare s-a încercat surprinderea relației între percepția fenomenului terorist, locul de atribuire a controlului și stima de sine la tinerii adulți.

Noi am evidențiat statistic valori semnificative între percepția amenințării terorismului și stima de sine verificând presupunerea noastră inițială. Prin aceasta s-a confirmat că, conexiunea între nivelul stimei de sine mediu și ridicat reflectat în perceperea amenințării terorismului este prezentă cu acuitate.

Internaliștii percep intens amenințarea teroristă care este o veritabilă piedică în calea libertății și autonomiei umane.

Externaliștii manifestă tendința de a accepta tendința teroristă ca existență dar nu ca un pericol iminent.

Prima măsură de protecție antiteroristă este cunoașterea profundă a fenomenului și depistarea cauzelor generatoare de terorism, dar mai ales acțiuni concertate împotriva lor.

Terorismul a căpătat la acest început de secol și mileniu, prin amploarea și diversitatea formelor sale de manifestare, un caracter complex, extins la scara întregii planete. Aproape zilnic, omenirea este confruntată cu o multitudine de acțiuni teroriste unele de o violență inimaginabilă, care răspândesc groază, tulbură profund viața normală a societății, sfidând ordinea de drept, internă și internațională, punând în pericol existența și funcționarea democrațiilor, securitatea națională a statelor și chiar pacea mondială.

Cu toate acestea, deși fenomenul terorist se află în atenția specialiștilor, constituind obiect de analiză și studiu pentru diferiți specialiști și discipline de studiu științific(aprofundat), până în momentul de față nu s-a elaborat o definiție care să fie unanim acceptată.

* Profesor univ. dr., Facultatea de Psihologie și Științele Educației/Universitatea din București.

** Psiholog dr., UM 0941.

*** Psiholog drd., Facultatea de Psihologie și Științele Educației/Universitatea din București.

**** Psiholog, Centrul Militar Sector 5 București/M.Ap.

Definit de unii autori ca un „război ascuns, nedeclarat” acest flagel al lumii contemporane a depășit stadiul improvizațiilor, al unor simple atentate cu bombe sau asasinat. Manifestările sale violente, precis orientate și foarte bine organizate, oferă o imagine apocaliptică și creează, de regulă, o psihoză paralizantă a terorii în timp de pace, cu aplicații și diversificări multiple în situații de criză sau în caz de război.

Termenul de *terorism* provine din latinescul „terror” care înseamnă violență fizică, spaimă, teroare provocate deliberat prin acte de violență publică, folosirea cu intenție a unor mijloace capabile să ducă la un pericol comun. Caracteristicile terorii sunt: violența și amenințarea cu violența, folosirea sistematică și persistența violenței, intimidare și sensibilizare prin agresivitate și ură. Terorismul mai presupune organizare, planificare, finanțare și echipamente de ultimă oră precum și subiecți umani, selecția și pregătiți pentru realizarea condițiilor concrete de atac.

Există o varietate de concepte care definesc terorismul. Instituțiile antitero, politice, sociale, psihologice, guvernamentale și de securitate au încercat o definiție a fenomenului. „Alex Schmid și Albert Jongman, de la Universitatea din Leiden-Olanda, au studiat *109 de definiții academice și oficiale ale terorismului*, de la diverse academii militare și universități care studiază și cercetează terorismul. Autorii au analizat principalele elemente. În urma acestui studiu, cei doi analiști au concluzionat că:

- elemente de violență se regăsesc în 83,5% dintre ele;
- țelurile politice în 65%;
- în 51% era prezentă inducerea sentimentelor de frică și teroare;
- în 47% amenințarea;
- în 41,5% apăreau efectele psihologice;
- 37,5% conflictul dintre atacator și victimă;
- 32% acțiuni bine organizate, pregătite în prealabil;
- 30,5% aplicarea diferitelor metode, strategii și tactici;
- 21% făcea referiri la arbitrarul și caracterul non-discriminatoriu al țintelor alese și numai;
- 17,5% cuprindeau victimizarea civililor, a non-combatanților sau elemente neutre (apud, Delcea C, 2003).

Se consideră că actele de terorism sunt cele care, într-un caz concret, reprezintă o amenințare de o gravitate deosebită, cu tendința de a se repeta, care lezează interesele vitale ale unor grupuri mari de oameni, ale unor state sau chiar ale întregii umanități.

Terorismul indiferent de cât de anormal și în afara legii ar fi sau ar părea, el nu este irațional sau lipsit de scop. Dimpotrivă, terorismul

îmbrățișează o anumită cauză, are o anumită organizare și structurare și o anumită organizare profesională a celor care participă la acțiuni cu un asemenea caracter.

Terorismul este violența menită să se expună în ochii publicului, iar teama este efectul urmărit de terorism și nu produsul său auxiliar. În aceasta constă cel puțin diferența dintre tacticile teroriste și jafurile sau celelalte infracțiuni violente care pot inspira teamă, fără a fi însă acte de terorism (apud Barna C., 2005).

Definițiile terorismului sunt foarte variate, de la etichete antisociale până la o taxonomie a tuturor formelor teroriste. Definirea terorismului și a teroriștilor face obiectul cercetării și înțelegerii fenomenului care a luat amploare pe glob. Percepțiile despre terorism diferă de la un stat la altul, de la o regiune la alta neexistând astfel o definiție unanim acceptată.

Terorismul, vechiul și noul flagel, își schimbă variatele fațete, își adaptează forma pentru trecutul ce a devenit prezent și prezentul ce va deveni viitor, ajungând astfel prioritar al mapamondului în mileniul trei.

Schimbarea viziunii asupra terorismului a fost determinată, fără îndoială, de atacurile kamikaze asupra clădirii Pentagonului și complexului World Trade Center din Statele Unite ale Americii de la 11 septembrie 2001.

Datorită faptului că terorismul s-a manifestat și se manifestă sub multiple aspecte, scopurile și mobilurile acțiunilor teroriste nefiind aceleași, acesta a fost clasificat de către specialiști după anumite criterii, reținându-se, din acest punct de vedere, următoarele:

- după mobilul sau intenția care stă la baza actului terorist;
- după spațiu și factorii implicați;
- după principalele cauze generatoare;
- după modalitățile de executare a actelor teroriste.

Efortul de analiză și înțelegere corectă și cât mai completă a cauzelor terorismului, nu trebuie în niciun caz confundat cu încercarea de a justifica aceste acte criminale. Nu poate exista niciun fel de justificare morală pentru actele teroriste, indiferent de legitimitatea cauzelor invocate.

Studiul cauzelor acestui fenomen și recomandarea de măsuri practice pentru suprimarea actelor de violență și teroare, evidențiază modalitățile actelor de terorism sunt de ordin politic, rasial, social, fundamentalist-religios, naționalist, economic.

Din rândul acestor categorii, menționăm:

- a) politica de dominație și expansiune;
- b) discriminarea rasială, politică de apartheid;

- c) folosirea forței în relațiile internaționale și violarea independenței politice, a suveranității și integrității teritoriale a statelor;
- d) amestecul în treburile interne ale statelor;
- e) teroarea în masă;
- f) încercările de a impune unor grupuri naționale părăsirea teritoriilor;
- g) exodul forțat al populației persecutate;
- h) intensificarea activităților fasciste și neofasciste;
- i) menținerea unei ordini economice internaționale injuste și inechitabile;
- j) distrugerea sistematică de către o putere străină a populației, florei, faunei, mijloacelor de transport, a structurilor economice;
- k) lipsa drepturilor politice, economice sau sociale, ori nerespectarea lor, violarea sistematică și masivă a drepturilor omului, arestările în masă, sărăcia, foametea, mizeria și frustrările (apud Carp Gh. 2005).

Proliferarea fără precedent a criminalității și violenței sociale a determinat apariția și amplificarea unui climat social de tensiune și nesiguranță publică, decodificat prin teama cetățenilor de a mai părăsi locuința după orele înserării sau de a frecventa anumite locuri publice.

Unele acte de violență sunt atât de odioase încât determină un sentiment de repulsie universală. Ceea ce duce la stigmatizarea terorismului este faptul că ele sunt săvârșite cu o cruzime barbară și cu o totală indiferență față de eventuale victime. Deseori aceste victime ale actelor de violență sunt persoane nevinovate și fără apărare - bătrâni, femei, copii-care nu au provocat, nici prin cuvinte, nici prin faptele lor, aceste acte.

Se consideră ca majoritatea teroriștilor nu au elemente de psihopatologie gravă. Deși nu există un singur tip de personalitate, se pare că persoanele agresive și orientate spre acțiune sunt foarte bine reprezentate în rândul teroriștilor. Datele indică faptul că majoritatea teroriștilor nu au avut vreun succes pe plan personal sau educațional. Combinația între sentimentele personale și dependența de mecanisme psihologice de extermalizare și diviziune îi determină să considere foarte atractiv un grup de indivizi la fel ca ei, al căror crez este: "Nu suntem noi de vină, ci ei; ei sunt cauza problemelor noastre".

Într-o lume marcată de manifestarea din ce în ce mai brutală a evenimentelor de ordin politic, naționalist sau religios, amplificarea violenței, în general, și a celei teroriste, în special, generează o permanentă amenințare la adresa securității naționale.

Se poate afirma că, actualmente, sursele unor potențiale acte de terorism sunt prezente constante pe teritoriul țării noastre.

În ultima perioadă și-au făcut apariția și în România actele de terorism, constatându-se o intensificare a situațiilor de alarmare a publicului sau a autorităților publice prin semnale false de pericol, de natură să provoace stare de panică ori de groază și să impună autorităților intervenția la fața locului, prin dislocarea forțelor din sectoarele în care au misiunile principale.

Desigur că, dată fiind situația de trecere a țării noastre de la economia centralizată la economia de piață, apariția de grupuri cu înclinații spre folosire a explozivelor, vecinătatea cu o serie de state în care au loc confruntări politice și militare deosebit de grave, România nu a fost ocolită de apariția unor fenomene cu caracter diversionist-terorist (Sava I.N. 2005).

Avându-se în vedere experiența terorismului internațional și condițiile specifice României, se poate aprecia că acțiunile teroriste vor avea loc cu precădere în orașe care pot deveni teatrul unor acțiuni teroriste sângeroase. Nu vor fi excluse nici zonele montane, în unele localități urmărindu-se scopurile politice ale acțiunilor separatiste violente.

Acțiunile teroriste vor avea drept ținte persoane civile, forțele de ordine, militari din unitățile armatei, personalități și vor urmări demoralizarea populației și împiedicarea restabilirii ordinii constituționale.

Obiectivul lucrării este de a pune în evidență relația dintre percepția asupra terorismului la tinerii adulți din România, locul controlului (internalism - externalism) și stima de sine.

În acest studiu plecăm de la premisa că percepția asupra terorismului (ca amenințare directă sau îndepărtată) este însoțită de conduită de atribuire externă/internă a controlului și de stima de sine (a indivizilor), care în funcție de cotele la care se află poate defini cele două atribute menționate mai sus.

Am presupus că nivelul stimei de sine se reflectă în perceperea amenințării terorismului, astfel tinerii adulți cu un nivel mediu și ridicat al stimei de sine consideră terorismul ca amenințare prezentă.

De asemenea se presupune că factorul locus of control (atribuirea cauzalității) se asociază cu perceperea amenințării terorismului la persoanele tinere adulte.

Cercetarea a operat cu variabila dependentă: percepția asupra terorismului și cu variabilele independente: stima de sine, locul controlului.

Lotul investigat a cuprins 64 de persoane, de ambele sexe, cu vârste cuprinse între 18-45 ani.

Subiecții au fost selectați aleator, fiind contactați în cadrul locului lor de muncă și în locuri publice (biblioteci și instituții) diferite. Mediile în care le-a fost aplicată bateria de teste au fost familiare astfel respondenților.

I. METODELE DE CERCETARE

O metodă descriptivă este cea a anchetei bazată pe chestionar, aceasta ne-a servit pentru a culege date cu privire la fenomenele investigate. Această metodă a fost fundamentală în demersul nostru întrucât studiul corelațional nu putea fi realizat în absența unor date culese cu metode standardizate. Astfel s-a pus la punct un instrumentar de lucru alcătuit din trei probe: Chestionar de evaluare a percepției asupra terorismului în populația adultă tânără, Scala de stimă de sine Rosenberg și Scala de măsurare a locului controlului (Potkay și AHen, 1986).

1) Chestionarul realizat de noi a luat în considerație două tipuri de percepții față de fenomenul terorismului. Prima percepție investigată este legată de modul în care o parte din populație percepe terorismul ca amenințare prezentă, iar cea de-a doua reprezintă modalitatea în care alte persoane consideră problematica ce ține de terorism cât și terorismul în sine, ca pe o primejdie(amenințare) îndepărtată, difuză.

Instrumentul a fost realizat după parcurgerea următoarelor etape: trecerea în revistă a teoriilor psihologice, sociologice despre terorism. Realizarea unor discuții pe tema terorismului cu subiecți care aveau cunoștințe aprofundate despre subiectul abordat.

Construcția chestionarului s-a bazat pe o serie de directori care au vizat:

- gradul de informare despre subiectul terorismului (itemii 3, 5, 8);
- experiența anterioară de viață (itemii 1, 2);
- percepția pericolului reprezentat de terorism ca realitate imediată/îndepărtată (itemi 4, 6, 10, 11);
- influența cunoștințelor despre terorism asupra percepției acestuia (item 7).

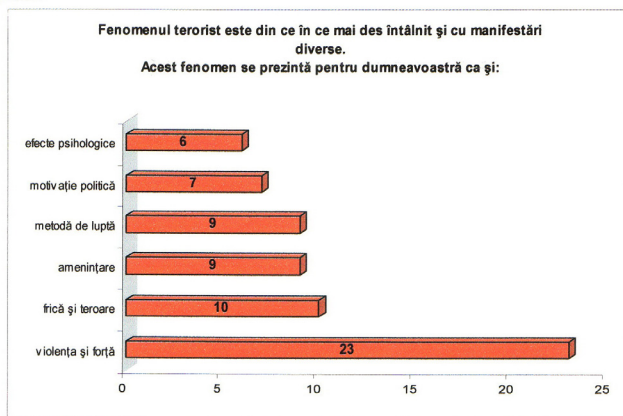
Scorul minim calculat este 26 și scorul maxim este 120 obținute prin însumarea punctelor acordate de fiecare respondent itemului aferent.

2) Scala de evaluare a stimei de sine

Scala de stimă de sine Rosenberg (The Rosenberg Self-Esteem Scale, 1965) este un instrument de evaluare a stimei de sine, poate cel mai des utilizat în domeniul clinic psihiatric cât și în cercetarea din psihologie și psihiatrie. Rosenberg a construit o scală de zece itemi la care subiecții pot răspunde alegând una din cele patru variante de răspuns care cuprind: "adevărat", "rareori adevărat", "uneori adevărat", "fals".

Analiza de conținut structurată a urmărit să evidențieze tipurile de structuri formale existente în materialul analizat. Astfel că la întrebarea: „**Ce reprezintă terorismul pentru dumneavoastră?**” (item 3) răspunsurile subiecților au cuprins o arie vastă de formulări care a permis ulterior o structurare pe teme care au fost extrase după analiza răspunsurilor.

Figura 1



II. ANALIZA STATISTICĂ DESCRIPTIVĂ

Pentru realizarea obiectivelor și pentru testarea ipotezelor formulate am inițiat o cercetare bazată atât pe studiul descriptiv, cât și pe cel corelațional. Studiul corelațional este cel care ne permite să constatăm dacă și în ce măsură anumite fenomene variază împreună, într-un sens negativ sau pozitiv, cu alte fenomene.

În cazul nostru, această metodă ne ajută să vedem dacă fenomenele de percepție a terorismului, locus of control-atribuirea controlului și stima de sine variază împreună, respectiv corelează. Aceste fenomene reprezintă variabilele pe care le introducem în acest tip de studiu.

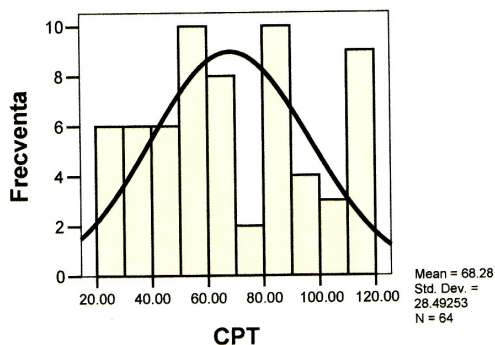
Rezultate obținute la aplicarea Chestionarului de evaluare a percepției asupra terorismului în populația adultă tânără (denumit pe scurt CPT).

Pentru variabila percepția amenințării terorismului subiecții au obținut o valoare medie a scorurilor de 68,28. După cum se poate observa în tabelul de frecvențe, scorurile obținute au variat între 26 puncte scorul minim (perceperea unei amenințări îndepărtate a terorismului) și 120 de puncte scorul maxim (amenințare imediată a terorismului).-Scorul ete-SQ-ptinete reprezintă modul, cota cu cea mai mare frecvență de apariție.

- 59,4% dintre subiecții chestionați au raportat că percep terorismul ca fiind o amenințare îndepărtată.

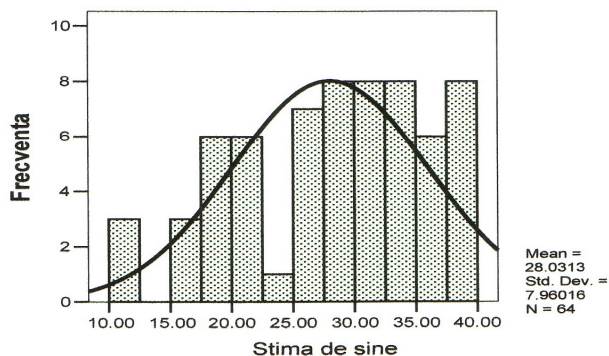
- 40,6% au raportat că percep terorismul ca fiind o amenințare apropiată, imediată.

Histograma (1): Distribuția scorurilor pentru CPT



Stima de sine este o componentă a schemei cognitive referitoare la sine ce reprezintă o evaluare globală a propriei persoane. Nivelul stimei de sine afectează puternic performanțele în toate activitățile astfel că cei cu o înaltă apreciere de sine (în cazul de față 28,1%) au o mai mare încredere, se mobilizează mai mult și reușesc mai bine, ceea ce consolidează părerea bună despre sine. Dimpotrivă, un nivel scăzut al stimei de sine sporește nesiguranța indivizilor, riscul insucceselor, determinând astfel o viziune mai sumbră asupra propriei persoane.

Histograma (3): Distribuția scorurilor pentru stima de sine



Dintr-o perspectivă psihologică, locul controlului studiază o variabilă de personalitate care se adresează gradului relației cauzale pe care indivizii o stabilesc între conduita lor zilnică și caracteristicile personale, respectiv trăsături, aptitudini, atitudini și reînțăririle pozitive și negative pe care le primesc și care au legătură cu ceea ce li se întâmplă în viață. Identitatea personală a unui individ este de natură psihosocială, iar nucleul central al personalității individuale constituie un fel de rezultantă a unui ansamblu dat de componente psihologice și sociologice.

Această identitate se constituie în mod progresiv în cursul dezvoltării individului și ea nu este, în realitate, niciodată fixată definitiv. Trăsăturile care sunt atribuite indivizilor se schimbă în funcție de evenimente, de comportamentele adoptate, sau de grupurile de apartenență. Eșecul sau întărirea negativă poate fi explicat printr-o conjunctură dificilă, fapt care conduce la atribuirea externă a reînțării.

Controlul individului asupra conjuncturii dificile se regăsește în exteriorul eului său. Astfel, locul controlului definește prezența reînțăririlor pozitive pe care le primesc indivizii ca având origini interne, în timp ce întărirea negativă primite au origini externe, acest mecanism având scopul diminuării anxietății pe care actorii sociali o resimt atunci când au de făcut față unui eveniment stresant, cu încărcătură negativă. Legătura dintre această trăsătură de personalitate, locul controlului și percepția asupra terorismului este evidențiată prin coeficientul Pearson definit în ipoteza 2. Cu alte cuvinte, se poate spune că internaliștii percep că amenințarea teroristă este o realitate a societății în care trăim, iar prezența acesteia nu este deloc îndepărtată. Explicațiile oferite la întrebările deschise au întărit această idee. Pe de altă parte externaliștii, persoane care au dificultăți în ceea ce privește atribuirea, sunt mai puțin influențați de posibilitatea existenței unei amenințări imediate de natură teroristă.

III. CONCLUZII

Definirea clară, prin lege și documente oficiale, a domeniului acțiunilor de combatere a terorismului, inclusiv a războiului antiterorist, a competențelor și responsabilităților instituțiilor statului de drept și structurilor sale în acest sens, cu scopul de a se preveni, pe de o parte, extremismul de stat (care poate deriva din pretextul acțiunilor antiteroriste), adică excesul de zel, și, pe de altă parte, lipsa de fermitate în războiul contra terorismului. Fără a se limita inițiativa și efortul de cucerire a inițiativei strategice în lupta împotriva terorismului de orice fel, este obligatoriu să se instituie și în acest domeniu principiul de drept al acțiunii proporționate și cel al protecției prin lege a forțelor în orice configurație a strategiilor antiteroriste.

Strategia antiteroristă, în măsura în care se va considera necesară o astfel de strategie, trebuie să facă parte din strategia generală, mai exact, din strategia de securitate națională, care este o strategie de tip total, integral, și, deopotrivă, din conceptul strategic NATO, care este o strategie de coaliție, de alianță, deci globală, urmând să identifice și să definească cu precizie acele elemente din strategia forțelor, din strategia mijloacelor și din cea operațională care asigură tratarea și rezolvarea, la nivelul războiului, a acestui tip de confruntare asimetrică.

Este necesară constituirea, după standardele UE, a unui Sistem Național de reacție în situații limită care să aibă o semnificativă componentă specializată de cercetare, investigare și combatere a terorismului de orice fel.

O luptă eficace împotriva terorismului global nu poate fi decât o reacție globală a statelor, a tuturor forțelor politice care nutresc un respect elementar față de specia umană și față de variatele forme de cultură și civilizație produse de aceasta, iar sursele terorismului reprezintă mai întotdeauna sursele instabilității într-o regiune sau alta a globului. Instabilitatea este cel mai adesea o slăbiciune a puterii: un vid sau o criză de putere care intervine într-o zonă sau alta generează relansarea luptei fără limite între actorii sociali, în așa fel încât instabilitatea devine o stare perpetuă, cât și o sursă directă a terorismului. S-ar putea presupune că reinstaurarea stabilității ar fi soluția, însă lucrurile nu sunt atât de simple, pentru că problemele existente, amplificate de procesele de globalizare, nu au soluții simple nici măcar din punct de vedere psihologic.

Se impune, totodată, realizarea unui sistem de pregătire antiteroristă a populației, economiei și instituțiilor. Analizarea tuturor amenințărilor și riscurilor de natură teroristă sau care pot facilita terorismul de orice fel și elaborarea, în consecință, a măsurilor (politice, economice, financiare, informaționale, sociale, culturale și militare) creează condițiile necesare pentru evaluarea, prognozarea, prevenirea, limitarea, anihilarea și, în final, eliminarea fenomenului terorist sau a laturilor celor mai violente ale acestuia.

BIBLIOGRAFIE

1. Andreescu A., Niță D. (1999), *Terorismul, analiză psihosocială*, Editura TIMPOLIS, București.
2. Andreescu A. (2002), *11 Septembrie 2001-provocarea secolului XXI în materie de terorism*, Editura M.A.I., București.
3. Bârna C. (2005), *Terorismul. Ultima soluție?*, Editura TOP FORUM, București.
4. Bodunescu I. (2001), *Terorismul. Fenomen global*, Casa editorială ODEON, București.

5. Carp Gh. (2005), *Terorismul internațional*, Editura Ministerului Afacerilor și Internelor, București.
6. Delcea C. (2003), *Psihologia terorismului. Studiu psihologic asupra teroriștilor*, Editura CARPIPEX, Cluj-Napoca.
7. Marret J.L. (2002), *Tehnicile terorismului. Metodele și practicile „meseriei de terorist”*, Editura Corint, București.
8. Rășcanu Ruxandra (1994), *Psihologia comportamentului deviant*, Editura Universității București.
9. Sava I.N. (2002), *Securitatea europeană. Probleme de dezbatere: identitate și conflict, migrație, terorism*, Institutul Social Român, București.
10. Wittaker J. D. (2004) „*Terrorists and Terrorism in the Contemporary World*”, Routledge-Taylor and Francis Group, London and New York.

IMAGINEA DE SINE, FACTOR DETERMINANT AL STIMEI DE SINE LA JUDOKA DE PERFORMANȚĂ

Rășcanu Ruxandra *

Burlacu Gheorghe **

Vîjială (Ignat) Mirela ***

Fiecare persoană este caracterizată de o anumită distanță dintre Eul real și cel ideal. Ceea ce ne diferențiază însă, este cât de mari sunt aceste discrepanțe dintre ceea ce suntem și ceea ce vrem să fim.

Pentru realizarea obiectivelor și testarea ipotezei propuse am investigat pe lotul de judoka imaginea de sine a acestora, acceptarea acestei imagini, Eul ideal, discrepanța dintre Eul real și cel ideal și nivelul stimei de sine.

În demersul științific am folosit ca instrumente de colectare a datelor Indexul de adaptare și valori (I.A.V.), cu cele două variante (varianta I.A.V. „eu” și varianta I.A.V. „alții”) și Scala pentru măsurarea stimei de sine (The Rosenberg Self-Esteem Scale).

Cercetarea de față a scos în evidență faptul că, odată cu creșterea gradului de discrepanță dintre imaginea de sine a sportivului (Eul real) și felul în care acesta ar dori să fie (Eul ideal), scade nivelul stimei de sine. Atunci când discrepanța dintre Eul real și cel ideal este mică, nivelul stimei de sine este crescut. Sportivii judoka cu o înaltă stimă de sine au o încredere mai mare în ei înșiși, ceea ce duce la o mobilizare mult mai bună și la reușite în plan competițional.

I. ARGUMENT

În general fiecare individ procesează toate informațiile pe care le-a adunat despre sine în decursul vieții sale, se autoevaluează și își creează o imagine proprie despre sine însuși, făcând apel la informații din trecut și din prezent. Este destul de important pentru acesta să ajungă la un consens, prin care să aibă o reprezentare de sine realistă, care să fie în acord cu dorințele și aspirațiile pe care le are.

El nu rămâne însă la acest nivel, în care își formează o imagine de sine, ci odată cu evaluarea pe care și-o face își creează și o altă imagine, de această dată fictivă, imaginară, a ceea ce ar dori să ajungă în viitor.

Este o manifestare normală a personalității omului prin care se formează aspirațiile și se aleg modalitățile de a ajunge la îndeplinirea acestora. Această diferență dintre ceea ce este și ceea ce dorește să devină are diferite proporții, variind de la individ la individ în funcție de așteptările acestora, fiind însoțită de o anumită calitate a stimei de sine, care este așa

* Profesor univ. dr., Facultatea de Psihologie și Științele Educației/Universitatea din București.

** Psiholog dr., UM 0941.

*** Psiholog drd., UM 0941.

cum arată rezultatele cercetării noastre invers proporțională cu discrepanța dintre eul real și cel ideal.

Fiecare persoană este caracterizată de o anumită distanță dintre eul real și cel ideal. Ceea ce ne diferențiază însă, este cât de mari sunt aceste diferențe dintre ceea ce suntem și ceea ce vrem să fim. Un rol important în stabilirea calității stimei de sine îl au expectanțele individului asupra performanțelor sale. Aceste expectanțe, se referă la rezultatele pe care consideră că le va avea în urma unei acțiuni dintr-o anumită situație cu care s-a confruntat în decursul evoluției sale.

Alfându-se într-o perioadă în care fiecare aspect al evoluției sale sportive este valorizat la maxim, judoka de performanță are nevoie de experiențe pozitive, care să îi dea încredere în sine și care să îl călăuzească pe un drum ascendent din punctul de vedere al calității stimei sale de sine.

Pe lângă aceste așteptări în privința rezultatelor acțiunilor sale proximale, există și expectanțe generalizate, care se referă la posibile rezultate ale comportamentelor ce vizează îndeplinirea unor obiective mai îndepărtate în timp. Aceste rezultate sunt influențate de performanțele pe care individul le-a obținut în experiențele lui trecute, în situații similare. Deci, ambele tipuri de așteptări formate în legătură cu o performanță ulterioară, depind de informațiile despre performanțele din trecut.

În perioada de pregătire sportivă fiecare individ își formează idealuri și aspirații proprii, pentru ceea ce ar dori să realizeze, fixându-și scopuri mai apropiate sau mai îndepărtate în timp. Aceste idealuri sunt în genere realiste dar se întâlnesc și dorințe și idealuri exagerate și nerealistice (neconforme cu posibilitățile personale pentru a le atinge). Cu cât distanța reală dintre ceea ce acesta își propune și ceea ce poate de fapt să realizeze crește, intervine frustrarea și individul ajunge să creadă că nu este capabil, că este incompetent.

Autoperceperea individului, coroborată cu imaginea celorlalți despre sine, duc la formarea unei imagini de sine mai complete și totodată la acceptarea la un anumit nivel a acestei imagini. Cu alte cuvinte, calitatea acestei imagini de sine este influențată într-o măsură destul de consistentă și de modul în care sportivul consideră că este perceput de ceilalți.

Cu toate acestea, el vede în celălalt nu doar o sursă de informații cu care se compară, ci și valori pe care le-ar dori pentru el, la care aspiră. El vede, de asemenea, anumite aspecte pe care ar dori să le aibă și să le dețină în anumite scopuri. Acest fapt creează o discrepanță mai mare sau mai mică între ceea ce este și ceea ce individul ar dori să ajungă.

Datorită contextelor sociale în care sunt și a faptului că relaționează cu ceilalți, sportivii privesc către modele sau nivele superioare față de cele

la care au ajuns în prezent și își doresc să progreseze, să urce pe treptele ierarhice. Această stare de fapt se aplică, de altfel, la toate categoriile de vârstă, (de la copil până la vârsta înaintată), fiecare om stabilindu-și anumite trepte sau puncte de referință la care vrea să ajungă, anumite idealuri sau obiective către care năzuiește. Cu alte cuvinte, nu sunt mulțumiți cu ceea ce au, ci doresc să acceadă către mai mult, către mai bine, superior față de ceea ce avem sau suntem în prezent.

Astfel, părerile celorlalți despre individ influențează modul în care acesta se percepe. Atunci când anturajul are o părere bună despre o persoană, aceasta își va direcționa atenția către acele aspecte ale personalității care îi întăresc sentimentul de acceptare de sine, ceea ce va conduce implicit la o creștere a stimei de sine. O părere negativă a anturajului despre o persoană o va determina pe aceasta să își canalizeze atenția către punctele ei slabe ceea ce va conduce către o scădere a stimei de sine. Acest lucru se întâmplă deoarece indivizii angajați în activitatea competițională, sunt foarte sensibili la criticile sau manifestările laudative, care vin din direcția celorlalți și față de care ei se raportează. Fiind într-o etapă a vieții în care au o certitudine despre locul pe care îl ocupă în societate, a statuturilor și rolurilor pe care le au, ei încearcă să-și consolideze această poziție împinși de trebuințele de realizare de sine pentru a putea aborda cu încredere viitorul. Din această cauză își estimează nivelul performanței ținând cont de feed-back-ul pe care îl primesc în cursul existenței lor de la ceilalți.

Atunci când individul se află într-un astfel de context care îi este favorabil, în care se simte acceptat și valorizat, își va crea o imagine de sine pozitivă. Este posibil, ca în acest caz cei din jur să îi transmită mesajul că este bine așa cum este, că este de dorit ca el să fie în continuare la fel, ceea ce generează un puternic sentiment de acceptare de sine. În aceste condiții cei care fac parte din anturajul său pot avea un impact mare asupra gradului de discrepanță dintre eul real și cel ideal al acestuia. Atunci când un individ este apreciat, lăudat, stimat, el se va considera valoros și automat i se va schimba și optica despre ceea ce este acum și ce ar putea face pe viitor. În acest mod, gradul de discrepanță se poate micșora sau chiar apropia de zero și va fi însoțit automat de creșterea nivelului stimei de sine care se manifestă prin ridicarea moralului, creșterea încrederii în sine, rezultate mai bune etc.

Există și situații contrare, în care persoana se confruntă cu un context ostil, când este respinsă și neacceptată de cei dintr-un grup semnificativ pentru ea, sau când experimentările în ceea ce privește diversele roluri și identități, sunt ironizate. Eșecurile repetate într-un anumit domeniu,

determină individul să se aștepte în general la un nou eșec. Expectanțele formate în legătură cu această situație sunt de regulă generalizate cuprinzând și alte situații ce sunt percepute a fi similare într-o oarecare măsură.

Contextul creat de această stare de fapt conduce la crearea unei imagini de sine negative, care va inocula sportivului ideea că este incapabil, că nu va putea să reușească în dezideratele pe care și le-a propus. Devine evident faptul că în această situație discrepanța dintre eul real și cel ideal va crește considerabil, iar individul va avea impresia că idealurile sale sunt prea departe pentru a fi atinse, că nu este în stare să atingă aspirațiile create. Această stare de fapt duce automat la scăderea stimei de sine, fapt ce a fost demonstrat prin analiza statistică care a fost făcută rezultatelor obținute de eșantionul nostru.

Sportivii își dau seama cu ușurință de poziția pe care o ocupă în ierarhia grupului său competițional și pe baza acestor informații realizează comparații între el și ceilalți, se evaluează pe el însuși, cât este de „bun” comparativ cu propriile expectanțe sau cu alții.

O imagine de sine realistă, coroborată cu o stimă de sine pozitivă, dezvoltă în fiecare posibilitățile de a lua decizii din propria inițiativă și de asemenea, abilitatea de a face față presiunilor grupului. Este foarte important ca în perioada pregătire a sportivului psihologul să încurajeze formarea unei stime de sine pozitive.

Sportivii care au o discrepanță mică între eul real și cel ideal, au de asemenea, conform cu datele pe care le-am obținut la eșantionul cercetării noastre o stimă de sine pozitivă. Sunt tipul de indivizi care nu își formulează scopuri și idealuri prea îndepărtate, având posibilitatea să ajungă repede la finalizarea acestora. De aceea, nu au motive să se creadă inferiori pentru că mai devreme sau mai târziu vor realiza ceea ce și-au propus. Aceștia devin mândri de realizările lor, considerând că au resursele să facă ceea ce și-au propus.

Considerăm această cercetare de un real folos în domeniul psihologiei sportului, având în vedere că oferă posibilitatea de a aprofunda anumite aspecte despre imaginea și stima de sine, care constituie determinante esențiale ale succesului competițional.

Înțelegând felul în care aceste aspecte funcționează, putem cunoaște la un nivel superior comportamentul sportiv individual, oferind o direcție de abordare a drumului către înalta performanță.

II. METODOLOGIA CERCETĂRII

1. Obiectivele cercetării

➤ Obiectivul teoretic

- Prezentarea teoretică a structurii Sinelui ca element central al personalității individului care practică sportul de performanță.

➤ Obiectiv practic

- Determinarea influențelor nivelului de discrepanță între imaginea de sine reală și cea ideală asupra stimei de sine.

2. Ipoteza cercetării

Cu cât gradul de discrepanță dintre eul real și cel ideal crește, cu atât scade stima de sine.

3. Prezentarea instrumentelor folosite în colectarea datelor

Pentru realizarea obiectivelor și testarea ipotezei propuse, am investigat imaginea de sine, acceptarea acestei imagini, eul ideal și discrepanța dintre eul real și cel ideal. De asemenea au fost investigate nivelul stimei de sine și sistemul de valori ale fiecărui individ. În demersul științific am folosit următoarele instrumente: *Indexul de adaptare și valori* (I.A.V.), cu cele două variante (varianta I.A.V. „eu” și varianta I.A.V. „alții”) și *Scala pentru măsurarea stimei de sine* (The Rosenberg Self-Esteem Scale).

În cele ce urmează, vom prezenta pe scurt instrumentele folosite.

➤ Indexul de adaptare și valori (I.A.V)

Indexul de adaptare și valori este unul dintre cele mai cunoscute instrumente de investigare a percepției (imaginii) de sine și totodată a evaluării acesteia. I.A.V. a fost elaborat de către Robert S. Bills de la Universitatea din Alabama și a fost adaptat și etalonat pe populația românească de Minulescu M. în 1996 (Minulescu, M., 1996 apud Dumitru, I., 2001) și măsoară:

- Imaginea și evaluarea de sine reală care au fost exprimate prin conceptul de Sine;
- Acceptarea de sine;
- Imaginea de sine ideală (Eul ideal);
- Discrepanța dintre Eul real și Eul ideal.

În această lucrare am utilizat forma pentru adulți a chestionarului, care a cuprins două variante diferite. Prima parte a chestionarului se numește „pentru mine”, fiind o variantă care măsoară aprecierile subiectului despre sine însuși, iar cea de-a doua variantă se numește „pentru alții”, și măsoară ceea ce crede subiectul despre felul în care o persoană apropiată din grupul său de prieteni s-ar aprecia pe sine.

Indexul de adaptare și valori (I.A.V) include un număr de 49 de caracteristici/trăsături de personalitate și trei întrebări generale referitoare la fiecare din cele 49 de caracteristici. Fiecare din aceste întrebări are, pentru nuanțarea răspunsurilor o scală de cinci trepte, din care subiectul alege răspunsul pe care îl consideră cel mai aproape de felul lui de a fi.

Prima întrebare se referă la măsura în care subiectul consideră că i se potrivește acea trăsătură. Cea de-a doua întrebare se referă la măsura în care subiectul este sau nu de acord cu acest mod de a fi, la sentimentele și trăirile pe care le are față de imaginea sa de sine. Ultima întrebare, vizează dorința și aspirația subiectului testat, de a fi o persoană așa cum o descriu trăsăturile prezentate, indicând măsura acestor dorințe și aspirații.

Indexul de adaptare și valori scoate în evidență faptul că adaptarea indivizilor la solicitările externe, este determinată de relația care se stabilește între imaginea pe care o avem despre noi înșine (imaginea de sine sau Eul real) și imaginea ideală despre sine (Eul ideal).

Gradul de acceptare de sine și totodată adaptarea la realitatea socială, este scos în evidență prin mărimea discrepanței dintre Eul real și cel ideal. O discrepanță mică este caracteristică celor care au o consistență optimă a propriului lor Eu, iar o discrepanță mare este caracteristică celor care au o dorință de schimbare a imaginii lor de sine, prin schimbarea atitudinii față de anumite valori pe care le-au avut până în prezent.

În seria de 49 de caracteristici sunt inserate 9 caracteristici care au o conotație negativă, și al căror scor va trebui inversat atunci când se face interpretarea datelor, astfel că dacă subiectul alege valoarea 5 ea va fi transformată în 1 și așa mai departe.

Cele 9 caracteristici cu conotație negativă sunt cele care corespund numerelor din tabel: 5 (supărător), 13 (crud), 18 (fricos), 25 (băgăreț), 28 (nervos), 34 (nepăsător indiferent), 36 (sarcastic), 41 (încăpățânat) și 49 (cicălit). Inversarea scorurilor pe care le primesc itemii nu se face decât pe coloanele 1 și 3, coloana 2 păstrându-și valorile intacte.

Există și o excepție de la această regulă, și anume dacă la itemii care sunt considerați că au o conotație negativă, subiectul răspunde pe toate cele trei coloane cu cifra 1, înseamnă că s-a comis o eroare de judecată, adică subiectul spune practic că el nu este o astfel de persoană (coloana 1), că i-ar plăcea să fie așa (coloana 2) și că nici nu dorește să fie așa (coloana 3). În acest caz în coloana 2 cifra 1 se va transforma în 5.

După ce s-a realizat cotearea corespunzătoare, se face suma diferențelor de la fiecare trăsătură de pe coloanele 1 și 3. Rezultatul astfel obținut se numește scor de discrepanță și reprezintă diferența valorică dintre imaginea de sine reală și imaginea de sine ideală.

În aceeași manieră se procedează și cu rezultatele de la varianta „pentru alții”. Suma rezultatelor obținute pe coloanele 2 la cele două variante sunt comparate și se obține un scor categorial. Rezultatul pentru fiecare variantă se raportează la etalon și dacă este mai mare se acordă „+”, iar dacă este mai mic se acordă „-“.

Se pot obține în acest fel patru tipuri de profile care sunt notate cu:

- „+ +” (persoane care se supraapreciază în raport cu populația de bază și atribuie altora o estimare de sine superioară).
- „+ -” (persoane care se supraapreciază în raport cu populația de bază și atribuie altora o estimare de sine inferioară).
- „- +” (persoane care se subapreciază în raport cu populația de bază și atribuie altora o estimare de sine superioară).
- „- -” (persoane care se subapreciază în raport cu populația de bază și atribuie altora o estimare de sine inferioară).

➤ **Scala pentru măsurarea stimei de sine (The Rosenberg Self-Esteem Scale)**

Scala Rosenberg a fost concepută în 1965 de către dr. Morris Rosenberg pentru a oferi un instrument de măsură a nivelului autoestimat al stimei de sine.

Scala unidimensională cuprinde 10 itemi și măsoară nivelele valorizării personale, încrederii în sine, satisfacției de sine, respectului de sine și deprecierii de sine.

Subiectul are patru opțiuni de răspuns de la „absolut de acord” la „categoric nu”. În acest caz scorul 4 este atribuit variantei „absolut de acord”, iar celelalte variante primesc valorile descrescătoare până la cifra 1. La unii itemi, cotearea trebuie inversată, astfel încât răspunsurile să meargă întotdeauna de la stimă de sine foarte mică la stimă de sine foarte mare. Scorul cel mai mare ce poate fi obținut este 40, ceea ce desemnează o stimă de sine foarte mare, iar scorul cel mai mic posibil este 10, ceea ce desemnează o stimă de sine extrem de scăzută.

Ierarhizarea rezultatelor cercetării de față s-a făcut în funcție de media și abaterea standard, calculate pe întreg eșantionul de subiecți. Astfel toate rezultatele cuprinse între plus/minus o abatere standard reprezintă o stimă de sine de nivel mediu (nici crescută dar nici ridicată, destul de fragilă la elemente puternic tensionante), iar sub și deasupra acestor limite o stimă de sine crescută (scorurile de deasupra mediei plus o abatere standard) și o stimă de sine scăzută (scorurile aflate sub intervalul media minus o abatere standard).

Scala pentru măsurarea stimei de sine Rosenberg, cuprinde o serie de itemi care se cotează invers pentru preîntâmpinarea răspunsurilor neconforme cu realitatea. Itemii care sunt cotați invers decât în situația normală, adică cei a căror valoare este 4 sunt cei în dreptul cărora este varianta „categoric nu”. Acești itemi sunt următorii: itemul 3, itemul 5, itemul 8, itemul 9 și itemul 10 (vezi anexele).

4. Prezentarea lotului de subiecți

În vederea realizării obiectivelor și testării ipotezei acestei cercetări, am chestionat și testat un eșantion sportivi judoka angrenați în activitatea competițională.

Cercetarea a fost efectuată pe un grup de 30 de subiecți cu vârsta cuprinsă între 20 și 25 de ani, de sex masculin.

5. Analiza cantitativă și calitativă a rezultatelor

În vederea realizării obiectivelor și verificării ipotezei propuse, după cotearea și centralizarea rezultatelor am recurs la prelucrarea statistică a datelor obținute, cu ajutorul programului S.P.S.S v.13. (Statistical Package for Social Science, versiunea 13).

Pentru început am realizat o analiză descriptivă a datelor, pentru a determina modul în care se distribuie datele obținute prin testarea subiecților. Fără ca datele să aibă o distribuție normală nu ar fi fost posibilă calcularea coeficienților pentru fiecare ipoteză în parte. Am vizat obținerea unei distribuții normale a datelor pentru fiecare variabilă în parte prin analiza gradului de oblicitate și boltire a curbei datelor (simetria sau asimetria datelor). Această analiză a fost realizată prin calcularea indicatorilor „skewness” și „kurtosis”.

În continuare, vom folosi datele cantitative pentru a realiza o analiză calitativă a ipotezei.

Ipoteza: Cu cât gradul de discrepanță dintre eul real și cel ideal crește cu atât scade stima de sine.

Pentru verificarea acestei ipoteze s-au utilizat următoarele instrumente: *Indexul de adaptare și valori* (I.A.V.) și *Scala pentru măsurarea stimei de sine* (The Rosenberg Self-Esteem Scale). De asemenea pentru validarea acestei ipoteze invocăm următoarele argumente cantitative:

Coeficientul de corelație (**r**) între stima de sine și discrepanța dintre eul real și cel ideal este de **$r=-.867$** și este semnificativ la un prag de probabilitate de **$p=.01$** .

Corelația dintre nivelul stimei de sine și gradul de discrepanță dintre eul real și cel ideal este o corelație semnificativă, la un prag de probabilitate mare ($p=.01$).

Având în vedere faptul că această corelație este negativă, putem afirma că odată cu creșterea gradului de discrepanță dintre imaginea de sine a sportivului și felul în care acesta ar dori să fie (eul ideal), scade nivelul stimei de sine. Rezultatele pe care le-am obținut sunt în acord cu rezultatele altor cercetări care au fost efectuate în acest domeniu.

În continuare, voi prezenta posibilele explicații pentru situația prezentată mai sus.

Unii indivizi au tendința de a trece peste evoluția normală și își formează obiective prea îndepărtate ca timp, fără posibilitatea de a le atinge, ceea ce duce la apariția momentelor în care se consideră incapabili, ceea ce face ca nivelul stimei lor de sine să scadă semnificativ.

Sunt momente în care datorită incapacității de a îndeplini propriile scopuri lezarea stimei de sine este profundă, generând stări negative, frustrante, cauzatoare de conflicte inter și intrapersonale.

Modificarea stimei de sine nu este însă o reflecție fidelă a feed-back-ului primit în legătură cu performanța. Astfel, două persoane care primesc un feed-back asemănător în legătură cu o anumită performanță, pot reacționa diferit în ceea ce privește gradul în care le este afectată stima de sine. Unii pot să generalizeze aceste informații la nivelul tuturor activităților pe care le desfășoară, pe când alții sunt afectați pe o arie mai restrânsă. Aducem ca argument rezistența la frustrare a indivizilor, care este diferită de la caz la caz, și conduce la modificări diferite ale stimei de sine.

Din această cauză, individul nu simte mulțumire față de ceea ce este, față de modul lui de reacție în anumite **situații**, își consideră comportamentul ca fiind neadecvat și de aceea dorește să se schimbe. Această dorință de schimbare este determinată primordial de neacceptarea de sine.

Diferența mică dintre ceea ce sunt și ceea ce doresc să devină le dă încredere și dorința de a merge mai departe. Având în vedere că obiectivele pe care le au, cu privire la propria persoană, nu sunt prea depărtate, aceștia nu au nici un motiv să se îngrijoreze, comparativ cu cei al căror nivel de discrepanță este mare. Ei încearcă să realizeze sarcini noi, fiind convinși că pot să facă ceea ce li se cere, luptând tot mai mult pentru ceea ce se consideră a fi doar un ideal.

În cele mai multe cazuri, indivizii cu o stimă de sine crescută obțin rezultate bune atât în activitățile sportive, cât și în cele extrasportive. De cele mai multe ori aceștia doresc să depășească nivelul actual la care se află și să micșoreze tot mai mult distanța dintre Eul real și cel ideal.

Atunci când discrepanța dintre Eul real și cel ideal este mică, nivelul stimei de sine este crescut. Această stare de fapt își pune amprenta pe evoluția individului, prin faptul că o stimă de sine pozitivă și realistă dezvoltă capacitatea de a lua decizii responsabile și abilitatea de a face față presiunii grupului. Când idealurile pe care sportivul și le formulează nu sunt foarte departe de momentul actual, îl determină pe acesta să privească încrezător către viitor, să conștientizeze faptul că are posibilități, că este valoros și că va reuși. Aceste caracteristici sunt posibile doar dacă stima de sine se află la un nivel ridicat.

Aceștia își vor asuma responsabilitățile pentru sarcini mai dificile despre care consideră că le vor crea o imagine bună în fața celorlalți. Ei merg pe premisa că au calități și că vor reuși. Cu cât înaintează spre atingerea obiectivelor, ei se apropie tot mai mult de idealurile lor ceea ce le va crește și mai mult încrederea în sine.

Sintetizând, indivizii care au o înaltă stimă de sine au o încredere mai mare în ei înșiși, ceea ce duce la o mobilizare mult mai bună și la reușite, au un comportament mai variat și își interpretează succesele pe care le au printr-o paletă largă de atribute, prezintă toleranță mult mai mare la factorii stresori, putând trece cu bine peste o perioadă mai lungă de presiuni din partea mediului în care trăiesc.

Ei devin mândri de realizările lor, de faptul că au fost în stare de a face performanță, că nu sunt incapabili și au posibilitatea de a le demonstra celorlalți valoarea lor. Sarcinile noi le realizează fără probleme, iar dacă se întâmplă să greșească, nu fac prea mare caz de acest lucru.

În ceea ce privește pe cei al căror eu real este la o distanță mare față de cel ideal, au o stimă de sine scăzută. Aceștia sunt nemulțumiți de felul lor de a fi, considerând că sunt total lipsiți de calități, sau că nu sunt buni de nimic. Ceea ce este foarte important este că ei consideră că nu pot să realizeze anumite lucruri pentru că nu au posibilitățile necesare. Acest fapt creează iluzia imposibilității de a se apropia de Eul lor ideal și de aceea discrepanța dintre ceea ce ei se percep a fi și ceea ce ar dori să ajungă devine tot mai mare, ducând la o profundă stare de disconfort psihic.

Consecința este crearea unui efect circular, care va atrage după sine alte evenimente negative, ce le vor adânci starea de frustrare și de nemulțumire. Aceștia vor evita să se implice în sarcinile noi. Neobținând performanțe care le-ar aduce apreciere, ajung în situația în care se simt neîubiți și nevaloroși.

Am scos în evidență mai sus faptul că o dată cu creșterea gradului de discrepanță dintre eul real și cel ideal, intervine scăderea nivelului stimei de sine. Cu alte cuvinte nivelul stimei de sine este dependent de gradul de discrepanță al eului.

Un al argument al acestei ipoteze este faptul că micșorarea gradului de discrepanță este însoțită de revenirea stimei de sine către un nivel normal. Astfel, dacă un sportiv este încurajat și lăudat, dacă este ascultat și i se vorbește cu respect, acestuia i se inoculează ideea că nu este respins de către ceilalți, că are valoare și reprezintă ceva pentru aceștia.

Totodată, cu cât acesta își stabilește mai realist idealurile sale cu atât mai mult nivelul de discrepanță scade și crește stima de sine.

Astfel de momente, în care sentimentele de inferioritate sunt depășite după ce individul a primit încurajări din partea celorlalți, sunt întâlnite la

toate categoriile de vârstă. Toate acestea atrag după sine performanțe bune în activitățile în care este implicat, descoperirea că are prieteni de încredere, sau că i se acordă atenție. Sportivului îi crește stima de sine treptat, ceea ce duce la apropierea de idealurile sale pe care nu le mai consideră atât de îndepărtate.

El vede că este acceptat și valorizat, și că există oportunitatea de explorare a intereselor sale individuale. Acest sentiment este favorizat de faptul că îi este valorizată inteligența și stilul propriu, de acordarea oportunității de a-și folosi imaginația și de a-și exprima creativitatea. Respectându-i-se deciziile, acesta sesizează că are dreptul de a greși, că i se dă posibilitatea de a alege între variabile alternative.

În concluzie, dacă distanța dintre Eul Real (ceea ce sunt) și idealul pe care sportivul dorește să îl atingă este mare, se produc trăiri afective negative. Aceste discrepanțe mari sunt generatoare de deprimare, tristețe sau dezamăgire și creează un conflict între cele două stări ale Eu-lui (Eul Ideal și Eul Real), ducând către o stimă de sine scăzută. Sportivii devin nemulțumiți de felul lor de a fi, considerând că sunt total lipsiți de calitate, sau că nu sunt buni de nimic. Astfel, o persoană care înregistrează eșecuri repetate într-un anumit domeniu, poate ajunge la un moment dat să considere că va eșua în toate domeniile vieții sale. Stima de sine a acesteia va avea un nivel extrem de scăzut.

Se creează așadar, iluzia imposibilității de a se apropia de Eul lor Ideal și de aceea discrepanța dintre ceea ce ei se percep a fi, și ceea ce ar dori să ajungă devine tot mai mare, ducând la o profundă stare de disconfort psihic.

Cu cât gradul de discrepanță se micșorează, cu atât sportivul își regăsește echilibrul, iar nivelul stimei de sine crește, ceea ce duce către rezultate bune în plan competițional. Acestuia i se dezvoltă capacitatea de a lua decizii responsabile și abilitatea de a face față presiunii care este generată fie de contextul activității sportive specifice, fie de dorința de a atinge idealuri nerealiste.

De cele mai multe ori, acești indivizi sunt optimiști, dorind să depășească nivelul actual la care se află și să micșoreze tot mai mult discrepanța dintre Eul real și cel ideal. Ei privesc încrezători către viitor, și conștientizează faptul că au posibilități, că sunt valoroși și că vor reuși.

De aceea, nu au motive să se creadă inferiori, pentru că mai devreme sau mai târziu vor realiza ceea ce și-au propus. Devin mândri de realizările lor, își asumă anumite responsabilități, considerând că au resursele să facă ceea ce și-au propus.

Astfel **Ipoteza se confirmă**, corelația dintre cele două dimensiuni menționate fiind semnificativă la un prag de probabilitate de **p = .01**.

Rezultatele pe care le-am obținut după testarea și validarea ipotezei, au scos în evidență că, cu cât crește gradul de discrepanță dintre imaginea de sine percepută de subiect și ceea ce el și-ar dori de fapt să fie (imaginea de sine ideală), cu atât scade stima de sine.

Rezultatele oferite de această cercetare pot fi folosite pentru cercetările ulterioare, care vor aborda această temă, considerând că trebuie mărit numărul de variabile pentru a diferenția mai clar impactul imaginii de sine asupra sportivilor, aceasta contribuind implicit la optimizarea performanțelor individuale și la o evoluție ascendentă în plan competițional.

BIBLIOGRAFIE

1. Bogatu, N.,(1981), *Implicații psihosociale ale imaginii de sine*, Revista de psihologie, nr.4.
2. Bonchiș, E. (1996), *Cunoașterea de sine și de altul- culegere de probe psihologice*, Editura Imprimeriei de Vest Oradea.
3. Brief, A.P. & Aldag, R.J. (1981). *The self in organizations: A conceptual review*. Academy of Management Review, 6, 75-88.
4. Cristea, M., Cristea, R. (1989), *Personalitatea și idealul moral*, Editura Albatros, București.
5. Charms, R. (1968). *Personal causation: The internal affective determinants of behavior*. New York: Academic Press.
6. Doron, R. Parot, F. (1999), *Dicționar de Psihologie*, Editura Humanitas, București.
7. Dumitru, E. A. (2001), *Personalitate atitudini și valori*, Editura de Vest din Timișoara.
8. Festinger, L. (1957) *A theory of cognitive dissonance*. Stanford, CA: Stanford University Press.
9. Fishbein, M., Ajzen, I. (1975), *Belief, Attitudes, Intention and Behaviour – An Introduction to Theory and Research*, Addison – Wesley Publishing Company, Massachusetts.
10. Golu, M. (1993). *Dinamica personalității*, Editura Geneze, București.
11. Iluț, P. (2001), *Sinele și cunoașterea lui*, Editura Polirom, Iași.
12. Larousse, (1994), *Grand Dictionnaire de la Psychologie*.
13. Macsinga, I. (2000) *Psihologia diferențială a personalității*, Tipografia Universității de Vest, Timișoara.
14. Mânzat, I., coord. (2001), *Psihologia Sinelui*, Editura Eminescu, București.
15. Miclea, M. (1999), *Psihologie cognitivă*, Editura Polirom, Iași.

16. Minulescu, M. (2005), *Psihodiagnoza modernă, chestionarele de personalitate* Editura Fundația România de mâine, București.
17. Nisbitt, R.E., & Wilson, T.D. (1977). *Telling more than we can know: Verbal reports on mental processes*. Psychological Review, 84, 231-259.
18. Pavelcu, V. (1982), *Cunoașterea de sine și cunoașterea personalității*, Editura Didactică și Pedagogică, București.
19. Pilkington, M. (1998), *Sinele ascuns*, Editura Teora, București.
20. Prodan, A. (1997). *Performanțele individuale și satisfacția personalului*. În R.L. Mathis, P.C. Nica, C. Rusu (editori). *Managementul resurselor umane* (p.34-58). Bucuresti: Editura Economică.
21. Rotaru, A., Prodan, A (1998). *Managementul resurselor umane*. Iasi: Editura Sedcom Libris.
22. Spencer, C. (1998), *Personality-The individual and society*, în Scott, P., Spencer, C. (Eds), *Psychology: A contemporary introduction*, Blackwell Publishers, Ltd., Oxford.
23. Zlate, M. (1981). *Psihologia muncii-relații interumane*. București: Editura Didactică și Pedagogică.
24. Zlate, M. (1997), *Eul și personalitatea*, Editura Trei, București.

STANDARDE ȘI PROCEDURI DE ASISTENȚĂ PSIHOLICĂ ÎN TEATRE DE OPERAȚII MILITARE INTERNAȚIONALE

Sasu Simona-Nicoleta*

Psihologul care însoțește militarii români în teatre de operații militare internaționale nu mai este o noutate, dimpotrivă, se recunoaște a fi o necesitate, odată cu recunoașterea posibilei apariții a problemelor psiho-emoționale ale personalului militar care execută misiuni cu grad crescut de risc, specifice acestor zone.

Aceasta determină implicit, nevoia dezvoltării unui sistem satandardizat de asistență psihologică bazat pe proceduri de intervenție adaptate activităților specifice și relativ unitare cu cele utilizate de psihologii altor armate din NATO, în situații similare.

Lucrarea de față propune un model de standardizare a activităților psihologului în teatre de operații militare internaționale, bazat pe reglementările în vigoare, literatura de specialitate și experiența personală.

Scopul acestui model este îmbunătățirea calității asistenței psihologice acordate personalului militar care desfășoară misiuni în teatre de operații militare internaționale, în vederea realizării unui răspuns unitar la nivel național/internațional și a unuiu cât mai individualizat specificului fiecărui caz și nevoilor persoanelor asistate.

I. CADRUL TEORETIC

Standardizarea este o activitate specifică prin care sunt stabilite prevederi destinate unei utilizări comune și repetate, urmărind obținerea unui grad optim de ordine într-un context. Această activitate constă în elaborarea, difuzarea și punerea în aplicare a standardelor. Standardul este un document tehnico-normativ care determină reguli, linii directoare sau caracteristici pentru activități.

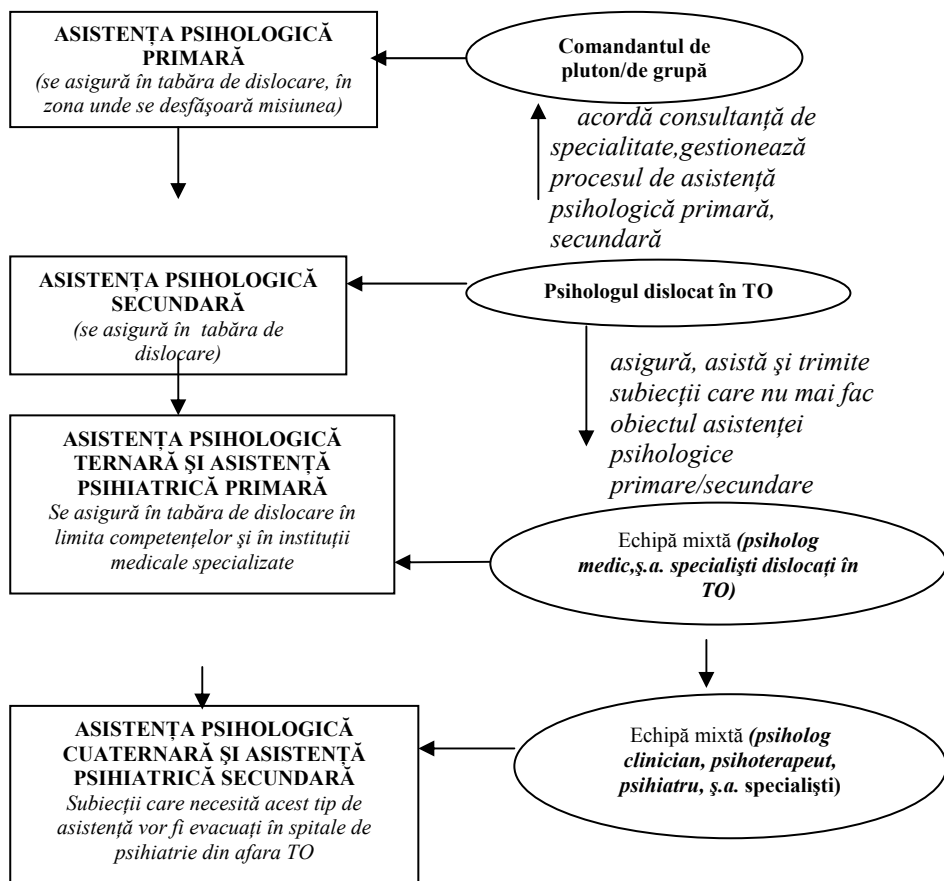
Dintre avantajele standardizării pot fi amintite: eliminarea barierelor tehnice; valorificarea experienței acumulare într-un anumit domeniu; reducerea timpului și a cheltuielilor; creșterea calității; cooperarea și coordonarea eficientă.

Scopul fundamental al activității de asistență psihologică în sistemul militar, constă în monitorizarea și menținerea unui potențial ridicat de eficiență individuală a resursei umane, dar și al asigurării asistenței psihologice cu caracter preventiv și ameliorativ, în vederea facilitării îndeplinirii obiectivelor, misiunilor, sarcinilor și cerințelor specifice.

* Psiholog, UM 02110 Bistrița/M.Ap.

Aplicarea standardelor în domeniul asistenței psihologice acordate personalului militar care desfășoară misiuni în teatre de operații militare internaționale trebuie să se facă respectându-se totodată și standardele profesionale prevăzute în Codul Deontologic al Profesiei de Psiholog cu Drept de Liberă Practică.

Activitățile de asistență psihologică a personalului militar dislocat în teatre de operații militare internaționale (TO) sunt organizate și se acordă în sistem gradual, în 4 trepte, conform competențelor profesionale (Figura nr.1):



Exercitarea actului psihologic în TO se face de către psihologii cu drept de liberă practică în specialitatea “*Psihologie aplicată în domeniul securității naționale*”, încadrați pe funcții de specialitate și este condiționată de respectarea condițiilor de competență profesională, precum și de spațiu, dotare tehnică și metodologică, potrivit actelor normative în vigoare.

Activitățile de bază realizate în TO sunt grupate pe următoarele arii de interes:

- *evaluarea psihologică*: proces de cunoaștere și estimare calitativ-cantitativă, prin utilizarea unor metode și tehnici specifice, a parametrilor de stare și de funcționare psihologică a personalului.

- *asistența psihologică*: ansamblul de programe și măsuri specifice, menit să asigure capacitatea de funcționare optimă a individului din punct de vedere al parametrilor psihici. Are drept obiectiv, asigurarea condițiilor privind adaptarea personalului la mediul specific TO, menținerea/creșterea performanțelor personale, identificarea și remisiunea stărilor disfuncționale, precum și menținerea sănătății psihice.

- *diagnoza și prognoza climatului psiho-socio-profesional/potențialului afectiv-motivațional*: are ca obiectiv cunoașterea opiniilor, atitudinilor, comportamentelor, sentimentelor, valorilor personalului dislocat, referitoare la conținutul, organizarea și managementul activității profesionale sau în raport cu o problemă ori un fenomen de interes. Acest proces asigură, prin mijloacele specifice activității de psihologie, susținerea procesului de conducere/comandă și fundamentarea măsurilor privind ameliorarea calității vieții, creșterea eficacității și eficienței în îndeplinirea misiunilor detașamentului în TO.

Principalele situații din TO, în care se realizează evaluarea psihologică sunt:

- a) *în vederea selecționării personalului* pentru îndeplinirea de sarcini, atribuții și misiuni în condiții de solicitare psihică intensă, la solicitarea expresă a comandantului detașamentului și/sau altor persoane cu rol de decizie

- b) *în cadrul asistenței psihologice*-asigură supravegherea activă a funcționării individuale din punct de vedere al parametrilor psihici, în condițiile concrete ale misiunilor executate în TO, în scopurile: depistării precoce a unor manifestări dezadaptative sau afecțiuni psihice, planificării, monitorizării și verificării eficacității măsurilor de intervenție psihologică.

Evaluarea psihologică din cadrul asistenței psihologice se efectuează periodic – în raport cu solicitările psihice ale funcțiilor ocupate și în situații speciale – la întoarcerea din misiuni pe parcursul cărora personalul a fost expus unor incidente critice cu potențial psihotraumatizant.

Asistența psihologică poate fi:

a) *profilactică*–presupune desfășurarea de programe menite să asigure militarilor, capacitatea de a face față mediului biopsihosocial specific zonei de dislocare, prin identificarea timpurie a eventualelor vulnerabilități psihice și dezvoltarea mecanismelor de adaptare;

b) *primară*–realizează identificarea eventualelor probleme de natură psihologică, evaluarea și ierarhizarea lor, cât și proiectarea și desfășurarea programelor de intervenție psihologică în scopul autocunoașterii, optimizării și dezvoltării personale, al prevenției și/sau remisiunii problemelor;

c) *recuperatorie*–vizează modalități de remisiune, prin tehnici de consiliere psihologică și psihoterapie, a unor manifestări dezadaptative sau tulburări/afecțiuni psihice și/sau soluționarea unor probleme de natură psihosocială.

Asistența psihologică este acordată, potrivit competențelor. Psihologii din TO, dacă dețin atestatul de liberă practică în una dintre specialitățile "consiliere psihologică" sau "psihoterapie", pot acorda, în limitele normelor de etică și deontologie specifice, asistență psihologică recuperatorie personalului dislocat. Excepție fac situațiile în care *"...pentru un tip de serviciu psihologic solicitat nu există....specialiști atestați și disponibili în domeniu și totuși psihologii sunt solicitați, aceștia vor depune toate eforturile pentru obținerea unui standard minimal de competență..... Serviciul va continua până când solicitarea încetează sau până când un specialist cu competență recunoscută în acel domeniu devine disponibil"* *.

Diagnoza și prognoza climatului psiho-socio-profesional/potențialului afectiv-motivațional: are în vedere în principal, una sau mai multe dintre următoarele teme: climatul psihosocial; gradul de adaptare la condițiile din TO; factorii motivaționali; stresul ocupațional și consecințele acestuia; stilul de conducere; procesele de comunicare.

Pentru ca intervenția psihologică în TO să fie eficientă, trebuie respectate principiile:

1. *Promptitudinea* - depistarea timpurie a eventualelor simptome specifice stresului sau altor tulburări psihice la militari, pentru a fi tratați imediat.

2. *Proximitatea* - tratarea militarilor cât mai aproape de zona de dislocare. Evacuarea spre spitale se va face numai în situații ce necesită această măsură, deoarece ruperea legăturii unui luptător cu camarazii prezintă mai mult un dezavantaj decât un avantaj. Militarii ce nu pot fi

* Codul Deontologic al Profesiei de Psiholog cu Drept de Liberă Practică, art. IV.7 – servicii psihologice în afara competenței.

tratați sunt evacuați la spitalul din TO, unde vor fi examinați și tratați la un nivel de specializare adecvat. Dacă nici după această etapă nu pot fi recuperați, militarii sunt evacuați din TO în spitale militare/civile cu profil psihiatric.

3. *Activismul*-formarea la militari a unui sentiment și a unei convingeri asupra posibilităților proprii de a avea în continuare o stare psihică și fizică sănătoasă.

4. *Încrederea în revenirea la îndeplinirea unei misiuni*-formarea convingerii în posibilitatea revenirii la datorie, înlătură neliniștea, teama și tensiunea. Această atitudine, are în vedere menținerea încrederii în necesitatea prezenței fiecărui militar pentru îndeplinirea misiunilor în zona de dislocare.

II. PREZENTAREA STANDARDELOR ȘI PROCEDURILOR

A. Informarea/instruirea personalului pentru cunoașterea unor manifestări specifice tulburărilor de personalitate, probleme de sănătate mintală și de adaptare la condițiile din TO, în scopul dezvoltării unor deprinderi, tehnici și metode de intervenție și gestionare a situațiilor critice din punct de vedere psihologic și de acordare a „ajutorului psihologic de urgență”.

Proceduri de implementare:

- În cadrul orelor de pregătire psihologică pentru luptă și/sau cu ocazia pregătirii misiunilor (expunerea problematizată, conversația euristică, dezbateri pe marginea unor studii de caz, ș.a. tehnici);
- Consultanță de specialitate acordată liderilor de la toate nivelele.

B. Identificarea preliminară a problemelor de adaptare, a deficiențelor de comunicare și relaționare de diferite intensități și forme ale personalului:

Proceduri de implementare:

- Analizarea rezultatelor examenelor psihologice ale personalului efectuate cu diferite ocazii (selecții, cunoaștere), conform metodologiilor în vigoare
- Participarea la procesul de pregătire a misiunilor și la înapoierea din misiuni
- Luarea în evidență și monitorizarea prin cooperare permanentă cu șefii/subordonații/colegii subiecților susceptibili de astfel de probleme
- Cooperarea cu serviciul medical pentru identificarea persoanelor cu tulburări afective sau de adaptare cu manifestări somatoforme
- Observația directă, sistematică și dirijată a activității și comportamentului personalului
- Încăștințarea comandantului și a celorlalți factori decidenți despre situațiile create și prezentarea propunerilor (recomandărilor).

C. Identificarea stresorilor specifici TO, analizarea cauzelor și efectelor, stabilirea și implementarea măsurilor de control/reducere/eliminare a acestora

Proceduri de implementare:

- Observația, convorbirea și interviul semi-structurat pentru identificarea stresorilor, analizarea cauzelor și efectelor
- Interviul focus – grup centrat pe identificarea celor mai potrivite măsuri de reducere/eliminare a cauzelor și efectelor agenților stresori

D. Consultanță de specialitate acordată comandantului și ceilorlalți factori decidenți, cu privire la resursa umană din subordine.

Proceduri de implementare:

- Psihologul face recomandări comandantului detașamentului, comandanților de subunități și altor lideri, oferind consultanță în procesul de luare a deciziilor și gestionarea resursei umane din subordine.
- Recomandările pot fi prezentate sub forma unor estimări /studii scrise, sau pot fi prezentate verbal. Indiferent dacă procedurile sunt sau nu oficiale, psihologul va analiza cu atenție și va compara toate variantele posibile, folosind cele mai bune informații disponibile, prezentând alternativele cu obiectivitate.

E. Evaluarea psihologică a personalului care execută diferite tipuri de misiuni în TO, în scopul identificării personalului care datorită unor situații conjuncturale, nu poate efectua o anumită misiune în TO

Proceduri de implementare:

- Analiza datelor personale din fișa psihologică și interviu semistructurat cu subiecții nominalizați pentru executarea unor misiuni cu grad ridicat de risc.
- Cooperarea cu comandanții direcți și monitorizarea comportamentului celor implicați în diferite incidente critice.

F. Managementul stresului datorat unor incidente/evenimente critice (Critical Stres Debriefing)

Studiile și experiența utilizării acestei tehnici relevă reale beneficii pentru personalul implicat în incidente cu potențial psihotraumatizant: reducerea simptomelor stresului care apar în astfel de situații; pregătirea participanților pentru recunoașterea și rezolvarea pozitivă a simptomelor stresului; îmbunătățirea abilităților indivizilor de a se ajuta pe ei și pe colegii lor; îmbunătățirea comunicării lider-subordonați; creșterea coeziunii trupelor.

Proceduri de implementare:

- se realizează la 4-72 de ore de la producerea evenimentului cu grad ridicat de stres traumatic la care a fost expus personalul militar, după ce toți participanții au reușit să se refacă și să se odihnească;

- este necesară aplicarea intervenției primare la întoarcerea din misiuni cu grad ridicat de risc, chiar dacă militarii implicați nu acuză manifestări psihice adverse, bineînțeles cu respectarea liberului consimțământ;

- nu se consemnează nimic și nici nu se înregistrează.

- participă: cei implicați în eveniment; comandantul-doar dacă a fost prezent în misiunea respectivă; alți membri, colegi care au lipsit fortuit (doar ca ascultători); psihologul (pentru supervizarea și coordonarea întregii intervenții), alți specialiști (medicul, preotul); nu este permis accesul altor persoane din afară.

- debriefingul este condus de comandantul subunității. El trebuie să încurajeze pe fiecare participant să vorbească liber, indiferent de vârsta sau experiența lor.

- sentimentele exprimate nu vor fi folosite împotriva voluntarului sau a altcuiva. Toți participanții vor fi tratați în mod egal, fiecare vorbește doar pentru sine, tot ce se discută pe timpul întâlnirii, rămâne între participanți.

- psihologul are datoria: să prevină apariția „șapilor ispășitori” și a abuzurilor verbale. Încurajează toți participanții să spună cum le-a reacționat organismul din punct de vedere fizic, înainte și în timpul evenimentului și va accentua faptul că aceste simptome sunt reacții normale la condiții excepționale care pot dura mai mult timp, dar se vor rezolva normal, de la sine, iar dacă persistă, ei trebuie să apeleze la ajutor specializat.

G. Diagnoza și prognoza climatului psiho-socio-profesional/potențialului afectiv-motivațional

Proceduri de implementare:

- Psihologul coordonează și centralizează datele culese în acest scop și periodic realizează studii psiho-sociologice cu respectarea procedurilor specifice.

- Pe baza observațiilor directe și participative, a discuțiilor, comandanții de plutoane vor întocmi și înainta comandantului de companie un raport de analiză a moralului la nivel pluton.

- Comandanții de subunități centralizează rapoartele, adaugă propriile observații și întocmesc un raport privind starea moralului subunității pe care îl vor dezbate cu psihologul și alte persoane cu atribuții în domeniul cunoașterii și menținerii stării moralului la un nivel optim.

- Psihologul culege date privind starea moralului statului major, centralizează datele din rapoartele primite de la subunități și întocmește un raport privind starea moralului detașamentului, pe care îl dezbate/înaintează conform precizărilor (comandant, eșaloane superioare).

H. Asistența psihologică primară de suport – are ca scopuri:

- Creșterea eficienței profesionale prin învățarea și utilizarea unor metode de programare și pregătire a activităților în acord cu aptitudinile și vocația subiectului;
- Creșterea nivelului satisfacției psihosociale și profesionale.
- Identificarea factorilor cu potențial psihotraumatizant care pot crea situații tensionale sau conflictuale, dificultăți de comunicare.

Proceduri de implementare:

- Luarea în evidență a subiecților cu nevoi de asistență psihologică și evaluarea acestor nevoi.
- Stabilirea diagnosticului – conform DSM IV-Tr., a metodelor/tehnicilor de intervenție și a recomandărilor (consilierea, terapia sau trimiterea subiecților către alți specialiști).
- Întocmirea documentației de specialitate (fișe de observație, plan personalizat de consiliere, notă de relație etc.).
- Aplicarea formei de intervenție potrivită în funcție de diagnosticul stabilit.
- Informarea factorilor decidenți privind nerecomandarea subiectului (dacă este cazul) pentru un anumit tip de misiune.

I. Consiliere și psihoterapii de scurtă durată*Proceduri de implementare:*

- Consilierea va fi inițiată pe bază de consimțământ din partea subiectului, în maxim 72 de ore de la înregistrarea cazului în registrul de consiliere, luând în considerare gravitatea situației.
- Activitatea de consiliere se desfășoară individual și/sau în grup într-un spațiu special amenajat și securizant, durata unei sesiuni este de maxim 45 de minute.
- Consilierea este o activitate planificată, cu obiective specifice, negociate cu participanții.
- Subiectul va fi informat în prealabil cu privire la forma de intervenție utilizată, metodele folosite, riscuri, alternative, limitele confidențialității, implicarea unor terți.

Pe baza informațiilor rezultate din evaluarea inițială și detaliată a cazului, psihologul întocmește un plan personalizat de consiliere (PPC) pentru persoana asistată și, după caz, pentru persoanele implicate în cazul respectiv. În elaborarea și implementarea PPC se urmăresc cu prioritate următoarele principii: diminuarea consecințelor și evitarea expunerii imediate a subiectului la o nouă solicitare psihică.

- După încheierea activității de consiliere, psihologul asigură monitorizarea cazului pentru o perioadă de cel puțin 1 lună.

J. Managementul riscului - Psihologul face recomandări comandantului și celorlalți factori decidenți în scopul minimizării riscului privind protecția psihologică a personalului.

Proceduri de implementare:

a) Se valuează pericolele potențiale, efectele și probabilitățile de apariție ale acestora, apoi se ierarhizează, pentru a decide care trebuie prevenite. Riscul poate fi identificat folosind diferite metode:

- întocmirea unor liste de control care cuprind surse potențiale de risc, cum ar fi: condiții de mediu, rezultatele așteptate, personalul etc.;
- analiza documentelor disponibile pentru identificarea problemelor care au apărut în situații similare celor curente;
- utilizarea experienței personalului direct implicat prin invitarea acestuia la o discuție de identificare a riscurilor. O comunicare eficientă este una dintre cele mai bune surse de identificare și diminuare a riscurilor;

b) Se elimină acele elemente de risc cu probabilități reduse de apariție sau cu un efect nesemnificativ;

c) Furnizarea de sprijin pentru cerințele operaționale și stabilirea procedurilor clare și practice pentru incidentele critice de natură psihologică specifice și/sau implicite care pot să apară într-o misiune;

d) Se formulează recomandări privind riscurile reale și modalitățile de diminuare a acestora. Diminuarea riscurilor se poate realiza printr-o serie de instrumente cum sunt:

- *programarea*. Dacă riscurile sunt legate de termenul de execuție;
- *instruirea*. Multe riscuri sunt legate de renunțarea la o instruire continuă. Aceasta influențează performanța și calitatea rezultatelor. Programele de instruire și conștientizare pot reduce probabilitatea producerii accidentelor și efectul acestora;
- *reproiectarea*. Riscurile pot fi de multe ori diminuate printr-o reproiectare a echipelor, a folosirii echipamentelor și a forței de muncă.

K. Analiza muncii – este procesul prin care se stabilește colecția de sarcini necesare atingerii obiectivului unui anumit post de muncă. Majoritatea analizelor muncii ar trebui să includă considerații asupra contextului muncii și a cerințelor psihologice. Poate fi de două tipuri:

1. *Analiza muncii orientată pe post*-constă în sistematizarea tuturor sarcinilor ce alcătuiesc postul respectiv, precum și a obiectivului realizat prin acele sarcini.

2. *Analiza muncii orientată pe deținătorul postului de muncă*-orientată pe acele atribute ale ocupantului postului care sunt necesare pentru îndeplinirea sarcinilor. Se referă la analiza și consemnarea atributelor sau particularităților individuale care trebuie să caracterizeze deținătorul unui post de muncă și la profilul psihologic al postului de muncă sau mai precis al exigențelor psihologice care trebuie să caracterizeze un deținător al unui anumit post de muncă.

Proceduri de implementare:

1. Colectarea de date din documente.
2. Intervievarea șefilor (obiectivele postului, relații de muncă etc.) și interviuarea deținătorilor postului.
3. Observarea deținătorilor postului de muncă și participarea la muncă.
4. Redactarea rezultatelor.

L. Evaluare inițială și triajul subiecților expuși evenimentelor traumatice*Proceduri de implementare:*

1. Dacă o persoană a fost expusă unui eveniment traumatic, se realizează screening-ul simptomelor de stres traumatic (ST), posttraumatic (SPT) pentru a stabili ce simptome sunt relatate și când au apărut din momentul expunerii la evenimentul traumatic.

2. Dacă în urma evaluării nu se stabilește existența traumei, se demarează procedurile de profilaxie prin educație și acces la informații de profil.

3. Dacă simptomele relevate sugerează existența traumei, în funcție de perioada trecută de la expunerea la evenimentul traumatic și până la apariția/manifestarea simptomelor, demarăm procedurile:

a. 2 – 4 zile - Specifice asistenței în caz de *Reacții de stres acut* (RAS)/*Reacții acute de stres la acțiuni de luptă/operații militare* (RASOM)

b. 4 zile – 1 lună - Specifice asistenței în caz de Tulburări de stres traumatic acut (TST) sau Stres Postraumatic Acut (SPTA),

c. 1 lună – 3 luni - Se urmează procedurile de îngrijire primară și secundară sau cele terțiare/cuaternare, specifice asistenței în cazul tulburărilor de S.P.T. acut sau S.P.T.cronic.

M. Evaluare și intervenție în cazul reacțiilor acute de stres (2 – 4 zile de la producerea incidentului traumatic)*Proceduri de implementare:*

1. - Evaluarea inițială: simptome, evenimentul traumatic, factori de risc, statusul mental, funcțional și psihosocial

-Evaluarea gradului de pericolozitate: sunt persoane instabile sau care prezintă comportamente periculoase pentru ele însele ori pentru alții?

-Există persoane cu nevoi urgente?

a) **DA**: Se acordă imediat cea mai adecvată îngrijire pentru stabilizare, în limita competențelor legale.

b) **NU**: Evaluarea mediului pentru identificarea posibilelor amenințări în curs de desfășurare și se asigură protecția necesară pentru evitarea altor vătămări.

* *Nevoi urgente*: Supraviețuire, Siguranță, Securitate, Mâncare, Adăpost, Somn, Prim-ajutor medical, Comunicarea cu familia, prietenii și grupul de suport.

2. Se stabilește existența stărilor de hiperexcitabilitate, disocieri, confuzii/dezorientări sau alte funcții deteriorate.

a) **DA:** proceduri de evaluare a antecedentelor psihiatrice și medicale; asigurarea nevoilor de bază. *Se va aplica:* managementul simptomelor acute; educație și normalizare; suport social și spiritual.

b) **NU:** Are subiectul un risc ridicat pentru a dezvolta SPT?

i) **DA:** Se urmează procedurile specifice asistenței psihologice terțiare/cuaternare; Monitorizare și urmarea indicațiilor terapeutice.

ii) **NU:** Furnizarea de contacte/acces la informații. Repetarea screening-ului pentru stres traumatic. Asigurarea profilaxiei secundare.

N. Evaluarea și intervenția în cazul reacțiilor acute de stres traumatic apărute după/în cursul acțiunilor de luptă

Proceduri de implementare:

1. Se analizează tipul de solicitare: este vorba de îngrijire medicală de urgență sau de managementul comportamentelor periculoase ?

2. Se evaluează riscul autovătămării sau vătămării celorlalți;

3. Se culeg informații colaterale despre stresori, funcționalitatea militarilor, istoricul medical și măsura în care afectează/nu, operațiunea militară;

4. Se evaluează dacă militarul se poate întoarce la datorie în cel mult 4 zile.

a) Dacă **DA:** Se inițiază intervenția primară în fază acută, în colaborare cu serviciul medical, comandanți și sprijin logistic și reîntoarcerea militarului la datorie.

b) Dacă militarul **NU** se poate întoarce la datorie în maxim 4 zile după urmarea procedurilor de *Intervenție primară în faza acută*, se transferă la Spitalul Militar din TO sau se repatriază pentru a beneficia de îngrijiri specializate pentru controlul și combaterea stresului de luptă.

Procedurile de Intervenție în faza acută constau în:

1. Intervenția se acordă soldaților în proximitatea campului, evitându-se spitalizarea. Subiectul nu este un “pacient”.

2. Se urmărește asigurarea următoarelor nevoi de bază: întâlnirea și contactul cu grupul primar (colegii de grupă, pluton); confort termic, hidratarea, hrănirea; igiena corporală (toaletă, duș, bărbierit etc.); somn și odihnă; încurajarea să vorbească despre evenimentul traumatizant cu ajutorul celorlalți.

3. Asigurarea, organizarea și desfășurarea procedurilor de stres debriefing.

4. Asigurarea unor sarcini de serviciu adecvate și a unor activități recreative care îl vor ajuta să se concentreze pe altceva, asigurându-i revenirea în forță și într-un timp scurt.

5. Evaluarea periodică.

O. Evaluarea și intervenția în situații de stres traumatic acut (STA)/stres posttraumatic (SPT)-Militarul se prezintă cu simptome SPT (screening pozitiv sau un diagnostic prezumat de SPT)

Proceduri de implementare:

1. se evaluează gradul de pericolozitate pentru sine/alții al comportamentului.

2. se evaluează mediul pentru identificarea posibilelor amenințări în curs de desfășurare și se asigură protecție pentru evitarea unor eventuale vătămări.

În procesul de evaluare se vor avea în vedere date cu referire la:

- istoric: psihiatric, medical, militar, marital, familial, abuzuri în trecut, utilizarea de medicamente sau droguri, viața socială și spirituală.

- istoricul traumei și stabilirea duratei.

- confruntarea evaluării cu persoanele semnificative din anturajul subiectului.

- căutarea prezenței semnelor traumei, utilizării de substanțe sau comorbidități.

- evaluarea și asigurarea securității persoanei/altor persoane implicate.

3. subiectul prezintă un comportament periculos? Se află în pericol/este instabil din punct de vedere psihologic? există simptome clinice semnificative care să sugereze existența STA/SPT?

a) **DA**:-se administrează cea mai adecvată îngrijire pentru stabilizarea sa, în limita competențelor legale

- sumarizarea problemelor și discutarea opțiunilor de intervenție cu subiectul.

- fixarea și distribuirea deciziilor privitoare la scopuri, așteptări și opțiunile de intervenție terapeutică.

- se stabilește dacă acestea pot fi asigurate sau militarul trebuie trimis la psihiatru/psihoterapeut clinician:

▪ Dacă **DA**, tratarea simptomelor specifice SPT; colaborarea cu ceilalți membri ai echipei (medic, preot);

▪ Dacă **NU**, se propune trimiterea la psihiatru/psihoterapeut clinician (spital)-militarul se transferă la Spitalul Militar din TO sau se repatriază pentru a beneficia de îngrijiri specializate pentru controlul și combaterea stresului de luptă.

b) **NU**: Se respectă indicațiile și screening periodic ptr. SPT.

P. Elaborarea, evidența și gestionarea documentelor, informațiilor. Aspecte legate de confidențialitate

a. Documente administrative: utilizate de psiholog în activitatea curentă din TO, sunt: fișa postului, rapoarte de activitate, regulament de ordine interioară, fișe de evaluare a activității, registru de evidență a evaluărilor și consilierilor, SOP-urile activităților de asistență psihologică în TO ș.a.

b. Documente de specialitate: fișe psihologice, planuri personalizate de consiliere, rapoarte de evaluare, rapoarte ale cercetărilor psihosociologice, chestionare și alte instrumente de evaluare aplicate, măsuri, recomandări formulate adresate personalului; teme de specialitate propuse pentru dezbateri cu personalul ș.a.

c. Baze de date includ informații referitoare la rezultatele evaluărilor și testărilor personalului; date culese cu ocazia realizării diagnosticelor climatului psihomoral ș.a.

La fișele psihologice ale personalului și la anexele acestora au acces doar membrii echipei multidisciplinare, cu respectarea standardelor de confidențialitate prevăzute în codurile deontologice specifice profesiei de medic, psiholog și/sau alți specialiști implicați în intervenția de specialitate. Datele din fișele personalului sunt confidențiale și pot fi furnizate terților doar în următoarele situații:

- persoana asistată este un pericol pentru sine și/sau pentru alții;
- persoana asistată cere ca informația să fie furnizată și terților;
- persoana asistată este informată și este de acord ca informația să fie furnizată terților;
- autoritățile din sfera juridică solicită oficial informații despre persoanele asistate implicate în investigații de natură juridică.

Informațiile despre beneficiar oferite în situațiile menționate mai sus vor viza strict obiectul cererii făcute și considerate justificate de psiholog în termenii codului etic și a legilor în vigoare. Pentru orice dubiu cu privire la o excepție de la regula confidențialității psihologul se va consulta cu alți profesioniști în domeniu sau înștiințează comisia profesională de profil pentru a se asigura că deciziile luate sunt în acord cu toate regulamentele și codurile de conduită profesională și nu aduc prejudicii de nicio natură beneficiarilor.

III. CONCLUZII

Lista activităților propuse pentru standardizare, nu reprezintă o listă închisă, exhaustivă. Ea poate fi lărgită și adaptată, în funcție de nevoi, specificitatea misiunilor și a teatrelor de operații militare în care este dislocat personalul militar.

Prin această lucrare am dorit să subliniez varietatea și complexitatea activităților pe care un psiholog trebuie să le desfășoare în astfel de misiuni, precum și nevoia existenței unui cadru general standardizat care să orienteze psihologul în activitățile sale asigurând în același timp un „limbaj comun” cu ceilalți psihologi din TO și un sistem clar și bine definit de evaluare/autoevaluare a nivelului performanței atinse în cadrul activităților realizate.

BIBLIOGRAFIE

1. American Psychiatric Association – *Manual de Diagnostic și Statistică a Tulburărilor Mentale*, Ediția a IV-a revizuită – Asociația Psihiatrilor Liberi din România, București, 2003.
2. Crasner, C.E., *-Elemente de psihologie militară*, Editura Academiei de Înalte Studii Militare, București, 2003.
3. Department of the Navy, Headquarters United States Marine Corps, *FM 6 – 22.5 Combat Stress*, , Washington, D.C.
4. Headquarters Department of the Army, *Field Manual No. 8-55: Planning for Health Service Support*, Washington, D.C.
5. Headquarters Department of the Army, *FM 8-51: Combat Stress Control In A Theater Of Operations Tactics, echniques, And Procedures Booklet 1*, , Washington, D.C.
6. Kaplan, Sadock, B.& Sadock, V., *Manual de buzunar de psihiatrie clinică*, Ediția a 3-a revizuită, Ed. Medicală, București, 2007.
7. Turc, D., *Modalități de asigurare psihologică ante și poststres în cazul militarilor din forțele de intervenție rapidă*, Psihologie aplicată în Forțele Armate, Ed. U.N.Ap., București, 2004.
8. Secția de Psihologie a S.M.G., 2006-*Metodologia privind cunoașterea și asistența psihologică a cadrelor militare și personalului civil din Armata României*.
9. Secția de Psihologie a S.M.G., 2003-*Metodologia privind cunoașterea și asistența psihologică a militarilor angajați pe bază de contract*.
10. Secția de Psihologie a S.M.G., 2003-*Instrucțiuni tehnice privind cunoașterea și asistența psihologică a militarilor angajați pe bază de contract*.
11. S.M.G./P.F.-1/2003-*Doctrina pentru Sprijinul cu Personal în Operații Întrunite*.
12. SMG-274/2002-*Concepția privind activitatea de selecție, cunoaștere și asistență psihologică în Armata României*.
13. S 174 /1996-*Metodologia analizei și prognozei moralului trupelor*”.
14. Legea nr.213/2004-*Exercitarea profesiei de psiholog cu drept de liberă practică, înființarea, organizarea și funcționarea Colegiului Psihologilor din România*.
15. H.G. nr. 788/2005-*Aprobarea normelor metodologice de aplicare a Legii nr. 213/2004*.
16. Legea nr. 487/2002-*Sănătatea mintală și protecția persoanelor cu tulburări psihice*.
17. ***-*Codul Deontologic al Profesiei de Psiholog cu Drept de Liberă Practică în România*.
18. www.apa.org/ethics (American Psychological Association-APA.)
19. www.crccanada.org/english/ethic (Professional and Ethical Standards).
20. www.medicinenet.com.

PSIHOPATOLOGIE – CONSILIERE PSIHOLOGICĂ ȘI PSIHOTERAPIE

DISTINCȚII ÎNTRE PROFILUL DE PERSONALITATE ȘI MODUL DE OPERARE A CRIMINALILOR DE TIP ORGANIZAT ȘI DEZORGANIZAT

Alecu Petronela-Iuliana*

Motto: „Orice dialog cu moartea începe în plan irațional”

I. PRECIZAREA TERMINOLOGIEI

Infracțiunea este faptă care prezintă pericol social săvârșită cu vinovăție și prevăzută de legea penală. Infracțiunea este singurul temei al răspunderii penale (Codul Penal, art 17).

Prin urmare infracțiunea reprezintă orice act de conduită exterioară cu consecințele sale, săvârșită de o persoană și care are o relevanță juridico-penală. Se impune existența materială obiectivă a acesteia. Simplul gând nu poate constitui infracțiune. În acest caz toți am fi condamnați și condamnați, iar și iar, infractori într-o lume infracțională, fără șansă de remediu. Sau poate ar fi o excepție, cea care ar confirma regula.

Personalitatea infractorului este produsul unei îmbinări relative neizbutite, necesare sau întâmplătoare, permanente sau temporare a factorilor care concură la formarea sa, îmbinarea care dă naștere unei personalități temporare imperfecte, dizarmonice, care întâmpină dificultăți de diferite grade în procesul de adaptare la cerințele vieții în societate.

O corectă apreciere a personalității infractorului nu poate fi realizată decât prin luarea în considerare a caracterului complex bio-psiho-social al individului uman, a îmbinării acestor factori, dar și a preponderenței, a rolului decisiv pe care îl au elementele sociale.

Iată o scurtă prezentare a *principalelor coordonate bio-psiho-sociale ale personalității infractorului*:

- *vârsta* - poate indica nivelul de dezvoltare fizică (forța, instinct sexual), psihică (intelect, voință, afectivitate etc), poziție în familie, societate (experiența de viață, sfera intereselor și a necesităților etc.); atât cea cronologică, dar și cea mentală poate fi generatoare de indicii.

- *sexul* – diferențele dintre sexe se explică atât prin factori de natură biologică înnașcuți, dar mai ales prin influența unor factori de natură socio-culturală; diferențe apar atât în ceea ce privește scopul infracțiunilor, cât și a modului de operare.

* Psiholog, I.P.J. Giurgiu/M.I.R.A.

- *infirmități și boli somatice* – persoanele cu deficiențele de ordin fizic, bolile somatice, fie ele congenitale sau nu, suferă importante transformări în planul vieții psihice, pot deveni irascibile și egoiste sau chiar violente, pot dobândi deprinderi negative, datorită cărora, în anumite situații pot ajunge în conflict cu regulile de conviețuire socială și uneori chiar cu legea penală.

- *particularități etnice și rasiale* – statisticile arată faptul că numărul infracțiunilor este mai mare în rândul naționalităților minoritare și nu datorită particularităților etnice, rasiale sau naționale, ci datorită inegalității sociale, inculturii, mizeriei, șomajului, instrucției și educației precare, lipsei unor condiții corespunzătoare de locuit, datorită “atenției” sporite pe care organele de ordine o acordă acestor indivizi considerați “de categoria a doua”. Un criminolog american demonstrează faptul că “există multe fapte care, numai rareori sau niciodată nu sunt considerate infracțiuni decât dacă sunt săvârșite de către negri”.

II. ETIOLOGIA COMPORTAMENTULUI INFRAȚIONAL

Delicvența este considerată ca un fenomen de inadaptare sau neintegrare socială, exprimând o anumită stare conflictuală generată de neconcordanța dintre idealul individului, sistemul său valoric și posibilitățile oferite de societate.

Analiza actelor agresive, ca și a celor violente, arată că aceste comportamente ofensive se declanșează atunci când în calea satisfacerii unei necesități vitale apare un obstacol - real sau imaginar - care întrerupe fluxul normal al acțiunii, creează o dificultate majoră, dezorganizează, aduce individul într-o stare de criză. Această stare se numește frustrație și declanșează de cele mai multe ori mecanisme agresive.

În această stare legile rațiunii sunt ignorate, căile obișnuite derulării comportamentale sunt dezorganizate și apare o tensiune interioară. Tensiunea este potențată de fenomene fiziologice negative, precum accelerarea pulsului, ridicarea tensiunii arteriale, creșterea nivelului adrenalinei și a glucozei din sânge etc. Această situație este generatoare de comportamente agresive. Orice infractor este un frustrat, dar nu orice frustrat devine un infractor.

Fenomenul de delicvență are o determinare multicauzală, fiind rezultatul unei serii complexe de factori interni și externi aflați în relație reciprocă.

Mediul fizic și cel social bombardează permanent cu informații, stimuli și incitări pe indivizi, totuși nu îi influențează în mod egal pe toți și acest lucru se datorează faptului că “nicio stimulare nu provoacă reacții directe, ci între stimul și reacție la nivelul omului se interpune în mod

obligatoriu personalitatea purtătoarea programului genetic și a propriei istorii reprezentate prin experiența anterioară stocată, conservată, dar mereu reactivabilă.”

Stimulările care vin din mediu sunt multiple, complexe și succesive astfel încât individul poate fi împins în direcții convergente sau divergente, ajungând astfel în situații conflictuale. Modul în care individul evaluează câștigul imediat față de pierderea pe termen lung, va face din el un conformist sau un delicvent. Conform “legii secvenței temporare” a lui *O.H.Mawrer*, când o acțiune are două consecințe, una premială și alta de sancțiune, ambele consecințe fiind egale ca pondere, atunci situația conflictuală se rezolvă în funcție de consecința probabilă cea mai apropiată. În cazul actului infracțional, consecința imediată este premială, în sensul că oferă o satisfacție imediată morală sau materială, în timp ce sancțiunea legală este îndepărtată și comportă și un grad de incertitudine.

În încercarea de a înțelege infractorul o analiză psihosocială interesantă o realizează *J.Pinatel*.

Acesta considera că de fapt motivele creșterii fără precedent a criminalității trebuie căutate în dezvoltarea societății și a tehnicii față de care ideile și credințele rămân în urmă. Într-o situație de dezorganizare socială în care nimic nu este stabil, permanent, totul este în mișcare, în schimbare, omul se regăsește obosit, anxios, derutat, neadaptat. Prin urmare criminalitatea devine o maladie morală a progresului.

Într-un astfel de context cu potențial criminogen personalitățile criminale pot fi ușor activate. Tot Pinatel arată faptul că aceste personalități se caracterizează prin egocentrism, labilitate, agresivitate și indiferență afectivă.

Egocentrismul este produsul unei societăți care se bazează pe o competiție acerbă. Nemaidescurcându-se în haosul social, individul ajunge să se ghideze după propriile interese.

Labilitatea este o lipsă de inhibiție, impreviziune, abandon la impresiile momentului, o absență a evaluării consecințelor pe care le aduce după sine un act. Societatea ne obligă să gândim scurt, să trăim fugitiv și instabil ceea ce conduce la actul subit și negândit, la incapacitatea de a utiliza experiența trecută și la antrenarea în acțiuni efemere care uneori pot fi fatale.

Agresivitatea, sub toate formele ei de ostilitate, mai mult sau mai puțin violentă se află în strânsă legătură cu frustrarea. Societatea actuală este generatoare de frustrări prin faptul că obligă omul uneori să trăiască în condiții care contrazic adesea natura sa.

Indiferența afectivă este necesară în lupta dură pe care omul o dă în încercarea sa de a se realiza și a se menține, lupta în care orice fel de sentimentalism nu doar că nu este necesar, dar poate constitui chiar o piedică.

Aceste caracteristici ale personalității criminale sunt prin urmare potentate de societatea modernă, care îi oferă individului cu o astfel de structură terenul propice pentru a trece la actul infracțional. Aceasta este încă o dovadă a faptului că între mediu, educație și ereditate există o strânsă legătură.

III. OMORUL DIN PERSPECTIVA LEGISLATIVĂ

În indexul crimelor F.B.I. sunt incluse șapte din cele mai grave și mai frecvente infracțiuni. În vârful listei se situează omorul.

Omuciderea este definită ca acțiune de suprimare intenționată a unei ființe umane de către alta. Constă într-o infracțiune împotriva persoanei, o crimă cu violență, după cum este specificat în indexul crimelor F.B.I. sau în Codul Penal Românesc.

Conform legislației române (Codul Penal, art. 178), omorul este sancționat cu detențiune severă de la 15 până la 25 de ani și interzicerea unor drepturi, și uneori, în condiții agravante, cu detenție pe viață.

IV. O CLASIFICARE SUMARĂ A ACTELOR DE VIOLENȚĂ

Referitor la această crimă prin violență, *Yablonski* consideră că există 4 categorii ale structurilor de violență:

- violența legală, aprobată, rațională (acțiunea unor soldați în război, ofițeri, cadre de poliție)
- violența ilegală, aprobată, rațională în care un rol important îl deține sancțiunea și suportul social (ex: mulți tind să aprobe violența unui soț înșelat asupra concubinului soției)
- violența ilegală, neaprobă, rațională care se referă la acele fapte ilegale, neaprobat, dar cu o anumită rațiune în contextul criminal (ex: infracțiunea pentru câștiguri materiale)
- violența ilegală, neaprobă, irațională ce presupune crime bizare, fără sens.

Referitor la cei ce săvârșesc aceste crime prin violență, au existat numeroase încercări de taxonomizare și tipologizare. O portretizare elocventă mai ales pentru lucrarea de față este însă cea realizată de Grupul de Studii Comportamentale din cadrul F.B.I.-ului, grup condus de *Robert K. Ressler și Vernon J. Geberth*. Aceștia, luând drept criteriu gradul de conștientizare a faptei și de premeditare a acesteia, au distins două tipuri: **criminalul organizat** (premeditat) și **criminalul dezorganizat** (nepremeditat).

V. ANALIZA COMPARATIVĂ

Voi supune în continuare cele două tipuri de criminali, unei analize comparative, luând drept prim criteriu profilul de personalitate.

Din punct de vedere al nivelului de dezvoltare intelectuală, tipul organizat deține un coeficient ridicat de inteligență, de regulă peste medie spre deosebire de criminalul dezorganizat care dă dovada unei inteligențe de nivel scăzut.

Referitor la inserția socială, criminalul organizat se definește prin calcul, este organizat rațional, la fel și comportamentele sale sunt coerente. Stăpânește comunicarea, sugestia și persuasiunea. Este genul de individ care caută compania celorlalți și care se simte în largul său în cadrul grupului. Extrovertit, își exprimă cu ușurință trăirile și sentimentele, având și o capacitate de adaptare și improvizație excelente.

La polul opus găsim criminalul dezorganizat al cărui haos comportamental traduce haosul mintal. Nu are capacitate de adaptare, improvizează cu stângăcie intrând adesea în panică sau blocaj comportamental, ceea ce poate stârni suspiciuni anturajului și investigatorilor. Este un individ singuratic, nesociabil și introvertit întâmpinând dificultăți în a stabili relații interpersonale (inserție socială deficitară) fiind de cele mai multe ori descris ca un inadaptat social.

Dacă tipul organizat are relații multiple deși puțin durabile, cultivate în zona hedonist-perversă, chiar masochistă pe suport sexual-erotic, semiimpotent, cu disfuncții de erecție, manifestându-se violent în relația sexuală, tipul dezorganizat, necăsătorit, impotent, nu are relații sexuale în adevăratul sens al cuvântului, locuiește de regulă singur sau cu o rudă, ciudat, ursuz și bizar. Prin urmare relația de cuplu în ambele cazuri este sub semnul eșecului.

Tot sub semnul eșecului se mai află și activitatea lor profesională.

Deși criminalul organizat deține slujbe care cer calificare, le părăsește repede, datorită atitudinii sale revendicative și conflictuale. Subapreciază și sfidează, este provocator și disprețuitor și consideră că toți sunt niște incapabili și se coalizează împotriva sa, el fiind singurul competent și care găsește soluții pentru tot, mitoman și grandoman. La fel de nestatornic în ceea ce privește slujba este și criminalul dezorganizat. Totuși din alte motive. Acesta își interiorizează complexele de inferioritate, spre deosebire de primul, este inhibat, dezvoltă o imagine de sine defavorabilă (handicap, mizerie fizică, indecență economică, marginalizare etc.), fapt care îl determină să refuze societatea și să o nege cu ură și revoltă. De asemenea, acesta din urmă are un nivel scăzut de educație și instrucție și practică munci necalificate.

Similitudini pot fi identificate și la nivelul familiei de origine.

Ambii provin din familii disfuncționale, de la care primesc influențe negative. Este vorba de cazuri precum dezorganizarea familială ca urmare a divorțurilor părinților, a deceselor, a despărțirilor în fapt a părinților, exemple negative oferite de unii părinți, lipsa afecțiunii reciproce dintre părinți și copii – așa numitul abandon moral – jocul de noroc, neînțelegerile (certuri, bătaii, scandaluri) și, în general, orice formă de manifestare a lipsei de respect față de lege sau față de alte norme de conduită, utilizarea unor metode de educație greșite (indiferența, indulgența sau severitatea exagerată, inocularea unor concepții greșite de viață etc.), lipsa de măsură sau dimpotrivă ignorarea trebuințelor materiale și spirituale firești ale copiilor.

De regulă, criminalul organizat provine din familie de tip permisiv, trăind sentimentul că poate să facă totul, că orice îi este permis. Aceasta poate fi o familie destrămată, în care mama este tolerantă, iar tatăl absent și inconstant în exercițiul autorității. Devine astfel duplicitar, cameleonic și superficial, dezvoltând un real coeficient empatic.

Prin comparație, criminalul dezorganizat a trăit în familii în care tatăl nu avea o slujbă stabilă, în care violența domestică era prezentă, fiind frecvent supus unor pedepse corporale și umilinte. Și-a interiorizat suferința, mania și teama, drept pentru care, ca adult, nu este capabil de empatie și exteriorizare verbală a emoțiilor permanent refulate și proiectează asupra sa o imagine de sine defavorabilă.

Cel de-al doilea criteriu după care cele două tipuri de criminali sunt supuse analizei comparative, este modul de operare.

În cazul criminalului organizat, crima este întotdeauna prevăzută deliberat, își întocmește planul logic de acțiune, își ia măsuri de precauție, își procură instrumentele necesare și, conform tabloului simptomatologic al psihopatiilor, acționează chiar cu luciditate și discernământ.

Criminalul dezorganizat în schimb, acționează fără premeditare, spontan, incoerent, nu vine cu arma, folosind ceea ce găsește, nu își pregătește “trusa”, sau dacă totuși aceasta există, o abandonează la locul faptei.

Ambii însă sunt genul de ucigași-violatori care nu caută profitul, ci dimpotrivă, un fel de plăcere perversă. Sunt permanent motivați de o frustrație repetitivă, aflați sub presiunea tensională orientată sexual. Rămân adesea în deficit cathartic, deoarece crima cea mai recentă nu reușește să le satisfacă fantasmele. Nu se vor opri decât în momentul în care actul criminal va coincide cu fantasma sa.

“Pentru numele lui Dumnezeu, arestați-mă până nu mă apucă din nou. Nu mă pot abține.”- mesajul unui asasin în serie.

Victimele criminalului organizat sunt de obicei persoane necunoscute, dar “luate în vizor”. Asasinul vânează un anumit tip de victimă, respectiv cea care îi satisface fantasmele. Aceasta este de regulă un om pe care el îl consideră “corect”, pe care îl poate controla (prin manipulare sau dominare), cu care are ceva trăsături comune. Prin urmare își caută o victimă docilă.

Criminalul dezorganizat nu își caută o anumită victimă pentru că oricum o va depersonaliza. O alege la întâmplare, de regulă din habitatul imediat. Aceasta uneori, chiar opune rezistență și lasă urme pe corpul agresorului, spre deosebire de victima docilă a criminalului organizat.

Atât criminulul organizat cât și cel dezorganizat își depersonalizează victimele, dar în momente diferite și din motive diferite. Dacă cel dezorganizat o depersonalizează în timpul săvârșirii crimei pentru că o ignoră sau disprețuiește, cel organizat o depersonalizează după ce a săvârșit crima cu scopul îngreunării identificării acesteia.

Criminalul dezorganizat alege brusc, cu violență și atacă fulger și prin surprindere. Modul de abordare a victimei în cazul criminalului organizat este însă cu totul deosebit de al acestuia. Criminalul organizat dezvoltă o simptomatologie de tip paranoic: seducător, manipulativ, creează legende credibile, stăpânind bine arta comunicării și a persuasiunii.

Dacă asasinul dezorganizat își săvârșeste crima în habitatul imediat, și datorită faptului că, de regulă nu posedă autovehicul, sau dacă se întâmplă să aibă, acesta este neîngrijit, murdar - expresie a personalității lui destructurate, tipul organizat beneficiază de o mobilitate mai mare. Are propriul autoturism, bine întreținut cu care își conduce victima în locuri necunoscute și îndepărtate.

Modul în care acesta din urmă operează la locul faptei constă în violarea și torturarea victimei înainte de a o ucide, motivația fiind că psihopatul sexual când lovește, strangulează, înțeapă, martirizează, trăiește sentimentul depășirii impotenței, fiind înlăturată frustrația incapacității de a poseda. În mixtura cu sadismul, gemetele, țipetele, implorările acesteia, pe fondul neputinței de ripostă, îi exacerbează instinctul de manipulare. Moartea se produce lent, apare tortura cu suculente manevre de tip pervers sexual.

Criminalul dezorganizat suprimă viața rapid, epileptic, cu lovituri dure, repetate, de regulă în zona craniană, sau sugrumări cu forța brațelor. Își violează victima după ce a omorât-o. O depersonalizează prin acoperirea, mutilarea, distrugerea feței.

În ambele cazuri însă, împotriva victimei se declanșează un raptus brusc agresiv- violent cu lovituri mortale și de asemenea, actul sexual este prezent și la criminalul organizat cât și dezorganizat.

Ambii asasini de obicei, păstrează ceva de la victimă cu scopul retrăirii evenimentului sau pentru a-și continua fantezia.

Strâns legat de fetișuri, criminalul organizat va lua bijuterii, haine, lenjerie, cosmetice etc., pe care ulterior le oferă anturajului feminin apropiat.

Criminalul dezorganizat poate păstra segmente de cadavru sau îmbrăcăminte a victimei.

Locul faptei la acesta din urmă, care de altfel coincide cu locul crimei, este plin de urme. Scotoceste, răvășește aparent fără logică, calcă în sânge, se mânjește pe haine, abandonează arma crimei, își însușește obiecte cu semnificație bizară sau infantilă, pe care le abandonează ulterior-expresie a minții sale dezorganizate.

În cazul criminalului organizat, locul crimei și cel al faptei este posibil să nu coincidă. Urmele câmpului faptei sunt șterse: amprente, sângele de pe haine sau podele, urme de pași, dezbracă victima, îi ascunde sau îi distruge hainele, o depersonalizează, ascunde cadavrul sau îl diseminează.

Dacă tipul organizat mută cadavrul cât mai departe de locul crimei, și chiar uneori încearcă să introducă în tablou diverse indicii pentru a induce în eroare (catharsisul vânătorului), tipul dezorganizat lasă cadavrul la vedere, acesta prezentând multiple leziuni fără logică aparentă dispuse preponderent în zone sexuale: mutilări, mușcături, introduceri de obiecte.

Comportamentul ce succede săvârșirea actului diferă la criminalul dezorganizat, care nu este interesat de evoluția ulterioară a evenimentelor, cercetarea câmpului faptei, derularea anchetei judiciare sau reflectarea în mass-media, de comportamentul criminalului organizat care urmărește reportajele de știri privind crima, depinde conștient de gravitatea criminală a actului său, lipsit de simțul moral (characteropat) și încrezător în abilitățile sale în confruntarea în ancheta poliției.

În ambele cazuri pot apărea schimbări post factum. Criminalul organizat își schimbă locul de muncă și uneori chiar orașul, pe când cel dezorganizat își schimbă semnificativ comportamentul refugiindu-se în abuzul de droguri, alcool, religie.

De asemenea, criminalul organizat își perfecționează metoda în timp, pe când criminalul dezorganizat acționează pur și simplu stereotip.

VI. CONCLUZII ȘI PERSPECTIVE

Este interesantă o teoretizare pe o astfel de temă, este incitant să vorbești, să încerci să (îți) explici, să încerci să înțelegi, să încerci să conturezi profilul psihocomportamental al unui criminal, să îi răscolești trecutul, să îi analizezi viața, să îi anticipezi chiar acțiunile, să îl diseci în

zeci de părți, să emiți ipoteze asupra modului său de funcționare, de acțiune și apoi, când ceea ce ai crezut se confirmă, să te simți satisfăcut.

Dar cum este oare să fi în ipostaza celui care săvârșeste crima, în ipostaza victimei sau în cea a celor apropiați acesteia? În ce măsură teoria noastră poate ajuta potențialele victime? Dar criminalul?

Desigur, este greu să ne imaginăm multitudinea de gânduri, trăiri și contraste care îl încearcă pe criminal. În trăirile personale, faptele sale, poate, au o explicație sau o justificare pe care numai conștiința lui ca o stare de prezent sau evoluția sa psihică le poate oferi. Într-o stare de normalitate, unele gesturi fundamentale negative nu se pot defini cu precizie și, de asemenea, actul științific de intervenție pentru recuperarea unui individ anormal sunt sortite eșecului.

Consider că fiind în ipostaza celui care se pregătește să săvârșască o crimă, intervenția instituțiilor specializate printr-o atitudine preventiv-educativă, actul negativ poate fi evitat. Dacă acest act a fost deja săvârșit este important ca specialistul să identifice pârgghiile psihice și frustrările personale care au dus la comiterea acestora, și astfel să se găsească soluțiile optime pentru o recuperare sau un remediu eficient.

Despre victimă discuția poate fi complexă. De multe ori persoane fără nicio umbră de vinovăție pot intra conjunctural în categoria victimelor. Aici se pune problema unui comportament favorizant al victimei (manifestarea unei excesive imagini de slăbiciune, comportamentul sexual provocator, oferirea nejustificată a unor informații despre propria persoană sau mediul înconjurător etc).

În legătură cu apropiații victimelor, dispariția celor dragi poate constitui un adevărat șoc aprofundat de lipsa de justificare și accentuată de caracterul pur întâmplător.

Teoria noastră poate oferi potențialelor victime un mod de identificare și de creare a unei modalități de reacție corespunzătoare în contactul întâmplător cu criminalul. De asemenea, prin inducerea în rândul potențialelor victime a reflexului de identificare se creează premisele unei marginalizări și control forțat a tot ce înseamnă autor al crimei și mediul care îi este specific.

Identificarea profilului psiho-comportamental al criminalului, ca un obiectiv fundamental al instituțiilor specializate, constituie pilonul central pentru intervenția în vederea prevenirii dar și al consilierii celui în cauză.

Și peste toate consider că munca cea mai complexă este cea a anchetatorului care trebuie să diagnosticheze, să ghicească și, dacă vreți, să definească criminalul înainte de a-l cunoaște. Este foarte dificil ca un om sau o echipă de oameni normali să identifice toate mișcărilor, faptele și semnificațiile anormale.

BIBLIOGRAFIE

1. *Criminali în serie - psihologia crimei* - Tudorel- Severin B. Butoi, Ed. Phobos, București, 2003.
2. *Tratat universitar de psihologie judiciară* - Tudorel Butoi, Ioana Teodora Butoi, Ed. Phobos, București, 2003.
3. *Victimologie* - Tudorel Butoi, Ed Pinguin Book, București, 2004
4. *Psihologie Judiciară* - Nicolae Mitrofan, Voicu Zdrenghia, Tudorel Butoi, Casa de Editură și Presă “Șansa”, București, 1992.
5. *Codul Penal al României* - Ed. Morosan, 2004.

MODALITĂȚI DE INTERPRETARE A REZULTATELOR OBTINUTE PRIN APLICAREA PROBEI PROIECTIVE “R-A”

Alexandru Natalia*

Nițu Ana**

Lucrarea de față își propune definirea unor modalități mai aprofundate de interpretare a rezultatelor obținute prin administrarea probei proiective “R-A”.

I. ARGUMENT

Studiul prezentat pornește dintr-o nevoie practică și teoretică de asamblare a rezultatelor obținute prin administrarea probei de completare de fraze într-o imagine coerentă a personalității subiecților investigați, utilă în procesul de cunoaștere și asistare psihologică a personalului.

II. OBIECTIVE TEORETICE

- *teoretice* - investigarea unor modalități mai complete de prelucrare a datelor;
- *practice* - identificarea ariilor tematice înalt relevante pentru existența unor conflicte la nivelul personalității.

III. ASPECTE TEORETICE

1) Perspectiva lui J. Rotter asupra comportamentului adaptativ versus comportament dezadaptativ

Julian Rotter este unul dintre teoreticienii învățării sociale. El s-a concentrat asupra aplicării teoriei învățării sociale în psihologia clinică (Rotter, 1954). El a introdus ideea învățării din expectanțe și ideea de locus intern/extern al controlului (schimbare inițiată de către sine versus schimbare inițiată de către ceilalți). În opinia lui Rotter, cineva își poate îmbunătăți adaptarea prin dezvoltarea unui sens personal al controlului (Rotter, 1990; 1992). El descrie personalitatea ca un set relativ stabil de modalități de a răspunde într-un mod particular la diferite situații. El vede personalitatea și, ca atare comportamentul derivat din particularitățile psihologice, ca fiind în permanență în schimbare.

* Psiholog, UM 01656 București/M.Ap.

** Psiholog, S.T.S., București.

Schimbă modul de gândire al unei persoane sau mediul căruia persoana îi răspunde și astfel comportamentul se va schimba. Rotter se gândește la oameni într-o manieră optimistă. El vede oamenii, mai curând, ca fiind purtați înainte de scopurile lor, căutând să devină cât mai puternici, decât încercând doar să evite o pedeapsă.

Poziția lui Rotter este complet în opoziție cu cea medicală care consideră afecțiunile mentale ca fiind boli. Mai degrabă, el privește problemele psihologice ca fiind un comportament neadaptat determinat de învățarea neadecvată a experiențelor. Pentru Rotter simptomele patologice sunt învățate, la fel ca și celelalte comportamente.

2) Descrierea probei

Proba proiectivă R-A este o variantă adaptată a testului de completare de fraze Rotter care este una dintre probele relativ frecvent utilizate în evaluarea clinică de la noi din țară.

Proba este constituită de 30 de începuturi de frază inductoare, care trebuie completate de subiect cu ceea ce, în mod spontan, îi vine în minte citindu-le. Conținuturile itemilor se referă la 6 dimensiuni/arii tematice codificate pentru cotearea răspunsurilor astfel:

- P, eul - imaginea despre sine, autoaprecierea personală;
- M, mediul - relația cu colegii, părerea despre oameni, viață, reflexii exterioare;
- O, origine - copilăria și perioada de formare a personalității, familia de origine;
- T, trecut - modul de trăire a trecutului;
- F, familie - familia proprie, atitudinea față de soț, copii, orientarea afectivă față de aceștia;
- N, boală - trăirea afectivă a condiției de boală, a mediului de spitalizare, încrederea/neîncrederea în tratament.

Răspunsurile subiectului vor fi evaluate în funcție de încărcătura afectivă, după cum urmează:

- plus (+) pentru răspunsurile ce indică o afectivitate pozitivă, deschidere, optimism;
- minus (-), pentru răspunsurile negative, disforice, pesimiste, agresive;
- zero (0) pentru răspunsurile fără legătură cu subiectul sau cele care nu reflectă o implicare afectivă, răspunsuri neutre.

Itemii sunt grupați în șase dimensiuni/arii tematice. Pentru fiecare arie tematică se notează totalul răspunsurilor pozitive, negative și neutre

obținându-se astfel o *pondere a tonalității afective* care este considerată pozitivă, negativă sau neutră în funcție de scorul obținut, astfel:

Dimensiune			Nr. de răspunsuri (prag)		
			+	-	0
P	Ego	- Imagine de sine	≥ 5	≥ 5	≥ 5
M	Mediu	- Ceilalți, relațiile dezvoltate cu mediul său	≥ 5	≥ 5	≥ 5
O	Originea	- Formarea personalității, familia de origine	≥ 4	≥ 4	≥ 4
T	Trecutul	- Istoricul afectiv	≥ 2	≥ 2	≥ 2
F	Familia	- Soț, soție, copii, orientare afectivă conexă	≥ 2	≥ 2	≥ 2
N	Boala	- Relația cu boala, mediul spitalicesc, tratamentul	≥ 2	≥ 2	≥ 2

3) Mecanismul proiectiv în testul “R-A”.

Mecanismul psihologic care stă la bază acestei probe constă în proiectarea atitudinilor, motivațiilor, conflictelor, preocupărilor, intereselor și a tipurilor de reacții personale în completarea frazelor cu început ambiguu, nestructurat și semidirecționat. Raportul dintre începutul de frază și completarea indusă nu este unul arbitrar, conținutul continuării frazei impunându-se conștiinței subiectului, fiind legat de imaginea pe care o are despre sine, de relațiile pe care le întreține cu ceilalți, de istoria personală de viață, coroborând astfel mecanismul proiectiv cu ariile tematice circumscrise acestei probe.

4) Comportament adaptativ versus dezadaptativ – precizări terminologice

Comportamentul unei persoane reunește totalitatea faptelor, actelor, reacțiilor (fie ele motorii, verbale sau afective) prin care persoana răspunde solicitărilor de ordin fizic, psihic sau social ale lumii externe și interne. Conștiința și întreaga viață psihică a individului se oglindesc și se regăsesc, mai mult sau mai puțin fidel, în manifestările comportamentale.

Comportamentul exprimă o realitate psihologică dependentă simultan de lumea externă, în funcție de modul în care se conjugă situația pe de o parte, cu sistemul atitudinal individual, mobilul și scopul personal pe de altă parte.

Luând în considerare aceste lucruri, putem vorbi, la modul generic, de comportamente adaptative și dezadaptative raportându-ne la două axe:

- Definirea situației, se referă la scheme cognitive activate de individ pentru a da sens și semnificație situațiilor cu care se confruntă. Este reprezentată de înțelegerea, percepția corectă sau eronată a situației cu care

se confruntă persoana; evaluarea situației ține de schemele cognitive structurate și implicate în percepția și interpretarea evenimentelor.

- Reacția la situație este reprezentată de reacția persoanei în interacțiune cu situația, aceasta reunind varietatea manifestărilor comportamentale pe care le poate dezvolta o persoană prin maniera proprie de raportare la eveniment; această raportare individualizată la situație are ca mobil declanșator atitudinile, valorile, interesul, scopul personal, toate subsumându-se sistemului de orientare atitudinal-valorică a individului.

Maniere comportamentale adaptative și dezadaptative		Reacție la situație	
		+	-
Definirea situației	+	Comportament adaptativ	Reacție inadecvată
	-	Definire disfuncțională a situației	Comportament dezadaptativ

Comportamentul adaptativ este definit ca abilitatea de a iniția și menține activități constructive, precum și ca abilitatea de a stabili și menține relații interpersonale satisfăcătoare. Aceasta implică, printre altele, atingerea unei stări de confort psihic, de împlinire și mulțumire de sine prin capacitatea de a avea stări afective negative funcționale în concordanță cu evenimentele de viață cu care ne confruntăm (de exemplu, în cazul producerii unui eveniment grav putem fi supărați, neliniștiți dar nu depresivi, această supărare și neliniște fiind stări afective negative adaptative și funcționale raportate la situație). Comportamentul dezadaptativ este văzut ca opus al adaptării, iar ca și cale de mijloc apare tendința de a atinge ambele niveluri.

Tendința adaptativă sau dezadaptativă se concretizează în tonalitatea afectivă a răspunsurilor furnizate de subiecți după cum urmează:

Comportamentul adaptativ – rezultat din răspunsuri cu tonalitate afectivă pozitivă:

- etichetat cu A;
- indică o stare optimistă și adaptată, funcțională;
- indicatorii includ: remarci haioase sau obraznice, răspunsuri optimiste, reacții acceptate, sentimente pozitive față de sine și față de ceilalți, experiențe plăcute sau fericite etc.

- P1 - *Ușor pozitive (UP)* - atitudini pozitive în legătură cu școala/munca, hobby și sport, sentimente de căldură față de ceilalți, interes pentru ceilalți etc.

- P2 - *Pozitiv moderat (PM)* - sentimente pozitive generale față de oameni, sociabilitate, o viață de familie armonioasă, optimism, umor etc.

- P3 - *Puternic pozitiv (PP)* - simțul umorului foarte dezvoltat, un real optimism, acceptanță de sine, stimă și respect de sine și față de ceilalți.

Comportamentul dezadaptativ – rezultat din răspunsuri cu tonalitate afectivă negativă:

- etichetat cu Cd;
- indică o neadaptare putând merge până la existența unei tulburări de ordin psihic;

- indicatorii includ: pesimism, ostilitate, idei suicidale și lipsa speranței, stări și experiențe nefericite, temeri personale sau inadecvare și situații de neadaptări din trecut;

- C3 - *Conflict sever (CS)* - semnifică o neadaptare severă și cuprinde gânduri de suicid, conflicte sexuale, frica de a înnebuni, puternice sentimente negative față de sine sau față de alții, atitudini bizare etc.

- C2 - *Conflict moderat (CM)* - include sentimente de inferioritate, acuze somatoforme, grija unui posibil eșec, dificultăți în relațiile interpersonale sau de cuplu, dificultăți sociale generale etc.

- C1 - *Conflict ușor (CU)* - grija pentru soarta lumii, probleme financiare, dificultăți specifice școlii sau locului de muncă, identificarea cu persoane sau grupuri dezavantajate sau victimizate etc.

Zona de neutralitate - rezultată din răspunsuri cu tonalitate afectivă neutră:

- care nu se încadrează cu claritate în C sau P;
- de regulă simple descrieri, stereotipii, titluri de cântece sau cârți, clișee culturale comune, răspunsuri generalizate sau fără raportare la subiect etc.

5) Descrierea ariilor tematice

Având în vedere că orice dezechilibru apărut pe una din cele 6 arii tematice reflectă existența unei situații problematice, ne punem firească întrebarea dacă nu cumva indicatorii de maladaptativitate derivați dintr-o anumită arie tematică au consecințe mai distructive în planul personalității decât alții. Încercând o descriere sumară a celor șase arii tematice vom observa că efectele invalidante pe care le pot produce în plan relațional sunt diferite.

P, eul - imaginea despre sine, autoaprecierea personală

Imaginea de sine cuprinde în ansamblul ei aspecte destul de variate despre propria persoană fiind compusă în genere din descrieri despre cum se percepe individul. Aceste aspecte descriptive pot cuprinde:

- informații despre sinele corporal;
- informații personale despre capacitățile, cunoștințele, aptitudinile de care dispune persoana;

- informații sociale: modalitățile atitudinale prin care relaționează persoana, date despre statutul personal, social sau familial;
- informații obiective: date demografice și informații raportate la mediul social din care face parte.

Toate aceste informații descriptive reprezintă un fundament în conturarea concepției despre sine, a stimei și a acceptării de sine. Formarea imaginii de sine este o rezultată a suprapunerii între experiența personală de viață și modul în care se raportează ceilalți la noi fiind puternic modelată de contextul social și de cunoștințele dobândite în timp. Conduita noastră este puternic influențată de modul în care ne autoapreciem și de imaginea de sine pe care o avem și la care ajungem mai ales prin raportare la ceilalți.

M, mediul - relația cu ceilalți

Normalitatea psihologică și dezvoltarea umană nu reprezintă o stare strict individuală ci una interrelațională, realizându-se în și prin intermediul mediului, a relațiilor cu ceilalți. Numai în relație cu ceilalți ne putem cunoaște, valoriza, ne putem satisface nevoile, trebuințele, ne putem realiza și atinge idealurile, aspirațiile.

O, origine - perioada de formare a personalității, familia de origine

Interacțiunile pe care le-a avut individul cu ceilalți membri ai familiei în perioada copilăriei au determinat asimilarea unui anumit tip de valori, atitudini și moduri relaționale particulare în conformitate cu relațiile avute cu persoanele semnificative din viața sa. Părinții reprezintă sursa cea mai durabilă a influențării sociale având un rol puternic în dezvoltarea socială a individului.

T, trecut - modul de trăire a trecutului

Deși determinantul imediat al comportamentului este unul psihic, subiectiv, cauza producerii lui, factorii condiționanți sunt obiectivi și rezidă în situațiile de viață cu care se confruntă și cu care interacționează individul. Mai mult, istoria personală, evenimentele trăite și calitatea relațiilor interpersonale avute au influențat personalitatea individului imprimându-i patternuri comportamentale prin mecanismele de imitație, condiționare, identificare, prin observație. Toate acestea sunt interiorizate, repetate și condensate în modalități proprii de reacție cotidiană prezentă. De aceea, istoria personală a individului particularizează manifestările comportamentale și le imprimă o anumită specificitate unică și personală, mai mult sau mai puțin adaptativă la situațiile prezente și viitoare.

F, familie - familia proprie

Cunoașterea evenimentelor semnificative din viața familială și afectivă a unui om permite înțelegerea stării și comportării lui actuale și viitoare.

N, boală - trăirea afectivă a condiției de boală

Starea de sănătate, de bine, de confort psihic sau fizic ca și starea de boală, de disconfort psihic sau fiziologic își pune amprenta asupra manifestărilor comportamentale imprimând conduitei caracteristici ce variază de la optimism, veselie, activism la pesimism, apatie, neîncredere în capacitățile proprii de a face față situațiilor. Mai mult decât atât, orice suferință psihologică sau fiziologică se soldează cu efecte invalidante mai mari sau mai mici în plan social, profesional, familial. Chiar și aceeași boală are consecințe diferite de la un individ la altul în funcție de trăirea subiectivă a propriei stări de suferință.

Având în vedere descrierea de mai sus se poate concluziona că orice perturbare apărută pe primele două segmente (imaginea de sine și relația cu ceilalți) are efecte negative majore în plan comportamental individual: persoana nu mai dispune de o coerență nici interioară nici în relația eu-ceilalți. Orice manifestare comportamentală este condiționată atât de imaginea de sine cât și de imaginea pe care o avem despre ceilalți (percepția socială). Atunci când apar dezechilibre în cadrul celor două arii comportamentul apare ca inadecvat și prin urmare, dezadaptativ.

Tindem să acordăm o importanță mai mare dimensiunilor P și M deoarece, după cum se observă din descrierea ariilor tematice, în imaginea de sine și în relaționarea cu ceilalți se reflectă bagajul psihologic pe care individul l-a acumulat în familia de origine și în experiențele trăite pe parcursul vieții sale și cu care își gestionează familia proprie și trăirea afectivă a condiției de boală. Ce alte cuvinte, putem spune că în dimensiunile P-imaginea de sine și M-relația cu mediul se reflectă celelalte dimensiuni. Un argument în plus ar putea fi faptul că dacă pe celelalte dimensiuni conținutul conflictual poate fi oarecum refulat, trăirea afectivă legată de P și M este foarte prezentă în sfera conștiinței subiectului.

IV. ASPECTE PRACTICE

Pentru o analiză mai rafinată și sistematică a rezultatelor aplicării probei R-A considerăm că este utilă o diferențiere a intensității conflictuale ținând cont de aria în care apar aceste stări.

Tonalitățile afective se situează pe un continuum, delimitat de o arie/zonă neutră, care la extreme surprinde comportamentul D (dezadaptativ), respectiv existența conflictului și comportamentul A (adaptativ), respectiv, absența conflictului.

Afectiv -	CS	CM	CU	Zona neutră	UP	PM	PP	Afectiv +
	P M	O T	F N		N F	T O	M P	
	- - / + -	- - / + -	- - / + -		++	++	++	
	C3	C2	C1		P1	P2	P3	
	Comportament dezadaptativ				Comportament adaptativ			

Descrierea comportamentului dezadaptativ în funcție de nivelul de gravitate și de aria tematică unde apare disfuncționalitatea:

Conflict Sever (CS)	P M
	+ - CS în plan relațional - + CS în planul acceptării de sine
Conflict Moderat (CM)	O T
	+ - CM în ce privește istoria personală de viață - + CM apărut în perioada de structurare a personalității (prezența unor evenimente traumatizante în perioada copilăriei și adolescenței)
Conflict ușor (CU)	F N
	+ - CU caracterizat prin fragilitate psihică, anxietate și teama de pericolul unei îmbolnăviri - + CU reprezentat de probleme existente în relația de cuplu/ familială

Studiul s-a realizat pe baza rezultatelor obținute prin aplicarea probei proiective „R-A” unui număr de 94 de subiecți reprezentând cadre militare și salariați civili. Menționăm că eșantionul de studiu conține un grup eterogen care nu a fost selectat în funcție de sex, vârstă și grad militar. Eșantionul cuprinde subiecți de ambele sexe, cu vârsta cuprinsă între 25-45 de ani și se pot regăsi ofițeri, subofițeri, maiștri militari și salariați civili.

Din analiza datelor se remarcă faptul că dacă pe dimensiunile P, eul - imaginea despre sine, autoaprecierea personală și M, mediul - relația cu ceilalți, apare o tonalitate afectivă negativă se obțin tonalități afective negative, neutre sau incerte și pe celelalte dimensiuni. Ca atare suntem tentați să considerăm aceste două dimensiuni înalt relevante pentru existența unor conflicte la nivelul personalității și să le urmărim ca punct de reper în analiză și interpretarea datelor. În acest sens propunem următoarea modalitate de prelucrare a datelor:

	P	M	
Conflict sever (C3)	-	-	Conflict sever în planul acceptării de sine și în plan relațional
Conflict moderat (C2)	-	+	Conflict sever în planul acceptării de sine
	+	-	Conflict sever în plan relațional
Conflict ușor (C1)	Nici + nici -		Conflict potențial în planul acceptării de sine și în plan relațional

Afectiv -	CS	CM	CU
	PM	PM	PM
	- -	+ -	nedefinit
	C3	C2	C1
	Comportament dezadaptativ		

Studiu: Pentru a susține ideea de mai sus vom exemplifica o încercare concretă de prelucrare a datelor:

Dimensiuni	Note tonalitate afectivă			Etalon	Ponderea tonalității afective
	+	-	0		
P	2	5	2	≥ 5	Negativă
M	2	5	1	≥ 5	Negativă
O	2	2	2	≥ 4	-
T	0	1	2	≥ 2	Neutră
F	1	0	1	≥ 2	-
N	0	1	1	≥ 2	-

Interpretare: conflict sever în plan relațional și în planul acceptării de sine; un potențial conflict moderat sau ușor relevat de tonalitate afectivă incertă în ceea ce privește familia de origine, teama de pericolul unei îmbolnăviri și relația de cuplu/ familială, precum și neutralitatea referitoare la istoria personală de viață.

Concluzie: comportament cu potențial dezadaptativ puternic (Cd-CS3)

P	3	5	1	≥ 5	Negativă
M	5	1	2	≥ 5	Pozitivă
O	5	1	0	≥ 4	Pozitivă
T	1	1	1	≥ 2	-
F	1	1	0	≥ 2	-
N	2	0	0	≥ 2	Pozitivă

Interpretare: conflict sever în planul acceptării de sine cu un potențial conflict moderat sau ușor relevat de tonalitate afectivă incertă în ce privește trecutul personal și familia proprie.

Concluzie: comportament cu potențial dezadaptativ moderat (Cd-CM2).

Dimensiuni	Note tonalitate afectivă			Etalon	Ponderea tonalității afective
	+	-	0		
P	4	3	2	≥ 5	-
M	3	4	1	≥ 5	-
O	6	0	0	≥ 4	Pozitivă
T	1	1	1	≥ 2	-
F	0	1	1	≥ 2	-
N	1	0	1	≥ 2	-
<i>Interpretare:</i> potențial conflict moderat sau ușor relevat prin tonalitate afectivă incertă în planul relațional și al acceptării de sine precum și în ce privește trecutul, familia proprie și trăirea afectivă a condiției de boală					
<i>Concluzie:</i> comportament cu potențial dezadaptativ ușor (Cd-CU1)					

V. CONCLUZII

1. Orice conflict (situație problematică) apărut pe cele două dimensiuni P (image de sine) și M (mediu) atrage după sine existența unor perturbări și pe celelalte dimensiuni. Datele obținute nu permit o analiză cauzală pentru a determina cu exactitate în ce măsură existența conflictelor în segmentele P și M favorizează apariția lor și pe celelalte dimensiuni. Putem însă presupune că insuficiența unor mecanisme solide de apărare pe P și M se manifestă și la nivelul celorlalte dimensiuni și determină activarea de stări conflictuale mai diversificate. Conflictele pe P și M apar ca fiind mai importante decât celelalte conflicte și în concluzie au o contribuție mai mare în determinarea comportamentului adaptativ individual în ansamblul lui.

2. O stare preponderent afectiv pozitivă pe P și M acționează ca un mecanism adaptativ pentru celelalte dimensiuni ale testului R-A.

3. Există posibilitatea obținerii unor răspunsuri de o anumită tonalitate afectivă - pozitivă, negativă - care să nu se încadreze în prag (sub prag) în acest caz apărând necesitatea rafinării interpretative a situației psihologice a subiectului prin intermediul utilizării interviului și a administrării altor probe psihologice relevante.

4. Încercarea de a surprinde amplitudinea comportamentului dezadaptativ s-ar putea realiza prin gradarea conflictului în sever, moderat și ușor în funcție de ariile de semnificație perturbate. Cel mai sever conflict apare atunci când ambele dimensiuni (P și M) au o tonalitate afectivă negativă, aceasta repercutându-se asupra tuturor celorlalte dimensiuni.

BIBLIOGRAFIE

1. Secția de Psihologie a S.M.G. - *Metodologia privind cunoașterea și asistența psihologică a cadrelor militare și personalului civil* – București, 2005.
2. Rotter, J. B. - *Social learning and clinical psychology* - New York: Prentice-Hall, 1954.
3. Rotter, J. B., Lah, M. I., & Rafferty, J. E. - *Rotter Incomplete Sentences Blank Second Edition manual* - New York: Psychological Corporation, 1992.
4. Rotter, J. B. - *Expectancies, The history of clinical psychology în autobiography* (vol. II) (pp. 273-284) - în C. E. Walker (Ed.), 1993.
5. Mihaela Minulescu – *Tehnici proiective* -, Ed. Titu Maiorescu, 2000.

ÎMI VREAU COPILUL ÎNPOI

- studiu de caz -

Cazacu Cristina *

Lucrarea prezintă cazul dramatic al unei mame care își pierde copilul. Simptomatologia expusă ne conduce cu gândul spre sindromul de stres posttraumatic. Abordarea terapeutică este de tip integrativ, împletind hipnoterapia ericksoniană cu terapia centrată pe obiective și soluții, utilizând și elemente preluate din terapia centrată pe persoană. Succesul acestei terapii s-a datorat în proporție de peste 50% unei relații terapeutice deosebite, solide, în care terapeutul a fost investit cu foarte multă putere, iar pacienta a fost permanent valorizată.

Pacienta este femeie în vârstă de 27 ani, cu studii medii. Lucrează la o societate comercială în domeniul contabilității. Este căsătorită, nu are copii.

Vine singură la terapie deoarece în urmă cu șapte luni a născut un copil mort (fetiță). De atunci plânge foarte mult, nu se mai poate bucura de nimic, relația de cuplu a devenit tensionată (cei doi soți nu abordează niciodată deschis problema copilului pentru a se proteja reciproc).

S-au modificat relațiile cu prietenii, care inițial au încercat să o consoleze, iar apoi citește în ochii acestora compasiune pe care nu o mai suportă.

Mama și soacra sunt hiperprotectoare și hipergrijiuli ajungând să o sufocă și să îi răpească toate momentele de intimitate și liniște. Cumnata sa (sora soțului său) naște în urmă cu trei săptămâni o fetiță. Nu poate suporta să le vadă împreună (mama și nou născuta) deoarece nu-și poate stăpâni plânsul și tristețea.

Merge la serviciu la scurt timp după naștere în speranța de a scăpa de stările de „gol interior”, tristețe, dor de copilul simțit în pânțe, de plâns. La serviciu este extrem de nervoasă și ușor iritabilă. Nu mai are răbdare cu colegele, explodează la cele mai mici neplăceri.

Constată că starea de nervozitate este permanentă și, uneori, fără motiv, iar izbucnirile sale sunt din ce în ce mai ample și mai violente.

Când stă acasă în permanență face ceva (curățenie zilnică cu mutatul mobilelor, mâncare etc.). Soțul său lucrează în ture, iar atunci când este singură plânge tot timpul (de față cu soțul nu plânge deoarece acesta se supără), iar noaptea îi este teamă să mai doarmă singură (stă cu toate luminile aprinse, cu televizorul pornit).

* Psiholog, UM 01026 București/M.Ap.

Când sunt amândoi acasă, nu mai comunică, nu mai glumesc, nu mai râd. Ea se forțează să fie veselă, dar este tensionată, iar el îi reproșează faptul că plânge și se simte neputincios.

Orice lucru sau fapt mărunț din viața de zi cu zi îl asociază cu perioada sarcinii și a felului în care se simțea atunci. Zilele însorite și calde (este primăvara) îi provoacă neliniște, durere interioară deoarece acum se simte „goală pe dinăuntru”, în timp ce vara trecută avea copilul cu ea, se simțea foarte bine și se bucura de acele zile frumoase. A avut câteva tendințe de suicid (două, trei) nefinalizate.

Când doarme se visează însărcinată și re trăiește momentele anterioare nașterii, travaliul, nașterea. Copilul a decedat cu câteva zile înaintea nașterii (sarcina a decurs normal), când i-au fost administrate două injecții pentru a elimina lichidul din țesuturi. Nu a realizat momentul când copilul nu a mai mișcat. Ajunsă la spital datorită durerilor, la ecograf i s-a comunicat brutal că fătul este mort. A fost lăsată să se chinuie născând normal, văzându-și fetița moartă. După naștere, deși viața sa era în pericol (valori mari ale tensiunii arteriale, care ulterior devine oscilantă), este obligată să semneze actele prin care confirmă faptul că știa că avea să nască un copil mort.

După naștere, la ieșirea din spital, cerându-și copilul pentru a-l înmormânta i se spune că a semnat hârtiile prin care a renunțat la trupul copilului (rămăsa la spital pentru cercetări). Acestea au fost momentele care au marcat-o cel mai mult.

În prezent nu se mai poate apropia de spitalul unde a avut loc nașterea și nu poate scăpa de aceste imagini care îi revin în minte în stare de veghe și în somn. Are coșmaruri când re trăiește totul, se sperie foarte rău, nu mai poate respira, se zbate și o trezește soțul său. Trăiește fenomene de depersonalizare în timpul somnului.

Prezintă acuze somatice de tipul:

- amorțeala mâinilor și a degetelor;
- tensiune oscilantă;
- căderea accentuată a părului;
- alergii și iritații cutanate cu prurit accentuat;
- fotosensibilitate;
- insomnie.

După moartea copilului îi este teamă ca mama sau soțul său (persoanele pe care le iubește cel mai mult) să nu se îmbolnăvească sau să pățească vreun accident.

Copilăria sa nu a fost prea fericită deoarece tatăl său era alcoolic, agresiv, violent cu mama și fratele său (ea era cea la care tatăl ținea cel mai mult și de aceea se interpunea între el și restul familiei pentru a-i scăpa de

bătăi). Tatăl nu avea serviciu, motiv pentru care mama a muncit toată viața pentru a-și crește copiii, lipsind foarte mult de acasă. Din aceste motive pacienta a muncit foarte mult de la 14 ani și nu a avut timp pentru studiu. Toată copilăria a simțit nevoia ca mama să stea mai mult cu ea, deși știa că muncește pentru ea și fratele său. În cele din urmă, tatăl său a murit (ciroză hepatică), iar ei îi vine foarte greu să meargă la cimitir și nu poate plânge. Acasă plânge foarte mult sau doarme.

În prezent se poartă urât cu mama sa (tipă la ea, îi vorbește urât), deși ulterior regretă, se culpabilizează și își dorește să îi poată spune că o iubește (nu i-a spus acest lucru niciodată). Mama este agitată, hiperprotectivă (o sună des, o vizitează dacă nu răspunde la telefon) și în permanență amenință că este bolnavă și va muri atunci când copiii nu răspund la dorințele ei (șantaj emoțional).

Din momentul în care cumnata sa a născut îi cumpără foarte multe lucruri fetei tot timpul (nu poate trece pe lângă magazinele de copii fără să cumpere ceva), deși nu poate merge să i le ofere personal, ci i le dă soacrei pentru a le duce. Spune că astfel împarte pentru fiica sa (este o persoană foarte credincioasă). Datorită credinței l-a iertat pe medicul care i-a omorât copilul, dar nu poate uita ce s-a întâmplat.

Se prezintă la terapie după 7 luni de la naștere deoarece în tot acest timp a considerat că își poate rezolva singură problemele. A observat că îi este din ce în ce mai rău odată cu trecerea timpului și că nu mai poate scăpa de stările de tristețe și plâns omniprezente. Își dorește foarte mult să rămână însărcinată, dar în același timp, îi este teamă de acest lucru, simțind că nu este încă pregătită. Cere ajutorul unei prietene care o îndrumă către un psiholog.

Sintomatologia descrisă susține diagnosticul de sindrom de stres posttraumatic. Am abordat acest caz din perspectiva terapiei centrată pe obiective și soluții, a hipnoterapiei de tip ericksonian, utilizând câteva tehnici cognitiv-comportamentale.

În conformitate cu aceste teorii am stabilit următoarele obiective terapeutice:

1. reducerea depresiei și eliminarea comportamentului parasuicidar;
2. reducerea/eliminarea anxietății;
3. facilitarea catharsisului și îmbunătățirea (consolidarea) imaginii de sine;
4. deculpabilizarea pacientei în relația cu mama sa și dezvoltarea comportamentului asertiv în relațiile interpersonale;
5. îmbunătățirea relației de cuplu;
6. reducerea/eliminarea acuzelor psihosomatice.

În vederea atingerii obiectivelor propuse am întreprins următoarele:

- ❖ convertirea pacientei la doctrina înconștientului;
- ❖ accentuarea ideii că oamenii au resursele necesare rezolvării problemelor lor;
- ❖ sublinierea faptului că terapia este un proces colaborativ unde întotdeauna pacientul este expertul;
- ❖ valorizarea pacientei;
- ❖ recadrarea depresiei și anxietății.

Tehnici și strategii terapeutice întreprinse:

- ❖ „ruperea creionului” pentru întărirea imaginii de sine;
- ❖ scenarii utilizate:
 - ⇒ ancorarea în stări resursă în timpul transei hipnotice;
 - ⇒ „liniștirea copilului interior” în timpul transei hipnotice;
- ❖ metafora coridorului povestită în timpul transei;
- ❖ restructurarea cognitivă sub hipnoză și dezvoltarea de alternative în timpul transei;
- ❖ progresii de vârstă;
- ❖ explicații organice ale depresiei și anxietății;
- ❖ recadrarea depresiei ca formă de meditație și a anxietății ca mobilizare excesivă a energiei psihice în strânsă legătură cu imaginația;
- ❖ povestirea „Noroc? Ghinion? Cine știe?”;
- ❖ ritualul înmormântării simbolice (de incinerare);
- ❖ tehnici de disociere – distanțare;
- ❖ tehnici cognitiv – comportamentale de dezvoltare a comportamentului asertiv;
- ❖ prescripții paradoxale pentru insomnie;
- ❖ implicarea soțului în terapie;
- ❖ prescrierea recidivei.

Au existat câteva momente pe parcursul terapiei care au influențat decisiv cursul acesteia.

Astfel, după efectuarea exercițiilor de imaginație pacienta m-a investit cu foarte multă putere, s-a lăsat întru totul „în mâinile mele” și a urmat întocmai tot ce i-am spus. După inducerea primei transe hipnotice și derularea scenariului „liniștirea copilului interior” au avut loc restructurări cognitive atât de profunde încât jumătate din simptomatologia descrisă s-a redus (nu a mai plâns, nu s-a mai enervat atât de repede, a reușit să comunice cu mama sa, a devenit mai relaxată în relația de cuplu, nu a mai avut coșmaruri și a reușit să doarmă fiind singură în casă).

După povestirea metaforei coridorului în timpul transei, s-au produs manifestări afective puternice (a plâns cu sughituri, s-a liniștit, a zâmbit). La revenirea în stare de veghe pacienta a povestit că încăperea explorată a fost

sala de nașteri în momentul nașterii copilului său mort. Din acel moment, retrăirile intruzive în stare de veghe sau somn legate de momentul nașterii au dispărut, făcând loc amintirilor cu conotația afectivă specifică acestora, de evenimente peste care timpul s-a așternut.

Povestirea „Noroc? Ghinion? Cine știe?” a produs o impresie foarte puternică, mult timp după sfârșitul terapiei, pacienta continuând să descopere înțelesuri noi legate de aceasta.

La sfârșitul terapiei simptomatologia depresivă și anxioasă a dispărut, comportamentul asertiv s-a dezvoltat, pacienta afirmând că s-a maturizat și este o cu totul altă persoană, mult mai bună. Acuzele psihosomatice au dispărut. Relația de cuplu a depășit momentul critic, iar pacienta afirmă că soțul său a observat și a apreciat în mod deschis progresele sale. În relația cu mama sa, ca și în toate celelalte relații interpersonale, clienta afirmă că poate să-și exprime liberă punctul de vedere și a devenit mult mai atentă la nevoile sale învățând să nu se mai ignore.

În prezent, pacienta sună din când în când pentru a mă întreba ce fac și pentru a-mi povesti diverse lucruri importante din viața sa.

CE? CUM? CÂT? COMUNICAREA DIAGNOSTICULUI ȘI PROGNOSTICULUI MEDICAL

Comăneanu Maria*

*Moto: „Viața aceasta nu e un joc, ci o luptă; ori de unde ar veni loviturile pe neașteptate, trebuie să le primești, pregătit și neclintit.”
(Marc – Aureliu)*

Lucrarea de față și-a propus să prezinte câteva probleme mereu actuale și sperăm în evoluție.

Ea s-ar putea înscrie în rândul unei lucrări de informare, răspunzând, mai cu seamă, unor necesități subiective și obiective a căror satisfacere condiționează în mare măsură eficacitatea actului terapeutic și progresul medical.

În această lucrare se vor prezenta principalele roluri pe care le joacă în acest act terapeutic, medicul și nu în ultimul rând psihologul, cu speranța că ne-am făcut înțeleși atunci când în mod direct sau indirect am acordat deosebită importanță momentului comunicării diagnosticului.

Particularitățile și caracteristicile vieții pe care o trăim, problematica ei resimțită permanent determină că din ce în ce mai mulți indivizi să se confrunte cu acest dușman: boala.

Prezenta lucrare se înscrie în acest context. Ea și-a propus să ofere un motiv de reflecție în legătură cu demersul comunicării diagnosticului și să faciliteze înțelegerea importanței acesteia ca una din primele etape ale întregului act terapeutic.

I. DESPRE BOALĂ ÎN GENERAL

Pentru a reuși ca boala să fie tratată în stadiul în care se poate vindeca, sau și mai bine, preveni, este necesară participarea conștientă și activă a fiecărei persoane. Respectiv, trebuie să se dea silința în însușirea unui minim necesar de cunoștințe cu privire la natura factorilor și condițiilor care favorizează producerea bolii, a modului cum apare și evoluează. De asemenea, este necesar să se capete încredere în procedeele de depistare precoce a bolii și să se înțeleagă obligativitatea participării personale la depistarea sa.

Din putoare rău înțeleasă, din teamă, din lipsa de încredere în posibilitățile de diagnosticare a bolii - fapt care are la bază lipsa unor cunoștințe minime asupra riscurilor pentru sănătate și a progreselor

* Psiholog, Centrul Militar Sector 1 București/M.Ap.

medicale multe persoane evită, amână aceste controale și atunci de multe ori este *prea târziu*.

Este de-a dreptul condamnat să se ajungă la aceste situații, când stă la îndemâna fiecărei persoane să se apere.

Așadar, atitudinea fiecăruia dintre noi vis-a-vis de boală este esențială, deoarece numai atunci când se va înțelege cât de mult ea primejduiește viața și cât de importante sunt controalele, pericolul poate fi adus spre zero.

II. CONȚINUTUL PSIHOLOGIC AL DIAGNOSTICULUI MEDICAL

Continuând cele prezentate mai sus, în acest capitol dorim să subliniem că examinarea clinică se constată că este predominant anatomo-fiziologică, vizând modificarea organică sau perturbarea biochimică, tinzând să devină exclusiv somatică, limitând până la anulare componenta psihologică și dimensiunea anamnestică.

Laborioasa și sofisticata investigație paraclinică (mai ales în instituțiile medicale dotate cu o bogată și complexă aparatură), efectuată în scopul aprofundării cunoașterii și promptitudinii diagnosticării, se desfășoară, în majoritatea cazurilor, *fără cunoștința pacientului - examenul clinic dialogat fiind deturnat, prezentându-se ca un dialog între medic și aparat*.

În felul acesta, bolnavul se consideră minimalizat, ignorat, ipostaziat ca obiect, care este exploatat, manipulat, eventual experimentat.

Sub alt unghi, actul însuși al diagnosticării accentuează imaginea prejudicierii. De fapt, prin această delimitare a procesului morbid, medicul realizează un *proces de diagnosticare a bolii și nu a persoanei*.

Prejudiciul moral al diagnosticării poate fi însă ameliorat prin maniera examinării.

Demersul investigației cuprinde instanțele sau etapele pe care deja le-am enumerat, ele conducând în final spre diagnosticul considerat ca sinteză a datelor oferite de pacient precum și a cunoștințelor clinicianului.

În medicina clinică actuală, angajată în amplul proces al tehnicizării, dată cu minimalizarea uneia dintre instanțele esențiale ale diagnosticării: examenul anamnestic, s-a redus sau chiar a fost uneori exclusă: *disponibilitatea ascultării*.

Sub cele trei aspecte din care poate fi privită ascultarea favorizează, iar uneori condiționează diagnosticul, întrucât înainte de a putea ajunge la

diagnostic, clinicianul trebuie să învețe să asculte. Aceste aspecte ale ascultării ar fi:

- *ascultarea ca solicitare a pacientului* – cu cât aceasta este mai puțin directivă, cu cât decurge într-un mod mai puțin dirijat, cu atât ea va conferi pacientului încredere, îl va stimula în cooperare, asigurând premisele pentru o bună relaționare;

- *ascultarea ca disponibilitate fizică* – este singurul mijloc de a câștiga timp în relațiile cu pacientul și constă în disponibilitatea de a-l asculta și nicidecum de a-l respinge sau a-l limita. Astfel ar apare prejudecii nu numai sub aspectul informării, al culegerii de date necesare diagnosticării, ci și în privința relaționării cu pacientul, acesta considerându-se rejectat sau ignorat;

- *ascultarea ca aptitudine profesională* – trebuie să nu fie tăcere sau așteptare efectivă, ci participare și capacitate de comprehensiune, cerându-se stimulată și cultivată ca o astfel de capacitate.

Diagnosticul complet, integral al „pacientului total” cuprinde în linii mari două niveluri:

- al diagnosticului descriptiv și
- al diagnosticului sociodinamic.

Primul determină boala și orientările terapeutice, în timp ce al doilea constituie diagnosticul constelației personologice și permite evaluări rehabilitative și prognostice. Primul se bazează în mod esențial pe examenul fizic și explorările biologice, permite în linii mari orientările terapeutice și este limitat în privința aprecierii evoluției și formulărilor prognostice. Cel de-al doilea are în vedere trăsăturile caracteristice ale personalității, constelațiile motivaționale și zonele intrapsihice, tulburări ale aprecierii și orientării valorice, nonconcordanțe cu normele sociale. Acesta implică atitudinea pacientului față de boală, gradul participării sale la vindecare, aserțiunile cu privire la evoluție și reintegrare.

Prin urmare, în afara evaluării datelor clinice și biologice, diagnosticul ar trebui să cuprindă însă și impactul noilor condiții psihosociale asupra modului de viață a bolnavului. Astfel, există tendința de a se recurge în mod prematur, uneori intempestiv, la terapie și mai ales la medicamente cu puternică acțiune farmacodinamică.

Ceea ce am dorit să arătăm prin cele relatate mai sus, este ca în procesul de aplicare a terapiei, precedat de cel de diagnosticare, *diagnosticul psihologic* – de care ar trebui să se țină cont măcar într-o oarecare măsură, este ignorat pentru ca din punctul de vedere al clinicianului este subtil și sofisticat.

Într-adevăr, instruirea și formarea medicală contemporană, învățământul clinic sunt bazate pe o profundă dar unilaterală cunoaștere

biologică și nosografică, însă sunt caracterizate de o acută carență psihologică.

Actualmente se încearcă depășirea insuficiențelor amintite, generate în mod esențial de felul de diagnosticare unidimensional, prin eforturi de elaborare a unui model diagnostic pluridimensional.

III. RELAȚIA MEDIC - PACIENT/PSIHOLOG - PACIENT

Diagnosticul marchează debutul relație medic-pacient. Problemele acestor relații nu au fost totdeauna clar formulate și, mai ales, nu au fost totdeauna bine rezolvate. Între medic și pacient, în afara aspectelor tehnico-profesionale, se stabilesc o serie de relații care pun față în față două psihologii diferite.

Bolnavul și medicul nu ignoră nici unul nici altul că fără o ambianță de încredere terapeutică este imposibilă. Cu toate acestea, de multe ori bolnavul este considerat un capitol de patologie, un prilej de experimentare, un caz științific, *relația medic-pacient* fiind transformată în *relație experimentator-obiect*.

Aceasta a fost posibil datorită creșterii importanței laboratorului, rezultatelor noilor terapeutici, instrucției savante a medicului, făcând pe mulți să nu ia în considerare decât *boala* (nu *bolnavul*) și să nu vadă în toate fenomenele patologice decât efectele unor îmbolnăviri, atingeri de organe. Un bolnav este *în totalitate bolnav*; întreaga sa *persoană* participă la această dramă.

Medicul trebuie informat că psihologia și-a câștigat locul meritat în ansamblul științelor despre viață, că a fost demonstrată și corelația strânsă a fenomenelor psihice cu cele considerate organice. El trebuie, în același timp, să fie format pentru a putea aborda bolnavul cu o anumită tactică psihologică.

Persoana „intră” în boală cu un anumit tip de sistem nervos și de temperament, cu anumite dominante instinctuale și axiologice, cu un anumit caracter și fel de inteligență, cu o anumită ereditate, cu complexe și păreri preconcepute, cu un anumit orizont cultural. Bolnavul ia anumite atitudini față de boală, dar în același timp și anumite atitudini față de medici: încredere, stimă, simpatie, însă – posibil – și îndoială, teamă, dispreț, ură.

Medicul trebuie să fie util nu numai prin cunoștințele sale de specialitate, ci și prin sfaturile pe care le dă în vederea unei reconstrucții morale și sufletești.

Astfel, medicul trebuie să manifeste:

- nonconformism și toleranță, exprimate prin permisiunea și încurajarea pacientului de a-l căuta ori de câte ori se află în impas; această

asigurare constituie pentru pacient o puternică sursă de sprijin (chiar dacă permisiunea nu va fi niciodată folosită);

- răbdarea și dorința de a-i acorda timp pacientului;

- disponibilități de ascultare a pacientului și de recepționare a comunicării sale nonverbale (despre care am amintit la sfârșitul capitoului anterior);

- empatia și încrederea față de pacient.

Prin urmare, *a ști să asculte* ca medic este prima condiție a unui *dialog* ca parte din procesul mai larg care este *comunicarea*.

Pentru a obține detaliile ce conțin multă informație necesară diagnosticării și fără a-l sugestiona pe bolnav să răspundă în sensul unui diagnostic preconceput, pacientul trebuie lăsat să vorbească despre toate *acuzele supărătoare*, ținându-se seama de *înțelesul* cuvintelor, care diferă uneori după gradul de cultură și după calitatea culturii pacientului. Problemele privind *comunicarea* medic-pacient nu se referă la problemele de limbaj.

Medicul trebuie să înțeleagă nu numai boala, ci și bolnavul. Această înțelegere înseamnă *cunoaștere* și *comprehensiune*, nu numai *cunoștințe*, înseamnă cunoașterea unui individ. La baza acestora stă empatia despre care am putea spune că determină ca o parte a ego-ului să fie angajată în proces („introduce” persoana în mine și mă identific cu ea, în timp ce altă parte menține distanța și „supraveghează”).

De asemenea, a ști ceea ce trebuie pentru a îngriji un pacient nu înseamnă numai a cunoaște deci *numele bolii sale*, ci a mai înțelege și „*sensul situației bolnavului*”:

a) *situația „magică”*, - atunci când pacientul atribuie medicului puteri supraomenești, chiar divine, considerându-l omniscient, omnipotent, așteptând deci de la el mai mult decât poate să-i ofere. Elementul magic este chemat, de obicei, să explice „de ce” (de ce eu și nu altul, de ce aici și acum) în timp ce știința, prin medic, explică „cum” s-a produs boala. Dacă astăzi pacienții noștri nu mai caută printre oamenii din anturaj un „țap ispășitor” „gândul rău” pe care ar fi putut să-l aibă, soarta sau destinul, totuși ei văd în medic un *mag*. Alții, din contră, suferind influența mediului cultural (reflex al „modei sociale”), atribuie cea mai mare importanță medicamentelor „noi” suverane, considerate panaceuri. De multe ori, medicul nu refuză aceste medicamente care servesc (cel puțin) și ca „vehicul” psihoterapeutic, mai ales atunci când și o psihoterapie propriu-zisă pare dificilă.

b) *situația de dependență* – când pacienții sunt într-o situație de *inferioritate*, care este cu atât mai marcată cu cât eul lor este mai slab. Este situația în care pacientul devine din adult prin boală un copil. Aici apare

fenomenul de care am amintit: transferul ca proiectare asupra medicului a atitudinilor de afecțiune și de ostilitate (ambivalență) pe care pacientul le-ar fi avut mai înainte în relația cu un părinte (sau cu o persoană din jurul său) ca răspuns la o astfel de situație, medicul poate da în mod greșit un *contratransfer*, adică un set de atitudini negative față de pacient (mânie, nerăbdare, agresivitate), ca rezultat al influenței pacientului asupra sentimentelor inconștiente ale medicului, cu origine în proiectările și identificările sale iraționale. Aceste manifestări ce pot apare și de o parte și de alta nu pot avea bineînțeles decât influențe defavorabile asupra acțiunii terapeutice.

c) *complexul paternalist* – apare la medic prin manifestarea unei atitudini parentale față de pacient care prin regresii se organizează pe poziții infantile.

În concluzie, medicul trebuie de la început *să-l asigure* pe pacient, să-i creeze o *atmosferă de destindere și încredere*, imediat ce simte, „nota emoțională” a anamnezei.

Medicul va accepta în timpul anamnezei, se pare atât de importantă, concluziile proprii pacientului asupra unui diagnostic formulat în bază unei brume de cunoștințe medicale (pe care astăzi o are orice om cu oarecare cultură), cu mult simț critic dar fără a le respinge dintr-o dată, brutal, cu ironie sau cu enervare. El trebuie să știe să găsească momentul propice pentru a arăta pacientului, *căruia i-a captat încrederea*, care este diagnosticul *corect* și care este terapia oportună.

Mulți pacienți vin și văd medicul prin prisma calificării și experienței acestuia, ca sursă principală de securitate în fața maladiei. Aceștia văd în medic reprezentantul unei tehnici științifice, dar și al unei „forțe vindecătoare”. El poate fi privit ca un *profesionist* sau ca o *persoană*.

În altă ordine de idei, majoritatea pacienților se folosesc pentru a ajunge la medic și de *renumele, prestigiul* acestuia, acordând credit acelora care au „lauda de sine și reclamă” (dar acest succes se poate obține și prin șarlatanism, exploatarea credulității pacientului).

Însă cel mai des este întâlnită *ambivalența* atitudinii pacientului (a rudelor sau prietenilor săi) față de medicul de la care se așteaptă *totul* și căruia în același timp nu i se iartă *nimic*.

De aceea ar fi ideală formarea, convertirea pacientului în vederea unei comportări adecvate atât asupra valorilor și credințelor medicului (educarea bolnavului în ceea ce privește momentele de „deficiență” ale medicului: oboseală, îndoieli, probleme de viață – probleme ale unui *om* în definitiv), cât și asupra unei anumite *filozofii de viață* (ce presupune acceptarea suferinței fără a-și dezorganiza viața).

Prin urmare în acest *dialog cu oscilații*, este nevoie de tact, finețe, înțelegere, compasiune din partea medicului, dar în același timp este necesară

și educarea pacientului în ceea ce privește atitudinea sa față de boală și atitudinea față de medic.

Și în aceste condiții complexe ajungem și la întrebarea *CÂND, CUM, CÂT* din adevăr și detalii asupra bolii trebuie comunicate celui suferind.

Alegerea soluției depinde după părerea noastră de aspectul psihologic al bolnavului, de comportarea sa etc.

Forma sub care urmează să-i prezentăm realitatea este în funcție de personalitatea bolnavului, de natura bolii sale și de ce nu, de personalitatea medicului:

a) când pacientul vine și consultă medicul pentru o suferință certă, iar medicul nu găsește nimic lezional – organic, este o greșeală să se spună pacientului că, nu are nimic”. Acestuia trebuie să i se spună diagnosticul și tratamentul.

b)când boala antrenează incapacitate de muncă prelungită, de readaptare funcțională, medicul trebuie să aibă multă răbdare și tact pentru a face bolnavul *să-și accepte boala*.

c)în bolile grave (și nu numai în cele 100% letale) se pune problema *protecției bolnavului contra diagnosticului*.

De asemenea sunt pacienți care *nu vor să știe* și la care medicul poate rămâne cu relatarea unor date aproximative. Celor care vor să știe cu orice preț nu li se va tăia orice speranță; li se poate spune (ceea ce este adevărat!) că diagnosticul nu este absolut sigur, că există posibilitatea unor evoluții foarte lungi, că progresele cercetării medicale în domeniul terapeutic sunt foarte rapide.

Apoi, familiei (care trebuie să i se acorde un rol important în actul terapeutic al pacientului) trebuie să i se comunice diagnosticul, dar cu anumite rezerve. Unor membri ai familiei, foarte sensibili, pentru care pierderea bolnavului ar fi extrem de dureroasă și care sunt pacientului sprijinul de fiecare minut, adevărul nu ar trebui să fie mărturisit pe de-a întregul. Pe de altă parte este obligatoriu de a lăsa, în orice situație, o urmă de speranță, legată de exemplu de posibilitatea apariției unei noi terapeutici.

Așadar, scopul medicului este de a ajuta pacientul să supraviețuiască cât mai mult timp posibil în cel mai bun confort fizic și moral.

IV. CONDIȚIA PSIHOLAGICĂ ÎN BOALĂ ȘI ROLUL PSIHOLOGULUI

Cel mai mult am fost obișnuiți să privim problema bolii prin perspectiva cercetărilor contemporane de biopatologie experimentală. Însă, astăzi încercăm să nu mai surprindem pe nimeni, arătând că milenii de-a rândul, medicina clinică tradițională a pus mai mult sau mai puțin accentul pe importanța factorilor psihici în boală.

Boala antrenează solicitări și dezechilibre imunologice, endocrine, viscerele, neurologice și neuropsihice.

Astfel, putem considera că psihicul intervine în: etiologia, patogenia, evoluția și tratamentul unei boli.

Promptitudinea cu care pacientul se prezintă la medic, depinde de multe persoane de mecanismele psihice specifice, de mecanismele de apărare ale ego-ului, cele de negare și represiune având mare importanță medicală și psihologică.

Descoperirea bolii, conștiința acestui fapt – constituie traume și drame care "încid" cercul patogen într-o verigă psihică (sau îl transformă într-un "cerc vicios"). Boala capătă un aspect distructiv care devine corelatul unui conflict interior, unor tendințe autoagresive, unei *anarhii*. Localizarea bolii poate avea, la rândul ei, o semnificație simbolică (deoarece fiecare organ are, pentru persoana care-l poartă, și o semnificație biografică, simbolică, axiologică, o "încărcătură afectivă" care ține și de elemente culturale). Psihicul se ferește de lucidități traumatizante, chiar dacă rezultatul tardiv este primejdios sau fatal.

Atitudinea față de boală și față de propria persoană având determinante culturale, etice, tradiționale, etnice etc., este de mare importanță. De înșăși această atitudine a pacientului față de viață și față de moarte, de *reacțiile psihologice* față de boala "percepută" sau recunoscută depinde, evident, evoluția psihologică a bolnavului.

Adăugăm că trauma psihică a "*cunoașterii diagnosticului*" poate agrava decursul bolii și orice altă traumă (ca de exemplu: anxietate, depresie, insomnie, sindroame paranoide, hipocondriace etc.).

Pentru că nu există nici medic – standard, nici bolnav – standard, nici boală – standard, la întrebarea dacă un bolnav trebuie să cunoască adevărul asupra stării sale, nu se poate da un răspuns valabil pentru *toate* formele și *toate* fazele de dezvoltare a bolii, pentru *toate* tipurile de persoane și pentru *toate* situațiile. De aceea, subliniem faptul că o *explorare psihologică* suficient de îndelungată și atentă este necesară înainte de a lua o decizie, cu atât mai mult cu cât opiniile medicilor sunt foarte variabile în această privință.

Mobilizarea pe cale psihică a forțelor imunitare ale organismului este un fapt cu acoperire clinică și experimentală, o explicație a ruperii unor cercuri vicioase, în care există ca verigi durerea și disperarea.

În general, se știe că valoarea psihologului (ca psihodiagnostician și ca psihoterapeut) a fost subestimată, însă argumente indirecte pentru utilitatea acestuia (de exemplu folosirea psihoterapiei ca *tratament patogen* ducând fie la blocarea sau la regresivitatea bolilor, la vindecare spontană, la regresivitate sub hipnoză a acestora etc.) ar trebui să-i permită

ocuparea poziției corespunzătoare lui. Și acest lucru, nu este posibil altfel decât prin introducerea lui în echipa medicală, prin conlucrarea alături de medicul specialist, în mod deosebit.

Specificul colaborării medicului cu psihologul constă în faptul că acesta ia parte, în modul cel mai strâns, la relația dintre medic și pacient. Această muncă se extinde de la stabilirea unei anamneze biografice asupra diagnosticului personalității, până la diagnosticul bolii și luarea de anumite măsuri psihoterapeutice.

Ne-am referit la toate acestea pentru că de calitatea relațiilor stabilite în interiorul echipei va depinde calitatea schimburilor de informații, modul de comunicare a diagnosticului și prognosticului bolii și în consecință calitatea îngrijirilor.

V. CONCLUZII

Ca oricare altă lucrare, și aceasta ar trebui să se încheie cu un capitol destinat concluziilor la cele prezentate. Noi am preferat ca în locul acestora să dezbatem un caz, de care suntem siguri că în final va da impresia că le-a înlocuit.

VI. CAZ

Femeie, 28 ani, căsătorită, fără copii, cu studii superioare, se prezintă la medicul ginecolog pentru un control (control ginecologic pe care obișnuia să îl efectueze de 2-3 ori pe an), acuzând o durere persistentă a sânilor și în afara perioadei de dinaintea ciclului menstrual și mai puternică pe timpul nopții.

Rezultatul consultației

Aceasta a fost concluzia medicului că în afara unor chisturi ovariene, predomină ca număr și mărime și o serie de noduli mamari, de unde necesitatea efectuării unei mamografii și a altei consultații de natură oncologică.

Surpriza pacientei, de acum, a fost când medicul a mers și mai departe prin a-i transmite că starea aparatului genital nu-i va permite să ducă la capăt o sarcină, pe care de altfel și-o dorea într-un viitor foarte apropiat.

Întregul diagnostic a fost pus după o consultație de aproximativ 20 de minute, cu o repeziciune ce ar fi uimit orice altă persoană.

În continuare

Starea pacientei

• Fizică :

- dureri puternice ale sânilor, mai ales pe timpul nopții, cu temperatură ridicată în zona acestora,

- durere între omoplați ce se transmitea în partea opusă, între sâni,
- solicitarea controlului de natură oncologică, cu realizarea mamografiei,
- solicitarea la îndemnul medicului de familie (care a asistat la periplul medical al pacientei) a unui control făcut de un medic pneumoftiziologie, cu realizarea unei radiografii pulmonare.

- *Psihică* :

- surprindere, bulversare,
- deocamdată o stare de așteptare încărcată de întrebări, suspiciuni etc.

Rezultatul consultațiilor

- oncologică și mamografică:

- „Placarde polinodulare situată în cadranele externe, bilateral, fără modificări cu caracter tumoral.”

- pneumoftiziologică:

- „Status post infecție acută de căi respiratorii superioare. S-a aplicat combinația de tratament antibiotic și antiinflamator pentru eventualitatea în care formațiunea din LSD este un fenomen nespecific, post viroză respiratorie suprainfectată cu germeni banali. O altă suspiciune ar fi că opacitatea este de natură specifică TBC.”

Concluzia medicului ginecolog:

Necesitatea efectuării următoarelor analize:

- consultație endocrinologică, ecografie genitală, ecografie de sân, termografie sân, analize sânge, analize specifice: C+ T+ E2+ PRL+ CA153,
- începerea unui tratament(atât analizele cât și medicamentele recomandate s-au cerut a fi făcute la același cabinet al medicului).

În continuare

Starea pacientei

- *Fizică:*

- persistența durerilor,
- continuarea controalelor și analizelor,
- ședințe cu aerosoli pentru examenul de spută recomandat de medicul pneumoftiziolog.

- *Psihică:*

- înrădăcinarea sentimentului de frică, teama de a nu se confirma diagnosticul la care începuse să se gândească mai ales după atitudinea precipitată a ginecologului,

- parcurgerea unor pași ușori dar siguri către închiderea în sine, unde începuseră să apară deja întrebări de genul:” De ce tocmai mie?”, ”Deja de acum, mai ales când nici nu am apucat să am un copil?”

Următoarele rezultate ale consultațiilor și analizelor medicale, au fost strânse și prezentate la o nouă vizită, medicului ginecolog.

Modul în care a decurs întâlnirea:

- medicul ginecolog a interpretat toate analizele, apoi a cerut pacientei să aștepte în holul cabinetului, a oprit celelalte consultații (cu alți pacienți) și a instituit o comisie formată din medicul endocrinolog și specialistul în termografie,

- după un timp, poate cel mai critic pentru pacienta care se vedea sortită unei boli necruțătoare și iminente, a fost chemată pentru a i se comunica concluziile discuțiilor, adică diagnosticul: "tumoare la plămâni care a invadat sânii, de unde și îmbolnăvirea (prin apariția unor chisturi ovariene de dimensiuni mari) a aparatului genital".

Fără a se lua în seamă stupoarea pacientei, medicul a trecut repede la completarea unei rețete cu medicamente ce nu se găseau decât la respectivul cabinet și la consultarea agendei pentru programarea unei alte consultații pentru a se delibera ce urmează a fi făcut.

În continuare

Starea pacientei

• *Fizică:*

- de rău general,
- continuarea tratamentului pneumoftiziologic și începerea celui recomandat de ginecolog.

• *Psihică:*

- o puternică prăbușire psihică, marcată de o dură depresie ce se manifestă prin: insomnii (accentuate de durerea sânilor care parcă crescuse – bineînțeles), dese momente de plâns, închidere în sine, indiferența de propria persoană și față de familie, sentimente de inutilitate, disperare, deznădejde la gândul că va fi respinsă de soț, că nu va mai avea copii etc.

Această stare a pacientei a persistat aproape 2 luni, timp în care tratamentul a fost urmat aproape mecanic.

Un singur lucru a fost deosebit în aceasta perioadă: *discuția cu un psiholog*. Și atunci un element a început să domine tot mai mult printre celelalte stări, și anume: neîncrederea.

De aici, s-a decis să consulte o altă echipă de medici (mai exact un alt medic ginecolog).

După ce a traversat o altă serie de consultații și analize, au constatat cu toții că niciun aspect măcar din diagnosticul de care pacienta „beneficiase” nu existase.

De această dată, noul medic ginecolog a trecut peste bariera timpului limitat, al numărului mare de pacienți, și a purtat o discuție clară, convingătoare și mai ales lămuritoare cu pacienta.

În continuare

Starea pacientei

- *Fizică:*

- a urmat tratamentul noului medic ginecolog,
- simptomele au început să dispară.

- *Psihică:*

- reintrare în ritmul normal al activităților profesionale, personale și familiale;

- sentimentul adânc de oscilație între părerea ca a fost „victimă” unui abuz din partea unui medic care nu urmărea decât suplimentarea propriului profit în detrimentul „daunelor” pe care le puteau produce unei persoane și părerea că s-ar putea să fi avut de-a face cu o formă de incompetență medicală.

Morala:

Un caz aparent desprins dintr-o nuvelă fantastică, dar cu mari șanse de eșec terapeutic sau mai exact cu mari șanse de rezolvare a „problemei” medicale, însă cu ridicate posibilități de declanșare a unei adevărate traume psihice.

Un caz surprinzător, dar cu o rezolvare în final, datorită sprijinului și prezenței permanente a psihologului, noului medic și colaboratorilor săi care i-au îngrijit pacientei în egală măsură sufletul și trupul, au ajutat-o să aibă rezistența fizică și psihică necesare depășirii momentelor dificile.

BIBLIOGRAFIE

1. Athanasiu, A. – *Elemente de psihologie medicală*, Editura Medicală, București, 1983.
2. Guex Patrice – *Psychologie et cancer. Manuel de psychooncologie*, Editon Payot Laussane, 1989.
3. Ionescu, G. – *Tratat de psihologie medicală*, Editura Asklepios, București, 1995.
4. *** *Communication for Better Health*, vol.I, Fundația Andreea, București, 2002.

CÂTEVA PARTICULARITĂȚI ALE EXAMINĂRILOR PSIHOLOGICE

Făsărea Simona*

Este de preferat ca în cadrul unei sesiuni de comunicări științifice să se abordeze diferite lucrări de specialitate. De aceea, am considerat semnificativ pentru această lucrare o temă de cercetare care reprezintă pentru psihologi un aspect important și identificat în multe insituții militare, anume prezența tulburărilor de atenție, de intensitate diferită, observabile în cadrul examinărilor psihologice.

Cum bine știm, scopul activității profesionale este acela de a aduce o contribuție care să permită nu doar să fii integrat social ci și de a considera anumite indicații de specialitate ca fiind utilizabile, firești și demne de a fi luate în seamă.

De aceea, am dorit să propun în acest material o deschidere și către câmpul cercetării tulburărilor de atenție a căror frecvență este mai des întâlnită decât am putea crede.

I. CÂTEVA CONSIDERAȚII

Răspunsurile la întrebările privind interdependența factori de mediu, genetici, condiții sociale, relații conflictuale în familia de bază și apariția unor tulburări în sfera atenției consider că pot fi complete dacă admit că examinările psihologice surprind:

- un subiect într-o situație concretă, de examinare psihologică;
- dimensiunea comportamentală observabilă pe parcursul examinării psihologice ce furnizează informații cu privire la gradul de mobilizare și acțiune al unei persoane în situații concrete, toleranța la frustrare, capacitatea de a avea răbdare, capacitatea de concentrare pe sarcina de lucru, elemente ce indică măsura în care un subiect se poate implica într-o probă de examinare psihologică și natura intensității tulburării sale de atenție.

Pentru a înțelege mai bine aceste aspecte voi aduce în discuție conceptul de - ADHD – (Attention-Deficit/Hyperactivity Disorder) și caracteristicile sale observabile, identificate atât pe parcursul examinării psihologice, cât și în cadrul interviurilor desfășurate după ce examinările psihologice au avut loc. Amintind de natura și importanța intensității tulburărilor de atenție facem referire nu la o încadrare nosologică, ci la o identificare a gradului de intensitate prin care se manifestă, devine parte

* Psiholog, UM 01766 București/M.Ap.

integrantă din personalitatea individului, descurajează implicarea în activități, generează diferite dificultăți de relaționare cu persoane importante din viața de familie și sfera profesională. Accentul cade de fiecare dată pe experiența emoțională proprie fiecărei persoane, lucrarea de față fiind doar în măsură să nuanțeze prezența unor caracteristici, nu să insiste pe un studiu de caz.

II. OBIECTIVELE CERCETĂRII

Această cercetare încearcă să evidențieze existența unei interdependențe între tulburările de atenție prezente pe parcursul unei examinări psihologice, de diferite intensități (nu neapărat ADHD), experiențele de viață, relațiile cu familia (părinții) și în mod special a dificultăților emoționale resimțite în perioada copilăriei și adolescenței „cristalizate” la vârsta maturității, în comportamente observabile în mod direct.

III. ASPECTE METODOLOGICE

Pentru această lucrare au fost utilizate „Fișa psihologică”, proba proiectivă „Eu și lumea mea” și interviul.

Pe mai departe, aș dori să adaug că, în declanșarea emoțiilor un rol esențial revine și mecanismelor fiziologice astfel încât ne putem gândi la teoria biochimică și respectiv la teoria factorilor de mediu și dobândiți când vorbim de tulburări de atenție. Cred că mulți tineri au probleme serioase privind deficitul de atenție iar unii dintre ei au fost identificați, pe parcursul copilăriei lor, cu acest tip de tulburări, de mai mică sau mai mare intensitate, la unii, acestea accentuându-se și devenind observabile în situații concrete de viață.

Unii tineri au fost fie neglijăți emoțional de către adulți, aparținători, părinți, fie de părinții ce nu au răspuns semnificativ pozitiv cererilor lor afective; acești factori se pot combina cu anumite predispoziții genetice și pot conduce la apariția tulburărilor în sfera atenției.

IV. POPULAȚIA INVESTIGATĂ

Populația de referință, vizată de investigația de față este reprezentată de tinerii soldați gradați voluntari (135 de subiecți, cu vârste cuprinse între 25-34 ani) ce au participat la examinări psihologice pentru prelungirea contractului, implicit a activității lor în cadrul unității militare.

În urma interpretării datelor obținute la examinările psihologice (datele anamnestice din fișa psihologică, rezultatele la proba proiectivă „Eu și lumea mea” și interviu) am putut constata următoarele:

- examinarea psihologică sau sarcinile de lucru sunt abordate cu puțină seriozitate;

- importanța examinării psihologice pare să fie «eclipsată» de perspectiva profesională percepută de tineri ca fiind “debusolantă”, fapt ce descurajează participarea la examinare;

- tratarea cu neseriozitate, imaturitate a sarcinilor de lucru - amuzament la multe întrebări din fișa psihologică, tendința de a copia, bruscarea colegilor, comentarii suplimentare, impunându-se astfel atenționări repetate, în vederea stabilirii unui echilibru între tendințele firești de participare la examinare și exagerările unor subiecți ce pot fi controlate doar printr-o atitudine fermă. Toate acestea sunt indicii clare cu privire la faptul că pentru unii subiecți există probleme de tulburare a atenției confirmate de fiecare dată de elemente din fișa psihologică, sau de interviu.

V. CÂTEVA ELEMENTE DE IDENTIFICARE A FACTORILOR DE RISC PRIVIND TULBURĂRILE DE ATENȚIE

Dintre cele mai importante teorii aș dori să amintesc câteva care explică modul de funcționare și activare a tulburărilor de atenție de mai mică sau mai mare intensitate. În funcție de nivelul de intensitate prin care se manifestă aceste tulburări o persoană poate beneficia de o mai mare sau mai mică adaptare la mediul social, viață și ceilalți cu care poate interacționa.

Teoria factorilor de mediu și dobândiți

Despre factorii dobândiți știm că sunt cei care perturbă dezvoltarea normală înainte sau după naștere. Dacă vorbim despre deficitul de atenție ca și tulburare – ADHD – (Attention-Deficit/ Hyperactivity Disorder) amintim de:

- prematuritate sau greutate mică la naștere;
- diferite afecțiuni ale mamei pe timpul sarcinii;
- traumatisme sau orice tip de leziune a creierului care pot afecta diferite circuite subcorticale;
- diferite infecții, boli parazitare etc.

Dacă vorbim de influența mediului putem face referire la influențele majore resimțite de acei copii care au suferit pierderi sau separări la vârste mici, cei care au fost crescuți în diferite instituții sau de familii cu dificultăți sociale sau emoționale și care pot prezenta simptome sau dificultăți în reglarea emoțiilor, care nu sunt neaparat încadrabile ca și diagnostic în cadrul tulburării ADHD.

În tot cazul despre ADHD știm că este determinat și de acțiunea combinată a mai multor gene, iar ca teorie o putem extinde și în afara cercului „exclusivist” al acestui tip de afecțiune. Este foarte clar că putem aprecia astfel că mulți factori de mediu pot fi determinanți în anumite

circumstanțe specifice sau pot acționa doar ca al doilea element asupra unui individ deja predispus unor tulburări de atenție.

Teoria biochimică

Această teorie indică faptul că dopamina și noradrenalina pot fi componente de fiziopatologie ADHD; se pare că în alte studii serotonina joacă un rol decisiv când vorbim de impulsivitate combinată cu agresivitate.

Majoritatea cercetătorilor, clinicienilor au în discuție rolul central ocupat în ADHD de hiperactivitate/impulsivitate și neatenție.

Pentru aceasta e nevoie de câteva indicii de tipul:

- simptomele să fie prezente de cel puțin 6 luni;
- simptomele să se manifeste cel puțin în două locuri (la serviciu și acasă);
- frecvența și severitatea simptomelor să fie mai mare decât cele de la adulții cu același nivel de dezvoltare;
- simptomele să determine o afectare semnificativă a funcționalității la nivel social, ocupațional;
- simptomele să nu apară exclusiv în cursul unor afecțiuni de dezvoltare, schizofrenie sau alte tipuri de psihoze și să nu se explice mai bine prin alte tulburări în plan mental.

De multe ori dacă amintim de neatenție, în diferite contexte, facem referire la faptul că:

- subiectul eșuează în a acord atenție detaliilor sau face greșeli din neatenție în diferite activități;
- deseori nu pare să asculte când i se vorbește direct;
- deseori are dificultăți în susținerea atenției la sarcinile date;
- deseori nu urmează instrucțiunile și eșuează în a își desfășura și finaliza activitățile (nu se datorează unui comportament opțional sau neînțelegerii);
- deseori are dificultăți în organizarea sarcinilor, activităților;
- deseori e distras de stimuli externi.

Foarte importantă mi se pare evaluarea gradului de afectare a funcționalității pentru că ADHD afectează relațiile importante (în familie, la serviciu etc.) și diferite abilități sociale, achizițiile în plan intelectual, dar și unele componente de bază precum percepția de sine. De aceea se impune ca fiind necesar un istoric în detaliu, o examinare atentă, evaluare a dezvoltării atât neurologice, cât și emoționale (de preferat o echipă formată din neurolog și psiholog).

Pentru a înțelege mai bine, diferite informații pot fi obținute și structurate pe trei direcții:

- medical - consultând fișa medicală a militarului, evident cu acordul medicului unității militare sau solicitând informații care nu pun sub

semnul îndoielii confidențialitatea relației medic-pacient, astfel se pot identifica factori de risc pentru ADHD sau alte tipuri de probleme; se pot exclude alte tipuri de probleme de sănătate care ar putea “mima” ADHD;

- familial – informații greu de ținut furnizate de fișa psihologică, datele anamnestice și interviu;

- de dezvoltare a individului care presupune evoluția sa în plan cognitiv și îndeosebi achizițiile de limbaj.

Evident că interviul va permite și evaluarea comportamentului ce se poate face prin observarea directă și obținerea unor informații care pot furniza o bază solidă pentru un proces de diagnostic.

Un prim diagnostic diferențial trebuie să includă afecțiunile coexistente, dar și simptomele care pot “mima” sau se pot asocia cu ADHD. Cele mai des întâlnite sunt tulburările în plan mental, de învățare și de conduită.

Diferite elemente observate într-un interviu pot indica o dificultate majoră în plan emoțional sau relațional care poate complica evoluția unei afecțiuni de acest tip dar care poate impune o abordare terapeutică specială. De aceea este necesar pentru o normalizare, ca o anumită intervenție, să îl poată aduce pe individ la un nivel de atenție și la un comportament similar cu cel al colegilor fără ADHD.

Riscurile netratării ADHD (prin aceasta înțelegându-se că nu se impune neapărat o abordare medicală) pe care și le asumă un tânăr sunt performanțe academice slabe, abuzuri de substanțe (alcool, droguri etc.), utilizarea crescută a serviciilor medicale - concedii medicale, scutiri etc.

Dificultățile majore întâlnite, lipsa de informare, teama față de un astfel de diagnostic, stigmatul de diagnostic, posibilele motive responsabile de un eșec, dar și apariția unor tulburări de atenție care nu fac referire în mod necesar la ADHD indică stabilirea unor ținte nerealiste atunci când ne propunem să lucrăm cu subiecți cu astfel de tulburări.

Activitatea de cunoaștere și asistență psihologică a soldaților gradați voluntari este desfășurată de un psiholog și este reglementată de diferite dispozițiuni, este fundamentată științific și prezentată formal într-un cadru teoretic metodologic specific. Demersul de cunoaștere utilizează o serie de teste dintre care “Fișa psihologică” (și cea anamnestică) reprezintă componentă esențială.

Datele anamnestice se completează în cadrul aplicării probei cu același nume, instrument psihologic unde cunoașterea dimensiunii biografice (anamneza) este organizată ca o schemă standard de urmărire a istoricului personal. Anamneza este construită sub aspectul unui ghid de interviu având următoarea structură:

- date de identitate (personale, părinți, frați, soție etc.);
- afecțiuni somatice – starea generală de sănătate;

- antecedente - informații despre evenimente deosebite care au avut loc în trecutul subiectului și care ar putea să aibă influență asupra comportamentului actual;

- date familiale - se referă la relația dintre subiect și părinții săi, frați, soție; rezonanța afectivă pe care acestea le au asupra personalității subiectului; aceste date semnaleză apariția unor probleme deosebite în familia de bază, boli psihice, relații conflictuale majore.

Cred că ar fi necesar să mai amintesc că pot fi evenimente ce pot afecta în grade diferite capacitatea de adaptare și eficiența unui militar în activitatea sa. Pentru a evalua intensitatea acestora este utilizată și proba “Eul și lumea mea”, probă proiectivă ce face parte din testele propuse de Secția de Psihologie a S.M.G. a fi administrate soldaților gradați voluntari. Proba este destinată evaluării unor dimensiuni ale personalității, astfel, unui subiect i se prezintă o serie de 30 de propoziții lacunare pe care acesta să le completeze, realizând astfel o proiecție spre diferite dimensiuni ale personalității:

- sfera afectiv motivațională;
- interiorizarea normelor și valorilor sociale;
- Eul, nucleu al personalității și gradul său de maturizare;
- antecedente în dezvoltarea individuală.

Consistența și sinceritatea răspunsurilor vor fi stabilite în cadrul unui interviu, psihologul având acces nemijlocit la subiectul examinat, la intențiile și convingerile acestuia.

Interviul și respectiv datele anamnestice pot furniza informații ce pot permite o clarificare a unor aspecte ce vizează fie rolul mamei, al tatălui, alte figuri marcante ce vizează sfera afectiv motivațională.

O ipoteză formulată privind interesul redus al tinerilor pentru profesia militară are la bază observațiile personale făcute cu ocazia examinărilor psihologice în vederea formulării unui aviz psihologic pentru continuarea activității de soldat gradat voluntar.

Interviul ce a urmat după examinările psihologice și-a propus o formulă de compromis între interviul liber și cel structurat astfel încât formularea întrebărilor să asigure o cât mai bună înțelegere a dificultăților percepute în cadrul examinărilor (tulburări de atenție, stări de ușoară anxietate etc.).

În acord cu ceea ce s-a observat într-un interviu utilizarea acestuia și-a dorit să permită autorizarea unei evaluări mai riguroase a personalității subiectului examinat cercetând cu atenție proba «Eu și lumea mea». De aceea stabilirea unei comunicări în cadrul interviului având la bază un schimb pozitiv și nu doar o rezervă defensivă reprezintă în sine o dimensiune terapeutică.

În cursul acestor interviuri am putut identifica următoarele:

- interesul acestor tineri este în cele mai multe dintre cazuri centrat pe imaginea deosebită creată la nivelul grupului de prieteni;
- în cele mai multe cazuri, nu există un interes major în alegerea profesiei de soldat gradat voluntar, stimularea materială, accentuarea imaginii privind statutul unui soldat profesionist constituindu-se în elemente ce nu pot fi considerate motivante și care nu vor asigura în mod evident succesul selecției acestora pentru continuarea activității.

VI. CONCLUZII

Lucrarea de față și-a propus să accentueze:

- rolul și necesitatea impunerii examinării psihologice, a interviului de evaluare în vederea acordării avizului psihologic pentru continuarea activității de soldat gradat voluntar;
- măsura în care comportamentul tinerilor în cadrul examinării psihologice poate indica tulburări de atenție de mai mică sau mai mare intensitate;
- lucrarea încearcă să aducă câteva răspunsuri la întrebarea dacă există o interdependență între zestrea nativă, rolul și dinamica relațiilor părinte-copil dificultățile de relație ale acestora și tulburările de atenție prezente la copil, apoi la adolescent și la adult (devenit soldat gradat voluntar).

De fapt această lucrare și-a dorit să prezinte câteva idei în jurul cărora se organizează argumentația că diferite tulburări de atenție, observate în cadrul examinărilor psihologice, sunt evidente. Desigur că, orice plan al discuției este limitativ și poate cuprinde și o parte de arbitrar. În acest material raportarea la axa simptomatică pentru a evita specificarea comportamentului într-o terminologie exclusiv medicală a fost redirecționată către axa conduitelor observabile.

BIBLIOGRAFIE

1. Chelcea S., *Cunoașterea vieții sociale*, Ed. I.N.I., 1995.
2. Golu P., *Psihologie socială*, Ed. Didactică și Pedagogică, 1974.
3. Larrouse, *Dicționar de psihologie*, Ed. Universul Enciclopedic, 1996.
4. Medic R., *Revista de atitudine și informare*, An IV, 2007.

BONDING - TERAPIA EMOȚIEI

Ghica Laura Verona*

În lucrarea de față s-a urmărit prezentarea tehnicii bonding, ca parte componentă a somatoterapiei, accent punându-se pe explicarea rolului și importanței emoțiilor asupra vieții oricărei persoane, începând chiar din viața intrauterină. Pornindu-se de la această idee, bondingul se concentrează pe realizarea atașamentului interpersonal și pe exprimarea emoției în relație.

I. DELIMITĂRI CONCEPTUALE

În secolul IV î.H., filosoful grec Platon, explica “iubirea” în sensul *legăturilor, conexiuni* directe în societatea umană, termenul de iubire depășind simpla atracție față de frumusețea umană, mergând în accepțiunea acestuia către tot regnul animal și vegetal, incluzând astfel tot Universul.

Termenul de „*bonding*” se aplică multiplelor conexiuni realizate la nivelul relațiilor interpersonale, în cadrul rețelei sociale, în schimburile economice, în legăturile politice etc.

De exemplu, termenul de „*bonding masculin*” se referă la acea legătură între bărbații care desfășoară anumite activități, activități din cadrul cărora femeile sunt excluse sau acele grupări închise de relaționare interpersonală între bărbați.

Conceptul analog de „*bonding feminin*” este frecvent utilizat, în sensul de formațiuni închise, în care relațiile interpersonale se realizează exclusiv între femei.

„*Bonding-ul familial*” se definește ca o puternică uniune, legătură sau conexiune între membrii unei familii.

În secolul al IV-lea, o „*bondwoman*” era considerată femeia sclavă.

Conform literaturii de specialitate actuale, termenul de „*bonding*” desemnează un act voluntar, în care părțile intră sau rămân în relație conform dorinței fiecăreia.

În istoria bonding-ului uman, *bonding-ul mamă-copil* cunoscut și sub denumirea de *bonding matern* este unul printre primele concepte abordate și dezvoltate în această direcție, fiind considerat ca printre cele mai puternice legături. Toate cercetările științifice au confirmat faptul că bonding-ul matern începe să se dezvolte încă din timpul sarcinii, continuând și după nașterea copilului. Alăptatul la sân se consideră cel mai timpuriu bonding matern post-partum, acesta realizându-se prin atingere, mângâiere și privit reciproc.

* Psiholog, Serviciul de psihologie și analiză organizațională/M.I.R.A.

Bonding-ul matern reprezintă relația tipică între mamă și copilul ei. În această situație, gândul ne poate duce direct la perioada de sarcina a mamei și nașterea copilului, dar nu trebuie pierdută din vedere nici relația dintre o femeie și un copil nenăscut de ea, ca în cazul adopției. Există o serie de factori, fizici și emoționali, care influențează *procesul* de bonding mama-copil. Multe femei devenite mame nu au experiență în ceea ce privește “iubirea maternă” ca emoție instantanee. Bonding-ul este o experiență graduală care poate necesita ore, zile, săptămâni sau chiar luni de zile până la realizarea autentică.

În opoziție cu bonding-ul matern, definit în termeni de strâns, puternic și stabil, *bonding-ul patern* utilizat și sub denumirea de *bonding tata-copil* tinde să varieze foarte mult pe parcursul vieții copilului, începând cu creșterea și dezvoltarea copilului și terminând cu inexistența bonding-ului propriu-zis. De exemplu, mulți copii din timpurile noastre cresc fără tatăl prezent permanent în casă. În general, bonding-ul patern este dominant mai târziu în viața copilului, după ce limbajul s-a dezvoltat. Astfel, bonding-ul tată-copil tinde să dezvolte preponderent structural, schematic, privind regulile de viață, în timp ce bonding-ul mama-copil e centrat mai mult pe relaționare.

Bonding-ul afectiv este în strânsă legătură cu teoria atașamentului. În 1958, psihologul englez John Bowlby vorbea despre “natura legăturii copilului cu mama sa”, în sensul de “*atașament*”. Ulterior, conceptul de bonding afectiv face referire și la *bonding-ul emoțional* ce se bazează pe tendința universală a oamenilor de a se atașa unii de alții, de a se simți apropiați și de a se simți securizați în prezența unei anumite persoane. Teoria atașamentului își are originea în observațiile și experimentele realizate pe animale, dar au la bază și observații asupra copiilor, cărora le-a lipsit experiența interacțiunii cu îngrijirea adultă.

Dacă termenul de “bonding”, din punct de vedere psihologic, presupune o legătură strânsă, puternică între persoane, este necesar să aducem în discuție și termenul de “legătură slabă” existentă în relațiile interumane. Astfel, în 1962, istoricului englez Mark Granovetter, plecând de la modelul legăturilor chimice între moleculele apei, conform căruia legăturile slabe de hidrogen țin molecula mare de apă la un loc, astfel că moleculele se ajută reciproc realizând o puternică legătură, Granovetter a publicat faimoasa lucrare “The Strength of the Weak Tie” devenită ulterior o lucrare clasică în sociologie.

În lucrarea sa, Granovetter consideră că „legături sociale slabe” sau „legături slabe” sunt responsabile de funcționare și structura deficitară a rețelelor sociale existente în societate, și implicit asupra transmiterii informațiilor prin intermediul acestei rețele. Explicația ar fi aceea că,

prietenii noștri apropiati au tendința de a se învârti în aceleași cercuri de prieteni din care fac parte, ceea ce face ca informațiile pe care ei le primesc să se suprapună peste cele deja știute astfel că informațiile noi nu au acces frecvent în grup, în timp ce schimburile informaționale sunt mult mai fructuoase între persoanele noi sau necunoscute care intră în interacțiune unele cu altele.

II. ROLUL EMOTIEI ÎN BONDING

Bonding-ul este un concept terapeutic, bazat pe exprimarea emoțiilor, structurat de către Dr. Casriel, psihiatru și psihanalist, fostul președinte al American Society of Psycho-analytical Physicians (Societatea Americană a Medicilor Psihanalitici), cofondator al Daytop, una dintre celebrele comunicații terapeutice pentru toxicomani în Statele Unite. Tratatamentul de „bonding” înseamnă „legătură, fuziune, împărțire”. Se realizează printr-o *apropiere fermă de corpul altei persoane*, adoptând o atitudine, pe de-o parte, apropiată, din punct de vedere fizic, iar pe de altă parte, deschisă, din punct de vedere emoțional.

Așadar, bonding-ul este o tehnică ce corespunde nevoii capitale a fiecărei ființe umane de a stabili un contact fizic: să atingă și să fie atins. Această nevoie de contact se manifestă atât la bebeluș, printr-o pulsione de agățare, cât și la tinerele mamifere care se agață de mama lor.

Absența intimității fizice și psihice, altfel spus, a căldurii umane, are o serie de consecințe grave, indiferent de vârstă:

- la sugar se poate instala *hospitalismul*, care este definit ca fiind o afecțiune psihică și somatică datorită privării acestuia de afecțiunea maternă – cauză este spitalizarea prelungită care se poate încheia cu apariția unor simptome autistice etc.;
- copilul dezvoltă tulburări caracteriale (delicvență, violență etc.);
- adultul poate să cadă în depresie, în conduite adictive și de dependență (medicamente, alcool, droguri chimice, droguri mentale, tulburări relaționale etc.).

În mediul său parental, copilul se poate confrunta cu tot felul de dificultăți venite din partea adulților, care sunt considerați că ar trebui să aducă securitate, iubire necondiționată, forță și curaj, toate acestea pentru a-i asigura un mediu favorabil creșterii sale fizice și psihologice.

Uneori, el se confruntă cu comportamente neadecvate ale părinților, datorate alcoolismului, dependenței de substanțe chimice, jocurilor psihologice, agresiunilor verbale și sexuale (incestul), dependenței și cu rigorismului religios, toate acestea conducând la bolile fizice sau mentale, avitaminoză afectivă, tulburările alimentare sau chiar moartea copilului.

Pentru a supraviețui, el se poate considera obligat să semene sexului opus pentru a-și satisface o dorință parentală. El își ia responsabilități specifice adultului mult prea devreme pentru vârsta lui, responsabilități ce-i vor marca întreaga existență. Este atent la discuții, care pentru adulți par lipsite de importanță, dar care provoacă îndoială, induc teamă, respingere, culpabilitate.

Considerăm că, nu este neapărat nevoie ca mediul parental al copilului să fie atât de marcat de disfuncții pentru a dăuna dezvoltării sale fizice și psihologice. Astfel, facem referire la părinții puțin disponibili, care nu-și arată afecțiunea, care nu-și exprimă emoțiile, fiind prizonieri ai prejudecăților și ai convingerilor personale. Rezultatul acestei indisponibilități afective îl vor aduce pe copil în situația de a-și forma o idee fantasmagorică despre o lume fără căldură, chiar periculoasă, în care trebuie să se bată pentru a supraviețui. De asemenea, copilul ca viitor adult, datorită „rănilor copilăriei” va apela tot la astfel de comportamente dăunătoare celor din jurul lor.

Pentru Casriel, nevoia de intimitate fizică și emoțională este de o importanță capitală, la fel ca și celelalte nevoi fiziologice de bază. Nevoia de bonding este adesea inhibată, fiind greșit judecată în cultura noastră, ajungându-se, de foarte multe ori, ca această nevoie nu mai poate fi trăită de către adult decât prin intermediul unei relații sexuale. Procesul terapeutic are la bază dificultatea, pe care toți o avem, în a exprima și în a trăi emoțiile de bază precum teama, tandrețea, furia, plăcerea, bucuria, suferința.

Dacă există vreo experiență care ar trebui să scape oricărei sistematizări, aceea este tandrețea. Dacă există vreo practică ce ar trebui să fie scutită de ritualizare și de folosire „tehnică”, acelea sunt atingerea, mângâierea, îmbrățișarea.

Totul devine emoție. Atât cele care vin din profunzimea funcției noastre, cât și cele manifestate de ceilalți, trebuie să le integrăm în traviul bonding. Emoțiile se nasc, se dezvoltă și se intensifică în exprimarea sunetelor, tipetelor, râsetelor, contactelor, gesturilor. Simultan, corpul participă spontan la trăirea emoțională: simte, exprimă, se mișcă. Emoția este un moment plin. Ea se naște ca răspuns la o stimulare externă, la o imagine sau la o senzație internă; ea „se mișcă” dat fiind că emoția este mișcare (motio = mișcare); ea este destul de puternică pentru a promova adeziunea conștiinței la această trăire imediată. Într-un moment emoțional, loc pentru altceva nu mai e, deoarece ea ocupă tot locul, în mod conștient și autentic. Subiectul e prezent. Plăcerea și suferința, bucuria și furia, toate devin astfel conținuturile privilegiate ale traviului bonding.

În cadrul ședințelor subiectul are posibilitatea de a regăsi, prin intermediul emoțiilor, rănilor din copilărie, încă stocate în inconștient, dar

îngropate de conștient. De asemenea, permite exprimarea, prin intermediul corpului, a ceea ce se găsește gravat în profunzimile ființei noastre.

Această terapie umple nevoia capitală de căldură umană și contribuie la creșterea imaginii de sine, șubreziță de evenimentele personale trăite, subiectul reușind să se stimeze și să se iubească pentru ceea ce este.

Bonding-ul – sau *acordul între corpuri* – reprezintă o sistematizare a contactului fizic, fiind vorba, de fapt, de o îmbrățișare care durează un timp mai îndelungat și care declanșează o senzație agreabilă. Pentru înțelegerea cât mai profundă a acestui tip de terapie, precizăm că, senzația plăcută corespunde unei ușoare tensiuni a musculaturii netede care se diferențiază în întregul corp. De esență sexuală, ea este resimțită ca tandrețe, prin însuși faptul că se răspândește și devine afectivă. Această răspândire a senzațiilor în tot corpul se datorează psihismului: el ne aduce într-o stare de „senzație liberă”, care propune corpului, ceea ce asocierea liberă permite producțiilor psihice. Prin urmare, psihismul este cel ce dă eticheta de calitate impresiilor și expresiilor, fiind totodată cel care recunoaște tandrețea și iubirea.

Calitatea tandreței, ce definește acordul între corpuri, provine din conștientizare, chiar dacă acest fapt psihic nu este decât acompaniamentul pentru senzații. Aceste trei funcții: de contact, de tensiune și de tandrețe, sunt înscrise în modelul structuro-funcțional și circumscriu o trăire care este cu atât mai pură cu cât ele ajung la armonie și se întrețin reciproc și simultan.

III. CE PRESUPUNE METODA BONDING-ULUI?

Pentru desfășurarea ședințelor de terapie tip bonding este nevoie o sală mare care să dispună de un număr suficient de saltele, astfel încât fiecare cuplu (în sensul de pereche, de 2 persoane) să-și găsească locul de travaliu. Supravegherea travaliului necesită terapeuți pentru 8 până la 15 cupluri.

Ședința de terapie se derulează urmând patru etape:

➤ Momentul 1: pentru a ajunge la nivelul emoțional, persoanele sunt invitate să se așeze în cerc, ținându-se de mâini. Apoi, de 4-5 ori, vor îndrepta mâinile spre tavan, țipând cât de tare posibil.

➤ Momentul 2: persoanele se vor așeza două câte două, una peste celalaltă, de-a lungul saltelelor. Persoana în poziție inferioară va fi cea care lucrează, iar persoana aflată în poziție superioară va fi acompaniamentul.

➤ Momentul 3: după un travaliu care durează în jur de o jumătate de oră sau trei sferturi de oră, partenerii schimbă rolurile.

➤ Momentul 4: reîntoarcerea la grup pentru împărtășirea experienței, dacă există persoane care doresc acest lucru.

Dacă în urma ședinței de terapie, au fost identificate persoane care au întâmpinat dificultăți, temeri sau blocaje în exprimarea emoțiilor, terapeutul trebuie să analizeze împreună cu subiectul ce se întâmplă și ceea ce a condus la aceste inhibiții. Astfel, terapeutul ajută persoana să-și identifice nevoile, propune piste de lucru asupra uneia dintre atitudinile sănătoase și trimite persoana în sala de bonding pentru a le experimenta.

După cum se poate observa, demersul, bazat pe o teorie de tip comportamental, are un caracter pragmatic și pornește de la ideea că „atitudinea participantului este total inadecvată și trebuie să lucreze cu această atitudine ținând și cuibărindu-se în brațele acolitului său”. Inițiatorul acestui tip de terapie, dr. Casriel, susține că ședințele de bonding trebuie să înceapă cu un discurs legat de noua artă de a trăi și sugerează utilizarea expresiilor „I am, I need, I am entitled”. Cu alte cuvinte: EXIST, AM NEVOIE, AM DREPTUL.

BIBLIOGRAFIE

1. Meyer, Richard - "Nouvelles Professions Psy", Ed. EEPSSA, Strasbourg, France, 2006.
2. Boenisch, Ed - “Manualul suferindului de stres”, Ed. Vremea XXI, București, 2004.
3. Wikipedia, the free encyclopedia - en.wikipedia.org/wiki/Human_bonding.

STUDIU DE [NE]...CAZ

Iorga Lucia*

*Motto: „Speranța înseamnă să auzi muzica viitorului.
Credința înseamnă să dansezi după această muzică.”*

Reuben Alves

Studiul se axează, în principal, pe problema "cazurilor" care nu solicită intervenție psihoterapeutică, dar care, prin comportamentul lor pot perturba buna desfășurare a activității unui grup sau organizație și afectează starea generală a celor cu care intră în contact.

Sunt evidențiate tulburările comportamentale mai frecvent întâlnite, apoi se propun unele soluții pentru remedierea efectelor negative ale acestora.

Studiul este, totodată o pledoarie pentru „Cuvânt”.

Tema propusă este diferită de studiile de caz obișnuite, cel puțin din două puncte de vedere. În primul rând "cazul" nu este unic și nu este concret. El este alcătuit imaginar (chiar dacă are la bază cazuri concrete care au constituit filonul pe care s-au construit comportamentele rezultate în urma unor procese de generalizare). În al doilea rând, "cazul" nu se adresează niciodată unui psihoterapeut (în niciun caz din proprie inițiativă).

I. PREZENTAREA "CAZULUI"

"Cazul" nostru afișează siguranța de sine dusă până la extrema autosuficienței, un dispreț agresiv la adresa celor din jur și a activităților acestora (calitatea obiectivă nu reprezintă un criteriu, dimpotrivă, cu cât rezultatele sunt mai bune, cu atât critica este mai vehementă). Atribuire comportamentelor celorlalți propriile motivații (conștient sau nu), își schimbă discursul în funcție de interlocutor, mergând (în cazurile grave) până la a inventa acțiuni sau cuvinte, pe care le pune pe seama sau în gura unor persoane în funcție de scopul urmărit (laudă sau blamare) - interpretare pe care o facem dacă suntem binevoitori cu el și presupunem că are un scop, pentru că se poate să fie mânat numai de dorința purei manipulări.

La începutul paragrafului anterior am afirmat că *afișează* niște comportamente, presupunând că de fapt are niște complexe de inferioritate și numeroase frustrări care îl fac să se comporte în acest mod. Pornesc de la

* Psiholog dr., Secția psihologie militară/M.Ap.

această ipoteză, pentru că este cea care ar permite intervenție psihoterapeutică și care acordă șansa unei schimbări în bine. Dacă ar exista convingerea că persoana se simte bine cu ea însăși, ar fi, după opinia mea, un caz aproape pierdut (aceasta în funcție de nivelul la care s-a ajuns).

Aminteam în rezumatul lucrării faptul că un asemenea "caz" nu solicită psihoterapia. Se știe că există mai multe etape premergătoare unei astfel de solicitări:

- recunoașterea de către pacient a problemei, lucru care are un puternic impact asupra imaginii de sine, cât și asupra relațiilor interpersonale;

- recunoașterea faptului că nu poate rezolva singur problema intervenită;

- existența unei disponibilități de a discuta problema cu altcineva, respectiv cu psihoterapeutul.

II. CONSIDERAȚII FILOZOFICO - RELIGIOASE

Se afirmă uneori că adevărata comunicare între oameni este de la suflet la suflet, iar vorbele adesea nu fac decât să încurce, să ne lase neputincioși în fața lucrurilor pe care le întrevădem dar nu găsim cuvinte să le exprimăm. Dar ce alt dar mai minunat decât cuvântul a primit omul de la Dumnezeu? Cum ne-am fi putut împărtăși bucuriile și transmite cunoașterea și experiențele? Este acesta un dar, cu siguranță, căci vindecă suflete și creează lumi, dar este uneori și un blestem. Căci cuvintele adesea sunt trădătoare, duplicitare, insuficiente și inutile. Le chemăm, dar ele fug tocmai atunci când avem mai mare nevoie de ele, lăsându-ne singuri și neînțeleși în clipele cele mai adânci ale vieții ("nu știu cum să-ți spun", "n-am cuvinte" sunt doar două exemple în acest sens).

III. CONSIDERAȚII PSIHOLOGICE

Până acum psihologia și-a concentrat atenția asupra emoțiilor negative: agresivitate, conflict, frică. Un studiu publicat în "Psychological Abstracts" subliniază că din 1967, 5.548 articole sunt consacrate furiei, 41.416 anxietății și 54.040 depresiei, în timp ce numai 415 tratează despre bucurie, 1.710 despre fericire și 2.582 despre viața împlinită. Acum asistăm la o schimbare a tendinței, astfel că articolele care menționează bunăstarea, viața împlinită, fericirea au devenit de patru ori mai numeroase, de la 200 la 800 pe an. În ultimul timp, "psihologia pozitivă" se interesează de forțele umane pozitive, dintre care, una pusă recent în evidență este înălțarea spirituală (elevation). Această emoție pozitivă produce un sentiment lăuntric

de cordialitate și de căldură față de lume în general, motivând persoanele pentru a împlini fapte bune și generoase.

Ar trebui să ne propunem ca obiectiv să-i ajutăm pe clienți să-și însușească trăirea următoarelor realități psihologice: perspectiva optimistă asupra vieții, folosirea constantă a forțelor umane pozitive (curaj, onestitate, datorie, bucurie, autocontrol, perseverență, înțelepciune, simplitate), experimentarea unor dimensiuni existențiale cu fundal "mistic" etc.

Deși nu suntem adversarii stimei de sine sau ai încrederii în forțele proprii, considerăm că trebuie să examinăm cu atenție ce anume tip de stimă de sine trebuie să propunem: cea întemeiată și justificată, bazată pe deprinderea și practicarea acelor calități umane care permit buna înțelegere cu ceilalți la locul de muncă, iar nu stima de sine nefondată și arbitrară care-l face pe copil să-și însușească sloganuri precum: *I am special(eu sunt deosebit)*.

IV. SOLUȚII PROPUSE

Unul dintre principiile psihoterapiilor de scurtă durată se referă la încercarea de a produce schimbarea mai întâi în noi, dacă dorim o schimbare în atitudinea celorlalți.

Soluțiile pe care le propunem se pretează atât la propria schimbare, cât și la schimbarea celui alt:

- însușirea unor realități psihologice cum ar fi perspectiva optimistă asupra vieții, folosirea constantă a forțelor umane pozitive, experimentarea unor dimensiuni existențiale cu fundal „mistic”;

- trecerea de la o psihologie concentrată pe încercarea de a-i oferi individului doar răspunsuri pasive la stimuli, la o psihologie care să ducă la răspunsuri care stimulează puternic sentimentul responsabilității, stăpânirea de sine, capacitatea de a alege;

- proiectarea și construirea unor forțe umane precise care constituie un puternic zid de apărare împotriva tulburărilor mintale (optimismul, speranța, curajul, capacități relaționale, iubire, bunătate, amabilitate, responsabilitate, credință, conștiința lucrului bine făcut, cinste);

- înălțarea spirituală – emoție pozitivă care produce un sentiment lăuntric de cordialitate și de căldură față de lume în general și motivează persoanele pentru a împlini fapte bune și generoase. *Elevation* ar fi un sentiment elevat și cald, pe care persoanele îl trăiesc atunci când văd în jur fapte de bunătate, de amabilitate și de compasiune umană, care le determină să-și îndrepte eforturile spre a-i ajuta pe ceilalți și să devină ele însele mai bune în toate sensurile. (Barbara Fredrickson a demonstrat că emoția pozitivă poate reprezenta un instrument puternic în a-i ajuta pe oameni să

gândească mai bine, să atingă obiective importante, să-și lărgască relațiile sociale și să construiască în viață lucruri bune și durabile. Emoțiile pozitive, precum fericirea și buna dispoziție, ne amplifică și ne relaxează gândirea, încurajându-ne să fim flexibili, curioși, glumeți și creativi);

- să eliminăm, pe cât posibil, competiția care, este sămânța de suspiciuni, de neîncredere, de secrete, de egoism. În jurul ei gravitează perfecționismul: să nu greșești, să nu eșuezi, să fii admirat;

- să folosim *cuvinte-miracol* ca „Iartă-mă!”, „Pot să te ajut?”, „Îmi pare rău!”;

- s-a demonstrat că spiritul de colaborare, altruismul, solidaritatea, au baze biologice în creierul nostru. Simplul act de a colabora cu cineva, de a prefera încrederea cinismului, generozitatea egoismului, induce în creier un sentiment de bucurie. (Folosind rezonanța magnetică s-au observat semnale puternice și în aceleași arii cerebrale care răspund pozitiv la dulciuri, la un chip frumos, la cocaină și la un număr nedefinit de plăceri. Autorul experimentului, psihiatrul Gregory Berns a afirmat: „Este reconfortant, această descoperire confirmă că suntem programați să colaborăm unii cu ceilalți.”);

- să ai sentimentul comunității, adică să treci prin viață păstrând mereu în conștiință dimensiunea utilității pe care viața o oferă, să-ți urmărești interesele interesându-te deopotrivă și de ceilalți cu interesele lor. Cu cât sentimentul comunității este mai dezvoltat, cu atât mai puțin suntem victimele complexului de inferioritate, cu atât mai mare ne este tăria, curajul, optimismul, cu atât mai bine ne simțim în viață. Nimic nu ne face să ne simțim mai puternici, nimic nu ne justifică mai mult existența, decât faptul de a ne ști folositori celorlalți. Înseamnă să avem în noi dorința de perfecțiune globală și voința de a-i ajuta pe alții să crească și să se maturizeze, înseamnă a miza pe împlinirea de sine și a comunității. Cu cât o persoană se simte egală cu celelalte în planul valorii, cu atât mai mult posedă sensul comunității. Putem afirma chiar că acest sentiment este parametrul așa-zisei normalități. De el depinde bogăția raporturilor interpersonale armonioase. Este însă important să dezvoltăm acest sentiment. Pentru a-l face să sporească, avem nevoie fundamentală de o autoevaluare pozitivă, să fim pregătiți să vedem dimensiunea pozitivă din noi ca rod al unei constatări obiective și nu al exaltării de sine. Nu există om care să nu aibă trăsături pozitive, iar virtutea tăriei ne ajută să le descoperim în noi și în ceilalți. Și nu doar să le descoperim, ci să le și trăim, cu optimism: când plângem, folosim 65 de mușchi, când râdem, numai 19, să facem așadar, economie, să râdem mai des!

Succese mai rapide și mai durabile în psihoterapie obținem atunci când facem apel la resursele proprii ale pacientului. Iar resursa cel mai mult

implicată în schimbarea terapeutică este "imaginația", precum și toate procesele mentale (conștiente și inconștiente) care o fac operatorie. Prin urmare, imaginația, stimulată în mod adecvat cu ajutorul unui limbaj figurat potrivit, are eficacitate terapeutică pentru că activează acele psihodinamici cărora le datorăm starea noastră de bine sau de rău. Este vorba de a ne schimba modul de a imagina, iar conținutul imaginației face obiectul oricărei școli psihoterapeutice.

Nu poate exista terapie fără o componentă sugestivă, după cum nu există sugestie fără imagini mentale. Orice psihoterapie prevede folosirea unui limbaj figurat sau metaforic pentru a stimula o schimbare în modul de a gândi și de a imagina.

În ceea ce privește schimbarea unui comportament, aceasta se produce la bază: mai întâi trebuie schimbat corespondentul mintal, ceea ce ne imaginăm. Deci, psihoterapeutul va trebui să-și concentreze atenția în principal asupra imaginii despre lume construită de pacient. Imaginea asupra lumii, ceea ce el crede că "trebuie să fie", constituie un caz particular. Lucrul acesta sugerează că ar exista o realitate prezentă în mod obiectiv, "exteriorul", independent de observator și care este realitatea de prim ordin. Pe lângă aceasta, mai există o realitate subiectivă, rezultat al "opiniilor" și al gândurilor noastre despre lumea obiectivă, deci al imaginii noastre asupra lumii, aceasta fiind realitatea de "rangul doi".

O imagine asupra lumii nu este lumea, ci un mozaic de imagini singulare care astăzi sunt organizate într-un anume fel, iar mâine pot fi în alt fel, un model alcătuit din modele, o interpretare a interpretărilor.

Mulți psihoterapeuți văd posibilitatea de a instaura acest principiu (adică "ceea ce trebuie schimbat este modul nostru de a ne imagina"). În terapia hipnotică, chiar într-o simplă transă, situație în care persoana este întotdeauna mai ușor de sugestionat, adică mai receptivă, se întâmplă acest lucru. De fapt sugestia "nu înseamnă altceva decât a se lăsa prins, absorbit intens de o idee, de un gând, de un concept, de preferință sub forma unei imagini care ne implică afectiv". Iar când acest fapt se petrece, ne vom adapta în chip spontan comportamentul în funcție de ceea ce ne sugerează acea idee sau, mai bine zis, de ceea ce ne sugestionează.

Ideea ne catalizează, ne absoarbe, în măsura în care este vie și plastică; acest lucru se face mult mai bine dacă ne folosim de imagini adecvate, care ne implică atât de mult din punct de vedere emoțional și senzitiv încât realitatea exterioară dispare și se pierde, iar acea idee plastică lăuntrică devine pentru noi unica realitate adevărată. Adevărata realitate nu e, așadar, cea exterioară-obiectivă, nici cea intern-subiectivă, ci aceea care condiționează motivațiile, deci alegerile și comportamentul. Acesta este motivul pentru care comunicarea cea mai sugestivă se realizează prin limbajul figurat sau imaginativ.

Tipul de limbaj care, mai bine decât oricare altul, comunică trăirile emoționale și mai mult decât oricare altul, influențează structura internă a persoanei umane este limbajul imaginativ (limbajul figurat, limbajul simbolurilor, al metaforelor și al analogiilor, al pildelor, parabolelor, alegoriilor, anecdotelor, într-un cuvânt, al comunicării cu ajutorul imaginilor dinamice).

Un exemplu potrivit (obținut cu ajutorul unor imagini adecvate pacientului) este asemenea unei trăiri: ne ajută să înțelegem mai mult decât orice explicație. Un exemplu adecvat sau o imagine adecvată se poate compara cu o experiență de viață, iar experiența este un bun învățător. Jung afirma: "când este implicată numai imaginea, este vorba de o notație ștearsă, însă, dacă implică emoțional, imaginea dobândește caracter *numinos* (sau energie psihică): devine dinamică și trebuie să producă efecte de oarecare însemnătate".

În hipnoză terapeutică, un criteriu general care trebuie să ne călăuzească spre folosirea limbajului imaginativ este următorul: *sugestia apare atunci când cuvântul se întrupează*, în sensul că dobândește consistență și se concretizează. Acest principiu se află la baza oricărei comunicări eficiente deoarece, împreună cu credința, reprezintă poate metoda optimă de a îmbunătăți orice relație umană. Desigur, asocierea limbajului imaginativ cu credința poate părea îndrăzneată, însă, încă de la Platon aflăm din dialogul *Gorgias*: "Cuvântul este un suveran puternic, deoarece cu un trup minuscul duce la o lucrare profund divină, are puterea de a alunga frica, de a revărsa în suflete bucuria și de a spori compasiunea".

Cuvântul, mai cu seamă acela care evocă imagini plastice, este atât de puternic încât ne ajută să trăim experiențe în adevăratul sens al cuvântului. Pentru subconștient, între a trăi o experiență în realitate sau doar a o imagina în mod dinamic și emotiv cu ajutorul limbajului imaginativ, diferența este mică sau nu există deloc. Suferim și ne bucurăm conform modului în care ne imaginăm noi înșine realitatea. Prin urmare, psihoterapia hipnotică este arta de a stimula idei creative cu ajutorul unui limbaj imaginativ adecvat unei anumite stări de conștiință, care pare a fi corelată cu o activare preponderentă a emisferei drepte a creierului în raport cu emisfera stângă.

Psihoterapia ne-analitică, obține vindecarea prin folosirea așa-numitei "restructurări", sau prin știința de a implica însăși structura constitutivă a pacientului, orientată însă într-o nouă direcție; cu alte cuvinte, mai degrabă decât să schimbăm structura profundă a pacientului, ni se propune să-i schimbăm orientarea sau atitudinea, în sensul în care, schimbând cadrul și conținutul unei situații, ajungem să-i schimbăm semnificația.

Psihoterapia pozitivă a sintetizat diferite abordări terapeutice concentrându-se mai cu seamă pe aspectele pozitive ale conflictelor și suferințelor. Punctul de plecare al acestei psihoterapii pozitive este încercarea de a-l ajuta pe pacient să caute posibilități alternative care, odată găsite, să-l determine să-și schimbe perspectiva și să-i propună modele de gândire diferite de cele care-i fac rău.

V. METAFORA TERAPEUTICĂ

Ațiunea terapiei pozitive poate fi potențată prin folosirea povestirilor metaforice, care oferă soluții neașteptate și surprinzătoare.

Pentru exemplificare vom asemăna pacientul cu omul care s-a sprijinit mult timp pe un singur picior. După un timp, mușchii gambei obosesc pentru că trebuie să susțină greutatea întregului corp și persoana începe să sufere. În momentul în care durerea devine de nesuportat, persoana începe să strige după ajutor. În acest moment mulți îi pot veni în ajutor. În timp ce el rămâne într-un singur picior, unul dintre cei dornici să-l ajute poate începe să-i maseze gamba, un altul îi poate masa gâtul. Un al treilea, văzând că omul este pe punctul de a-și pierde echilibrul, ar putea să-i ofere propriul umăr pentru a-l sprijini. Altul i-ar putea sugera să se agațe cu ambele mâini pentru a se putea susține. Unul dintre înțelepți i-ar putea spune că este, oricum, mai norocos decât cel care nu are nici un picior. Un altul îl îndeamnă să-și închipuie că este ușor ca un fulg, iar altul îl asigură că, cu timpul, va găsi soluția problemei. În sfârșit, apare ultimul bine intenționat care-l întreabă: „Dar pentru ce te sprijini doar pe un singur picior? Pune-l jos și pe celălalt, pentru că ai două picioare și le poți folosi pe amândouă”.

Și închei acest capitol cu o frază din jurnalul personal al lui Tolstoi: „Dacă nu izbutești să iubești o persoană, încearcă să te gândești la ea așa cum era în copilărie, când avea șase ani și cum ar putea fi la bătrânețe, pe patul de moarte”.

VI. ÎN LOC DE CONCLUZII

Vă propun un exercițiu simplu: să tragem o linie pentru fiecare vorbă urâtă și pentru fiecare cuvânt negativ pe care l-am spus într-o zi, iar pe o altă coloană să ne oprim și să notăm câte un plus pentru fiecare cuvânt bun (**și sincer**) rostit. La sfârșitul zilei, când am privi cele două coloane, mulți ne-am îngrozit: aceasta este oglinda noastră!

Cei ce înjură des răspândesc în jurul lor vibrații negative, care îi afectează în primul rând pe ei înșiși și le alimentează agresivitatea. Părinții care își ceartă mereu copiii și le reproșează că nu sunt buni de nimic, că nu

vor reuși în viață, vor fi principalii vinovați dacă se va întâmpla ceea ce le-au prezis, fără voie, copiilor. Nu este așa greu să renunțăm la cuvinte aspre, la insulte, la bârfe și la minciuni. Trebuie doar să fim tot timpul conștienți de răul pe care îl facem, celorlalți dar și nouă, rostind astfel de cuvinte. Am vrea ca lumea în care trăim să fie mai bună și așteptăm mereu de la alții să facă ceva: de la cei pe care i-am ales, de la cei mai bogați, de la cei mai puternici sau mai luminați. Dar lumea se schimbă în primul rând atunci când o schimbăm noi, atunci când fiecare dintre noi se simte direct răspunzător pentru soarta sa, fără să dea vina pe alții. Lumea se schimbă începând cu o vorbă bună. Ce s-ar întâmpla dacă timp de o lună am spune numai lucruri frumoase, corecte, adevărate? Mai întâi cei din jurul nostru ne-ar privi ciudat. Apoi, poate unii se vor îndepărta de noi, iar alții se vor molipsi. Este adevărat, de multe ori adevărul rănește. Dar minciuna, mai ales când devine obișnuință, ne macină în interior fără să știm și face rău și celui alt. La fel și vorbele urâte sau fără rost, care sapă în noi în fiecare zi, și ne trezیم într-o zi bolnavi fără să știm cum ne-am îmbolnăvit ori obosiți și deprimati. Ce este de făcut? Să evităm minciuna, sub toate formele ei - fie că este vorba de omiterea adevărului, fie că este vorba de falsificarea lui. Să evităm calomnia, prin care îi vorbim de rău pe alții și le producem neajunsuri. Să evităm discuțiile inutile, frivole, bârfele. Și să nu rostим cuvinte urâte, aspre, jignitoare. În schimb să încurajăm și să mângâiem de câte ori avem ocazia, să lăudăm când este cazul și să avem curajul să criticăm atunci când este nevoie, să aducem lumină și pace prin vorbele noastre, să ne rugăm, să mulțumim și să iertăm. Cu timpul vom vedea că și sănătatea noastră va fi tot mai bună. Dar nu este de ajuns să rostим vorbe bune. Contează și ce se află în spatele cuvintelor. Trebuie să fim sinceri și să căutăm mereu adevărul, căci o vorbă bună rostită cu fățarnicie este tot o minciună. Să nu plecăm urechea. Nu contează ce spun ceilalți. Contează să avem sufletul împăcat că am vorbit și am acționat corect. Vorbele rele, fie că le rostим noi, fie că sunt despre noi, și le punem la suflet, distrug ceea ce am clădit. Pe primele să le evităm, pe celelalte să le ignorăm.

O urare sinceră de succes sau salutul zilnic, pot face minuni. O vorbă bună spusă din inimă poate aduce echilibrul în sufletul unui om sau în jurul lui. Ce ne costă să o rostим? Ea poate aduce chiar vindecare, poate aduce bucurie, poate stinge conflicte și lega prietenii. Vorba bună întotdeauna este ziditoare. Dar nu este de ajuns să știm cum să vorbim. Trebuie să știm și când. Să știm să-l ascultăm pe celălalt valorează adesea mai mult decât o vorbă bună. Tăcerea dă valoare cuvintelor. Tăcerea și ascultarea îi dau celui alt încredere, curaj și liniștire.

Trăim într-o lume ce s-a depărtat mult de rădăcinile ei spirituale, în care fie vorbim foarte mult fără să spunem nimic, mai mult din teama de a tăcea - căci tăcerea ne obligă să ne întâlnim cu noi înșine - fie stăm în fața

televizorului sau a calculatorului și nu mai deschidem gura ore sau zile în șir. Cuvântul este privit doar ca un instrument de comunicare. Am uitat că un cuvânt poate vindeca sau ucide, cuvântul creează sau distruge și am uitat că noi suntem cei care purtăm asupra noastră în fiecare clipă această armă. Ne lăsăm copleșiți de depresie, stres, supărări și atâtea boli care provin din acestea, când vindecarea este la îndemâna noastră: doar prin puterea cuvântului, rostind zilnic vorbe frumoase, pline de iubire și adevăr.

VII. ÎNCHEIERE

Legat de rolul psihologului în raport cu religia, trebuie să privim, ca model de comportament, figura evanghelică a lui Ioan Botezătorul în atitudinea sa față de Iisus. Misiunea lui Ioan Botezătorul nu a fost de a se substitui lui Iisus, ci de a-i pregăti calea; el s-a mulțumit să boteze cu apă, a predicat în pustiu nu vestea cea bună, ci că aceasta avea să vină, a îndemnat să fie pregătită calea Domnului, netezindu-i cărările: „Orice vale se va umple și orice munte și orice deal se va pleca; căile cele strâmbe se vor face drepte și cele colțuroase drumuri netede”(Lc 3,5).

La fel poate fi privit rolul psihologului: el vindecă prin mijloace psihice și nu prin cele spirituale; prin relația psihoterapeutică îl ajută pe bolnav să vadă căile strâmbe în modul său de raportare la realitate, să umple văile carenței afective, să plece munții și dealurile obiceiurilor nesănătoase, să netezească drumurile scabroase pentru a păși liber și responsabil către țelul de a-i întâlni pe ceilalți și cerințele lor. Însă, odată dobândită sănătatea psihică, mai este încă drum lung de parcurs, pentru a îndrepta căile strâmbe ale egoismului, pentru a umple cu iubire văile neînțelegerilor dintre oameni, pentru a pleca munții trufiei și ai orgoliului. Astfel, psihologul are de împlinit o altă misiune pe care adesea nu o cunoaște și nu este întotdeauna la înălțimea cerută, anume de a-i ajuta pe ceilalți să-și transforme propria umanitate în Iisus.

Pentru o încheiere, deloc optimistă, ne punem întrebarea, dacă unora le găsim explicații ale comportamentelor, ce putem spune despre cei care ne surprind cu aceleași comportamente fără să fie (după părerea noastră) complexați sau frustrați. Posibil să greșim în aprecieri, posibil să-i fi creditat mai mult decât ar fi meritat-o, sau să se supună altei paradigme.

Dar ... acesta este subiect pentru un alt studiu.

BIBLIOGRAFIE

1. ALBARELLO, L. (1999), *Apprendre à chercher. L'acteur social et la recherche scientifique*, De Boeck & Larcier, Paris.
2. ALLPORT, G. W. (1981), *Structura și dezvoltarea personalității*, EDP, București.
3. BERNIS, G. (2002), *A Neural Basis for Social Cooperation*.
4. BARRIER, G. (1996), *La communication non verbale*, ESF, Paris.
5. COSMOVICI, A. (1972), *Metode pentru cunoașterea personalității*, EDP, București.
6. DAFINOIU, I. (2000), *Elemente de psihoterapie integrativă*, Polirom, Iași.
7. FREUD, S. (1980), *Introducere în psihanaliză. Prelegeri de psihanaliză. Psihologia vieții cotidiene*, EDP, București.
8. IONATA, P. (2006), *Purtând în minte cerul, viața conform psihologiei pozitive*, Editura ARC București.
9. IORGA, L. (2007), *De la ateism la sfințenie, o abordare psihologică a motivației comportamentului religios*, Editura Elena Francisc Publishing, București.
10. LANYON, R. I., GOODSTEIN, L. D. (1997) *Personality Assesment*, John Wiley & Sons, New York.
11. MARCUS, S. (1997), *Empatie și personalitate*, Atos, București.
12. ROGERS, C. (1974), *La relation d'aide et la psychothérapie*, ESF, Paris.
13. SHAZER, S. (1985), *Keys to solution în brief therapy*, W.W. Norton & Company, London.

ANALIZA DESTINULUI – O VIZIUNE SZONDIANĂ – ȘI VALOAREA EI EPISTEMIOLOGICĂ, METODOLOGICĂ ȘI PRAXIOLOGICĂ

Ivana Dumitru*
Rovența Florin**

*Motto: "Face mai mult un psiholog fără teste,
decât un testolog fără psihologie".*

Dr. Leopold SZONDI

Psihologia destinului este o disciplină bazală a psihologiei profunzimilor alături de psihanaliză (S. Freud) și de psihologia analitică (C. G. Jung). Ea a fost fundamentată ca sistem teoretic și metodologic de psihanalistul și medicul Leopold Szondi, continuator veritabil al lui S. Freud.

Leopold Szondi a demonstrat rolul constelației genealogice în determinarea mersului în existență al individului ca purtător al zestre biopsihosociale a familiei din care se trage. Drumul în viață nu are exclusiv o destinație de tip fatalist, ci se realizează prin alegerea în: iubire (care se va instituționaliza în căsătorie), prietenie (în virtutea unui ideal social care unește un grup, o asociație, societate etc.), profesie (conform unei vocații care va sta la baza unei cariere, profesii), boala (o anumită electivitate pentru o categorie de afecțiuni somatice sau psihice), moarte (un anumit mod de a muri: lent, violent, brusc, prin folosirea unor anumite mijloace suicidale). Analiza destinului (Schicksalsanalyse) beneficiază și de un instrument "diagnosticul experimental al pulsionilor" (Experimentelle Triebdiagnostik).

Szondi-Test este bazat pe mecanismul alegerii simpatetice, același care acționează spontan în viața de relație reală. Eul individului, ca nucleu al personalității, poate să conștientizeze virtualitățile sale electivă și astfel să-și aleagă liber calea spre o anumită destinație care figurează în structura sa, alături de altele pe care le va respinge sau temporiza. Alegerea parteneriatului marital, amical, vocațional, morbid și thanatic este mai puțin determinată de configurația astrilor în momentul nașterii și mai mult de structura posibilităților sale de relație interumană: intimă (cu sine însuși, intrapersonală), de proximitate (interpersonală) și socială (cu grupul și cu societatea în general = conștiința socială).

Astfel se realizează adevărata libertate individuală, ca esență a psihismului personalizat. Psihologia destinului furnizează și o metodă de educație și terapie, așa-zisa terapie destinologică sau destinterapie ca sistem de asistență a eventualelor tulburări ale vieții de relație bazat pe metoda analizei patologiei pulsionale.

* Președinte Asociația Szondi din România, București.

** Psiholog clinician, Asociația Szondi din România, București.

“Alegerea face destinul”, spunea L. Szondi. Destinul omului este determinat de dialectica opozitelor ființării sale biologice, psihologice, sociale și spirituale. Individul există la intersecția stereocronică și stereotoxică a posibilităților sale de destin. Destinul omului este o rezultantă a posibilităților sale de existență. Chiar și în cazul extrem al unui destin fatal, funest sau catastrofic există modalități individuale de trăire, acțiune și reacție în împrejurările date. Individul însuși este o “împrejurare” care participă la spectacolul dramatic sau tragic în desfășurare.

Destinul este o unitate dialectică a constrângerii și libertății de alegere, existând o luptă permanentă între destinul forțat predeterminat genetic și destinul ales. Esența psihismului uman este libertatea, dar libertatea relativă, vie, conștientă și nu numai libertatea absolută, oarbă proprie inconștientului originar. De aceea, Eul ca “pontifex oppositorum”, ca “făuritor de punți” între opozițiile structural-dinamice ale ființei umane, este creatorul mersului sau în existența concretă, a destinului sau ca unitate dialectică a vieții și a morții.

Înainte de a fi o ființă reactivă, omul este și o ființă activă, el își “caută destinul cu lumânarea”; această lumânare fiind zestrea sa genetică, focul interior care îi conferă concomitent vitalitate și mortalitate. Psihanaliza trebuie să fie o psihanaliză a focului (Bachelard), focul fiind mai mult decât libidoul, el cuprinzând și participația, comunicarea și afectivitatea, adică Sexualitatea, Eul, Contactul și Paroxismalitatea ca “substanțe” în același timp originare și eterne, generatoare și distructoare, dar și regeneratoare și creatoare. Destinul omului este acela de a fi un creator permanent, asemenea divinității, dar numai “asemenea” divinității și nu divinitatea însăși.

În “aritmetica viului $1 + 1 = 3$, cum ar zice un hâtru” nefiind conștient de faptul că a definit per esentiam “celula societății = familia”, care rezumă această condiție fundamentală a existenței umane și în același timp desemnează “creuzetul” destinului uman. Pulsunea este la om unul din factorii “predestinării”, al “destinului forțat”. Este o formațiune instinctuală, un construct, o structură deschisă la experiență, învățare, exercițiu, adaptare activă, dezvoltare, activitate de muncă și creație. Instinctul propriu-zis este o “înlănțuire” închisă, automată de pași, de acțiuni fixe, lipsa unei singure componente periclitând viața individului și a speciei. Animalul nu are propriu-zis o voință și o istorie, achizițiile sale nedepășind stadiul senzorial, eventual cel al “conștiinței” perceptiv-representative “de obiect” propriu inconștientului originar (Freud). Cuvântul este achiziția “tehnologică” primordială a omului care a dus la acest stadiu de conștiință abstractă, de la finalitatea satisfacerii la prospectarea scopului și la finalitatea realizării creatoare. În acest sens, într-adevăr, “la început a fost cuvântul”.

Generalizând și abstractizând putem observa că această falsă egalitate este o adevărată implicație: $1 + 1 \rightarrow 3$, de fapt $3 = 2 + 1$ în numerologie ca simbol arhetipal al mecanismului creației care asigură perpetuarea speciei; și mai departe dezvoltarea creatoare a culturii și civilizației, prin efortul colectiv al speciei umane către umanizare concepută ca devenire permanentă, deși potențial limitată, dar și invers: limitată într-o epocă istorică, însă potențial nelimitată, eternă.

Astfel apare justificată centrarea interesului în analiza destinului asupra existenței familiale cu relevarea importanței inconștientului familial atât pulsional-motivațional, cât și fenomenologic-istoric în funcție de care este absolut necesar să acționăm asupra individului care acționează în primul rând în activitatea sa de specie: munca liberă conform unei vocații. Dar el acționează și în iubire, în prietenie, în boală, în moarte. Aici moartea este concepută ca un proces care însoțește permanent viața, iar după momentul dispariției fizice continuă să însoțească viața urmașilor prin moștenirea bio-genetică a “operei” sale reificată în diferitele “urme” materiale și spirituale.

Omul este singura ființă care are o istorie și aceasta datorită faptului că are un Eu. Înainte de a răspunde care este relația între predestinare și voință va trebui să observăm că la om niciuna din aceste două componente nu are atributul absolutului. Omul este o ființă care are în esența sa pulsuni și nu instincte; voința a Eului și nu liber arbitru. Voința este o libertate de alegere și decizie în funcție de motivele interne (proprii) și externe (sociale) pe care și le apropie. Pe toate le înțelege, le “suferă”, le operează, le adoptă sau le respinge, le prospectează sau le amplifică, le interpretează etc. Cu alte cuvinte voința este o funcție a Eului conștient și inconștient deopotrivă. “Sunt atâta cât și cum am și am atâta cât și cum sunt” zice omul în sinea lui. Eul nu este numai centrul său “locul geometric” al personalității conștiente (Jung), el este centrul de comandă al personalității vii, active, conștiente și inconștiente, manifeste și latente, al Sinelui (Jung) ca “totalitate a personalității”.

Așadar cu formarea conștiinței de sine ar trebui să ne îngrijim deopotrivă și de înțelegerea “inconștienței de sine” de către Eul individului pentru a-i conferi acestuia omnipotența de a exista nu oricum, ci de a exista realmente, adică total și original în adevăratul sens al dictonului “nihil humanum est, quod me alienum puto”. Când acest dicton devine un praxis se obține un om puternic, un “zoon politikon”, un om cu șanse de a deveni un cuceritor, un stăpân și un cuceritor al lumii sale și al lumii în general.

I. PREZENTARE CAZ

Doi frați de 11 ani și 3 luni, respectiv 13 ani și 11 luni au omorât prin multiple lovituri de cuțit o bătrână într-un act de jaf prin efracție. După faptă au profanat cadavrul aruncând în ea cu omleta pe care au gătit-o și nu le-a plăcut. Cel mai mic a încercat și un act sexual cu cadavrul de la care a fost reținut de fratele cel mare. A participat la act dând lovitura de grație în inimă. Au la activ mai multe furturi din locuințe și magazine. Relația lor este strânsă mergând până la dormitul în același pat îmbrățișați. S-a aplicat o baterie de trei teste proiective nonverbale.

1. Luscher Color – Test:

2 6 3 4 5 0 1 7
4 3 0 6 2 5 7 1

Anxietate maximală și compensații la fel de intense sub formă de comportamente marcate de irațional și motivate-angajate de impulsul la agresivitate manifestată paroxistic, eventual prin acte de violență. Reactivitate afectivă de disconfort corporalizat rezultând dintr-o conflictualitate situațională persistentă, care accentuează în cerc vicios labilitatea afectivă și lipsa de repere normative interiorizate, această reactivitate are un caracter situațional și generează atitudini și acte de supracompensare extremă.

Rudimente de autocontrol, dar marcate de compulsivitate: riscul unor acte aparent nemotivate dar cu rol de descărcare bruscă și trecerea polarizată de la panică la “furtuna de afecte” manifestată în acte de violență extremă. Tendenza la comportamente individualiste în dorința “de a trăi momentan senzații prea riguros reprimare” (Luscher).

2. Johnson Circle Test:

Eu necentrat interior, dar plasat în centrul câmpului relațional: dispoziția la atitudini de comandă și conducere în compensație pentru lipsa de control intern. Rudimente de autocontrol sub forma unor proceduri de mascare-acoperire. Contur nesigur al Eului profund cu tendința la autominirealizare de circumstanțe.

3. Szondi Test:

Profilul de prim plan	Nr.	S		P		Sch		C	
		h	s	e	hy	k	p	d	m
	6 +								
	5 +	X							
	4 +	X							
	3 +	X							
	2 +	X	X			X		X	
	1 +	X	X		X	X		X	
	- 1			X	X	X	X	X	X
	- 2			X	X	X			X
	- 3					X			X
	- 4								
	- 5								
	- 6								

Profilul experimental complementar	Nr.	S		P		Sch		C	
		h	s	e	hy	k	p	d	m
	6 +								
	5 +								
	4 +								
	3 +		X						
	2 +		X	X	X			X	
	1 +	X	X	X	X		X	X	X
	- 1		X	X	X	X	X	X	X
	- 2			X			X		X
	- 3						X		
	- 4						X		
	- 5								
	- 6								

Profil	S		P		Sch		C	
	h	s	e	hy	k	p	d	m
P	+!!	+	—	—	±	0	+	—
E	Ø	+	±	+	Ø	—!	+	—
T	—	—	+	+	0	±	—	+
K	Ø	+	+/-	+	Ø	—!	+	—

Sindromul potențialului homicidal de tip “dur” în prim-plan care tinde să se manifeste epileptoid în plan secund și în profilul de perspectivă când capătă un caracter exhibitiv și egoist – egocentrist – narcisic (“ia uite cât de grozav sunt!”). Agresivitate persistentă cu lipsa totală de cenzură, reprezentând un montaj extrem al aspirației pulsionale la masculinizare, dar care rămâne doar o aspirație, la un subiect care afișează, dimpotrivă, o efeminare histeriformă. În pulsiunea de contact: persistența în cele trei planuri ale profilului (fațada, culisa, perspectiva) experimental. În profilul teoretic (culisa): contactul fixației incestuoase rămas nerezolvat în afectivitate și Eu, acesta oscilând între refulare și acceptarea abandonului feminin, fapt care dă o notă histeroidă dinamicii afective (rezultând o conduită “imorală!”) în comportamentul manifest.

1. Luscher Color Test:

6 2 0 7 5 3 1 4

6 0 3 1 4 2 5 7

Stres prin dezrădăcinare (confirmată și de Circle Test) și compensație prin tendința de securizare furnizată de un cămin. Implicare a unei trebuințe de asistență tandră supratensionată, maximal frustrată devine sursă a unui comportament cu posibilă exacerbare sexuală, pasională. Virtualitate a agresivității cu incapacitatea de autocontrol și influențabilitate din exterior pentru trecerea la act.

2. Circle Test (Johnson):

Necentrat, expansiv, diform. Imaturitate cu slabă capacitate de integrare a valorilor. Influențabilitate și slab autocontrol, angajare necritică în comportamente riscante. Marcat puternic de nesiguranță și anxietate. Dependent în relații.

3. Szondi Test:

Profilul de prim plan	Nr.	S		P		Sch		C	
		h	s	e	hy	k	p	d	m
	6 +								
	5 +								
	4 +								
	3 +	X	X						
	2 +	X	X					X	
	1 +	X	X	X	X	X	X	X	
	- 1	X		X	X	X	X	X	X
	- 2			X	X	X			X
	- 3			X					
	- 4								
	- 5								
	- 6								

Profilul experimental complementar	Nr.	S		P		Sch		C	
		h	s	e	hy	k	p	d	m
	6 +								
	5 +								
	4 +								
	3 +							X	
	2 +		X		X	X	X	X	
	1 +		X	X	X	X	X	X	
	- 1	X	X	X	X	X	X		X
	- 2	X					X		X
	- 3								X
	- 4								X
	- 5								
	- 6								

Profil	S		P		Sch		C	
	h	s	e	hy	k	p	d	m
P	+	+	—	—	—	0	+	—
E	—	+	0	+	+	±	+	—!
T	—	—	+	+	+	±	—	+
K	—	+	0	+	+	±	+	—!

Încărcătura pulsională persistentă în cele trei planuri ale profilului experimental (fațada, culisa, perspectiv-prognostic) cu elementele clasice ale potențialului homicidal de tip “dur”, “cu sânge rece” nuanțat în Eu cu profilul “Eului paroxismal”, fugar, care părăsește locul unde s-a simțit persecutat, urmărit. Conflict major între contactul instabil și trebuința supratensionată de investiție și beneficiu de iubire-tandrețe în planul sexualității. Panica internă în fațada profilului pulsional al afectelor, sentimentelor, normelor și valorilor cu evoluție spre un impulsiv-exhibitiv care tinde “să facă bine”, respectiv să asculte de “autoritate”. În profilul de perspectivă (prognostic) în contactul instabil persistent se investește agresivitatea, iar în Eu apare profilul proiecției secundare (maladive) cu supratensiune și lipsa de autocontrol realist; în plan afectiv se impun profilul exhibiției cu afecte dure, cu nemulțumiri acumulate, eventual sub forma unor acte sugerate din afară, de la o “autoritate” ad-hoc, în care a investit tandrețea din prim-plan. În profilul sumativ (global) se impune “Eul de dresaj” nonnarcisic și supratensiunea deosebită a tendinței de detașare de obiectul investit momentan sexual; împreună cu montajul homicidal, în consecință această situație pulsională poate sta la baza unui act.

INTERVENȚIE TERAPEUTICĂ INTEGRATIVĂ ÎN PROBLEMATICA UNUI CUPLU MARITAL - studiu de caz -

Jianu Alexandru*

Studiul prezintă cazul tipic al situațiilor în care motivațiile inițiale ale alegerii maritale nu s-au transformat ulterior în motive ale coexistenței de tip familial, ca surse de regenerare a capacităților de acțiune și devenire maritală. Analiza istoricului soților, evaluarea vieții de cuplu și demersul terapeutic constituie conținutul studiului de față.

Cuvinte cheie: cuplu conjugal, priză de conștiință a valorii scăzute a relației trăite.

I. MOTIVUL SOLICITĂRII CONSILIERII PSIHOLOGICE

Elvira D. ni s-a adresat pentru a o consilia psihologic, „... *pentru câteva sfaturi despre cum să își recupereze soțul din brațele alteia*” – avea să afirme clienta.

La **prima convorbire**, clienta s-a plâns că relațiile dintre ea și soțul său *s-au răcit* în ultimul timp, *lipsește de acasă* nejustificat, a devenit *distant, arțagos, prea puțin interesat de problemele casei*, iar ca justificare a afirmat că toate acestea se produc din cauza *unei femei cu care trăiește*. Situația, conform afirmațiilor clientei, îi crea o stare de neliniște permanentă și îngrijorare pentru ceea ce avea să se întâmple cu familia și, în mod special, cu copilul lor.

La interviul desfășurat, clienta ne-a relatat următoarele:

- Soții D., Elvira și Costin, în vârstă de 35 de ani, respectiv 36 de ani, sunt căsătoriți din 1995 și locuiesc în București;
- **Elvira** este asistent statistician la una din filialele Centrului de Statistică din localitate, bucurându-se de un statut socio-profesional bine definit și apreciat;
- **Costin** este jurist și lucrează în cadrul unei firme din localitatea de reședință și beneficiază de un statut socio-profesional la fel de bine apreciat;
- au un copil – Luca în vârstă de 12 ani;
- dispun de o situație materială și financiară bună (locuință personală cu toate utilitățile necesare unei existențe decente, mașină, salarii care le acoperă satisfacerea nevoilor cotidiene etc.);

* Psiholog, S.M.F.T./M.Ap.

- în prezent, preocupările importante sunt centrate pe menținerea sănătății, creșterea copilului și sporirea confortului de habitat;
- sunt percepuți de grupurile de prieteni/colegi/cunoștințe/vecini, ca având un model familial bine ancorat în realitate și chiar un model de urmat;
- neliniștea, care umbrește căsnicia lor și pentru care Elvira ni s-a adresat, este: *faptul că soțul meu stă în brațele alteia, mă face să mă simt dată la o parte, iar pentru asta trebuie să mă sfătuiți cum să-mi recuperez bărbatul*

Ca urmare a explicațiilor despre ce ar trebui să întreprindem pentru soluționarea favorabilă a problemei acuzate de clientă, aceasta a acceptat continuarea convorbirilor, solicitându-i astfel clienței să parcurgă și să completeze protocolul terapeutic, în așa fel încât la începutul primei ședințe să ne dăm acordul pentru ce vom realiza împreună, cu specificația expresă că pentru ce va urma alegerea îi va aparține în exclusivitate, cu respectarea condițiilor noastre tehnice specifice și, totodată, subliniindu-i aspectul benefic legat de acceptul soțului de a participa la întâlnirile, respectiv, la convorbirile care aveau să urmeze.

Analiza succintă a informațiilor dobândite pe timpul întrevederii, ne-a condus la concluzia că avem de-a face cu o familie disfuncțională de tipul *cuplului conjugal cu soț adulterin*.

II. DEMERSURI TERAPEUTICE

▪ Ședințele I, a II-a și a III-a:

Obiectivele fixate pentru primele trei ședințe au urmărit :

- Dezvoltarea relației terapeutice cu ambii soți.
- Identificarea istoricului personal al soților D.
- Conceptualizarea problemelor clienților și stabilirea priorităților.

Istoricul personal al soților D.

A. *Elvira:*

- *familia de origine:*

- de tip nuclear : tata, mama, 4 copii (fete);
- domiciliul de reședință - București;
- tata :

▪ profesie și ocupație - electrician (a lucrat la o întreprindere din localitate; în prezent pensionar locuind și ocupându-se în exclusivitate de o gospodărie în afara localității de reședință);

- rolul de *aducător de venit pentru familie*;

- rolul în cuplu - **dominat** (autoritatea capului de familie este definită de rolurile asumate exclusiv: biologic, întreținător al familiei);

- **părinte autoritar** (în relația cu copii).

- mama:

- casnică (informal a practicat și practică croitoria);

- rolul în cuplu – **dominator - ascuns**;

- **părinte hiperprotector, educativ** (în relația cu copii).

- surorile:

- au statut profesional cu studii superioare;

- sunt căsătorite, au copii;

- au rezidența în Germania (cea mai mare), respectiv în Australia (cea de-a doua);

- mezina este necăsătorită, rezidentă în Australia.

- **evoluția personală:**

- copilărie și adolescență fără evenimente negative deosebite, petrecută în mijlocul familiei de origine până la evenimentul căsătoriei;

- pregătire școlară de nivel liceal, după care intră în câmpul muncii;

- **copil adaptat**;

- evenimentul mariajului intervine la vârsta de 22 de ani, ca expresie a manifestării conștiinței a sentimentelor și dorinței pentru acest act – „*m-am îndrăgostit de el și mi-am dorit să-l am ca soț*”.

- **evoluția relațiilor în cuplu (planul autoperceput):**

- parcurge perioada devenirii în rolul de mamă și se dedică cu toată ființa rolurilor de mamă, gospodină etc.;

- participă alături de soț la consolidarea bazei materiale și financiare a familiei;

- așteptările privind viața de familie se concentrează pe treburile casnice, gospodărești și pe grija față de copil;

- viața conjugală nu se rezumă la actul procreării, dar fiind întărită negativ de gândul: „*aceasta mai puțin contează când sunt atâtea lucruri de făcut în casă*”;

- temele comunicării se axează pe problemele existenței cotidiene, mesajele conținând exprimarea nevoilor materiale, financiare, menajere, de serviciu etc.;

- inițiativele și acțiunile pentru petrecerea timpului liber, îi sunt susținute de soț și reușesc chiar dacă eforturile sunt constrânse de lipsa timpului la dispoziție, de nevoia de limitare a costurilor, de volumul activităților prioritare;

- relațiile cu părinții săi sunt apropiate, de întrajutorare nemijlocită;

- relațiile cu părinții soțului sunt condescendente, contactele având caracter regulat, ocazionate de evenimentele de familie, vizitele făcute acestora, vizitele părinților primite de către soți etc.;
- relațiile cu surorile ei și sora soțului au fost și continuă să fie amiabile și de înțajutorare;
- este satisfăcută de ceea ce au reușit să realizeze împreună (copilul, apartamentul cu toate utilitățile, mașina, serviciile), chiar dacă au întâmpinat destule greutăți;
- nu-și identifică nicio vorbă/niciun gest care să-l fi determinat pe soț să aibă o aventură amoroasă, ba mai mult se înțelegeau bine pentru că la treburile casei se completeau reciproc;
- afirmă că este geloasă și nu are de gând să-l împartă cu nimeni, motiv pentru care are nevoie de anumite sfaturi;
- starea în care se află o copleșește, îi produce insomnie, neliniște și este nevoită uneori să apeleze la calmante;
- îi povestește soțului despre nemulțumirea pe care o are, rugându-l să abandoneze relația extraconjugală;
- totodată, povestește, drama prin care trece, mamei sale, surorii din Germania și unor prietene apropiate;
- își exprimă teama pentru copil că va înțelege ce se întâmplă și cu siguranță va suferi;
- încrederea în promisiunile soțului i-a fost înșelată din cauza semnalelor primite de la o anume persoană care îi confirmă continuarea legăturii amoroase;
- după acest episod devine suspicioasă și începe să-l urmărească, fără a-i mai atrage atenția asupra relației interzise;
- apelează la felurite practici (descânțece și alte „metode”, nedezvăluite nouă), pentru a putea pune capăt relației, însă fără rezultate;
- afirmă că este agresată fizic și verbal de către soț, ca urmare a reproșurilor adresate de acesta pentru că îl urmărește și nu are încredere în el;
- își exprimă și neliniștea că în ultimul timp ideea divorțului îi stăruie din ce în ce mai mult în minte;
- în concluzie, scoate în evidență precaritatea relațiilor existente între ea și soțul ei și își exprimă neîncrederea referitor la reabilitarea acestora – „*revenirea la relațiile de dinainte*”.

B. Costin :**- familia de origine:**

- de tip nuclear: tata, mama, 2 copii (băiat, fată);
- domiciliul de reședință - București;

- tata :
 - profesie și ocupație - asistent medical (lucrează la spitalul de neuropsihiatrie din localitate)
 - rolul de **aducător de venit pentru familie**;
 - rolul în cuplu - **dominant** (autoritatea exclusivă în familie);
 - **părinte autoritar, profesor** (în relația cu întreaga familie).
- mama :
 - contabil (în prezent pensionară);
 - rolul în cuplu – **dominat**;
 - **părinte educativ, învățăcel** (în relația cu copiii).
- sora :
 - are studii liceale sanitare;
 - căsătorită, un copil;
 - rezidentă în Craiova.
- **evoluția personală**:
 - copilărie și adolescență fără evenimente negative deosebite, petrecută în mijlocul familiei până la evenimentul căsătoriei;
 - **copil adaptat**;
 - plecat din mijlocul familiei de la vârsta de 14 ani cu ocazia urmăririi cursurilor liceului auto și ale facultății de subingineri topografi (în altă localitate decât reședința), după care intră în câmpul muncii ca subinginer topograf;
 - contactul direct cu familia de origine slăbește ca frecvență pentru că intervine mariajul;
 - evenimentul mariajului intervine la vârsta de 23 de ani, ca expresie a manifestării conștiente a respectului principiilor etice – „*m-am căsătorit pentru că așa era corect, atâta timp cât îi promisesem că ne vom căsători, în situația în care, din întâmplare, va rămâne gravidă*”;
 - își continuă pregătirea școlară la nivel universitar.
- **evoluția relațiilor în cuplu (planul auto-perceput)**:
 - parcurge perioada devenirii dedicându-se plenar rolurilor de tată, soț, profesionist și de aducător de venituri pentru întreținerea familiei;
 - participă alături de soție la consolidarea bazei materiale și financiare a familiei;
 - așteptările privind viața de familie se centrează pe înțelegere, grija față de copil și soție și de treburile gospodărești specifice bărbatului;
 - viața conjugală decurge relativ normal mai ales în primii 8 – 9 ani de căsnicie, dar „*de la un timp am nevoie de mai mult, iar soția . . .*”;

- temele comunicării se axează pe problemele existenței cotidiene, mesajele conținând exprimarea nevoilor materiale, financiare, menajere, de serviciu etc.;

- inițiativele și acțiunile pentru petrecerea timpului liber, îi sunt susținute de soție și reușesc chiar dacă eforturile poartă amprente lipsei timpului la dispoziție, nevoilor de limitare a costurilor sau volumului activităților cu adevărat importante;

- relațiile cu părinții săi sunt apropiate, de întrajutorare nemijlocită;

- relațiile cu părinții soției sunt condescendente, de întrajutorare nemijlocită, contactele având caracter regulat, ocazionate de evenimentele de familie, vizitele făcute acestora, vizitele părinților primite de către soți etc. La un moment dat face următoarea afirmație: „*totuși, mi-ar plăcea dacă Elvira s-ar purta cu ai mei la fel cum mă port eu cu ai ei o simt, parcă...artificială*”;

- relațiile cu sora lui și surorile soției au fost și continuă să fie amiabile, de respect reciproc și de întrajutorare;

- este satisfăcut de ceea ce a reușit să realizeze împreună cu soția (copilul, apartamentul cu toate utilitățile, mașina, serviciile), chiar dacă au întâmpinat destule greutăți;

- alegerea relației extraconjugale o pune pe seama „*nevoii de distracție*” și afirmă că nici prin gând nu-i trece să renunțe la familie, ba mai mult, recunoaște că în viața de zi cu zi se completează reciproc;

- afirmă că îi place să fie liber, că nu-i place să i se ceară socoteală unde pleacă, de unde vine și că, „*dacă ... la o adică ..., nu aș fi gelos*”;

- starea de disconfort pe care o trăiește este cauzată de soție, pentru că „*mă cicălește tot timpul*”;

- îi recunoaște soției despre legătura amoroasă pe care o are, promițându-i că îi va pune capăt;

- își recunoaște că nu este pregătit să rupă noua relație, deoarece „*mă simt destul de confortabil*”;

- nu se teme pentru copil, deoarece consideră că acesta nu va înțelege ce se întâmplă, doar în cazul în care îi va spune soția – „*noua relație nu-mi schimbă cu nimic atitudinea față de copil; ... nu are cum să simtă*”;

- povestește că fiecare dovadă de neîncredere pe care i-o arată soția (reproșuri, discuții contradictorii, urmăriri cu scop deconspirativ etc.), îl irită și îl predispune la adoptarea unor comportamente acționale împotriva voinței soției (în speță, continuarea relației interzise);

- infirmă afirmațiile soției cu privire la manifestarea unor forme de agresiune asupra persoanei acesteia;

◦ întrebare cum califică actul pe care îl săvârșește, soțul are convingerea că nu este un fapt ieșit din comun, că este o nevoie firească a bărbaților, dar că într-adevăr trebuie să fi dat dovadă de mai multă discreție;

◦ nu regretă actul în sine, în schimb este revoltat de deconspirarea acestei relații (act de răzbunare al unei cetățene căreia îi refuzase o relație amoroasă cu el);

◦ afirmă, în câteva rânduri, că nu are resentimente pentru niciuna din faptele sale, cu atât mai mult cu cât, dacă își aduce bine aminte, a acceptat să se căsătorească pentru că *„mi-a părut rău de Elvira în momentul în care aceasta constata că a rămas gravidă și era complet dezorientată”*;

◦ în concluzie, scoate în evidență că a simțit nevoia de schimbare, că nu se simte vinovat pentru un fapt atât de minor, că fapta sa a fost amplificată, exagerată de soție, că nu și-a abandonat familia și nici nu are de gând s-o facă, dar reabilitarea relațiilor dintre ei va depinde în mare măsură și de soția sa.

În cadrul ședințelor, demersurile noastre s-au centrat pe:

– înțelegerea și acceptarea de către soț că „nevoia de distracție” pe care o afirmă este în fapt nevoia sa de a se răzbuna pe soție pentru atitudinile acesteia, trecute și prezente, față de el și de părinții lui;

– înțelegerea și acceptarea de către soție a atitudinilor indezirabile pe care le dezvoltă în cadrul relației cu partenerul și nevoia reconsiderării acestora în consonanță cu așteptările pe care le construiește în raport cu relația conjugală.

▪ Ședințele a IV-a, a V-a și a VI-a:

Obiectivele fixate pentru următoarele ședințe au vizat:

◦ Identificarea aspectelor evaluative ale vieții de cuplu a soților D. (rolurile și scenariile de comunicare în care au funcționat, situațiile de criză, diferențierea motivelor, gradul de conștientizare a nevoilor, evoluția relației de cuplu)

◦ Conceptualizarea problemelor identificate.

Aspecte evaluative ale vieții de cuplu

Premisa de la care am plecat în cazul enunțat mai sus, este cea a apariției, la soț, a unei *prize de conștiință a valorii scăzute a relației trăite*, fenomen psihosocial al cărui suport generativ l-au constituit: deficitul de comunicare interpersonală a celor doi soți, gradul scăzut de conștientizare a nevoilor și nediferențierea motivelor fiecăruia dintre ei.

Întrebările pentru construirea demersurilor de evaluare și intervenție au vizat identificarea regiștrilor cauzali ai destructurării relațiilor de cuplu.

Astfel, pentru evaluarea vieții de cuplu, am luat în considerație (cf. E. Berne 1964, I. Seywert 1990) :

- a. stările comunicaționale ale Eu-lui;
- b. mediul socio-cultural al cuplului;
- c. caracteristicile psihologice ale grupului familial.

a. Stările Eu-lui trăite și asumate de soți

Soția (Elvira) :

- Stadiul *Eu-lui* părinte - se identifică cu mama sa – *părinte dominant-ascuns (critic, autoritar)*, într-un relativ echilibru cu cel de *părinte educativ hiper-protector*;

- Stadiul *Eu-lui* copil – înregistrează un echilibru între *copilul adaptat* și *copilul liber*.

- Stările dezadaptative ale instanței *Eu-lui* adult sunt întâlnite în situațiile de „vid“ de răspuns (reacție) ale Elvirei, când modelele autoritare (ascunse) ale mamei acționează ca niște „clisee” rezolutive.

Elvira, adult bine ancorat în realitate și conștientă de rolul său în cuplu, dezvoltă un comportament indezirabil ori de câte ori situațiile (stările) cuplului impun un răspuns „*asemănător*” cu modele de răspuns ale mamei sale. De asemenea, pattern-ul *copilului adaptat* reprezintă, în cazul de față, un mediu permisiv revendicărilor modelelor somatizate ale *Eu-lui* părinte.

Soțul (Costin) :

- Stadiul *Eu-lui* părinte - se identifică cu tatăl său ca *părinte critic, autoritar*, într-un relativ echilibru cu cel de *părinte educativ autentic*;

- Stadiul *Eu-lui* copil – înregistrează un relativ echilibru între *copilul adaptat* și *copilul liber*, balanța atârând către *copilul liber* – nonconformist, impulsiv, nerăbdător, cu o permanentă „*sete*” de libertate.

- Stările dezadaptative ale instanței *Eu-lui* adult sunt întâlnite numai în anumite situații în care dorințele (*tendențele inconștiente ale copilului liber*) de libertate (*de a nu fi controlat*), se simt amenințate. Subiectul nostru, de altminteri adult bine adaptat și obiectiv, dezvoltă un comportament indezirabil ori de câte ori reminiscențele dorințelor arhaice spre libertate găsesc mediul favorabil manifestării – rolul autoritar (critic) asumat al subiectului, în cadrul cuplului, care îi permite să stabilească regulile și să-și contureze drepturile, îi conferă posibilitatea sustragerii controlului social și, implicit, defulării tendințelor subliniate.

O primă concluzie denotă existența unei probleme neclarificate a comportamentelor de rol – preluate din familiile de origine – fapt care conduce la menținerea unor tipare de comunicare proprii fiecăruia dintre cei doi soți.

b. Mediul socio-cultural al cuplului

Mediile socio-culturale ale familiilor de origine ale celor doi soți sunt asemănătoare, sistemele de norme și valori sociale în care sunt ancorate acestea fiind consonante, conformismul social al tuturor membrilor familiilor situându-se în limitele acceptate social.

În istoria, atât a familiilor de origine cât și a familiei nucleare, nu au existat situații care să le fi determinat apelul la instituțiile sociale, cum ar fi: justiție, poliție, asistență socială etc.).

În familia de origine a soției se observă o ancorare mai puternică în convingerile și practicile religioase, precum și o înclinație către credințe și practici arhaice.

c. Caracteristicile psihologice ale grupului familial

Din observațiile și informațiile obținute pe timpul convorbirilor cu cei doi soți, precum și scenariile de dialog pe care le-am propus, am identificat următoarele aspecte:

- Din punctul de vedere al criteriilor psiho-sociologice pe bază cărora s-au ales cei doi soți ca parteneri de cuplu, distingem:

- Diferențe nesemnificative între cei doi soți, în plan economic, cât și în plan socio-cultural (echivalența: situația materială a familiilor de origine, modelelor socio-culturale);

- Diferențe semnificative de *status-rol* social și profesional auto-perceput (diferența se mărește pe măsură ce soțul își continuă dezvoltarea profesională – noi așteptări de statut ale soțului, în timp ce la soție așteptările de statut nu înregistrează modificări);

- Diferențe ale expansivității senzitive și modelelor bioenergetice dintre cei doi (soțul face dovada unei atracții superficiale care îl va conduce în timp spre o epuizare a acesteia, la acest fapt contribuind, în mod nemijlocit, și soția care înregistrează un deficit de ofertă); în prezent soția nu mai reprezintă pentru soț un interes erotic, observându-se restrângerea câmpului atracției și extensia câmpului respingerii;

- Manifestarea slabă a capacităților empatice ale celor doi – de altfel, deși nu reiese foarte clar din datele adunate până în prezent, intuiția intențiilor/dorințelor/așteptărilor celuilalt, de către fiecare dintre soți, nu a funcționat în parametrii așteptați (soții își reproșau adesea incapacitățile de „a-și citi și înțelege gândurile și nevoile nespuse”);

- Motivațiile și afinitățile existenței în cuplu a celor doi parteneri sunt legate în principal de aspectele existențiale cotidiene, laturile spirituale și erotico-sexuală fiind de cele mai multe ori ignorate.

Explicațiile, privind motivațiile alegerii reciproce ca parteneri de viață, se conturează astfel:

- Dorința de a-i fi soție și acțiunea în fapt a avut drept suport, pe de-o parte sentimentele pe care le nutrea față de el, iar pe de altă parte confortul social pe care avea să i-l confere poziția de statut socio-profesional al viitorului soț (element securizant în cazul diferențelor de statut);

- Costin, *proaspăt* subinginer, departe de gândul *însurătorii*, acceptă relația cu Elvira ca pe „*o relație amoroasă obișnuită, firească, fără obligații*”, ca apoi să fie nevoit să accepte mariajul la aflarea vestii că ea era însărcinată (obligația asumată, ca expresie a principiilor etice autoasumate, intră în contradicție cu dorința copilul liber-nonconformist, impulsiv, nerăbdător, „*însetat*” de libertate;

O a doua concluzie: - suntem de părere că mariajul a început cu un compromis, care a creat o distanță psihologică între cei doi și care s-a dezvoltat ca efect al menținerii într-un cerc vicios.

• Din punct de vedere al *modelelor comportamentale parentale de rol ale fiecăruia dintre soți – scenariile de comunicare și de acțiune:*

- Modelele comportamentale de rol ale celor doi soți sunt copiile aproape identice cu cele ale părinților – ea, în majoritatea situațiilor, se manifestă conform clișeelelor materne, ceea ce conduce la dezvoltarea tensiunilor (fără tact, vrea să controleze pe cineva care respinge, nu numai faptul, ci și ideea de a fi controlat) – el, acționează conform modelului tatălui său, acest comportament fiind întărit de însăși formația sa de militar);

- Relații asimetrice, dizarmonice, ostile de tipul ignoranței psihologice;

- Stilurile de comunicare se induc reciproc și poartă amprenta comportamentelor de rol prezentate, îmbrăcând forma stilului dezaprobat și a celui indiferent – ea îl cicălește, îi reproșează, îl blamează, îl descurajează proferând amenințări – el, în accesele de furie, adoptă un comportament verbal agresiv, violent, vulgar, ironic, jignitor sau, dimpotrivă, tace și o ignoră;

- În spațiul relației emoționale conflictuale a celor doi soți, aceștia au încercat atragerea copilului – Luca. Vârsta mică, precum și distribuția afectivă a copilului, repartizată (ca intensitate) în mod egal părinților, l-au împiedicat pe acesta să devină „*aliatul*” vreunuia dintre părinți. Alianțele încheiate de către soți sunt deschise: ea a atras în spațiul său emoțional pe mama sa – el a atras în spațiul său emoțional pe subiectul aventurii amoroase. Important pentru noi din această informație este faptul că ambii „*aliați*” contribuie la menținerea stării conflictuale între soți („*....,maică-sa o învață tot felul de prostii; nu mai ascultă decât de c... lui*”).

O a treia concluzie: soții comunică defectuos, fapt care a dus la instalarea unei răceli afective și chiar la o atitudine reciprocă devalorizată. Mesajele sunt reciproc contradictorii, dezaprobatoare, neconciliante, cu exprimări care distorsionează realitățile trăite și răspunsuri evitante. Alianțele încheiate de către soți defavorizează relația de cuplu, pentru că ambii aliați influențează, induc negativ comportamentele soților unul față de celălalt, cu atât mai mult cu cât aceste alianțe sunt de lungă durată.

• Din punct de vedere al capacităților de autoreglare psihofiziologică, energetică și emoțională a partenerilor cuplului:

- Lupta orgoliilor fiecăruia dintre cei doi, îi determină să nu recunoască unul altuia ceea ce deja cunosc despre ei înșiși;

- Incapacitățile de autoreglare ale celor doi își au sorgintea în inabilitățile de comunicare și, de ce nu, în refuzul de *a vrea*, alimentat în mare măsură de orgolii;

O a patra concluzie: sunt prezente capacitățile de autocunoaștere și autoreglare ale subiecților, dar lipsesc performanțele *autorecunoașterii*, fapt care a condus la apariția stărilor anxioase, la atitudini: de resemnare față de acestea, de gelozie - din partea soției; de abandon, de „fugă” în căutarea recunoașterii din exterior – din partea soțului. Atitudinea de dispreț, unul față de celălalt, este caracteristica relației actuale a ambilor parteneri.

Ipotezele de lucru au fost formulate astfel:

- Dacă modelele comportamentale de rol parentale ale fiecăruia dintre soți sunt exercitate compulsiv în relația de cuplu, atunci scenariile de comunicare și acțiune ale partenerilor se pot destrutura.

- Dacă așteptările partenerilor de cuplu sunt divergente, atunci distanța psihologică dintre cei doi se poate dezvolta ireversibil.

▪ Ședințele a VI-a – a XV-a :

Pentru ședințele care au urmat, desfășurate cu participarea ambilor soți, am stabilit și urmărit atingerea următoarelor deziderate (**obiective**):

- Dezvoltarea capacităților de autocunoaștere a celor doi soți și, în special, conștientizarea la aceștia a rolurilor derivate din stările Eu-lui, în scopul cunoașterii, acceptării și utilizării eficiente a diferențelor dintre ei;

- Corectarea/reformularea gândurilor/emoțiilor negative;

- Corectarea stilului și dezvoltarea abilităților de comunicare intra-familială;

- Deprinderea și antrenarea la parteneri a abilităților de auto-reglare a comportamentelor familiale, în scopul creșterii performanțelor personale ale fiecărui partener, centrate pe:

- relatarea congruentă, în totalitate și în mod sincer a nevoilor, de către parteneri, în mod reciproc;
- exprimarea spontană a sentimentelor și a experienței intime în cadrul cuplului;
- sporirea potențialului de înțelegere, de experimentare și de negociere pentru a-și recăpăta capacitățile de asumare a grijii soților unul față de celălalt și, deopotrivă, a grijii ambilor față de copil.

Tehnici terapeutice utilizate:

Pentru intervenția în cazul soților D., am folosit următoarele tipuri de tehnici:

- Tehnici cognitive – comportamentale :

- tehnica adresării întrebărilor cu caracter provocator;
- tehnica metaforelor;
- tehnica sarcinilor pentru acasă (teme individuale și în cuplu);
- tehnica utilizării unor scale de autoevaluare (pentru conștientizarea conflictelor interparteneriale și identificarea modalităților de reformulare a atitudinilor/așteptărilor soților unul față de celălalt);
- tehnica examinării avantajelor și dezavantajelor (pentru identificarea oportunității menținerii/destrămării cuplului);
- tehnica transformării evenimentului negativ într-un avantaj (experiența extraconjugală a lui Costin a creat posibilitatea comparării relației de tip conjugal cu cea de tip adulterin, orientarea finală a soțului centrându-se pe relația conjugală);
- tehnica imaginației dirijate (pentru o profundă retrăire a experiențelor pozitive comune și dezvoltarea încrederii între cei doi parteneri);
- tehnici de relaxare.

- Tehnici expresive (integrate terapiei experiențiale de familie):

- tehnica sculpturii de familie (pentru a putea surprinde percepțiile spațiale, posturale și atitudinale ale fiecărui partener asupra familiei);
- art-terapia familială (realizată cu ajutorul desenului conjugal și desenului simbolic al spațiului vieții de familie, pentru a putea surprinde percepțiile spațiale, posturale și atitudinale ale fiecărui partener asupra familiei);
- tehnici bazate pe jocul de rol.

Finalitatea intervenției

– în privința soțului, acesta avea să urmeze direcția conformă spuselor lui Albert Camus, anume „... *sătul de atâta libertate, într-o zi, m-am hotărât să o vând primului venit, și să mă închin, pentru totdeauna, servituții.*”;

– în cazul soției, aceasta și-a atins scopul salvării relației conjugale prin remodelare atitudinală, grație înțelegerii și asumării statutus - rolului său în cadrul relației de cuplu, acela de „*stâlp de rezistență al căsniciei*”.

BIBLIOGRAFIE

1. DAFINOIU, I. – *Elemente de psihoterapie integrativă*. Ed. Polirom, Iași, 2001.
2. HOLDEVICI, I. – *Psihoterapie.*, Ed. Ceres, București, 1993.
3. HOLDEVICI, I. – *Autosugestie și relaxare.*, Ed. ALL, București, 1995.
4. HOLDEVICI, I. – *Hipnoză clinică.*, Ed Ceres, București, 2001.
5. MITROFAN, I. – *Cuplul conjugal. Armonie și dizarmonie.*, Ed. Științifică și Enciclopedică, București, 1989.
6. MITROFAN, I., MITROFAN, N. – *Elemente de psihologie a cuplului.* Ed. Șansa S.R.L., București, 1994.
7. MITROFAN, I. – *Psihoterapie experiențială.* Ed. Infomedica, București, 1997.
8. MITROFAN, I., CIUPERCĂ, C. - *Psihologia relațiilor dintre sexe.* Ed. Alternativa, București, 1997.

TERAPIA SCHEMELOR DEZADAPTATIVE TIMPURII ȘI ROLUL EI ÎN OPTIMIZAREA COMPORTAMENTULUI

Licu Monica*

Young (1990) a dezvoltat inițial terapia schemelor pentru a trata pacienții care nu au răspuns corect la tratamentul cognitiv și comportamental clasic, în special pentru pacienții diagnosticați cu tulburări de pe axa I-a DSM – IV (tulburări de personalitate).

Schemele dezadaptative timpurii sunt teme sau modele extinse care invadează sinele și relațiile cu ceilalți, fiind semnificativ disfuncționale. Ele sunt: amintiri, emoții, cogniții și senzații corporale și se dezvoltă în cursul copilăriei și adolescenței, fiind activate de medii asemănătoare celui din copilărie. Schemele dezadaptative timpurii sunt rezultatul insatisfacției nevoilor afective fundamentale și se mențin în timpul vieții prin stiluri de coping disfuncționale.

Terapia schemelor se derulează în două faze: cea de diagnostic și de informare a pacientului și cea de schimbare, având ca scop ameliorarea lor și dobândirea unor strategii de coping flexibile, funcționale.

I. MODELUL TEORETIC AL TERAPIEI SCHEMELOR

Young (1990) a dezvoltat inițial terapia schemelor pentru tratamentul pacienților care nu au răspuns la tratamentul cognitiv și comportamental clasic și mai ales pentru pacienții cu tulburări de personalitate (axa I, DSM IV). Acești pacienți intră în dezacord cu multe dintre condițiile terapiei cognitive și comportamentale și, datorită acestui fapt, sunt dificil de abordat prin această metodă. Revizuirile recente ale terapiei cognitive a tulburărilor de personalitate (Beck și colab., 1990; Alford și Beck, 1997) sunt în acord cu concepțiile terapiei schemelor. Totuși, diferențe semnificative persistă între aceste două tipuri de terapie, mai ales la nivel conceptual și în cadrul strategiilor terapeutice.

Terapia schemelor este un model larg și integrativ. Prezintă asemănări importante cu alte sisteme de psihoterapie, mai ales cu modelul psihodinamic. Dar și diferențe semnificative, ce țin mai ales de relația terapeutică, de stilul general al terapeutului și de gradul de activitate și de directivitate al acestuia.

Schemele dezadaptative timpurii sunt teme sau modele largi, care invadează sinele și relațiile cu ceilalți și care sunt semnificativ disfuncționale.

* Psiholog drd., U.M. 0521.

Schemele sunt: amintiri, emoții, cognitii și senzații corporale. Ele se dezvoltă în perioada copilăriei sau adolescenței și se întăresc de-a lungul vieții. La început, ele sunt reprezentări adaptative și relativ precise ale mediului copilului, dar devin dezadaptative și imprecise când acesta devine adult. Datorită căutării permanente a continuității, schemele supraviețuiesc. Ele au un rol major în modul de a gândi, de a simți, de a acționa. Schemele sunt activate atunci când individul întâlnește un eveniment asemănător unuia din copilăria sa.

Atunci când o schemă este activată, subiectul este invadat de o emoție negativă intensă. Cercetările lui LeDoux (1996) asupra sistemelor cerebrale implicate în condiționarea fricii și în traumatisme propun un model pentru suportul biologic al schemelor.

Schemele dezadaptative timpurii sunt rezultatul insatisfacției nevoilor afective fundamentale. Cauza lor principală este reprezentată de experiențele aversive din copilărie.

Alți factori joacă un rol important în dezvoltarea lor cum ar fi temperamentul (respectiv echilibrul emoțional) și influențele culturale. Young a definit 18 scheme dezadaptative, clasificate în 5 domenii. Aceste scheme au fost confirmate empiric. El a definit și două operații fundamentale pentru scheme: menținerea și ameliorare/vindecarea lor.

Ameliorarea/vindecarea schemelor este scopul terapiei schemelor.

Stilurile de coping disfuncționale sunt mecanismele pe care pacienții le dezvoltă precoce în viața lor pentru a se adapta schemelor, iar acestea, la rândul lor, sunt responsabile de întreținerea schemelor. Young a identificat trei stiluri de coping disfuncționale: *supunerea, evitarea și compensația.*

Răspunsurile de adaptare sunt comportamente specifice prin care cele trei stiluri de coping se exprimă. Există răspunsuri de adaptare obișnuite pentru fiecare schemă. *Modurile* sunt stări sau fațete ale personalității care aduc în prim plan scheme specifice sau operațiuni cu scheme specifice.

Young a definit 4 categorii principale de moduri: modurile Copilului, ca stiluri de Adaptare Disfuncționale, modurile – Părinte Disfuncțional și moduri Adultului Sănătos.

Terapia schemelor se derulează în două faze: fază de diagnostic și de informare a pacientului și fază de schimbare.

În prima fază terapeutul ajută pacientul să-și identifice schemele, să le înțeleagă originea din copilărie și să le atașeze problemelor lor actuale. În fază de schimbare terapeutul aplică tehnici cognitive, emoționale, comportamentale și interpersonale pentru a ameliora schemele și a optimiza stilurile de coping.

II. DIAGNOSTICUL SCHEMELOR ȘI INFORMAREA PACIENTULUI

Scopurile acestei faze sunt următoarele:

1. Identificarea scenariilor de viață disfuncționale.
2. Identificarea și activarea schemelor dezadaptative timpurii.
3. Înțelegerea originii schemelor în copilărie și adolescență.
4. Identificarea stilurilor de coping și a răspunsurilor de adaptare.
5. Diagnosticul/evaluarea tipului emoțional.
6. Conceptualizarea cazului.

Pentru diagnostic terapeutul va construi ipoteze bazate pe datele culese și va ajusta aceste ipoteze pe măsură ce acumulează mai multe informații. Atunci când terapeutul determină scenariile de viață disfuncționale, schemele, stilurile de adaptare și echilibrul emoțional, el utilizează diverse metode diagnostice pe care le vom enumera, fără a le descrie, iar diagnosticul va fundamenta conceptualizarea unificată a cazului centrat pe scheme.

Iată pe scurt acest proces de diagnostic și informare:

Terapeutul începe prin evaluarea inițială.

El determină problemele actuale ale pacientului și scopurile terapeutice; de asemenea, dacă terapia schemelor este adaptată cazului pacientului.

Apoi el stabilește istoricul vieții, identifică scenariile de viață disfuncționale care îl împiedică pe pacient să-și satisfacă nevoile efective de bază. Aceste scenarii de viață sunt cercuri vicioase care se autoperpetuează pe termen lung; ele privesc relațiile personale și cele profesionale și sunt responsabile pentru insatisfacție și simptome clinice.

Terapeutul explică modelul schemelor: arată pacientului că ei vor lucra împreună pentru a identifica schemele și stilurile de coping. Pacientul completează chestionarele ca sarcină pentru acasă și discută rezultatele cu terapeutul în timpul ședințelor. Apoi terapeutul utilizează tehnici emoționale, mai ales imageria, pentru a accesa schemele și pentru a le activa. El explică legătura dintre acestea și copilărie, adolescență și problemele actuale.

Terapeutul observă schemele și stilurile de coping pe măsură ce apar în ședințele terapeutice. Apoi terapeutul determină echilibrul emoțional.

Cu cât sunt utilizate mai multe metode de diagnostic cu atât crește precizia în identificarea schemelor. Unii pacienți vor descoperi cu ușurință schemele cu ajutorul chestionarului de Atitudini Parentale, alții cu chestionarul

schemelor cognitive al lui Young. Unor pacienți le e mult mai ușor să-și amintească atitudinile și comportamentele lor atunci când ajung la propriile emoții timpurii. Pacienții furnizează adesea informații contradictorii sau discordante la chestionare din cauza unui eveniment sau a unor compensații – procese care sunt mai puțin jenante în lucrul în imaginar.

Faza diagnosticului implică un aspect intelectual și unul emoțional. Pacienții își identifică schemele în mod rațional utilizând chestionarele, logica, argumentele empirice, dar ei le trăiesc în același timp în plan emoțional (grație lucrului imaginar).

Pentru a decide dacă o ipoteză de schemă corespunde pacientului ne bazăm în mod esențial pe sentimentul acestuia: o schemă corect identificată trebuie să aibă pentru ei o rezonanță emoțională.

În cursul acestei faze terapeutul utilizează metode cognitive, emoționale și comportamentale și observă relația terapeutică. Aceste metode converg către temele centrale ale vieții pacientului. Diagnosticul se instalează progresiv într-o conceptualizare a cazului centrată pe scheme.

Durata acestei faze de diagnostic este variabilă.

În cazurile relativ simple ar putea fi suficiente 5 ședințe de diagnostic, dar atunci când apar comportamente compensatorii și evitante este nevoie de mai mult timp.

1. Conceptualizarea cazului prin scheme

Terapia schemelor insistă pe conceptualizarea individualizată a cazurilor. Mulți terapeuți cognitiști au furnizat exemple excelente de cazuri din perspectivă cognitivă (mai ales Beck și colab, 1998. Persons, 1989). Conceptualizarea cazurilor centrată pe scheme este mai largă: ea furnizează un cadru integrativ care include scenariile de viață, etapele precoce ale dezvoltării, stilurile de coping și schemele. Astfel că fiecare pacient va avea o conceptualizare unică bazată pe schemele dezadaptative timpurii și pe stilurile de coping.

La sfârșitul etapei de diagnostic, terapeutul completează formularul conceptualizării cazului prin scheme (fig.1). Acesta cuprinde schemele pacientului, legătura cu problemele actuale, situațiile activatoare ale schemei, factorii temperamentalii, originile din copilărie, amintiri centrale, distorsiuni cognitive centrale, stiluri de coping, scenarii de viață disfuncționale, efecte ale schemei asupra relației terapeutice, strategii în vederea schimbării.

Figura 1
Formularul de conceptualizare a cazului

Informații generale:

Nume:	Prenume:	Vârsta:
Statut marital:		Copii (vârsta):
Nivelul de școlarizare		Loc de muncă:
Ocupație:		
Origine etnică:		

Scheme legate de:

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.
- 6.

Probleme actuale:

Problema 1:

Legături cu scheme:

Problema 2:

Legături cu scheme:

Problema 3:

Legături cu scheme:

Problema 4:

Legături cu scheme:

Situații activatoare ale schemelor: (cf. Jeffrey Young, 2002 –

Schema Therapy Institute)

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.

Severitatea schemelor, stilurile de coping, moduri, riscuri de decompensare:

Factori biologi și de temperament posibili:

Origini:

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.

Figura 1 (continuare)

Formular de conceptualizarea cazului

Imagini și amintiri centrale din copilărie:**Distorsiuni cognitive centrale:**

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.

Comportamente submisive:

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.

Comportamente de evitare:

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.

Comportamente de compensație:

- 1.
- 2.
- 3.

Moduri de scheme legate de:

- 1.
- 2.
- 3.

Relație terapeutică:**(Jeffrey Young, 2002)**

Este importantă identificarea prescrisă a schemei pentru că există metode terapeutice pentru fiecare.

De asemenea, este important pentru terapeut să confirme valoarea adaptativă anterioară a stilului de coping. Atunci când pacientul a dezvoltat un stil de coping a avut un motiv: e vorba de adaptare într-o situație diferită din copilăria sa. Totuși acesta a devenit dezadaptativ în lumea adulților, lume în care pacientul are și alte variante, și în care nu mai este legat de părinți. Dacă este vorba de un eveniment sau o compensație, putem aprecia

că acest stil de coping va deveni problematic în timpul terapiei pentru că va constitui o barieră în lucrul cu schema. Aceste stiluri de coping fac imposibilă accesarea conștientă a schemei; dar trebuie ca pacientul să o conștientizeze pentru a putea să o combată. Stilul de coping este problematic căci reduce calitatea vieții pacientului, provocându-i izolare socială, detașare emoțională, cheltuieli excesive, abuz de substanță etc.

Pacienții pot răspunde la intervențiile terapeutice care activează schemele cu aceleași stiluri de coping pe care le utilizează în viața de zi cu zi.

2. Procesul de diagnostic și de informare:

a. Evaluarea inițială – se identifică problemele actuale și scopurile terapeutice. Problemele actuale se vor defini în termenii de scheme și se vor construi noi programe terapeutice pentru a le corecta, ceea ce va ajuta pacientul să se simtă înțeles și-i va reda speranța.

b. Istoricul țintă – terapeutul încearcă să determine dacă problemele actuale sunt situaționale sau sunt rezultatul unui scenariu de viață disfuncțional. Scenariile de viață disfuncționale apar atunci când aceleași evenimente activatoare, aceleași cogniții, aceleași emoții și comportamente se repetă în timp și pe parcursul mai multor situații. De asemenea, terapeutul identifică stilurile de coping disfuncționale ale pacientului: supunere, compensare, evitare și îi explică acestuia cum și de ce au apărut.

c. Inventarul schemelor – cu ajutorul chestionarului schemelor cognitive Young (YSQ – L2; Young și Brown 1990, 2001). (Acest chestionar este prezentat într-o altă secțiune) sau al Inventarului de Atitudini Parentale Young (YPI; Young, 1994). Terapeutul va compara răspunsurile la aceste două chestionare. Pot apare coerențe sau incoerențe care vor fi analizate în terapie.

d. Declanșarea schemelor prin imagerie și înțelegerea originii lor în copilărie sau adolescență.

Redăm în continuare un exercițiu de introducere în imagerie (Young, 1995).

„Închideți ochii, imaginați-vă într-un loc unde vă simțiți în perfectă siguranță. Serviți-vă de imagini și nu de cuvinte sau idei. Lăsați această imagine să vină de la sine. Observați detaliile, spuneți-mi ce vedeți, ce simțiți, cu cine sunteți. Profitați de senzația de relaxare și de securitate din acest loc.

Păstrați/rămâneți cu ochii închiși, ștergeți această imagine, Creați acum imaginea dumneavoastră înșivă, copil, împreună cu un unul dintre părinți, într-o situație bulversantă. Ce vedeți? Unde vă aflați? Observați detaliile. Ce vârstă aveți? Ce se întâmplă în imagine? Ce simțiți? La ce vă gândiți? Ce simte părintele dumneavoastră? Ce gândește el?

Intrați în discuție cu părintele dvs. Ce spune? Ce răspunde? (Urmați dialogul până la concluzia spontană).

Imaginați-vă ceva diferit la părintele dvs., chiar dacă vi se pare imposibil. De exemplu, vă doriți ca părintele să vă dea mai multă libertate? Afecțiune? Înțelegere? Recunoaștere? Mai puțină critică? Ca el să fie un model mai bun? Acum spuneți-i părintelui dvs., în imaginație, cum ați dori să-l schimbați, utilizând cuvintele copilului.

Care este reacția părintelui? Ce se petrece în continuare în scenă. Păstrați în minte această scenă până la concluzie. Ce simțiți la sfârșit? Păstrați ochii închiși. Concentrați-vă pe ecuațiile pe care le aveți, copil fiind în această scenă. Intensificați-le. Acum, păstrând aceste emoții, ștergeți această imagine a copilului și înlocuiți-o cu o imagine de-a dvs. Înșivă în viața voastră actuală, în care resimțiți practic aceeași emoție. Nu încercați să o forțați lăsați-o să vină singură. Ce se petrece? La ce vă gândiți? Care sunt emoțiile dvs.? Spuneți-le cu voce tare. Dacă mai este și altceva în această scenă, spuneți-i acesteia că ați dori să-și schimbe comportamentul. Cum reacționează?

Ștergeți scena și replasați-vă într-un loc calm, unde vă simțiți în perfectă siguranță. Relaxați-vă. Deschideți ochii”.

Se începe deci cu o imagine bulversantă din copilărie, apoi se va lega aceasta cu una bulversantă din actualitate. Dar se poate și altfel. De exemplu, dacă pacientul vine la ședință în mod special bulversat de un eveniment recent, se poate utiliza imaginea acestui eveniment ca una de plecare; cerem atunci pacientului să creeze o imagine a acestei situații actuale și vom lucra coborând în timp, cerându-i o imagine din copilăria lui în care a simțit același lucru. Este posibil să se utilizeze o imagine a unui simptom al pacientului ca imagine de pornire. Putem spune, de exemplu: „Puteți să creați o imagine a dvs. atunci când vă este rău? Descrieți-o. Ce spune durerea dvs.?”. Aceasta pentru că simptomele somatice sunt adesea semnul unei evitări a schemei. Atunci când pacienții au simptome somatice, imageria poate adesea să îi ajute să depășească evitarea cognitivă și emoțională în scopul de a identifica schemele subiacente.

e. Depășirea evitării schemei, ca obstacolul cel mai frecvent întâlnit în timpul lucrului cu imageria în scop diagnostic. Young descrie mai multe metode printre care: explicarea lucrului în imagerie, derularea acestui exercițiu cu blândețe și introducerea treptată a imaginilor mai anxiogene. Dacă evitățile persistă înseamnă că schemele sunt severe; e nevoie de o relație mai stabilă și de încredere cu terapeutul înaintea aplicării acestei tehnici.

f. Studiul relației terapeutice – chiar și aici apare schema pacientului/se activează.

g. Stabilirea „tipului emoțional”. Young a identificat 7 dimensiuni ipotetice pentru aceasta:

emotiv ↔ areactiv
distimic ↔ optimist
anxios ↔ calm
obsesional ↔ distractiv
pasiv ↔ agresiv
evitabil ↔ jovial
timid ↔ social.

h. Alte metode: evenimente actuale; cărți și filme, terapie de grup, vise.

i. Informarea pacientului.

De-a lungul întregului proces diagnostic terapeutul explică pacientului modelul schemei. Se poate face prin discuții, lecturi prescrise, autoobservații. Cu cât ei înțeleg mai bine modelul, cu atât vor putea să participe la conceptualizarea cazului lor.

f. Formularea completă a cazului după terapia schemei cu ajutorul formularului; aceasta este deschisă însă, putând fi modificată în timpul tratamentului.

III. METODE COGNITIVE

Strategiile cognitive permit pacientului o conștientizare a caracterului inexact sau excesiv al schemei. Terapeutul și pacientul încep prin a vizualiza schema ca pe o ipoteză care trebuie testată.

Ei trec în revistă, în trecutul pacientului și în viața sa actuală, argumentele care confirmă schema și cele care o infirmă. Apoi, terapeutul și pacientul creează explicații alternative la argumentele favorabile schemei. Terapeutul atribuie argumentele provenind din copilărie unei dinamici familiale perturbate, și pe cele din perioada următoare copilăriei pentru menținerea schemei. Terapeutul îl ajută pe pacient să dialogheze (cele două părți: partea alături proschemă –dezadaptativă în prezent cu cea de tip adult adaptat). Apoi, terapeutul și pacientul alcătuiesc lista de avantaje și de dezavantaje ale stilurilor de coping actuale și pacientul se angajează în căutarea de comportamente mai adaptate. El pune în practică aceste comportamente sănătoase, mai întâi utilizând fișele schemelor (fig.2) și apoi completând jurnalul schemelor (fig.3). Etapa lucrului cognitiv pregătește pacientul pentru cel emoțional, comportamental și interpersonal care urmează.

Terapeutul și pacientul vor continua lucrul cognitiv de-a lungul procesului terapeutic. Pe măsură ce terapia progresează, pacienții completează lista de argumente care contrazic schemele.

Figura 2.

Fișa schemei („Memo-flash, Young, Wattenmarker, 1996)

Descrierea situației actuale:

Acum mă simt (emoții) pentru că
 (situația declanșatoare)

Identificatorii schemelor:

Totuși eu știu că aceasta se produce datorită schemei mele (schema în cauză)

Eu știu că originea sa este în (origine)

Această schemă mă face să exagerez (distorsiuni ale schemei)

Proba realității:

Chiar dacă eu gândesc că..... (gând negativ) realitatea este că (gând sănătos)

Argumentele favorabile părții sănătoase sunt (exemple)

Prescripție comportamentală

Iată de ce chiar dacă imi vine să (comportament negativ)
 aș putea în loc, să (comportament sănătos alternativ)

Figura 3.

Jurnalul-schemei (Young, 2005)

- Evenimente activatoare:
- Emoții:
- Gânduri automate:
- Comportamente actuale:
- Scheme:
- Gânduri sănătoase:
- Idei realiste:
- Reacții excesive:
- Comportament sănătos:

IV. METODELE EMOȚIONALE

Metodele emoționale au două scopuri:

(1) declanșarea emoțiilor legate de schemele dezadaptative timpurii;

(2) rematernarea pacientului pentru a-și ameliora emoțiile și a acoperi parțial nevoile nesatisfăcute din copilărie.

Acestea vor produce schimbarea la un nivel mai profund. Grație metodei emoționale pacienții ajung să facă trecerea de la cunoașterea intelectuală prin care au achiziționat inexactitatea schemelor lor către convingerea emoțională a acestei falsități.

S-au parcurs deja mai multe ședințe între etapa în care au fost utilizate metodele emoționale cu scop diagnostic, s-au conceptualizat schemele pacientului și apoi, prin tehnici cognitive, acestea au fost combătute. Este momentul să se introducă tehnici emoționale cu scopul schimbării.

a. Principiul – este de a combate schemele în plan afectiv.

b. Dialogul în imagerie – pacienții sunt învățați să dialogheze în imagerar cu oamenii care sunt responsabili de schemele lor din copilărie, dar și cu cei care le întăresc în viața actuală. Se pot utiliza trei moduri: Copilul Vulnerabil, Adultul Sănătos și Părintele Disfuncțional.

De o importanță capitală în această etapă este ajutarea pacientului să-și exprime furia în întâlnirea imaginară cu părintele; ca și suferința legată de ce au trăit în copilărie; exprimarea suferinței îi ajută pe pacienți să facă diferența între trecut, epoca în care schema era vie și prezent, care nu corespunde la nimic. În acest mod pacientul poate să „ia distanță emoțională” față de schemă (schema devine egodistică).

c. Trucul cu imageria pentru rematernare – este util pentru cei care au scheme în domeniul separării și rejectării (Abandon, Neîncredere/Abuz, Lipsă Afectivă, Imperfecțiune). Grație rematernării în imaginar, terapeutul îl va ajuta pe pacient să se introducă în lumea copilăriei, pentru a învăța să obțină de la terapeut, și apoi de la el-însuși, o parte din ceea ce le-a lipsit. Acest demers este un „re-maternare parțială”. Acest proces se derulează în trei etape: (1) terapeutul cere permisiunea de a intra în imaginea sa de a vorbi direct copilului vulnerabil; (2) terapeutul re-maternază copilul vulnerabil; (3) mai târziu, Adultul sănătos al pacientului, constituit pe modelul terapeutului, va rematerna copilul vulnerabil.

d. Amintirile traumatice – dialoguri în imaginar pentru pacienții care au dificultăți cu amintirile lor traumatice, de abandon sau abuz. Această tehnică este mai greu de suportat, creează o emoție foarte puternică; așteptarea psihologică este mai severă și amintirile sunt cel mai frecvent blocate. Scopurile sunt: obținerea de la pacientul eliberat de emoția blocată asocierea experienței traumatismului și asigurarea securității și confortul

pacienților în imaginar prin intervenția Adultului Sănătos cu pacienții extrem de fragili mai ales cu cei având o tulburare de tip borderline există un risc de disociere sau de decompensare în cursul lucrului emoțional.

e. Scrisorile către Părinți – ca sarcini pentru acasă. Pacienții le aduc în ședința următoare și le citesc cu voce tare. Pacienții le pot utiliza ca modalitate de explorare a sentimentelor proprii și de afirmare a drepturilor.

f. Imagerie pentru modificare comportamentală – modificarea copingului de evitare și compensare prin descoperirea de noi modalități relaționale.

Obstacolul ce poate apărea în lucrul emoțional este cel legat de evitarea schemei.

Soluții pentru a înlătura comportamentul de evitare a schemei: informarea pacientului, a-i da timp pentru generarea de imagini, relaxare, exprimare corporală și dialogul cu modul Protector Detașat.

V. MODIFICAREA COMPORTAMENTALĂ

Pacienții caută să-și înlocuiască stilurile de coping derivate din schemele dezadaptative timpurii prin altele, mai sănătoase. Modificarea comportamentală este partea cea mai lungă, și, într-un anume fel, crucială, a terapiei schemelor. Fără parcurgerea ei pot apărea recăderi.

Dacă pacienții nu au progresat în mod adecvat în timpul etapelor cognitive și emoționale, este puțin probabil ca ei să poată realiza modificări în etapa comportamentală. Alte părți ale tratamentului îl pregătesc pentru modificarea comportamentală. Ele îi permit să ia distanță de schemă, înainte să vadă schema ca pe un intrus mai degrabă decât ca pe un adevăr fundamental aparținând personalității sale. Etapele cognitivă și emoțională întăresc latura sănătoasă a pacientului, în special capacitatea acesteia de a combate schemele. O dată tratamentul comportamental demarat, el va fi ajutat să depășească blocajele în modificarea comportamentală.

1. Stilurile de coping

Modificarea comportamentală are ca țintă stilurile de coping: comportamentele pe care va trebui să le schimbe sunt cele pe care pacientul le utilizează pentru a se supune, evita sau compensa schemele dezadaptative timpurii. Acestea sunt comportamente autodefetiste pe care le utilizează pentru a se adapta atunci când schemele sunt declanșate. Aceste stiluri de coping servesc în final perpetuării schemelor. Scopul: pacienții să-și schimbe stilurile de coping pentru a putea să-și amelioreze schemele, să-și acopere nevoile nesatisfăcute.

Fiecare schemă se asociază cu anumite modele comportamentale disfuncționale care au tendința să caracterizeze modul de acțiune al pacienților față de partenerii sau apropiații săi. Cu ajutorul tehnicilor

cognitiv – comportamentale clasice, pacienții pot adesea să-și modifice comportamentele discrete, legate de o situație, dar modurile de viață comportamentale repetitive, comandate de schemele lor dezadaptative timpurii, necesită un demers integrativ cu alte modalități terapeutice.

Este mai ușor pentru pacienți să-și modifice cognițiile, emoțiile, decât spargerea scenariilor comportamentale care se repetă de-a lungul vieții. Din acest motiv terapeutul trebuie să aibă răbdare și să insiste în toată etapa comportamentală, utilizând regula confruntării empaticе.

2. Modificarea comportamentală este inițiată abia când au fost depășite cu succes etapele cognitivă și emoțională; numai dacă este capabil să denumească schemele când se activează, să înțeleagă originea lor și să participe la dialoguri – utilizând partea sănătoasă – atunci el este pregătit să demareze modificarea comportamentală.

3. Definirea ca țintă – a comportamentelor specifice – lista detaliată cu descrieri ale comportamentelor problematice.

4. Stabilirea unei priorități în comportamentele de schimbat; principii:

a. schimbarea comportamentului mai degrabă decât schimbarea vieții;

b. se începe cu comportamentul cel mai problematic, cel care cauzează cea mai mare suferință pacientului.

Se începe cu schemele și stilurile de coping centrale, astfel ca pacientul să se simtă rapid ameliorat. Dacă pacientul se simte incapabil să abordeze problema principală, se trece atunci la cea secundară.

5. Motivarea pentru schimbarea comportamentală:

a. atașarea comportamentului – țintă de originile sale din copilarie

b. listarea avantajelor și dezavantajelor comportamentului țintă.

6. Compunerea fișei – comportamentului țintă (Fișa Schemelor – Memo-flash, adaptată pentru comportament). Aceasta va descrie situația, identificarea schemelor activate, comportamentul problemă și comportamentul sănătos alternativ.

Pacienții pot citi fișa fie înainte de a se pregăti pentru situație pentru a-și aminti importanța schimbării comportamentale; fie în situație, atunci când ei resimt nevoia de a reveni la vechiul comportament, dezadaptativ.

7. Repetarea comportamentului sănătos în imaginație și jocul de rol.

Pacienții se antrenează în practicarea comportamentului sănătos în timpul sesiunilor de terapie. Se antrenează să recreeze în imaginație situația problematică și joacă rolul cu terapeutul. Se imaginează gestionând situația, „navigând cu succes între stânci”.

În jocul de rol, terapeutul începe prin a servi drept model pentru comportamentul sănătos în timp ce pacientul joacă rolul altei persoane în situația problematică. Apoi ei inversează rolurile, pacientul joacă comportamentul sănătos și terapeutul un altul. Lucrează împreună să

gestioneze obstacolele, astfel încât să fie cât mai bine pregătit pentru astfel de situații.

8. Punerea de acord asupra unei sarcini pentru acasă.

Pacientul acceptă transpunerea comportamentului sănătos în viața reală și să noteze ce se întâmplă.

Sarcina este specifică și concretă.

9. Revederea sarcinii în ședință – la începutul ședinței următoare; se vor oferi și întăriri – atenție și felicitări.

Partea finală a tratamentului constă în a ajuta pacientul să generalizeze schimbările, pornind de la relația terapeutică și de la exercițiile de imaginare în ședințe, la relațiile cu ceilalți în afara terapiei. Terapeutul îl ajută pe pacient să-i găsească pe cei apropiați care sunt capabili să-i asculte empatic și să se lege afectiv de ei.

Sperăm că acest articol să aducă profesioniștilor din domeniul apărării și securității naționale o nouă idee de abordare a subiecților având scenarii și teme recurente dezadaptative, iar terapia schemelor va permite beneficii semnificative atât în planul optimizării comportamentului individual profesional, dar și în cel al optimizării funcționării organizației militare.

BIBLIOGRAFIE

1. Cottraux, J, Blackburn, I.M. (1995) „*Therapies cognitives des troubles de la personnalité*”, Paris, Masson; (2003).

2. Cottraux, J., (2007) „*Thérapie cognitive et émotions: La troisième vague*”, Paris, Masson, (2003).

3. Young, J.E., (1990, 1999) „*Cognitive therapy for personality disorders: A Schema – focused approach*”, Florida, Professional Resource Press.

4. Young, J.E. (1993, 1994) „*Reinventing your life*”, New York, Plume Books.

5. Young, J.E., Klosko, J.S., Weishaar, M.E. (2003) „*Schema Therapy – A Practitioner’s Guide*” New York, Guilford Publications.

6. Young, J.E., Klosko, J.S., Weishaar, M.E. (2005), „*La Thérapie des schémas – approche cognitive des troubles de la personnalité*”.

MOTIVAȚII INCONȘTIENTE ALE INTRĂRII ÎN SISTEMUL MILITAR. FEMEIA LUPTĂTOR (II)

Macarenco Maria-Magdalena*

Motto: “Atunci când ordinea dragostei dintr-o familie este întreruptă, generațiile care urmează suferă și pot deveni prizoniere într-un destin care nu este în realitate al lor și care îi oprește din a-și urma adevărata lor viață”

Claus Kostka

Dacă în primul nostru studiu (Macarenco, Chivu, 2006), referitor la ce anume îi determină pe bărbați, din punct de vedere inconștient, să-și aleagă o carieră într-un sistem directiv în care să joace un rol conformist, obedient, un sistem în care libertatea de exprimare le este restricționată, în studiul de față aș dori să prezint câteva dintre motivațiile inconștiente care ar putea explica alegerea unei cariere netradiționale (și nu una oarecare, ci de luptător) în rândul fetelor. Vom vedea cum anume proiecțiile părinților, neasumarea de către aceștia a rolului parental, neintegrarea identității de sex-rol, pot influența scenariul de viață al copilului și, mai mult decât atât, se pot transmite în generații succesive, ca pattern-uri disfuncționale ale conduitei emoționale. M-am gândit să încep acest studiu în momentul în care, în timpul evaluării psihologice, fetele au desenat la testul persoanei fie un băiat, fie un personaj asexuat, “fără identitate, vârstă, sex”, cam acesta era comentariul lor în momentul în care le ceream detalii referitoare la desen. Acest fapt mi-a atras atenția și am devenit foarte curioasă în legătură cu modelele parentale și cu istoria transgenerațională a fiecăreia.

Venirea pe lume a unui copil este înconjurată atât de toată complexitatea transmiterii genetice, cât și de bogăția lumii psihice a celor doi părinți iar integrarea de către aceștia a propriilor modele de atașament, este transmisă copilului foarte timpuriu. Părinții care dau viață sunt ei înșiși purtători de reprezentări, de scenarii mai mult sau mai puțin conștiente, venite din istoria lor sau a ascendenților lor, în manieră transgenerațională. Aceste urme semnificative pot fi transmise inconștient copilului, în același timp cu corpul biologic. Copilul așteptat este astfel dinainte purtător al riscurilor biografice ale ascendenților săi imediați sau îndepărtați, el este purtătorul potențial al doliului lor semnificativ și al dificultăților identitare. El este, în corpul și în psihismul său, loc de proiecție a capitalului reprezentativ al

* Psiholog, U.M. 01783 Murfatlar/M.Ap.

fiecărui părinte dar totuși cu o modulație a îmbinărilor imprevizibilă, care îi va da caracterul unic și specific.

O sarcină readuce inevitabil imaginea mamei și pentru multe dintre femei, repetarea actului procreator este influențată de toate conflictele nerezolvate cu imaginea maternă. Perioada sarcinii poate fi un moment de mare vulnerabilitate și poate reprezenta ocazia reluării și confruntării cu evenimente, experiențe, amintiri, afecte, toate elemente ale unui trecut dificil pe care ele au avut grijă multă vreme să-l țină departe de conștient și care acum poate fi transformat în proiecție patogenă asupra copilului.

Dobândirea unei identități personale, încrederea în forțele proprii, încep foarte devreme, când copilul devine conștient de unicitatea sa în funcție de modul în care părinții se raportează la el: ca la o ființă particulară ca la “un copil” sau ca la “copilul nostru” [A.Nuță, 2001], ca la un băiat deși ea este fată... în acest caz, este foarte posibil ca prima reacție a părinților să fie de dezamăgire, lucru care va afecta copilului mai târziu încrederea în sine. A doua reacție poate fi de bucurie (o situație fericită!), că acesta a venit pe lume. Însă așteptările părinților care l-au dorit băiat vor continua să existe în plan inconștient (un tată care își tratează fata ca pe un băiat și investește în ea propriile ambiții, îi hotărăște deja o viață și un destin masculin, în loc să-i respecte diferența sexuală), astfel că, la un moment dat, fata va constata că îndeletnicirile, pasiunile sale de copil și adolescent aparțin mai degrabă celui alt sex (din loialitate pentru dorințele părinților sau din teama că va fi respinsă dacă va alege o altă cale): fie îi place să se joace mai mult cu băieții, se simte mai bine în compania lor, fie este preocupată de calculatoare și electronică, desfășurând toate aparatele din casă și reasamblându-le, ori se îmbracă mai mult cu haine masculine și nu-i plac fustele, rochiile care (Doamne ferește!), i-ar aminti căruia sex aparține de fapt... Iar ea nu vrea să mai dezamăgească... În fine...își poate alege o *carieră netradițională...de militar, de luptătoare*.

În devenirea noastră integrăm manifestări emoționale, atitudinale, cognitive și comportamentale specifice rolurilor fundamentale ale ființei umane: cele masculin-feminine, cele parental- filiale și cele fraterne. Pentru ca o persoană să-și integreze adecvat rolurile identitare: fată-băiat, și mai târziu pe cele de mamă-tată, este obligatoriu ca ea să traverseze o succesiune de etape formatoare. În primul rând, este foarte importantă relația copilului cu părintele de sex opus, care conduce la recunoașterea și configurarea feminității, respectiv a masculinității; este o etapă semnificativă pentru acceptarea imaginii de sine în sex-rol, pentru confortul psihologic în rolul de femeie sau de bărbat, pentru nivelul de autoîncredere. Atenția tatălui o confirmă pe fiică în diferențierea ei sexuală iar prezența lui îi permite fiicei să se separe de mamă, ajutând-o să-și câștige individualitatea de femeie, maturizându-se și permițându-i ulterior să-și asume maternitatea în raportul

egalitar cu un alt partener, cel iubit, care la rândul său, își asumă și dezvoltă, în consecință, rolul patern. Atunci însă când relația tată-fiică este patogenă (de exces, de tip incestuos, de deficit) sau absentă, asumarea și integrarea feminității și cu atât mai mult a maternității este sever stopată sau regresată (infantilă), cu impact defavorabil inclusiv la nivel transgenerațional. Nivelul de autoîncredere al unei astfel de persoane (ca parteneră de cuplu și ca femeie în general), este scăzut iar capacitățile ei de afirmare blocate, chiar dacă potențialul său intelectual sau energetic este crescut. Timiditatea, conduitele evitante, ostilitatea nemotivată, dependența emoțională versus nonimplicarea, lipsa de rezonanță afectivă, anxietatea de relație pot fi câteva dintre manifestările cele mai frecvente, simptomatice, pentru o feminitate neintegrată. În acest caz, chiar dacă se produce modificarea biologică de rol-și anume maternitatea-, din punct de vedere psihologic femeia poate fi inaptă să-și asume într-un mod matur și hrănitor emoțional rolul matern, ceea ce creează efecte patologice în relația sa de parteneriat și în cea cu proprii săi copii. Istoria relațională ulterioară va crește progresiv riscul repetițiilor distructive în raporturile părinți-copii [I. Mitrofan, 2004].

Un al doilea moment esențial în asumarea identității, este relația copilului cu părintele de același sex (în cazul lucrării de față interesează relația mamă-fiică). În devenirea ca femeie, modelul este mama (sau substitutul ei), prima persoană care oferă îngrijire fetei. În relația cu mama ea învață să acorde sprijin celuilalt, să hrănească, să recunoască nevoile celuilalt. Modelându-se după o atitudine maternă pozitivă și încurajatoare, identitatea feminină concentrează disponibilitățile empaticе, tendința de a concilia și de a ajunge la un consens, minimalizarea divergențelor, grija de a menține sau dezvolta legăturile existente. Pot apărea însă și aspecte negative ale relației mamă-fiică: în unele cazuri, atunci când relațiile între tată și fiică nu au fost satisfăcătoare, acesta fiind absent ori și-a neglijat copilul, fata ajunge să întrețină o relație ambivalentă cu mama: pe de o parte o iubește pentru că doar aceasta i-a oferit atenția necesară dar pe de altă parte o urăște pentru că i-a cerut prea multe, a avut adesea exigențe foarte mari față de fiica sa, încercând să-și împlinească prin aceasta propriile dorințe. Astfel mama, străduindu-se să fie totul pentru fiică (așteptarea inconștientă fiind ca și fiica să fie totul pentru ea), va sfârși prin a deveni sufocantă, ceea ce o va determina pe fată să o respingă și să lupte pentru independența sa. Respingându-și mama, implicit își va respinge, grație procesului de identificare, propria identitate psihosexuală: feminitatea [D. Vasile, 2003] (și automat, maternitatea). A treia inițiere este relația partenerială (în care alegem să intrăm deloc întâmplător) ca matrice autoregenerativă ce-și asumă parentalitatea [I. Mitrofan, 2004].

I. LOTUL

Studiul a fost realizat pe femeile luptător nou angajate în unitatea noastră. Faptul că numărul mic al fetelor (5) nu-mi poate permite realizarea unei cercetări cantitative, voi prezenta două studii de caz care evidențiază motive inconștiente ale alegerii profesiei militare. Prenumele utilizate sunt fictive pentru respectarea confidențialității.

II. INSTRUMENTE DE LUCRU

În scopul culegerii unor informații care să vină în sprijinul studiului, am utilizat în special tehnicile proiective: desenul persoanei, al familiei, T.A.T.-ul (teste deja cunoscute de majoritatea psihologilor, de aceea nu mai consider necesară detalierea acestora). De asemenea, fiecărei fete i s-au notat datele anamnestice privind istoria de viață (climatul familial în care au crescut, cine s-a ocupat de educația lor, ruta școlară și profesională, motivele alegerii carierei militare, afecțiuni personale și heredocolaterale, relații în care au fost sau sunt implicate). De mare utilitate am considerat realizarea genogramei, care este o reprezentare grafică a familiei, o manieră de a realiza arborele genealogic asigurând astfel, prin vizualizare, o clarificare a proceselor emoționale ale familiei, servind la identificarea rapidă și eficientă a pattern-urilor comportamentale care se transmit din generație în generație. Genograma conține informații despre membrii unei familii și relațiile lor, pe cel puțin trei generații, oferind astfel o imagine de ansamblu a modelelor complexe de interacțiune familială.

Există trei tipuri de informații despre familie care apar în genogramă și care se notează în dreptul fiecărui membru, lângă semnul grafic care îl reprezintă pe acel individ:

1. informații de tip demografic: vârsta, data nașterii, data deceselor, locul unde au trăit, tipul de educație;
2. informații de tip funcțional: modul în care se manifestă fiecare membru din punct de vedere medical, emoțional, comportamental;
3. informații privind evenimentele critice, acele evenimente care au schimbat funcționarea familiei, cum ar fi: nașteri, avorturi, divorțuri, separări ale membrilor, schimbarea locuinței, boli, accidente, decese [D. Vasile, 2003].

III. STUDIU DE CAZ

Scenariul 1. Cazul Diana

Diana este o tânără de 27 de ani, fiica mijlocie a unei familii cu trei copii, are un frate cu un an mai mare și o soră cu 7 ani mai mică. Este o prezentă veselă, dinamică, optimistă, care se bucură de tot ce îi oferă viața.

Îmi povestește la interviu că și-a ales cariera militară pentru că i-a plăcut, că și-a petrecut copilăria și adolescența mai mult cu fratele și prietenii lui, lucru care a ajutat-o acum să se adapteze ușor în acest mediu masculin. O descrie pe mamă ca fiind o femeie puternică, “stâlpul casei”, mai reținută în exprimarea sentimentelor în special în public, foarte dominatoare până la a deveni autoritară, impunându-le copiilor ruta școlară. Tatăl Diane, fiind bolnav de cancer la rinichi, a decedat când ea avea 18 ani și este descris ca fiind o prezență plăcută, foarte sociabil și glumeț, optimist, zâmbitor, care iubea viața și făcea totul plăcut, un om săritor pentru care nu conta ora din zi sau din noapte când cineva avea nevoie de el. Îi iubea mult pe copii și le arăta asta, exprimându-și foarte deschis sentimentele, spre deosebire de soția lui. În urma decesului tatălui, Diana a preluat din responsabilitățile mamei (*sau ale tatălui*) care a fost copleșită de moartea soțului ei (de ex. să aiba grijă de sora sa). Din modul în care îi descrie pe ambii părinți se simte că Diana este mai atașată de imaginea paternă, lucru ce se evidențiază atât în desenul familiei în care primul personaj reprezentat a fost cel al tatălui, cât și în comentariul pe care Diana l-a făcut la testul persoanei (unde ea a desenat un băiat- tulburare în planul identificării): “Aș desena cum ne desena tata când eram mici”. Băiatul este de vârsta ei, fericit, sănătos, care “vrea să-și mențină fericirea, să nu se întristeze”. Al doilea personaj, o fată, “cam ciufulită și cam năsoasă” căreia îi spune: “nu prea ai ieșit dar asta e” (*cu alte cuvinte “nu prea ai ieșit tu fată”*). În testul familiei, unicul copil pe care îl reprezintă este tot un băiat, de această dată mai mic, 12-13 ani, ceea ce poate fi interpretat ca o neasumare a feminității prin identificarea cu un rol social-sexual masculin.

Toate poveștile sale realizate pe baza planșelor apercetiv tematice (T.A.T.) au un final optimist iar personajele sunt îndrăgostite, curioase, muncitoare, dornice să studieze, în orice caz, echilibrate. Mă gândeam chiar la faptul că nu voi putea extrage foarte multe informații care să mă ajute la conturarea studiului meu...până ajungem la planșa 17 iar Diana comentează “...o femeie aplecată peste pod. Se uită la apă. Se pare că nu are rău de înălțime și nici frică de apă...Mie mi-e frică de apă! Nu știu să înot și dacă apa îmi ajunge până la gât, simt că mă sufoc!”. “Ce știi despre nașterea ta?”, o întreb, gândindu-mă la simbolistica acestor elemente. “M-am născut cu cordonul ombilical înfășurat în jurul gâtului. M-am născut sufocată, moartă”. Știind că nașterea în acest mod reprezintă un act suicidal din partea copilului din cauză că el de fapt nu a fost dorit de către mamă, o întreb: “ai fost un copil dorit, ce știi despre lucrul ăsta?” “Nu, mama nu m-a dorit, a încercat să mă avorteze dar medicul la care s-a dus nu și-a asumat acest risc pentru că eu mișcam. Atunci mama s-a dus la bunica să-i povestească și aceasta i-a spus: lasă, poate moare la naștere!” (iar Diana așa s-a și născut... Inima a reînceput să-i bată după ce medicul a încercat să o resusciteze). Mă gândesc deja la o primă ipoteză și anume la neasumarea maternității o dată de către mama sa

(care a încercat să-și avorteze primii doi copii, pe Diana și pe fratele ei) și a doua oară de către bunica sa (care a putut spune: “lasă, poate moare la naștere”).

Comentarii

Din genograma Dianei (vezi anexa 1) se poate observa că modelele identitare sunt contaminate, inversate (travestiul psihosocial: femeia în rol de barbat, barbatul în rol de femeie): mama și bunica paternă sunt femei puternice, autoritare, dominatoare iar tatăl și bunicul patern sunt sociabili, afectuoși, își iubesc copiii și nepoții, asumându-și parcă maternitatea respinsă de soțiile lor, ca de altfel de majoritatea femeilor din filonul transgenerațional care, călugărindu-se ori îmbolnăvindu-se la nivelul aparatului genital traduc simbolic aceeași respingere a maternității, interzicându-și practic dreptul de a procrea. Sau, așa cum întâlnim pe linia paternă, femeia este extrem de vulnerabilă și aduce riscu de a muri la naștere ori la câteva zile după aceasta. Mesajul acestei familii este parcă: “dacă vrei să trăiești ca femeie, trebuie să fii bărbat”, prescripție astfel introiectat atât de majoritatea ascendentelor Dianei, cât și de aceasta.

În virtutea loialității familiale, Diana preia inconștient modelul “femeii-bărbat”, al femeii puternice dar valorizează mai mult figurile masculine din filonul transgenerațional și se identifică la nivel profesional cu străbunicul matern și cu fratele bunicului matern, singurii bărbați care și-au asumat rolul tradițional.

Alegându-și astfel o carieră bărbătească, Diana oferă două efecte reparatorii, atât familiei cât și sieși: pe de o parte încearcă să recupereze pe plan profesional o masculinitate slab reprezentată la nivel transgenerațional și pe de altă parte, la nivel individual, are ocazia sa-și integreze feminitatea prin diferențiere (putând deveni mai ușor conștientă de faptul că este femeie într-un mediu plin de bărbați).

Scenariul 2. Cazul Otilia

Otilia are 26 de ani și este o prezență fragilă, delicată, cu pielea străvezie și cearcăne sub ochi. Îmi dă senzația unei persoane “fără viață”, blocată emoțional. Din interviu aflu că de fapt bunicile sale au dorit ca ea să se nască băiat (*din nou un caz de neasumare a feminității la nivel transgenerațional*). A locuit împreună cu părinții la familia adoptivă a mamei sale (sora bunicului matern a înfiat-o pe mama Otiliei pentru că părinții naturali ai acesteia erau mai săraci - *abandon simbolic, pierdere-posibil neelaborată* - a rădăcinilor dar și din cauză că ea nu putea avea

copii). “Bunica” adoptivă este o femeie foarte hotărâtă, ambițioasă, impunătoare și foarte corectă, care însă nu ezita să o “atingă” pe Otilia cu nuiua sau cu urzicile.

Ruta școlară a fost una cu performanțe, Otilia fiind comandant de detașament și de unitate pentru câteva luni. S-a simțit atrasă de matematică și biologie, în timpul liceului participând chiar la olimpiada de genetică deoarece, așa cum povestește, era *fascinată de modul în care se leagă unele lucruri fără ca noi să știm*. Urmează facultatea de ingineria mediului, specializarea biotehnologie-protecția mediului.

Îmi povestește pe un ton neutru că la 12 ani a rămas orfană de ambii părinți, aceștia murind intoxicați cu monoxid de carbon. Reacția ei a fost de negare, intrând și ieșind din camera în care erau depuși părinții, nevenindu-i să creadă ce s-a întâmplat. De atunci nu a mai putut să se bucure de nimic: de admiterea la liceu, la facultate, simțindu-se luată pe nepregătite de evenimente, *ca și moartea părinților mă gândesc eu și încerc să o apropii de subiect*: “A mai fost un eveniment care te-a luat prin surprindere...” “Da, și armata m-a luat prin surprindere!” *ori pentru mine acest răspuns înseamnă că ea nu vrea să se confrunte cu conținuturi inconștiente încă dureroase*. Nu se mai așteaptă la nimic, toate o lasă indiferentă, nu-i place să-și facă planuri despre ce și cum va fi, pentru că lucrurile se schimbă. Nu este interesată de nicio relație (atitudine ce apare și în testul de apărcepție tematică: planșa 6: “Bărbatul îi face avansuri nu tocmai într-un mod plăcut. Ea o să plece.”), nu are suficientă energie pentru a se implica emoțional și consideră că dacă are ceva de oferit, le oferă “părinților”, adică familiei adoptive a mamei sale care a avut grijă de ea după ce a rămas singură. De altfel toate relațiile Otiliei s-au destrămat pentru că ea nu era implicată emoțional și nici disponibilă, trăind la distanță de partener din motive profesionale. Prima relație s-a mai deteriorat dintr-un motiv, acela că partenerul îi cerea să fie “mai feminină. Ultima relație pe care a avut-o, cu un bărbat mai mic decât ea cu 4 ani, este importantă pentru semnificația simbolistică pe care o oferă, dar voi relata această poveste la momentul oportun.

La testul familiei ea umple pagina cu 23 de omuleți-chibrit, desen cu stereotip major (reproducere rigidă și sistematică a mai multor linii și forme până la indistincția între personaje), la care adaugă un comentariu: “nici simțul proprietății nu-l am”, ca și când ar fi spus: “nu știu ce este al meu”. *Nu-și poate reprezenta o familie cu doi părinți, ci o armată de familie*, cu bunici, străbunici, nepoți, părinți, copii, care nu se deosebesc unii de alții (nu au identitate proprie) și trăiesc toți fericiți împreună. Testul persoanei înfățișează din nou același omuleț-chibrit, “o persoană fără sex, identitate, vârstă”.

Personajele din T.A.T. aproape că ne spun povestea vieții sale și ne dezvăluie câtă durere există în sufletul ei: Otilia este “o persoană tare

necăjită, disperată, care plânge pe cineva mort, cineva apropiat, cea mai dragă persoană...” și acum “poate să moară sau poate să o ia de la capăt”. Pentru ea “s-a terminat deja totul, mai trăiește pentru cei care au murit și printre ei. Chiar dacă mai are un pic de viață, nu mai aparține lumii acesteia”. Este “visătoare, se uită în gol, prin lucruri. Nu vede, nu se gândește la nimic. E pierdută în spațiu, simte un pic de melancolie”, “așteaptă să se întâmple ceva, orice, să o scoată din starea de letargie care tocmai a cuprins-o; așteaptă pur și simplu”. Personajele sale au și gânduri suicidare, vor să pună în aplicare planul dar se opresc în final și “pleacă acasă”.

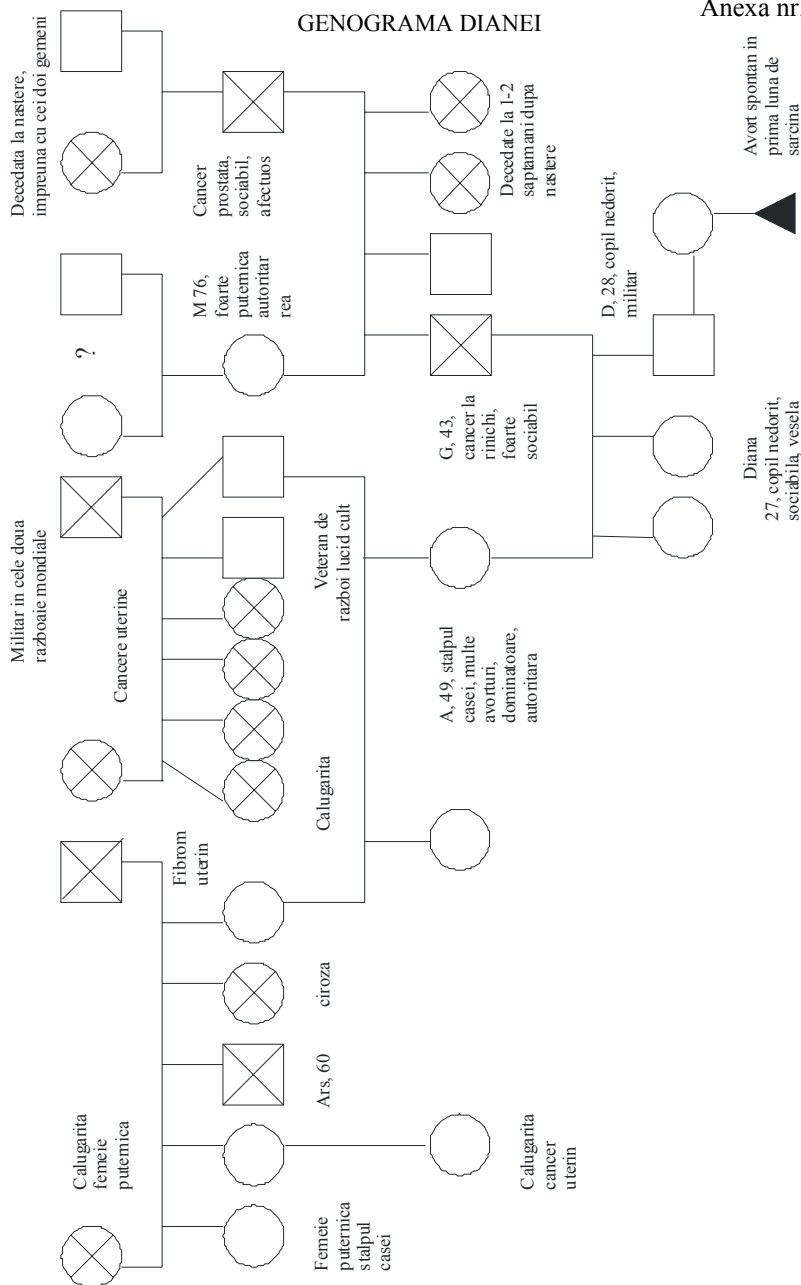
Comentarii

Pentru Otilia moartea este o prezență cu care s-a obișnuit și care poate veni oricând și pentru oricine. De asemenea, genograma ei (vezi anexa 2) este încărcată de pierdere și moarte: pe linie maternă, atât ea, cât și mama rămân orfane la vârste fragede, bunicii adoptivi plâng moartea propriilor modele de identificare iar străbunicii emigrează în România - pierderea pământului natal, (pământul ca simbol matern) a rădăcinilor, cu implicații la nivelul identității (reproducere rigidă și sistematică a mai multor linii și forme până la indistinția între personaje).

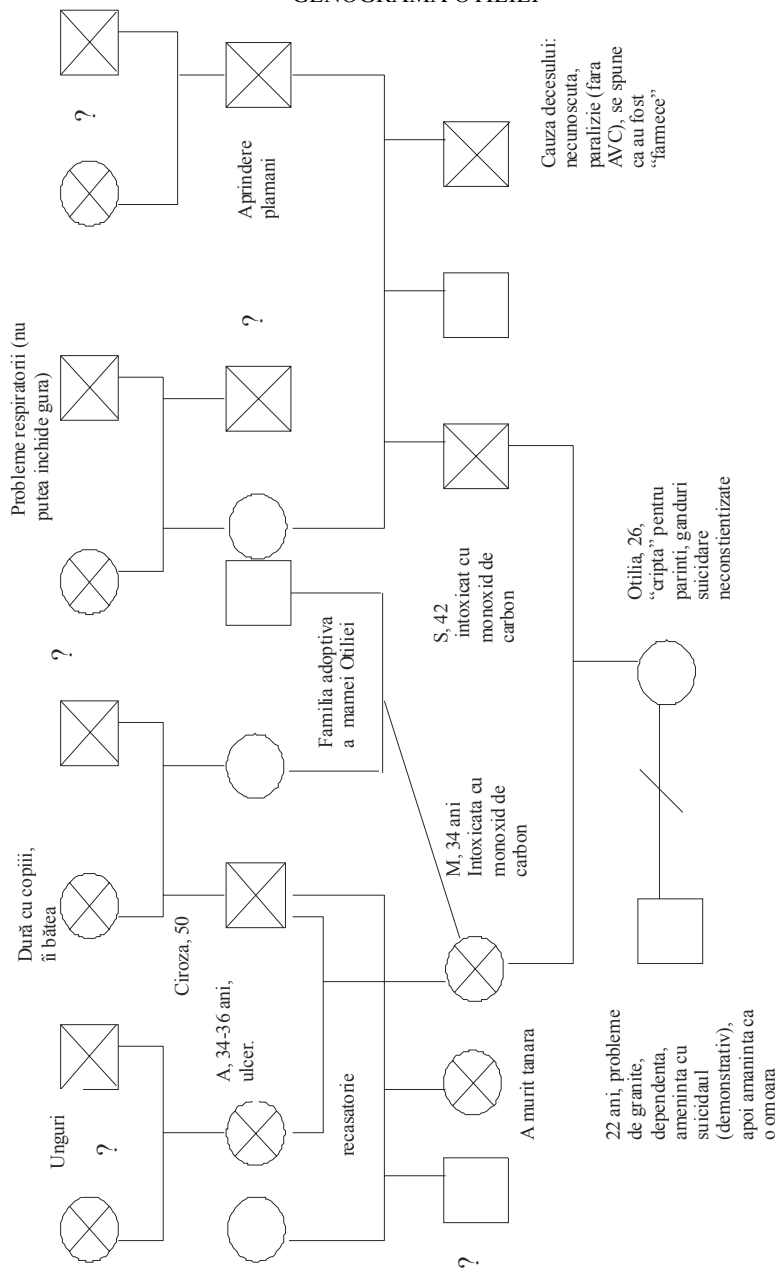
Avem de-a face în primul rând cu o pierdere încă neelaborată care a dus la o identificare endocriptică (identificare cu o persoană care a murit), Otilia devenind “criptă” pentru cei doi părinți decedați (“fantome-obiect” - Fantomă-obiect: orice persoană din istoria transgenerațională sau din istoria noastră de viață de care nu ne-am separat emoțional -). Face o alegere partenerială care să pună în cuvinte ceea ce ea nu exprimă: pulsivitatea suicidară. El are probleme de graniță, este dependent de relație și amenință aproape în permanență cu suicidul (manipulativ) când Otilia îl respinge. Cu alte cuvinte “dacă mă părăsești eu mor”, așa cum de fapt Otilia a murit emoțional odată cu părinții ei. Partenerul este “umbra” ei, însă ea nu este încă pregătită să se confrunte cu conținuturile periculoase inconștiente și pleacă din relație, intrând aproape în aceeași perioadă, în armată. Aici este parcă la adăpost, uniforma o poate proteja de durerea unei pierderi încă neelaborate. Aici militarii poartă masca durității, a bărbăției. Ea vine în armată pentru securizarea pulsivității de moarte, ca să se “apere de moarte” dar în același timp ca să poată ajunge mai ușor la ea, din loialitate familială- pentru că fiind militar, ai mai multe “șanse” să mori într-o misiune de război, și nu oricum, ci “împreună cu” (un coleg sau mai mulți, *parteneri* de arme), la fel cum au murit părinții ei.

Otilia “dansează” între două pulsivități, pulsivitatea vieții și cea a morții însă am încredere că dintre cele două, viața îi va da puterea să se desprindă de teama morții familiale, să depășească durerea traumei suferite. Iar “doamnei care vrea să se arunce” îi va trece până la urmă acest gând și va pleca acasă...

Anexa nr. 1



GENOGRAMA OTILIEI



BIBLIOGRAFIE

1. I. Mitrofan: “*Terapia unificării*”, Editura SPER, 2004.
2. D.Vasile: “*Introducere în psihologia familiei și psihosexologie*”, Editura Fundației “România de Mâine”, 2003.
3. Adrian Nuță: “*Inocență și închipuire. Psihologia relației de cuplu*”, Editura SPER, 2001.
4. Brundl P., Kogan I.: “*Copilăria dincolo de traumă și străinătate*”, Ed. Fundația Generația, București, 2006.
5. Macarenco M., Chiru A.: “*Premise ale intrării în sistemul militar. Motivații inconștiente.*”, în Psihologie aplicată în mediul militar, vol.I, Ed. U.N.Ap, București, 2006.

TEHNICA PROIECTIVĂ „PORTRET INCERT” - semnal -

Muşat Aurelian *

PREAMBUL

Ideea de a diversifica metodologia de investigare a personalităţii pe baza tehnicilor proiective este veche, a fost servită de generaţii de psihologi şi este cu atât mai utilă cu cât experienţele ştiinţifice ale acestora au condus la câteva zeci de definiţii, ca să nu mai vorbim de „teste”, alte metode şi tehnici de aceeaşi sorginte şi acelaşi scop, ceea ce ridică problema atâtor probe şi a miilor de termeni care se pot întâlni în elaborarea definiţiilor.

În lucrarea de faţă nu ne propunem o sistematizare a câmpului de valori menţionat mai sus ci doar o nouă încercare de a stimula subiectul examinării psihologice să se proiecteze pe sine, să ne ghideze în drumul de la faţadă spre recul, să-l elibereze de încărcări prin actualizarea şi asimilarea ideilor şi trăirilor conflictuale mai mult sau mai puţin asimilate. Credem că subiectul va exprima profilul său, pe al partenerilor sociali sau caracteristicile situaţiei sale actuale.

Nu ne propunem, cel puţin nu în această fază, o cuantificare a rezultatelor obţinute. Dorim doar ca, în lipsa unui modus statistic de confirmare/infirmare a profilului intuit de psiholog, metoda să-i dea specialistului un fundament pe baza corelării cu anamneză, convorbirea şi probele standardizate ori alte tehnici proiective, ca şi prin concurenţa cu criteriile, repere ale autocunoaşterii sau ale sistematizării în subconştient, chiar în structuri abisale, a problemei şi orientării către soluţii. Îndrăznim să credem că, în cazul acestei probe, obţinem o mare obiectivitate prin reflectarea fără voie a celor mai profunde trăiri subiective şi a încărcărilor psihosomatice în raport cu evenimente de viaţă.

În sfârşit, am denumit proba „Portret incert” şi a fost creată astfel încât să-i servească subiectului doar ca „blockstarter” în cursa autodescrierii sau a descrierii partenerilor şi a situaţiei/eventimentelor/afectelor. Ca în cazul oricărei metode subiective, persoana poate fi cunoscută prin vorbirea despre sine, dar are simţământul cert că vorbeşte despre *altcineva* sau chiar despre *altceva*. Credem că, până la urmă, bine exploatată, metoda oferă psihologului, pe cale subiectivă, date surprinzător de obiective.

* Psiholog principal, Secţia psihologie militară/M.Ap.

I. DESCRIEREA PROBEI

Ideea de probă proiectivă prin analizarea unui portret ne-a apărut din tendința umană, tipică majorității persoanelor, de a realiza profile (portrete) celor cu care intră în contact și, mai ales, din acel ascuns tâlc de a se reprezenta adesea pe sine când portretizează alți oameni (“oamenii au devenit egoiști”, “lumea vrea să profite de bunătatea ta” etc.), extrapolând, generalizând experiențe personale.

Pentru aceasta, ca și în cadrul unor metode verbale nonstandardizate, era nevoie de un chip, o indicație de stare, comportament, situație, sex, vârstă, profesie etc., care ar fi sugerată de o expresie imprecisă în raport cu criteriile menționate, ca în planșele nr. 1 și nr. 2.

Ambiguitatea forțează persoana să facă demersuri pentru clarificare.

Am creat un portret, un chip uman, care nu exprimă clar, ci ambiguu, *incert* sexul, vârsta, starea, stadiul evoluției școlare, profesionale, setul de valori ale persoanei, trăirile sale etc., după cum se vede în figurile amintite.

Ca cercetător în domeniu, atât în intervențiile pentru ameliorarea unor stări clinice, dar și în cadrul examinărilor pentru avizarea candidaților pentru plecări în misiuni în afara granițelor țării, am corelat profilul obținut prin evaluarea nivelului mintal, al structurii psihice de personalitate și setul motivațional cu exprimarea acelorași subiecți în fața portretului și am făcut observație directă în timpul descrierii, astfel încât pot completa activitatea de cercetare pentru cunoașterea unor situații de viață prin metodele deja cunoscute cu datele oferite de metoda pe care o propunem în acest semnal (am determinat suficiente limite, pentru acest moment, pentru a fi doar un semnal adresat specialiștilor din domeniu. Limitarea provine din insuficiența experimentare și din sărăcia stimulilor verbali cu care intervenim în aplicare, ceea ce, într-un viitor apropiat și prin schimbul de informații cu alți profesioniști, printre care câteva oferte de colaborare sunt deja cunoscute, se va asimila într-o metodă validată).

Portretul este prezentat pe o filă format A4. Este creat prin desenarea unui chip cu ambiguități: forma craniului bărbătescă, părul bogat dar se vede apoi tuns scurt, expresie adolescentină dintr-o perspectivă iar din altele matură sau chiar vârstnică, jumătate de chip sobră sau chiar tristă, jumătate veselă, ușor asimetrică, jumătate de gură severă și jumătate veselă, cu schiță de zâmbet, bărbie feminină sau infantil-adolescentină etc. Există două variante: 1. imagine mai plină de elemente grafice și 2. imagine cu număr de elemente grafice redus, care credem că induce mai mult subiectul pe calea autoanalizei, respectiv a reflectării situației sale actuale, precum și elemente mai profunde. De asemenea, am imprimat imaginea pe fundal alb și pe fundaluri albastru, verde, crem, iar subiecții au exprimat cele mai multe și diverse idei în lucrul cu varianta de fundal alb, respectiv imagine cu negru.

Spre deosebire de probele proiective clasice, în care se solicită răspunsuri la stimuli nestructurați, prin portretul incert propunem descrierea situației persoanei prin răspunsuri la stimuli structurați pe expresia ambiguă a chipului uman, chipul uman fiind cel mai important element al mediului social, cel mai frecvent stimul din viața reală și în raport cu care fiecare persoană trebuie să reacționeze în mod obișnuit și să-și regleze comportamentele pe baza reacțiilor reciproce pe care le creează expresiile și poate constitui o cale de analiză a propriilor trăsături de personalitate ale celui care „povestește” despre „persoana” căreia îi aparține portretul.

Nivelul de cultură și educație, pulsunile, aspirațiile, motivația, autocunoașterea și autoaprecierea subiectului intră în conflict cu cele ale „persoanei” din portret și individul analizat sfârșește prin a se descrie pe sine, situația actuală, pe partener sau cele mai tainice trăiri despre sine ori sensul vieții sale.

Aprecierile subiectului asupra portretului, mai bine-zis asupra persoanei din portret, am constatat că furnizează un set de expresii descriptive care variază de la o autodescriere a structurii psihice de personalitate până la descrierea tendințelor comportamentale ale persoanelor din mediul lor apropiat (partener de cuplu, părinți) și, uneori, o descriere a motivațiilor în situația de viață sau de muncă a persoanei.

Tehnica se folosește pentru studiul amănunțit în nevroze, stări depresive (potențialitatea suicidară) și în toate bolile cu coeficient psihopatogenetic, dar și pentru aprecierea situației actuale în normalitate.

Se bazează pe răspunsurile pe care le dă subiectul, pe rând, în fața portretului, relatând tot ce își poate reprezenta în legătură cu stimulii standard: activitate intelectuală, emoții interioare sau exteriorizate și ajută la evidențierea unor trăsături de personalitate la subiecți normali iar la bolnavi, atât la cei somatici, cât și la cei psihici, având rol important în diagnosticare, diferențiere și prognoză psihoclinică. Dorim să arătăm că, numai pe baza aprecierilor subiectului la adresa „persoanei” din portret nu se pot diagnostica tipuri precise de maladii mentale, dar, prin această tehnică, putem obține multe indicii, mergând chiar spre cunoașterea profundă a trăirilor. Astfel, perceperea amănuntelor de formă este o dovadă a clarității modalităților percepției dar cel mai relevant devine modul de interpretare a personalității „persoanei din portret”, în ansamblu, ca probleme de viață, motivații, suport moral etc.

Tehnica, spre deosebire de altele, poate aduce unele date speciale și în psihoze, atât în forme incipiente cât și în etape evolute, descriind:

- senzația de transformare pe care o trăiește bolnavul;
- unele idei dominante ce se impun chiar când nu sunt sugerate de imagine, ci de trăirea internă a pacientului (subiectului).

Proba se poate aplica la:

- oameni normali;
- cu accentuări;
- în cazuri probabil sau cert patologice ori cu trăsături sau tendințe

antisociale.



Figura 1

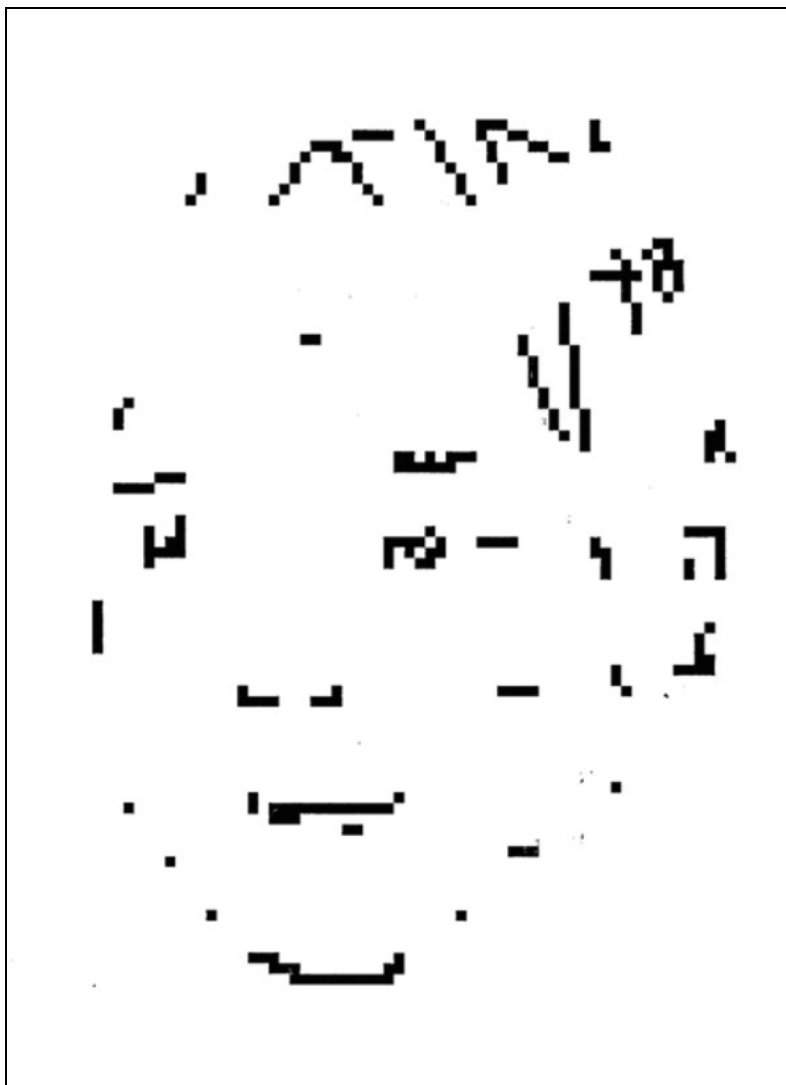


Figura 2

II. APLICAREA

Se prezintă subiectului fila cu imaginea și i se cere să spună ce vede, fără indicații speciale: „Ce vezi în această imagine?”

Se continuă cu întrebări derivate întotdeauna și strict din răspunsurile anterioare ale subiectului. Trebuie menționat aici că unii dintre subiecți nu văd de la început un chip ci doar elemente constitutive și, în acest caz, sunt interesante relatările despre acestea; am întâlnit un subiect care nici până la sfârșitul discuției nu a văzut un chip uman ci doar „scărițe, chei, flori, linii frânte, scaun întors etc.”, astfel că abia după ce i s-a sugerat că imaginea reprezintă un chip uman a încercat o descriere a „persoanei” reprezentate, dar și aceasta era tributară tendinței de a vorbi despre amănunte formale și deloc despre ansamblu, caracteristici structurale ori comportamentale ale ființei din imagine. Subiectul era un tânăr economist, fiu al unui salariat civil din armată și perpetuu candidat intențional la activare în cadrele active ale armatei, mai precis de-a lungul anilor cerea amănunte despre activare, drepturi, obligații, atribuții etc. ale cadrului militar, dar niciodată nu a depus sau măcar nu a scris un raport sau nu a întreprins o altă acțiune către scop, chiar s-a autodescriș ca fiind mai mult interesat de o eventualitate decât motivat să și realizeze ceva. Acest caz ne-a întărit părerea ca aplicarea, de altfel standard determinată la probele psihologice, să nu sugereze absolut nimic, ci să se culeagă informații pe ramificațiile dezvoltate de subiect.

La declarația subiectului de tipul „- este chipul unui copil, băiat, fată, al unei femei, al unui bărbat etc.”, se poate continua cu întrebări despre vârstă, stadiu de pregătire școlară, profesională, relații cu familia, intenții, motivații, grupuri de contact, pe calea apropierei de problemele și factorii descriptori ai subiectului, situației și relațiilor sale.

III. INTERPRETAREA

Conform experienței psihologului, se face interpretarea afirmațiilor și a limbajului corpului din timpul aplicării, de aceea este necesar să se noteze atât expresiile verbale cât și cele date de gesturi, mișcările capului, brațelor, picioarelor, pentru confirmarea/infirmarea expresiilor verbale. Interpretarea directă ca și cea simbolică a rezultatelor vine cu completări importante ale informațiilor obținute cu alte probe, servind în același timp și ca pretext pentru adâncirea interviului. În cazul cercetării clinice, al consilierii sau terapiei, metoda poate fi „calul troian” din care psihologul coboară dincolo de porțile „cetății” în care subiectul și-a închis pulsuniile, trăirile, temerile, opțiunile, motivațiile.

LUMINI ȘI UMBRE ÎNTR-O PREZENTARE DE CAZ

Preda Andreea-Mirela *

Fiecare om are calități, fiecare om are defecte. Fiecare însușire a fiecăruia dintre noi poate deveni pe rând o lumină sau o umbră. O lumină pentru cei din jur, o binecuvântare, o fericire. O umbră pentru cei dragi, care să-i rănească, să-i îndepărteze.

Lumini sau umbre – iată ce schimbă sensul existenței noastre, poate chiar cursul vieții, întreg destinul.

Clientul explorează cu curaj, intens, experiențele sale, acceptându-se pe sine întreg, descoperind, în urma unor momente dureroase ale procesului terapeutic, comportamentul dezirabil, de tip adult, rațional.

I. INTRODUCERE

Biografia clientului. Clientul se numește ALIN, are 32 de ani, sex masculin, căsătorit, statut socio-economic mediu spre ridicat.

Aparența. Vestimentație îngrijită, de bun gust, fără a fi ostentativ, adoptă stilul elegant-șic sau sport-elegant. Prezență plăcută, aparent relaxat, calm, susține contactul vizual, exprimare fluentă.

Situația de viață. Lucrează la o firmă de relații publice, activează ca antrenor de box la un club sportiv, este student în anul II la A.N.E.F.S. Locuiește împreună cu soția și fiica sa în vârstă de 6 ani.

Problema prezentată. Implicarea în câteva incidente soldate cu manifestări agresive din partea sa, fapt care îl îngrijorează. Dorește să nu mai aibă parte de asemenea izbucniri.

Istoria psihosocială. Clientul a crescut într-unul din cartierele nu foarte bine cotate ale Bucureștiului, într-o familie însă prosocială. Este singurul copil la părinți. Tatăl este perceput ca o persoană foarte fermă în copilăria sa, uneori impulsiv, se enerva relativ rar, dar destul de tare, având manifestări explozive, ce au rămas în memoria clientului. Mama era o persoană înțelegătoare, grijulie, care l-a ajutat foarte mult și pe care a simțit-o aproape. Nu își amintește evenimente deosebite din copilăria sa, considerând-o normală, dar relatează cu destulă seninătate că bătăile și certurile în care s-a implicat, mai ales în timpul liceului, erau frecvente. Niciunul dintre aceste evenimente nu a avut însă repercursiuni negative, de genul sancțiunilor sau

* Psiholog, Administrația Națională a Penitenciarelor, București.

rănilor grave. Spune că se descurca în orice fel de situație și, fiind curajos, nici cei din jur nu îl deranjau foarte tare. Avea și are mulți prieteni și multe cunoștințe.

Regretă că nu a urmat facultatea la timpul său, invocând situația materială, dar și faptul că s-a căsătorit destul de devreme și nu s-a gândit că i-ar folosi să își continue studiile. Nici nu a fost încurajat de părinți, aceștia având studii medii. Ceea ce l-a determinat acum să se înscrie la o facultate este faptul că ar avea șanse de promovare profesională, fiind vorba în același timp de ambiția și mândria de a putea face un lucru pe care atâtia alții l-au făcut. Prezintă, într-o măsură, sentimente de inferioritate din cauza lipsei studiilor, compensate de mândria unei competențe profesionale ridicate.

Primul contact

Cunoștințe fiind, ne-am întâlnit întâmplător pe stradă și m-a întrebat dacă poate avea o scurtă discuție cu mine în legătură cu niște situații prin care a trecut, dar nu dorește pe stradă, ci, dacă se poate, la cabinet.

Observații: Stare de ușoară tensiune, mascată de un zâmbet schițat, atitudine de cordialitate, ca și cum s-ar fi bucurat întâlnind o cunoștință apropiată și veche, seriozitate, preocupare pentru ceva anume, politete, se scuza pentru că îi răpește timpul. Pare a dori să rezolve sau să își clarifice o problemă.

Prima întâlnire

Clientul începe cu o scurtă prezentare a persoanei sale, referindu-se în special la aspecte profesionale, cum ar fi: faptul că este foarte activ, că lucrează foarte mult, având mai multe ocupații, inclusiv faptul că urmează o formă de învățământ superior, fiind student în anul II la A.N.E.F.S.

În afara serviciului, pe care îl consideră foarte important, activează și ca antrenor de box la un club sportiv. Spune că această ocupație îi aduce foarte multe satisfacții. El însuși a practicat boxul dar pentru o perioadă relativ scurtă, nu a dorit niciodată să facă performanță, pentru că afirma că antrenorul său i-a spus că “gândea prea mult pentru a reuși în box”, iar apoi a și avut un accident care nu i-a permis performanța. Însă în prezent vede boxul ca pe un sport, considerând că disciplina și munca pot face pe cineva cu talent să aibă succes. Faptul că “gândește prea mult”, crede că este un avantaj pentru un antrenor. Are mai mulți “elevi”, are răbdare cu ei, adoptând o atitudine fermă, dar suportivă. Afirmă că le explică de câte ori este nevoie și îi încurajează pentru a obține rezultatele dorite. Relatează că aceștia au încredere să vorbească cu el și despre “slăbiciunile” pe care le au legate de antrenamente și de contactul cu adversarii. Aceasta pentru el este o confirmare profesională, se simte valorizat ca și profesionist.

La serviciu – lucrează la o firmă de relații publice - este foarte conștiincios, punctual, corect, se implică și este preocupat de rezolvarea în cât mai bune condiții a sarcinilor de lucru, are un spirit de observație foarte bun și capacitatea de a rezolva situații neprevăzute, prezență de spirit, motive pentru care a și fost repartizat pe un post cu răspundere mare. Este foarte respectat și considerat un bun profesionist, însă privit ca o persoană dură (de cei care nu îl cunosc foarte bine) și cu care nu se poate glumi în legătură cu sarcinile profesionale. Acest lucru i s-a și spus de către un coleg: "Înainte să te cunosc, mă întrebam cine o mai fi și ăsta, că pare cu nasul pe sus". Consideră că serviciul este destul de dificil și gradul de stres relativ ridicat, dar afirmă că depune orice eforturi sunt necesare pentru a face totul așa cum trebuie, deoarece are familie și se consideră foarte responsabil.

Problema:

Relatează că există în viața sa un aspect care îl îngrijorează: câteva evenimente care s-au produs la sala de antrenament. S-a întâmplat de curând să aibă o "dispută" cu cineva, care s-a soldat cu un schimb de pumni. Afirmă că cealaltă persoană nu s-a purtat corect față de el și de echipa sa, lucru care l-a enervat foarte tare. Spune că este imposibil să nu te enervezi când îi vezi "cât de nesimțiți sunt și cum încearcă să manipuleze lucrurile pentru a ieși totul în favoarea lor". Dorește să știe cum ar trebui să procedeze pentru a evita conflictele. Întreabă: "Ce să fac?" În timpul discuției își amintește că în viața sa au mai avut loc câteva incidente similare, la intervale mari de timp (un an, doi). Relatează despre aceste incidente mai vechi cu mare jenă.

În timp ce vorbește despre sine pare foarte pasionat, foarte implicat, dar cu atitudine ambivalentă: pe de o parte găsește scuze raționale pentru comportamentul său, pe de altă parte dorește foarte mult să își schimbe acest comportament care este evident că îi ridică probleme.

În această primă întâlnire am lucrat punctual pe ultimul eveniment negativ din viața clientului, pentru ca acesta să aibă un mic beneficiu în urma ședinței. Clientul relatează evenimentul, reușind să conștientizeze faptul că prima dată s-a enervat când a fost acuzat că nu este un antrenor capabil, i-a fost contestată valoarea profesională, și implicit – realizează clientul – valoarea personală. Afirmă că este foarte implicat în tot ceea ce face, că studiază strategiile marilor antrenori și încearcă să le aplice cât mai corect, în funcție de personalitatea elevului, motiv pentru care a și obținut rezultate bune cu elevii în competiții. Ceea ce îl enervează este nedreptatea și devalorizarea sa ca persoană. În astfel de situații se simte "inferior", "ca un prost", "umilit" – îi este dificil să recunoască și să pronunțe aceste

cuvinte. Întrebat dacă se consideră “inferior”, sau “prost” are o clipă de ezitare după care spune că nu, apoi că da, apoi că nu știe. Imaginea sa despre sine este contradictorie. Se consideră o persoană realizată, puternică, echilibrată prin prisma realizărilor sale sociale și familiale (serviciu, competențe profesionale ridicate, cerc larg de prieteni și cunoștințe, viață de familie împlinită). În același timp, este foarte sensibil la critică, la jigniri, dorind ca toată lumea să îl aprecieze pozitiv (imagine de sine formată în raport cu tatăl critic și dominator); excepțiile de la regulă îi trezesc sentimente de nesiguranță, de inferioritate, pe care simte nevoia să le compenseze prin acțiuni “de forță”, în felul acesta arătând că este puternic, că este bărbat. Spune că ar fi părut laș dacă nu ar fi reacționat agresiv. Așa, se simte mândru și curajos pe de o parte, confirmat în identitatea sa masculină, iar pe de alta este speriat de eventualele consecințe. Știe că e posibil să se întâmple un accident, să nu își controleze forța, dar și să fie exclus din lumea sportului. I se cere clientului să-și imagineze câteva situații în care bărbații sunt apreciați pentru agresivitatea lor. Afirmă că “în sporturi dure”, „atunci când trebuie să apere pe cineva”, “în lumea interlopă probabil”. I se cere să încadreze comportamentul său într-una din aceste categorii, dar nu îi găsește locul. Spune că este vorba de a apăra o valoare, valoarea sa ca persoană. Apoi are insight-ul: că de fapt, indiferent ce ar spune unul sau altul, el rămâne același, munca sa și rezultatele sale rămân neschimbate. Clientul resemnifică evenimentul, privindu-l acum ca pe o provocare, menită să îl facă să își piardă controlul și să facă lucruri ce i s-ar putea reproșa mai târziu. Admite că a fost pus într-o situație de vulnerabilitate, în care comportamentul său ar putea fi exploatat negativ și care ar putea duce până la judecarea sa în comisia de disciplină a federației sportive. Spune că acest lucru nu se prea potrivește cu imaginea sa socială.

Despre familia sa vorbește destul de puțin în această primă ședință, dar afirmă că din toate lucrurile de pe lume familia este pentru el cea mai importantă. Ține foarte mult la soția și la fiica sa, dar și la familia lărgită (părinți, bunici, unchi, mătuși, veri etc.), cu care se întâlnește des, stau de vorbă, se simt bine împreună.

II. DESFĂȘURAREA PROCESULUI TERAPEUTIC

Ipoteze de lucru

Clientul vine în terapie invocând o problemă punctuală: un incident în care s-a comportat agresiv, despre care știe că nu este în regulă și pe care nu dorește să îl mai repete.

Terapia s-a centrat pe viața interioară a clientului și pe modul în care acesta își interpretează propriile experiențe, astfel încât să poată descoperi principiile pe care se fundamentează acțiunile sale. În explorarea eului clientului, am abordat următoarele dimensiuni:

1. atitudinile față de propria persoană, față de nevoile elementare și față de posibilitățile de satisfacere a lor – se valorizează ca persoană pentru ceea ce a realizat, și nu pentru ceea ce este; acceptarea de sine nu este totală, recunoaște că are câteva calități: inteligență, ambiție, curaj, perseverență, dar acestea nu îl ajută să aibă o părere constant bună despre sine; afirmă că tot timpul a luptat din greu pentru a obține și cel mai mărunț lucru în viața sa, regretă că nu și-a valorificat potențialul intelectual la timpul convenit prin urmarea studiilor superioare; acum are și posibilitatea materială și dorința de a o face, fiind încurajat și de soția sa;

2. relațiile cu ceilalți, atitudinile față de lume, de grupurile de apartenență, față de autoritate și lege – este o persoană foarte sociabilă, are multe cunoștințe, mulți prieteni, față de rude se simte foarte apropiat, își descrie familia ca fiind una caldă, plăcută, prietenoasă; despre tatăl său afirmă că vârsta i-a mai domolit comportamentul; în viața profesională este perceput ca o persoană ambițioasă, perseverentă, chiar dură, în sensul că nu face compromisuri; în viața personală este o persoană caldă, deschisă, sinceră, pasionată, foarte comunicativă.

3. relația cu sine, cu lumea sa privată și cu propriile resurse – își cunoaște bine o parte din resursele personale, pe care le și pune în valoare și datorită cărora a reușit să realizeze multe lucruri; în timpul demersului terapeutic vor mai fi explorate resursele personale ale clientului;

4. normele, valorile, credințele și idealurile personale – la nivel conștient, clientul afirmă valori și principii prosociale: să fii corect, să muncești, să îi respecti pe alții și legea, familia este pe primul plan - și în cea mai mare parte a timpului clientul le și aplică în viața sa; nivelul inconștient relevă însă că nevoia sa de a fi recunoscut ca și o forță, ca o persoană puternică și curajoasă poate duce la comportamente antisociale.

Incongruența apare din imaginea sa socială, construită conștient, cu multă trudă, cu perseverență, cu ambiție, având un bun control comportamental versus imaginea sa intimă, formată în copilăria sa, în raport cu tatăl, dar și cu mediul în care a crescut, aceea că un bărbat adevărat e curajos, se bate, se luptă, e orgolios, nu se lasă jignit. Încercările sale din lumea boxului mai întâi ca sportiv, apoi ca antrenor, confirmă acest lucru.

Tehnicile utilizate în explorarea gândurilor, sentimentelor și comportamentelor sunt cele specifice psihoterapiei experiențiale, de factură creativă, având rolul de a facilita procesul autoexplorării și de a diminua rezistențele în lucrul cu propria persoană, favorizând insight-uri semnificative într-un mediu securizant.

Accentul a fost pus pe acceptarea de sine, pe creșterea stimei de sine, pe schimbarea perspectivei asupra unor evenimente particulare din viața clientului.

Am urmărit optimizarea capacităților clientului de a face față problemelor, oferindu-i în același timp și suport emoțional. Am utilizat elemente din următoarele tipuri de terapii: terapie rogersiană, programare neurolingvistică, analiză existențială, tehnici cognitiv-comportamentale.

Tematica abordată în cadrul ședințelor s-a referit la: spațiul personal, autodezvăluirea: ce îi place/ce nu îi place, imaginea de sine, identificarea nevoilor, resursele cu care face față, mediul socio-familial, asertivitatea, capacitatea de autocontrol și conflictele.

Abordarea terapeutică

Demersul terapeutic a fost focalizat inițial pe problematica ridicată de client. Au fost stabilite și problemele/simptomele de mai mică importanță pentru client, începându-se cu problema cea mai deranjantă pentru client. Abordarea s-a făcut treptat, pe parcursul a 10 ședințe.

Au fost stabilite așteptări realiste ale clientului față de terapeut, clientul având deja o idee destul de exactă despre rolul terapeutului, așteptându-se nu la un miracol, ci la o însoțire, o susținere în vederea clarificării situațiilor problematice și a găsirii unor soluții la acestea de către el însuși.

A fost detaliat pe parcursul ședințelor modelul personal al clientului despre lume, așa cum este văzută ea prin filtrul personal al clientului, dat de experiențele sale anterioare, de capacitățile fizico-senzoriale ale acestuia. A fost utilizată schema eficienței relaționale, care pune ca și condiții necesare concentrarea pe următoarele aspecte:

1. atenția și capacitatea senzorială (acuitatea senzorială) utilizate de client în sensul de a ști la ce anume să se uite, să fie atent;
2. primirea feed-back-ului în situația/situațiile respective, în funcție de care să acționeze adecvat, să fie flexibil.

În procesul terapeutic s-a ținut seama de spusele lui Erickson, anume că: există o intenție inconștientă pozitivă în spatele oricărui comportament, intenție ce vizează adaptarea, a face față situației, eliminarea suferinței și găsirea răspunsurilor personale. De aceea au fost activate resursele clientului depozitate în inconștientul său, fiind aduse în zona atenției sale active.

Motivația clientului pentru terapie este indirectă, orientată în sensul de a se feri de ceva (și nu de a obține ceva), și anume de a evita comportamentele explozive, în care nu își poate menține autocontrolul și care din punct de vedere social prezintă potențial distructiv. Motivația este de natură extrinsecă, invocată conștient de către client. Pe parcursul terapiei au fost relevate aspectele motivaționale intrinseci, în dorința clientului de a

se accepta pe sine așa cum este, de a se simți mai bine, mai relaxat, de a nu mai suferi el însuși și de a nu mai face să sufere persoanele dragi. Astfel s-a restructurat parțial imaginea de sine a clientului, crescând gradul de acceptare necondiționată a propriei persoane, ceea ce i-a adus o relaxare atitudinală în relaționare. Pentru a menține motivația clientului a fost benefic faptul că acesta a văzut o schimbare în modalitatea sa de reacție la situații provocatoare pentru el.

III. EXTRASE DIN ȘEDINȚELE TERAPEUTICE

După a doua ședință, clientul a povestit cum a fost iarăși provocat de către o persoană care l-a jignit, folosind un ton ridicat. Spune că și-a dat seama că acela dorea ca el să îi răspundă la fel, pentru a-l domina, pentru a-l face probabil să sară la bătaie. Afirmă că atunci parcă nu s-a mai recunoscut pe sine, adresându-i-se acelei persoane extrem de politicoasă, pe un ton calm, oferindu-i explicații scurte și concise ale situației și circumstanțelor respective. Afirmă: „Parcă nu eram eu, nu m-am recunoscut! Nu știu cum de am putut fi atât de calm!”. Afirmă că în urma acestei experiențe s-a simțit extraordinar de bine și a fost extrem de mulțumit de efortul pe care a reușit să îl facă pentru a se controla. După încă două ședințe povestește despre alte potențiale incidente pe care a reușit să le evite, întâlnindu-se într-o singură zi cu două persoane care au încercat să îl intimideze profesional, contestându-i valoarea de antrenor bun, cu remarci de genul: “Ce îl înveți tu pe ăla, că nu ești în stare de nimic? O să îl facem praf!” A discutat cu persoanele respective, a fost calm, a dezamorsat situația, dar afirmă că apoi l-a durut capul toată ziua. Unul dintre elevii pe care îi antrenează, a asistat la discuție și, privindu-l admirativ, l-a întrebat cum de a reușit să fie atât de calm.

S-a lucrat pe explicitarea momentelor respective, pentru a vedea ce a simțit clientul și ce experiențe i-au fost activate. Acesta a afirmat că nu a mai ridicat tonul și nu a mai devenit agresiv, lucru care l-a început l-a făcut să se simtă prost, temându-se să nu fie perceput ca un laș. Dar apoi, a observat că ceilalți nu au mai știut ce să spună și s-au “înmuiat” și până la urmă s-a ajuns la o discuție “amicală” despre generalități din lumea sportului și despre antrenamente. A perceput acest lucru ca pe o victorie personală, pentru că “ei nu au obținut ce vroiau: scandal”. S-a perceput pe sine ca având controlul întregii situații, chiar dacă la început i-a simțit pe ei controlând. Recunoaște că a făcut eforturi foarte mari să se abțină și să nu se gândească la sine ca fiind un “prost” că “înghite atâtea mizerii”. De fapt, imaginea masculinității pe care o avea clientul presupunea să nu se lase jignit nici o clipă și să acționeze curajos, indiferent de pericol, imagine structurată încă din copilăria sa în raport cu tatăl. Clientul este foarte vulnerabil atunci când îi este contestată valoarea personală, pe care o vede transpusă în aprecierea acțiunilor și

comportamentelor sale. Dacă este subvalorizat, dacă munca sa este disprețuită, dintr-o dată se simte „ca un prost” – aici își amintește de momentele din copilărie când era criticat foarte aspru de către tatăl său. Atunci se enerva foarte tare, i se părea incorect și nedrept dar nu putea să spună nimic pentru că îi era teamă de el. Era nesigur ulterior când încerca să facă un lucru, pentru că se supramotiva și, cu toate acestea, nu întotdeauna obținea rezultatul dorit; alături, de teama eșecului, chiar renunța în mijlocul lucrului început. Crescând a început să își arate “curajul” în tot felul de situații nu foarte înțelepte, în special în adolescență cu prietenii și amicii, situații care, din fericire, nu au avut urmări grave pentru el, reușind să se păstreze ca și comportament în limitele prosociale.

Ce a învățat clientul din aceste experiențe: “sunt admirat când mă port calm, chiar dacă de fapt eu mă enervasem, dar nu am arătat”, chiar dacă a trecut prin multe sentimente neplăcute, în final s-a simțit puternic, stăpân pe situație. Spune: “Mi-aș dori ca și în viitor să reușesc să mă port la fel.” A înțeles că: “Dacă arăți că ești nervos, rămâi descoperit, ca în box, îți prinde punctul vulnerabil și te face knock-out.”

Ancorarea

A construi ancore, utilizând tehnici de ancorare specifice programării neurolingvistice, reprezintă o modalitate extrem de simplă de schimbare a anumitor comportamente ale clientului. Se obțin mici modificări, utilizând resursele personale ale clientului, respectiv experiențe asociate cu stări pozitive. Astfel, se alege starea emoțională dorită și se asociază cu un stimul/semn sau ancoră, astfel încât să poată fi adusă în prezent oricând este necesar.

Client: Atunci când o persoană îmi contestă meritele în bătaie de joc, ridică tonul și mă jignește în fel și chip, mă enervez și îmi vine să îi dau una. Nu ajung tot timpul acolo, dar nervi îmi fac.

Terapeut: De exemplu?

Client: Acum câteva zile cineva mi-a spus că degeaba mă străduiesc atât, pentru că sunt încă la începutul carierei și elevii mei nu au prea multe șanse în competiția următoare. Comentariul mi s-a părut deplasat.

Terapeut: Cum începe starea ta? Îți trece vreun gând prin minte, ai anumite senzații în corpul tău?

Client: Cine e ăsta să mă judece el pe mine, n-are nici un drept să îmi spună mie cât de prost sunt eu, deja mă enervez, simt cum mi se încălzește tot corpul și o tensiune în cap.

Terapeut: Ce te-ar ajuta să nu mai ai această stare?

Client: Să nu-mi pese, sau să fiu sigur că ceea ce fac, fac bine.

Terapeut: Vrei să alegi una dintre cele două stări: să nu îți pese sau să fii sigur de tine.

Client: Da, starea în care să fiu sigur de mine.

Terapeut: Dacă ai fi sigur de tine, crezi că te-ar ajuta să treci peste ceea ce și se spune negativ?

Client: Da.

Terapeut: Amintește-ți o situație în care ai fost sigur de tine.

Client: La serviciu, a venit într-o zi un client foarte nemulțumit de setul de servicii pe care l-a achiziționat de la noi. A trebuit să îi explic încă o dată cum anume se folosesc aceste servicii pentru a avea beneficii maxime, ceea ce a fost destul de dificil pentru că era foarte nervos, mă întrerupea tot timpul și la început m-a și jignit, pe mine și toată compania. Nu m-am enervat pentru că știam exact despre ce este vorba și știam că dacă îi voi explica iarăși și iarăși, în final se va calma, pentru că am avut răbdare cu el, eventual va obosi și până la urmă va și înțelege.

Terapeut: Îți poți aminti starea de a fi sigur pe tine?

Client: Da, am o liniște foarte mare, sunt calm, sunt sigur pe mine, știu că totul va fi bine.

Terapeut: Bine, acum am să te rog să te gândești la un semn: un semn fizic, o imagine mentală, o formulă verbală etc., semn pe care să îl poți face și asocia cu această stare de siguranță de sine.

Client: Să spun în mintea mea: “Ce fraier! Vai de el!”

Terapeut: Am să te rog să reparcurgi mental experiența siguranței de sine, a calmului, a liniștii și atunci când ajungi la această stare, să repeți în minte semnul ales de tine: “Ce fraier! Vai de el!”

(...) I se mai cere clientului să vizualizeze de câteva ori experiența și apoi să repete semnul ales, iar apoi să își aminească primele gânduri negative care i-au apărut în minte: “Cine e ăsta să mă judece el pe mine, n-are niciun drept să îmi spună mie cât de prost sunt eu!”, să își amintească starea de enervare, senzația de încălzire a corpului și tensiunea din cap. Apoi, imediat trebuie să repete semnul ales:

“Ce fraier! Vai de el!” I se precizează clientului că mai este necesară repetarea acestei asocieri, pentru ca ea să fie funcțională atunci când va avea nevoie.

Scenariu: “Ce s-ar întâmpla dacă... ?”

I se propune clientului următorul scenariu, cu esență reală, utilizând tehnicile de redefinire și tehnica ecranului din NLP. Merge la sala de antrenament, antrenorul echipei rivale îl provoacă, îl jignește, îl contestă în calitatea sa de profesionist, dar și în cea umană. Discuția ia amploare,

degenerând în conflict. Se dau doi pumni. Clientul este mai puternic, adversarul cade la podea și moare. Ce se întâmplă?

Clientul acceptă să intre în joc. Realizează implicațiile psiho-socio-familiale: poliție, anchetă, pierderea libertății, despărțirea de familie, de tot ceea ce îi este drag și îl împlinește, de munca sa prin care își confirmă valoarea, angrenând sentimente de incertitudine, mai întâi nu îi vine să creadă, apoi se teme, apare nesiguranța, se simte singur în fața lumii, știe că este incorect ce a făcut, se simte vinovat față de soția și de fiica sa, pe care acum doar speră să nu le piardă. Îi trec prin față toate momentele vieții sale, cu tot ceea ce a fost bun și rău, apreciază că viața sa a fost în mare parte foarte bună și se întreabă cum de a ajuns aici, cum de și-a creat singur o astfel de problemă. Utilizând tehnica ecranelor, i se cere să se observe pe sine: se vede ca pe un mic punct, neînsemnat în marele angrenaj numit justiție care începe să își învârtă roțile în jurul său, își vede fata și soția “gravitând în jurul unui cerc gri, din oțel dur care se strânge în jurul său; ele nu au nici o putere, încearcă doar cu disperare să ajungă la el”. I se deschide în față perspectiva unei vieți goale, dacă ar mai putea să o numească viață: probabil ani lungi și grei de detenție. În timpul experienței se modifică postura clientului (spatele se gârbovește sub gravitatea problemei), respirația devine sacadată, tonul vocii coboară, devine grav. Clientul trăiește și înțelege amploarea unor eventuale consecințe ale comportamentului său. Utilizând aceeași tehnică a ecranelor succesive, clientului i se cere să se depărteze cu încă un ecran, și încă unul, până ce revine în lumea reală. Afirmă că de-abia după această experiență dură a înțeles cu adevărat gravitatea riscurilor la care se expune. După clarificarea experienței trăite, ședința se termină cu o amintire a unei experiențe fericite avute alături de fata și soția sa.

S-a propus clientului în această ședință redefinirea problemei și transformarea sensurilor. S-a urmărit decodificarea evenimentelor prin care clientul a trecut și pe care dorește să le schimbe. Clientul a fost susținut în a găsi un înțeles pentru sine și în a evalua consecințele posibile. Redefinind simptomul apărut, clientul a găsit un nou sens al acestuia, și implicit au apărut și posibilitățile de acceptare și de rezolvare. Ceea ce l-a ajutat pe client să înțeleagă mai bine este faptul că a văzut intenția inconștientă pozitivă din spatele comportamentului său, înțelegând că problema sa reprezintă de fapt o încercare de autoprotecție a eului. Clientul a înțeles că acel comportament al său agresiv nu este rău în sine, dar nu în contextul vieții sale din secolul 21, admitând că undeva ”într-o lume primară l-ar fi ajutat să supraviețuiască”. În contextul actual, clientul admite că nu prea are ce căuta o astfel de manifestare, decât dacă se așteaptă la consecințe “penale”. Schimbând cadrul evenimentului, clientul a înțeles că însuși

comportamentul său este nepotrivit, pentru că nu mai are sensul inițial de curaj, de masculinitate, ci acela de impulsivitate, de lipsă de autocontrol. Schimbarea sensului a ajutat clientul să realizeze că trebuie să își adecveze răspunsul, deci comportamentul, cu unul de tip adult, rațional. Experiența a fost utilizată în sensul creșterii emoționale a clientului.

Despre “lumini și umbre”

Fiecare însușire a noastră are o parte de lumină și o parte de umbră. Cu toții avem valori dezirabile, care printr-un miracol se pot transforma în valori opuse sau în derivate ale acestora. Am explorat în timpul ședinței ceea ce se numește “triumghiul valorilor dezirabile”. I s-a cerut clientului să numească trei valori extrem de importante pentru el, pe care apoi le-am așezat sub forma unui triunghi. A numit: corectitudine, bunătate, autoîmplinire. Apoi i s-a cerut să numească opusul pentru fiecare dintre cele trei, astfel a găsit:

- duritate pentru corectitudine;
- părtinire pentru bunătate;
- egoism pentru autoîmplinire.

Detaliind, clientul afirmă că pentru el cel mai important lucru în această lume este corectitudinea. Dă exemplul de situații de la serviciu, în care, pentru a fi corect sau de teama de a nu deveni incorect, devine uneori “dur”, adică “inflexibil”, adică poate “prea rigid” și se întâmplă astfel să îi scape din vedere amănunte, care l-ar ajuta poate să ia o altă decizie, mai bună decât până atunci. Dorește să fie bun ca principiu de viață, nu doar profesional și familial, dar și cu cei din jur. Are o mare toleranță față de cei din jur uneori, iar alteori recunoaște că, implicându-se prea mult, devine subiectiv, părtinitor și probabil chiar incorect față de alții. Dorește să se simtă împlinit în viața sa, admite că poate și din acest motiv a muncit și muncește în continuare din greu, dar uneori se teme că toate acestea îi iau prea mult timp și se gândește că fiica și soția sa se bucură prea puțin de prezența lui; cu alte cuvinte se simte uneori egoist, chiar dacă unul din scopurile muncii sale este reprezentat de posibilitatea de a oferi o situație materială mai bună familiei.

Așa cum există un triunghi al valorilor dezirabile pentru fiecare dintre noi, există și un “triumghi al umbrelor”. A cunoaște “partea noastră de umbră”, ne ajută la asumarea ființei noastre în întregul ei, deoarece “umbrele” tind într-o formă sau alta să iasă la suprafață: ceea ce nu vrem să arătăm lumii se arată cu de la sine putere, în diferite forme precum boala, agresiunile, alcoolismul sau la alte manifestări amplificate “de la cenușiul umbrei la negura nopții”.

Atât valorile, cât și valorile opuse au plusuri și minusuri, existând situații în care apar ca pozitive, situații în care apar ca negative. Clientul a fost provocat să găsească diferite contexte în care luminile și umbrele apar fie în zona pozitivă, fie în cea negativă, contexte în care se transformă de la plus la minus sau invers. Experiența a relevat o bogăție de situații, în care fiecare lucru capătă sens nou, diferit, relevându-se clientului sensurile noi ale unor experiențe inedite. Acesta a înțeles că este important să își stabilească linii directoare pentru comportamentul său, dar că flexibilitatea este un lucru necesar, pentru că rareori găsește situații identice în viața de zi cu zi. Și-a propus să acorde mai mult timp familiei, să fie mai flexibil, mai puțin rigid (inclusiv în educația fetei sale), să încerce să nu fie părtinitor, în special cu sine (tolerându-și anumite comportamente – de exemplu agresivitatea, dar cenzurându-le pe altele – de exemplu afecțiunea față de fetița sa atunci când greșește).

IV. CONCLUZII

Pe parcursul demersului terapeutic clientul a fost foarte receptiv, foarte motivat, implicându-se în lucru și făcând toate eforturile de care a fost în stare, chiar dacă au apărut și rezistențe firești. Achizițiile dobândite de client s-au înregistrat în planurile comportamental, afectiv și cognitiv, observându-se:

- 1) un nivel mai ridicat de acceptare de sine, ca urmare a unei mai bune cunoașteri de sine și dorințe de autoexplorare ce a dus la conștientizarea unor resurse și limite personale;
- 2) un grad mai ridicat de asertivitate;
- 3) creșterea capacității de autocontrol;
- 4) creșterea abilităților de prevenire a conflictelor;
- 5) conștientizarea și activarea resurselor personale.

BIBLIOGRAFIE

1. Ionescu, Angela – *“Psihoterapia existențială”*, Ed. S.P.E.R., București, 2001.
2. Mitrofan, Iolanda – *“Orientarea experiențială în psihoterapie”*, Ed. S.P.E.R., București, 2000.
3. Mitrofan, Iolanda; Stoica, Cristina Denisa – *“Analiză transgenerațională în terapia unificării: o nouă abordare experiențială a familiei”*, Ed. S.P.E.R., București, 2005.
4. Nedelcea, Cătălin – *“Introducere în programarea neuro-lingvistică. Instrument psihologic pentru dezvoltarea personală”*, Ed. S.P.E.R., București, 2002.

INCURSIUNI SOCIO-PSIHOLOGICE ȘI JURIDICE ASUPRA PROBLEMATICII VICTIMIZĂRII FEMEII ÎN RELAȚIA DE CUPLU

Stan Lidia*

Amploarea violenței intrafamiliale constituie, în prezent, una dintre cele mai grave probleme sociale cu care se confruntă societățile contemporane, inclusiv România.

Informațiile cu privire la gradul de răspândire a violenței intrafamiliale în România sunt fragmentare și sunt bazate, în cea mai mare parte, pe impactul emoțional pe care mesajele mass-media îl exercită asupra publicului, sensibilizându-l față de această problemă. Studiile științifice în acest domeniu sunt relativ puține, iar datele oficiale nu reflectă, decât în mică măsură, amploarea violenței intrafamiliale, așa cum se manifestă aceasta, în prezent, în țara noastră.

O cunoaștere mai amănunțită și mai adecvată a acestei forme specifice de violență este absolut necesară, atât pentru a oferi o indicație obiectivă organismelor în măsură să asigure un climat de securitate în familie, cât și pentru a mobiliza diferite resurse (în special, cele ale asistenței sociale) în scopul activității de prevenire.

I. ASPECTE PRIVIND VICTIMIZAREA FEMEII ÎN RELAȚIA DE CUPLU

De îndată ce o prejudecată și-a făcut drum în civilizația noastră, ea se extinde și este de regăsit pretutindeni. Așa stau lucrurile cu prejudecata referitoare la inferioritatea femeii, ca și cu complementul acestei prejudecăți, anume aroganța bărbatului, care tulbură în permanență armonia sexelor. Urmarea este o imensă tensiune, care se infiltrează în cuplu și care amenință continuu orice posibilitate de a fi fericit.

Să ne gândim la acele fete, nu puține la număr, care consideră căsătoria doar ca pe un fel de “ieșire în caz de incendiu”, la acei bărbați și acele femei care o privesc pur și simplu ca pe un rău necesar. Dificultățile generate de această tensiune dintre sexe au căpătat astăzi proporții uriașe, crescând cu atât mai mult cu cât la fete încă din copilărie se manifestă înclinația de a se revolta împotriva rolului la care sunt constrânse, și cu cât la bărbat devine mai puternică pofta de a se bucura de privilegii, în pofida oricărei logici.

Femeia face parte din categoria persoanelor (împreună cu copiii și cei foarte în vârstă) ce prezintă un grad mare de vulnerabilitate victimală, date

* Psiholog, UM 01668 București/M.Ap.

fiind caracteristicile sale bio-constituționale și psihocomportamentale. Feminitatea desemnează o serie de trăsături de personalitate specifice femeii, precum: sensibilitate, finețe, activitate ordonată, sentimente deosebite, preocupări pentru frumos, emotivitate, inteligență analitică, aptitudini educaționale.

Femeia ocupă un loc special în cadrul victimelor agresivității bărbatului, datorită în primul rând inferiorității sale fizice. Ea însă suportă, fără îndoială, și tendința inconștientă a bărbatului de posesiune exclusivă și totală, asupra căreia el își poate manifesta o sumedenie de drepturi și interdicții, nu de puține ori umilitoare. Această concepție vine din istoria relațiilor din cadrul cuplului existent în societățile primitive, în antichitate și chiar în istoria modernă. Literatura - în special, cea a Helladei, păstrează cu strălucire cele două ipostaze ale femeii: zeitate adorată fără rezerve și obiect de vânzare, plăceri și umilire.

Imaginea femeii în raport cu cea a bărbatului (locul și rolul ei în sistemul activității familiale și sociale) a fost în general devalorizată, bărbații, mai ales cei căsătoriți, având drepturi depline, inclusiv de aplicare a sancțiunilor bazate pe agresiunea fizică. Formele de victimizare la care a fost supusă femeia au variat de la o cultură la alta, de la o etapă istorică la alta, de la forme mai ușor agresive până la forme violente, fizic și psihic traumatizante. Uneori femeia a trebuit să accepte, conform “comenzii sociale”, pedepsirea fizică din partea soțului sau tatălui ca pe ceva firesc și normal, alteori a trebuit să accepte completa izolare, acoperirea totală a corpului, inclusiv a feței, alteori a trebuit să suporte incomoditățile centurilor de siguranță, alteori a trebuit să suporte consecințele “regulilor” sociale privind conduita bărbatului adoptată pentru deflorarea femeii.

Emanciparea femeii în societatea contemporană se pare că a acționat în special asupra statutului social, dar prin aceasta a perturbat și mai mult statutul său afectiv și moral. Fenomenul a început să se manifeste prin câteva simptome în relațiile cuplului: mărirea agresivității femeii, prin opoziții și atac brutal împotriva bărbatului, dezangajarea femeii de la funcțiile sale educaționale, cu repercusiuni agresive asupra cuplului și interpretarea eronată a independenței femeii, care a generat libertinajul sexual.

De-a lungul timpului, transformările sociale și modificările în plan etno-cultural au acționat profund asupra feminității și, respectiv, asupra schimbării rolului femeii în societate, precum și a raporturilor dintre feminitate și masculinitate. Cucerirea unor drepturi egale cu bărbatul, accesul femeilor la școlarizare și cultură, exercitarea unor profesii și asumarea unor roluri care aparțineau bărbaților, au redus distanțele și

divergențele dintre feminitate și masculinitate, în sensul că feminitatea a câștigat și câștigă pe linia unor caracteristici comportamentale: inițiativă, independență, spirit de organizare, îndrăzneală, forță, atitudini și aptitudini de conducere etc.

Sindromul femeii bătute.

Sindromul a fost individualizat de Kempe în 1962 și definit ca o vătămare deliberată, provenită de la un partener și demonstrabilă clinic.

Sindromul femeii bătute este un subiect foarte dezbătut în cercurile de specialitate. Se pune problema dacă femeia trebuie etichetată cu un diagnostic de sănătate mintală când ea de fapt nu face decât să răspundă natural la condiții vitrege.

Sindromul femeii bătute apare în mediile în care există o constantă teamă, teroare și incertitudine asupra bunăstării. În cazul sindromului femeii bătute, femeia își poate crea un obicei din a-și părăsi familia în care există teroare și de a se întoarce înapoi repetat.

Un lucru de amintit în cazul acestor femei este acela că agresorul îi spune în mod repetat că o iubește. Ea crede că acesta este companionul ei, cel mai bun prieten al ei și persoana cu care își petrece viața.

Unele femei pot spune: “Ei bine, el n-a făcut asta decât când a fost beat; el s-a comportat așa din cauza unor lucruri spuse sau făcute de mine. Dacă schimb lucrurile un pic el s-ar putea opri”.

Există întotdeauna un “motiv” și bineînțeles există și scuze. Nu contează motivul, pur și simplu el nu are dreptul să o agreseze. Este foarte greu uneori pentru femeile aflate într-o asemenea situație să conștientizeze acest lucru.

Mulți oameni nu sunt conștienți de cât de greu este pentru femeie să-l părăsească pe bărbat în această cultură. Dacă ea nu are bani, un loc de muncă ori are grijă de un copil poate fi foarte dificil să se separe de bărbat.

Deci, această mentalitate, combinată cu celelalte aspecte ale sindromului femeii bătute poate face destul de greu o femeie să plece.

II. CERCETARE EXPERIMENTALĂ

2.1. Obiectivele cercetării

Identificarea mecanismelor cauzale în declanșarea infracțiunilor specifice violenței domestice (victimizarea femeii).

Evidențierea factorilor favorizanți externi și de personalitate implicați în viziunea femeii.

2.2. Ipotezele cercetării

Dacă victimizarea femeii presupune înfrângerea rezistenței fizice și psihice a acesteia prin acte de agresiune, loviri, violențe și împiedicarea acesteia de a-și exprima liber conduita sexuală (viol, perversiuni sexuale), atunci este de presupus că finalizarea acestor conduite este posibilă numai în împrejurări favorizante și sub incitația unor factori declanșatori.

Dacă femeile sunt victimizate în relația agresor-victimă de o manieră selectivă atunci este de presupus că victima însăși prezintă o serie de particularități incitatoare pentru agresor.

2.3. Material și metodă

În vederea finalizării cercetării propuse am utilizat: “*Chestionarul 16 factori ai personalității*” (16 PF), un chestionar specific și nu în ultimul rând *observația directă și interviul individual* (sub formă de discuții libere) pentru a completa aceste metode și pentru a ne asigura un grad cât mai mic de eroare în culegerea și interpretarea datelor.

Această cercetare a fost efectuată pe un lot de 51 de subiecți (femei) în *Centrul Pilot de Asistență și Protecție a Victimelor Violenței în Familie*, amplasat în incinta Policlinicii Universitare “Titan” din București, pe o perioadă de 3 luni.

Chestionarul specific cuprinde 28 itemi, utilizând scala grafică cu cinci grade de intensitate (tip R. Likert):

Au fost stabilite 4 domenii de operaționalizare:

- *Violența fizică (8 itemi)* :

1. Te îmbrânțește?
2. Te pălmuiește?
3. Te lovește cu pumnul?
4. Te lovește cu picioarele?
5. Te lovește cu diverse obiecte?
6. Te constrânge sau te forțează la acte sexuale cu care tu nu ești de acord?
7. Te leagă cu frânghie, lanțuri sau cu altceva?
8. Te alungă din cămin?

- *Violența verbală (5 itemi)*:

1. Folosește în discuțiile din familie un limbaj suburban?
2. Vorbește răstit, dictatorial?
3. Te umilește sau te insultă în fața altora?
4. Te umilește sau te insultă în particular?
5. Indeamnă copiii să-ți vorbească urât?

- *Control excesiv (7 itemi):*

1. Te controlează din punct de vedere financiar, ținând cont de fiecare “bănuț” pe care-l cheltui?

2. Trebuie să știe tot timpul unde te afli?

3. Te urmărește pe stradă?

4. Îți urmărește telefonul și poșta?

5. Ești acuzată în mod constant de infidelitate?

6. Îți interzice să te întâlnești cu prietenii?

7. Nu îți dă voie să-ți faci noi cunoștințe?

- *Presiune psihică (8 itemi):*

1. Îți descurajează relațiile cu familia și prietenii?

2. Te amenință că îți va lua copiii?

3. Îți distruge obiectele cu valoare sentimentală?

4. Te supune interogatoriilor?

5. Te șantajează?

6. Îți induce dependența de alcool sau droguri?

7. Îți interzice să ai timp liber?

8. Te amenință că te va interna într-un spital sau sanatoriu?

2.4. Prelucrarea și interpretarea datelor

În aplicarea metodelor lotul a fost structurat pe: categorii de vârstă, grad de școlarizare, dacă au sau nu copii și dacă au mai apelat la centru de protecție.

Datele referitoare la aceste patru categorii le-am cules din discuțiile libere avute cu fiecare subiect în parte.

Structura lotului pe frecvențe și în ceea ce privește *vârsta* este următoarea:

Majoritatea femeilor agresate fac parte din categoria persoanelor active, incluse în intervalul de 30 – 50 ani. Categoria de vârstă de 40 – 50 ani furnizează cea mai mare categorie de femei agresate (39,2%), urmată de categoriile 30 – 40 ani (37,3%) și 20 – 30 ani (15,7%). Cele mai scăzute proporții aparțin categoriei de vârstă peste 50 ani (7,8%).

Dacă cele mai multe care s-au adresat la centru au fost între 30 și 50 ani, se poate spune că după o vechime de câțiva ani de căsătorie, se poate manifesta o anumită apăsare și saturație psihică (obișnuiță), alimentând tensiuni și conflicte. După vârsta de 50 ani s-au înregistrat doar 4 cazuri. Poate fi vorba de o serie de transformări după această vârstă în conduită de rol afectiv și comunicational.

Structura lotului pe frecvențe și procente în ceea ce privește *gradul de școlarizare* este următoarea:

Această structură corespunde cu structura de cultură din cadrul populației românești. Pe primul loc se află femeile cu liceu (80,4%), urmează cele cu studii superioare (15,7%) și pe ultimul loc cele cu 8 clase (3,9%). La cele cu studii superioare este procentul mai mic și datorită gradului de independență din punct de vedere financiar.

Conflicte și acte de violență apar și în acele familii în care partenerii au poziții și mentalități culturale diferite, care dau naștere unor atitudini și valori opozante.

Structura lotului pe frecvențe și procente în ceea ce privește *dacă are sau nu copii* este următoarea:

Pe de-o parte absența copiilor favorizează instabilitatea cuplului sau îi sporește gradul de fragilitate interpersonală în timp, chiar și în cadrul cuplurilor coezive, pe parcursul unui număr mare de ani. Evoluția relației maritale în cuplul fără copii tinde să se structureze mai frecvent în sensul unui model tipic interacțional de tipul conflictualității. La aceste cupluri modelul conflictual poate conduce la acte de agresiune.

Pe de altă parte, în cuplurile fără copii, după ieșirea lor din cuibul parental, când devin relativ independenți, relația maritală poate angaja unele conflicte pe linia stabilirii unei conduite educaționale unitare. Când copiii devin adulți, apare momentul acutizării conflictelor conjugale, în care reproșurile, disonanțele, neîmplinirile sunt mai clar conștientizate și amplificate.

Structura lotului pe frecvențe și procente în ceea ce privește *dacă a mai apelat la un centru de protecție* este următoarea:

Din 51 de subiecți, 33 au mai apelat la un astfel de centru. Cu toate acestea ele nu se despart de agresor și rămân în continuare în cămin, cu toate că actele de violență se repetă cu o frecvență tot mai mare. Dacă învață din experiența trecută că nu are nici un control asupra unui mediu ostil sau unei situații defavorabile, ea își pierde orice motivație de a schimba acel mediu sau acea situație, adoptând o atitudine pasivă. Cu toate că numeroase femei victimă sunt competente în soluționarea unor relații conflictuale din afara căminului familial, sentimentele de neajutorare sunt prezente numai în relația cu partenerul de cuplu.

În numeroase cazuri, victimele nu depun plângeri că au fost agresate și continuă să suporte și în viitor același tratament violent din partea agresorului.

În urma chestionarului specific aplicat subiecților, format din 28 itemi nu am avut răspunsuri pierdute. Chestionarul cuprinde 4 domenii de operaționalizare:

Violența fizică

Mijloacele de violență cele mai frecvent folosite de agresori sunt, în ordine, următoarele:

- pălmuirea (96,1% la varianta de răspuns “foarte frecvent”)
- îmbrâncirea (56,9% la varianta de răspuns “foarte frecvent”)
- maltratarea propriu-zisă, adică bătaia cu pumnii (52,9% la varianta de răspuns “frecvent”) și bătaia cu picioarele (41,2% la varianta de răspuns “frecvent”).

Plecând de la niște forme mai ușoare (simple pălmui, îmbrânciri), gradulitatea înregistrează un sens ascendent, soțul utilizând un arsenal din ce în ce mai sofisticat.

Mijloacele relativ mai puțin folosite sunt constrângerea la acte sexuale cu care ele nu sunt de acord, alungarea din cămin, lovirea cu alte obiecte și foarte puțin legarea cu frânghie sau lanțuri.

De observat că toți soții sau concubinii preferă mai degrabă violența fizică directă, maltratarea propriu-zisă (bătaia), decât violența fizică indirectă, loviturile cu corpuri dure.

Acest tip de violență scoate în evidență unele cauze interesante cum sunt: lipsa culturii și a valorilor morale familiale, transmiterea violenței din familia parentală, relațiile individ – mediu.

Imaginea femeii în raport cu cea a bărbatului (locul și rolul ei în sistemul activității familiale și sociale) a fost în general devalorizată, bărbații, mai ales cei căsătoriți, având drepturi depline, inclusiv de aplicare a sancțiunilor bazate pe agresiunea fizică.

Violența verbală

Prin compararea itemilor 10 – “Te umilește sau te insultă în fața altora?” (51,0% la varianta de răspuns “foarte frecvent”) și 14 – “Te umilește sau te insultă în particular?” (96,1% la varianta de răspuns “foarte frecvent”) putem spune că pe “scena socială” a grupului de prieteni, rude sau cunoscuți, soțul (concubinul) nu își dezvăluie adevăratul comportament.

Un procent mare se mai observă și la întrebarea 6 – “Vorbește răstit, dictatorial?” (68,6% la varianta de răspuns “foarte frecvent”), ceea ce relevă faptul că soții (concubinii) sunt în general emițători de decizii, cu tendințe de dominare absolută a soției, este tipul soțului “tiran”.

La întrebarea 18 – “Îndeamnă copiii să-ți vorbească urât?” se întâlnește un procent mare (72,5% dar la varianta de răspuns “deloc”). Aici ca și în cazul violenței fizice, agresorul preferă violența verbală directă nu prin intermediul altora.

Control excesiv

Procentul ridicat la întrebarea 3 – “Te controlează din punct de vedere financiar și ține cont de fiecare bănuț pe care-l cheltui?” (56,9% la varianta de răspuns “foarte frecvent”) relevă așa cum am arătat și în partea

teoretică că una din cauzele violenței intrafamiliale este controlul excesiv asupra bugetului. Deși pot exista și numeroase excepții, responsabilitatea administrării bugetului revine soțului (concubinului), care decide de cele mai multe ori, singur, natura cheltuielilor. Atunci când partenera de cuplu nu justifică fiecare “bănuț” pe care-l cheltuie pot apărea situații acute de conflict care pot degenera ușor în acte de violență.

Procentul mare întâlnit la întrebările: 7 – “Trebuie să știe tot timpul unde te afli?” (72,5% la varianta de răspuns “foarte frecvent”), 22 – “Îți interzice să te întâlnești cu prietenii?” (51,0% la varianta de răspuns “frecvent”) și 25 – “Nu îți dă voie să faci noi cunoștințe?” (54,9% la varianta de răspuns “frecvent”), scoate în evidență o gelozie posesivă, care se dezvoltă în baza simțului posesiunii și a neregnoașterii faptului că partenerul are o identitate separată. Soțul (concubinul) care manifestă forma de gelozie posesivă caută să obțină putere asupra partenerii. El trăiește într-o stare de stres continuu ce îi alimentează agresivitatea, plămuierea unor răzbuări psihologice dintre cele mai absurde, acțiuni de urmărire, verificare. Complexul de gelozie exprimă neîncredere în propriile calități relaționale, complexe de inferioritate pe linia masculinității, incapacitatea de dăruire și investire autentică în parteneritate, egocentrism, imaturitate afectivă.

Desigur, în anumite împrejurări, manifestarea unui minimum de gelozie filtrată comportamental, precum și verbal, exprimată eventual prin aluzii delicate, este de natură uneori să stimuleze, să întărească relația maritală.

Presiune psihică

Având în vedere că nu s-au înregistrat procente mari, tragem concluzia că agresorul trece peste etapa de presiune psihică, aceea în care agresorul utilizează diferite tehnici de intimidare și interogare și în care victima încearcă să-l calmeze, la alte etape, cum ar fi maltratarea ca atare, care, de obicei, un asemenea act este amplificat de un eveniment extern sau de propria stare a victimei și nu de conduita ei. În multe cazuri, victima se învinovățește pentru că nu a fost capabilă să controleze situația de tensiune, simțindu-se complet lipsită de ajutor.

Aceste procente mici la variantele de răspuns “frecvent” și “foarte frecvent” se mai pot datora și din cauză neregnoașterii femeii a faptului de a fi abuzate, nu numai public, dar uneori nici de ele însele.

Totuși la întrebarea 26 – “Îți interzice să ai timp liber?” se observă un procent de 62,7% la varianta de răspuns “frecvent”. Deci ea suportă, fără îndoială și tendința inconștientă a bărbatului de posesiune exclusivă și totală, asupra căreia el își poate manifesta o sumedenie de drepturi și interdicții, nu de puține ori umilitoare.

A doua metodă utilizată în vederea finalizării cercetării este “Chestionarul 16 - factori ai personalității”, cu forma A și forma B.

Am introdus în S.P.S.S. notele brute ale fiecărui subiect în parte pentru cele 2 forme, rezultând o medie pentru fiecare trăsătură în parte. Cu toate că nu are valoare psihodiagnostică, din punct de vedere statistic a reieșit profilul femeii victimă în relația de cuplu.

În urma introducerii datelor în S.P.S.S. au rezultat următoarele tabele comparative (pentru factorii de ordinul I și factorii de ordin II):

16 PF forma A și forma B - FACTORII DE ORDINUL I

16 P F	A	B	C	E	F	G	H	I	L	M	N	O	Q ₁	Q ₂	Q ₃	Q ₄
A	8	1	4	0	7	1	8	9	9	4	0	8	9	5	0	0
B	7	9	1	0	6	8	2	4	8	0	2	2	1	7	2	2

16 PF forma A și forma B - FACTORII DE ORDINUL II

16 PF	Adaptare vs Anxietate	Introversiune vs Extraversie	Emotivitate vs Dinamism	Supunere vs Independență
Forma A	4,9275	2,0157	- 2,7137	1,7529
Forma B	4,5686	2,2569	-2,4569	1,6863

Femeia victimizată în relația de cuplu este tipul de femeie cu slabă abilitate mentală care atrage după sine și o moralitate inferioară, tendința de a abandona cu ușurință. Se observă o lipsă de interes pentru subiecte intelectuale, lipsa de cultură în general. Are o gândire stereotipă și este limitată în concepții și interese, stângace și penibilă în situațiile sociale cu care nu este familiarizată.

Dă dovadă de instabilitate emoțională ceea ce duce la un eu slab: emotivitate, imaturitate afectivă, instabilitate, reacționează la frustrație într-o manieră emoțională, este neliniștită, agitată. Această persoană cu un eu slab tinde să fie cu ușurință contrariată de lucruri și oameni, trăind un sentiment de insatisfacție în familie.

Are un comportament supus. Este tipul de femeie care își trăiește viața cu un fel de resemnare și pune în evidență un incredibil grad de acomodare, de supunere și smerenie. Este chinuită de conștiința faptului că este o ființă inferioară, osândită să joace un rol secundar. Este pe deplin convinsă de inferioritatea femeii, socotind că numai bărbatul ar fi chemat să realizeze lucruri de ispravă.

Acest pol al comportamentului supus indică dependență, dar și o bunăvoință caracteristică. O persoană conformistă și ușor de dominat.

Este o persoană taciturnă, indică un comportament moderat, prudent, pasiv, introspectiv, cu tendința spre deprimare și reverie. În general necomunicativă, lentă, reflectantă. Are tendința de a căuta aprobarea și sprijinul celor de care are nevoie și de a-și orienta conduita în funcție de cei ce acordă această susținere.

Această femeie este în general crescută după norme mai severe, care a trăit într-un mediu cu aspirații exigente și de aceea tinde spre un plus de moderație. Este acea persoană care, ca urmare a evenimentelor și impresiilor din copilărie, a rămas cu un sentiment de inferioritate, dificultățile de tot felul dându-i senzația că viața nu este ușoară. Odată intrată în această orbită a concepției pesimiste despre lume și alimentată de tratamentul nedrept care i se aplică, privirea ei va cădea fără încetare asupra părților întunecate ale vieții. Mult mai conștientă cu privire la greutatea vieții își pierde lesne curajul.

Această nonexpansivitate de care dă dovadă este asociată cu creșterea încărcăturii de anxietate. Este persoana nesatisfăcută de capacitatea sa de a răspunde cerințelor vieții și de a-și realiza dorințele. Anxietatea puternică perturbă randamentul și atrage tulburări psihosomatice (de exemplu tulburări de somn). Acestea, tulburările de somn, pot fi un semn de prudență și incertitudine exagerate. Este ca și cum ar sta tot timpul de pază. Se poate vedea aici, cât de puțin stăpânește arta de a trăi, cât de puțin înțelege viața și relațiile ei, cât timp nu poate avea parte nici măcar de un somn bun.

Este o persoană care se teme de totul și de toți, o persoană suspicioasă și se așteaptă din partea celorlalți doar la dușmănie. O trăsătură de caracter la acești oameni este dezvoltarea spiritului critic. Suspiciunea o constrânge la o atitudine de expectativă, șovăire. Înainte de a-și asuma o sarcină, este bântuită de îndoială, tergiversează, ca și cum ar voi să respingă luarea deciziei.

Se remarcă printr-un comportament prudent, rezervat, distant, cu tendința de a apare rece și acră, dezinteresată de sexul opus, moderată, conștiințioasă, dar cu interese limitate. Este o persoană lentă, cu greutate în exprimare, care fuge de situațiile care îi cer contacte sociale, evită marile reuniuni, îi este teamă de situațiile noi. Tinde spre timiditate și inhibiție în relațiile cu cei din jur. Trăiește un sentiment de relativă inadecvare față de tot ceea ce se întâmplă în jurul ei.

Pare o persoană obosită de situațiile excitante, se simte incapabilă să înfrunte exigențele existențiale cotidiene, se descurajează cu ușurință, este plină de remușcări și este deprimată descoperind că oamenii nu sunt nici morali, nici atenți față de aspectele importante.

În vederea confirmării sau infirmării ipotezelor am apelat la metoda statistică descriptivă care este corelația, întrucât ea descrie ce se petrece într-un grup de rezultate, „cine cu cine merg împreună”, rezultate obținute din chestionarul specific și chestionarul celor 16 factori ai personalității. Astfel, selectând tipul de corelație PEARSON din programul statistic SPSS, am corelat fiecare domeniu de operaționalizare din chestionar (pe fiecare întrebare) cu toți factorii de personalitate din 16 PF.

Selectând cele mai semnificative corelații am obținut următoarele rezultate:

Întrebarea 1 – Te îmbrânțește? – corelat cu Q1 – conservatorism. Coeficientul de corelație are valoarea $r=-,528^{**}$ și pragul de semnificație are valoarea $p=,000$. Semnul corelației care este negativ arată că legătura este invers proporțională. Aceasta înseamnă că femeia victimă în relația de cuplu cu cât este mai conservatoare cu atât există tendința de a scăde această formă de violență fizică. Probabilitatea de a greși atunci când afirmăm că între variabile ar fi o legătură este 0.

Întrebarea 5 – Te pălmuește? – corelat cu F – nonexpansivitate. Coeficientul de corelație are valoarea $r=-,355^{**}$ și pragul de semnificație are valoarea $p=,011$. Semnul corelației este negativ, deci legătura este invers proporțională. Interpretând cuvintele, reiese că femeia victimă cu cât este mai moderată și rezervată, există tendința de scădere a acestui tip de agresivitate. Probabilitatea de a greși atunci când afirmăm că între variabile există o legătură de 1,1%.

Întrebarea 21 – Te constrânge sau te forțează la acte sexuale cu care tu nu ești de acord? – corelat cu Q4 – tensiune ergică ridicată. Coeficientul de corelație are valoarea $r=,298^{**}$ și pragul de semnificație are valoarea $p=,034$. Semnul corelației este pozitiv, deci legătura este direct proporțională. Aceasta înseamnă că atunci când există o creștere a tensiunii, a sentimentului de frustrare și depășirea de evenimente cu atât există tendința de creștere a acestui tip de violență. Probabilitatea de a greși când spunem că între aceste variabile există o legătură, este de 3,4%.

Întrebarea 10 – Te umilește în fața altora? – corelat cu O – tendința spre culpabilitate. Coeficientul de corelație are valoarea $r=,512^{**}$ și pragul de semnificație $p=,000$. Semnul corelației este pozitiv, deci legătura este direct proporțională. Înseamnă că atunci când crește anxietatea și depresia, există tendința de creștere a umilirii și insultării în fața altor persoane din partea agresorului. Probabilitatea de a greși când spunem că între aceste variabile există o legătură, este de 0.

Întrebarea 18 – Îndeamnă copiii să-ți vorbească urât? – corelat cu B – abilitate rezolutivă generală. Coeficientul de corelație are valoarea $r=-,291^{**}$ și pragul de semnificație $p=,038$. Semnul corelației este negativ,

legătura este invers proporțională. Reiese că atunci când femeia victimă în relația de cuplu tinde spre o inteligență mai slabă, lentoare în gândire, există tendința de creștere a acestui tip de violență verbală. Probabilitatea de a greși atunci când afirmăm că între variabile există o legătură, este de 3,8%.

Întrebarea 7 – Trebuie să știe tot timpul unde te afli? – corelat cu H – threcția. Coeficientul de corelație are valoarea $r=-,575^{**}$ și pragul de semnificație $p=,000$. Legătura este invers proporțională. Interpretând putem spune că atunci când femeia victimizată cu cât este mai timidă, timorată, cu sentimente de inferioritate cu atât există tendința de a scădea această formă de control din partea soțului. Probabilitatea de a greși când spunem că între aceste variabile există o legătură, este 0.

Întrebarea 16 – Te supune interogatoriilor? – corelat cu E – supunere. Coeficientul de corelație are valoarea $r=-,312^{**}$ și pragul de semnificație $p=,026$. Legătura este invers proporțională. Interpretând putem spune că femeia victimă cu cât este mai umilă, acomodabilă, conciliantă cu atât există tendința de a scădea supunerea la interogatorii din partea agresorului. Probabilitatea de a greși când spunem că între variabile există o legătură, este de 2,6%.

După cum s-a observat, din prezentarea celor mai semnificative corelații a reieșit faptul că ipotezele s-au confirmat. Astfel, victimizarea femeii are loc în împrejurări favorizante și sub manieră selectivă atunci când victima însăși prezintă o serie de particularități incitatoare pentru agresor.

III. CONCLUZII

Problematica femeii victimizate, atât din punct de vedere juridic cât și sub aspect psihologic, așa cum a fost dezbătută în prezenta lucrare, este cel mai bine evidențiată în studiile și evidențele statistice elaborate în acest sens. Aceasta conferă informații care zugrăvesc întocmai tabloul fenomenului de abuzare a femeii, în cel mai larg sens, prin asumarea unor acte de violență cu statut juridic de infracțiuni.

Concluziile generale la care am ajuns sunt redate astfel:

1. Cele mai grave forme de manifestare a violenței în cadrul familiei sunt pălmuirea, îmbrâncirea, maltratarea (bătaia), violența verbală și controlul excesiv.
2. Bătaia este din ce în ce mai folosită, luând uneori forme deosebit de grave, provocând femeilor leziuni corporale și uneori chiar decesul.
3. Factorii care favorizează sau determină violența conjugală sunt: conflicte legate de modul de administrare a bugetului familial, gelozia, dorința soției de a deveni independentă economic. Dintre factorii mai

specifici sunt: sărăcia (asociată cu sentimentul de eșec și frustrare), șomajul (asociat cu sentimentul de insecuritate) și stresul (asociat cu diferite evenimente familiale neplăcute sau cu orice schimbare majoră care afectează viața cuplului).

4. Femeia victimă în relația de cuplu este persoana nesatisfăcută de capacitatea sa de a răspunde cerințelor vieții, stăpânește foarte puțin arta de a trăi și înțelege la fel de puțin viața și relațiile ei.

5. Victimizarea femeii are loc atât în împrejurări favorizate și sub incidența unor factori declanșatori, cât și într-o manieră selectivă atunci când victima însăși prezintă o serie de particularități incitatoare pentru agresor.

6. Violența manifestată în cadrul familiei, a atras atenția specialiștilor din întreaga lume, care au încercat să evidențieze structurile de personalitate specifice celor ce maltratează femeile, mecanismele motivaționale care susțin asemenea forme de conduită, consecințele imediate și de perspectivă asupra sănătății fizice și psihice a femeilor supuse unui asemenea tratament.

7. Numărul femeilor victimizate este în continuă creștere.

IV. LIMITELE CERCETĂRII

Abordarea acestei cercetări asupra violenței domestice a constituit un demers destul de delicat și dificil, necesitând pe lângă mult timp și răbdare și disponibilități speciale de relaționare și comunicare, precum și o experiență de viață familială cât mai completă. Reacțiile de rezistență nu au lipsit nici ele. Am observat că în timpul discuțiilor libere și aplicării testelor, unele persoane aveau tendința de a deveni supracoperante (solicitând sprijin afectiv), altele dimpotrivă, accentuându-și rezistența.

Reacțiile de rezistență au apărut în special la persoanele cu nivel intelectual, de pregătire și cultură submediu sau la cele cu un sistem de concepții extrem de rigide și conservatoare.

Un alt dezavantaj a fost acela că, neexistând adăpost la acest centru, subiecții au fost testați în mod aleatoriu în funcție de venirea lor la cabinet. Nu am avut posibilitatea să aleg eu subiecții.

Din dificultățile pe care le-am înregistrat deducem necesitatea evitării pe cât posibil a erorilor, precum și a stimulării prin toate mijloacele a motivațiilor prererucupatorii ale familiei aflate în impas.

BIBLIOGRAFIE

1. Bogdan T., *Introducere în psihologia judiciară*, Edit. Științifică și Enciclopedică, București, 1973.
2. Butoi T., *Psihanaliza crimei*, Societatea Științifică și Tehnică S.A., București, 1996.
3. Butoi T., Butoi I.T., *Psihologia judiciară*, Tratat Universitar, vol.I, Edit. Fundației România de mâine, București, 2001.
4. Dragomirescu T.V., *Determinism și reactivitate umană*, Edit. Științifică, București, 1990.
5. Druță Florin, *Psihologia familiei*, Edit. Didactică și Pedagogică, București, 1998.
6. Gorgos C., *Dicționar enciclopedic de psihiatrie*, Edit. Medicală, vol.I și vol.II, București, 1992.
7. Mitrofan I., Ciupercă C., *Cuplu modern - Între emancipare și disoluție*, Tipoalex, Alexandria, 2000.
8. Mitrofan I., *Cuplul conjugal, Armonie și dizarmonie*, Editura Științifică și enciclopedică, București, 1989.
9. Mitrofan I., Mitrofan N., *Elemente de psihologie a cuplului*, Casa de editură și presă "Șansa" S.R.L., București, 1994.
10. Minulescu M., *Chestionarele de personalitate în evaluarea psihologică*, Edit., Garell Publishing House, București, 1996.
11. Păunescu C., *Agresivitatea și condiția umană*, Edit., Tehnică București, 1994.
12. Rădulescu S., *Sociologia violenței intrafamiliale. Victime și agresori în familie*, Lumina Lex, 2001, București.
13. Voinea M., *Psihologia familiei*, Edit. Universității, București, 1996.

CAZURI NEOBIȘNUTE ÎN PSIHOTERAPIE: ANALGEZIA PRIN HIPNOZĂ

Stavarache Camelia Alina*

Analgezia prin hipnoză se folosește cu succes în alte țări de peste o sută de ani, în România autorul a realizat prima naștere sub hipnoză în 1996 la Spitalul Universitar din București. Lucrarea prezintă informații moderne despre hipnoză - mituri și adevăruri, caracteristicile analgeziei hipnotice, precum și un studiu de caz despre migrenă.

Hipnoza a fost definită în multe feluri, de la o stare modificată de conștiință (starea hipnotică) până la stare psihologică construită (non-starea hipnotică).

Majoritatea specialiștilor definesc hipnoza ca o stare indusă, asemănătoare somnului, dar care diferă de acesta din punct de vedere fiziologic. Transa hipnotică se caracterizează prin sugestibilitate crescută și printr-o serie de modificări senzoriale, mnezice, perceptive și motorii (Wetzenhoffer, 1963).

Aplicațiile practice ale hipnozei se referă atât la domeniul clinic, pentru psihoterapie, cât și în alte domenii de activitate, unde se cere optimizarea performanțelor umane (sportivi, astronauți, militari, pregătirea pentru examen).

În clinică, hipnoza se folosește cu succes în combaterea durerii. Astfel, s-au realizat operații fără anestezie sau cu o cantitate redusă de anestezic. Pe lângă efectul analgezic, hipnoza echilibrează emoțional prin reducerea anxietății preoperatorii și grăbirea vindecării. Când vorbim de durere, ne referim atât la durerile din bolile cronice sau afecțiunile stomatologice, cât și la durerile din timpul nașterii.

Cercetări recente au evidențiat influența pozitivă a hipnozei în tratamentul cancerului și SIDA.

Există, de asemenea, unele tulburări psihosomatice nu prea grave care se rezolvă doar cu intervenții simple care presupun câteva ședințe de heterohipnoză și autohipnoză sau relaxare. Astfel, Alladin (1988) a raportat rezultate foarte bune la pacienți cu migrenă care practicau relaxarea împreună cu terapeutul și a obținut rezultate pozitive cu pacienții cu tinnitus (zgomot în ureche). În aceste cazuri elementul de bază constă în practicarea relaxării și nu în inducția hipnotică.

* Psihoterapeut, președintele Asociației de Psihoterapie Integrativă.

Hipnoza, privită doar sub aspectul inducției și adâncirii transei, nu diferă în mod esențial de alte tehnici terapeutice cum ar fi: antrenamentul autogen, relaxarea progresivă, meditația, imaginația dirijată sau procedeele bazate pe biofeedback (Edmondston, 1981; Humphreys, 1984; Wadden și Anderton, 1982; Wegstaff, 1981). În cazul tuturor acestor tehnici, subiectul este profund relaxat, atenția este focalizată spre unele senzații, trăiri și imagini interioare, se administrează sugestii de relaxare și adâncire a relaxării și persoana este încurajată să adopte o atitudine pasivă, non-analitică etc. Ceea ce deosebește hipnoza de metodele terapeutice asemănătoare constă în accentul deosebit pus pe sugestiile verbale și pe imaginile menite să provoace starea modificată de conștiință. Aceste elemente se referă nu numai la inducerea și adâncirea transei, ci și la ceea ce face terapeutul după ce aceste faze au fost depășite.

Hipnoza poate crește eficiența psihoterapiei, deoarece sporește sugestibilitatea pacientului, deblochează abilitățile imaginative, ameliorează relația pacient-terapeut și reduce orientarea subiectului asupra realității (Holroyd, 1987). Mai mult, hipnoza facilitează și accesul la zonele inconștiente ale psihismului, unde sunt stocate informații legate de problemele și simptomele actuale, permițându-i pacientului conștientizarea unor amintiri inacceptabile sau traumatizante, a unor implusuri și conflicte, precum și rezolvarea satisfăcătoare a acestora.

Adevăruri despre hipnoză

- marea majoritate a oamenilor au o capacitate medie de a trăi transa hipnotică dacă sunt îndrumați de către un hipnoterapeut cu experiență.

- hipnotizabilitatea este o trăsătură stabilă a personalității, deci o persoană nu este mai hipnotizabilă într-o zi și mai puțin în alta sau nu reacționează mai bine la un terapeut și mai puțin sau deloc la altul.

- hipnoză este un fenomen inofensiv și chiar plăcut.

- gradul de hipnotizabilitate (profundimea transei) nu poate fi antrenat prin diferite metode (tehnici diferite de inducție hipnotică, discuții care să modifice atitudinea subiecților față de hipnoză). Ceea ce se modifică este rapiditatea cu care se intră în transă.

- Copiii pot fi hipnotizați «de îndată ce sunt capabili să înțeleagă» (Bernheim, 1986) și sunt mult mai susceptibili la hipnoză decât adulții.

- Nu există diferențe semnificative între hipnotizabilitatea bărbaților și cea a femeilor.

Mituri despre hipnoză

1. Hipnoza slăbește voința subiectului – Fals. În timpul unui experiment, terapeutul a simulat că ridică fusta pacientei, iar aceasta și-a revenit imediat.

2. Hipnoza generează efecte secundare, de natură psihogenă – Fals. Aceste cazuri sunt extrem de rare și nu apar decât la acei pacienți la care potențialul psihotic deși latent, există. Un specialist cu pregătire psihopatologică poate determina acest risc, situație în care nu va induce transa hipnotică. Un asemenea pericol există și în cazul oricărei terapii orientate doar spre tratarea simptomului. Astfel, Prenman (1954) citează în cazul tratării unor “ticuri dureroase” prin infiltrații de alcool cu scop analgezic, apariția unor simptome mai severe. Un alt autor, Meninger (1941) a descris cazul unui pacient unde gastrectomia (rezeckia parțială a stomacului) reușită în cazul unui ulcer peptic a fost urmată de suicid, pentru că durerea de stomac anulată nu a mai putut ascunde depresia pacientului. El folosea starea proastă produsă de durerile gastrice ca să-și justifice indispoziția depresivă.

3. Pacientul nu poate ieși din transă – Fals. Chiar dacă terapeutul pățește ceva, transa hipnotică se continuă cu un somn natural de 30-60 minute.

4. Posibilitatea comiterii unor acte antisociale în timpul transei hipnotice – Fals. Un experiment celebru arată că subiectul aflat în transă a lovit cu cuțitul un manechin de pluș când i s-a spus să o facă, dar a refuzat și a ieșit brusc din transă când i s-a cerut să facă același lucru cu un om adevărat. În schimb, Hilgard, citând pe Barber și Orne, afirma că este puțin probabil ca subiectul să comită în stare de hipnoză acte antisociale pe care nu le-ar fi putut comite și în stare de veghe.

5. Pacientul poate fi hipnotizat împotriva voinței sale. Dacă un subiect dorește în mod conștient să nu fie hipnotizat, dar la nivel inconștient vrea, atunci el poate fi hipnotizat. În schimb, dacă atât la nivel conștient, cât și inconștient- nu vrea să intre în transa hipnotică, atunci acest lucru nu va fi posibil, indiferent de cât de talentat este hipnotizatorul. Deci, dacă există o motivație inconștientă de a fi hipnotizat, chiar dacă subiectul afirmă contrariul, atunci putem spune că el poate fi hipnotizat “împotriva voinței sale” (Marcuse, 1959).

6. Hipnoza este unealta Diavolului – Fals. Este una din prejudecățile greu de combătut pentru că are și implicații emoționale pentru subiect. Dar, cu certitudine, putem afirma că hipnoza este validată științific și este folosită cu succes în diverse cazuri medicale.

Analgezia prin hipnoză

Durerea nu este un simplu stimul, fără complicații, ci din contră, este multidimensională: somatică, psihologică, emoțională, temporală.

Durerea este un complex - o construcție - compusă din durerile trecute și rememorate, din durerea prezentă și din durerile anticipate în viitor (M. Erickson, 1983).

Aceasta înseamnă că durerea imediată este amplificată dacă au mai fost dureri similare în trecut. Anticiparea unor dureri viitoare are de asemenea un rol negativ.

Durerea autentică, reală reprezintă doar 1/3 din ansamblul experienței, iar restul de 2/3 este amplificare psihică. Cea mai «ușoară» durere ar fi aceea care n-a mai fost niciodată experimentată în trecut și despre care gândești că nu se va mai repeta. Aceste aspecte temporale ale durerii potențează efectele hipnozei în producerea analgeziei.

Pentru cei mai mulți oameni, durerea este trăită în mod angoasant fiind însoțită de emoții negative și considerată incontrollabilă. Focalizarea atenției pe stimuli externi intenși, cu potențial de risc, diminuează durerea, în timp ce anticiparea negativă și anxietatea o amplifică.

În reducerea durerii, hipnoza ocupă un loc regal. Hipnoza poate fi utilizată în reducerea durerii numai după ce a fost efectuat un control medical și s-a stabilit că nu este posibilă mascarea vreunui proces patologic al cărui semnal este durerea (Gibson, 1989). Pentru a aplica hipnoza cu succes în controlul durerii, hipnotizabilitatea subiectului trebuie să fie peste medie.

Durerea de cap

70% din populație suferă de dureri de cap sporadice și 7% de o formă cronică. Aproximativ 10% din simptome apar în asociere cu o cauză organică.

Durerile de cap funcționale pot fi diagnosticate ca dureri de cap vasculare (migrena) sau dureri de cap tensionale. Criza migrenoasă provine din constricția spasmodică incipientă a vaselor de sânge craniene. Pe măsură ce ea progresează, se produce atonia și dilatarea arterelor, însoțită de edeme, ceea ce poate prelungi durerea timp de ore sau chiar zile.

În durerea de tip tensională, încordarea continuă a mușchilor umerilor și cefei face ca durerea să se întindă de la inserțiile în craniu la tot capul. Barolin se referă la triada: dureri de cap, stări depresive și abuz de medicamente.

Durerile de cap apar în situațiile:

1. Reacții emoționale la traume severe sau conflict acut (ca reacție psihosomatică).

Durerile de cap sporadice pot lua locul supărării sau animozității sau ca reacție la supraaboseală și în virtutea supraîncordării interioare sau externe; ca răspuns pe un fond de conflict în probleme de apreciere personală.

2. În cazul conflictelor reprimite, considerate ajustări emoționale defectuoase. Un exemplu, este depresia de epuizare care se produce ca rezultat al încordării afective prelungite și parcurge trei etape: astenică și hipersensibilă; probleme psihosomatice (dureri de cap); simptome de depresie;

3. Durerile apar la cei cu personalitate psihosomatică în situații de stres.

4. În psihozele endogene (schizofrenia cenestezică cu senzații bizare, durere de cap ca o senzație stranie ce merge până la o stare de depersonalizare). În depresia mascată durerile de cap sunt esențiale.

Profilul personalității:

QI peste medie, uneori manifestă negativism intelectual și inhibarea gândirii; componenete nevrotice puternice: ambiție, dorința de a domina, tendințe perfecționiste, supraîncordare cronică. Standardele înalte duc la anxietate, frustrare, agresivitate blocată. Conflictul pacientului constă în a nu fi capabil să atingă scopurile pe care le consideră de dorit.

Migrena

Este o formă de durere de cap caracterizată printr-o durere palpitantă localizată mai ales într-o jumătate a capului. Alte simptome includ greața, voma, fotofobia și tulburări neurologice suprapuse. Pacienții ascund frecvent sentimente înăbușite descrise de Fromm-Reichmann ca fiind un amestec de ostilitate și invidie îndreptate împotriva oricărei forme de realizare intelectuală.

Migrena poate fi privită ca o formă de ”îșelăciune”: ea servește ca să ascundă conflictele emoționale pe care pacientul nu “are nevoie” să le comunice. Acești pacienți pot obține beneficii secundare din crize, care le furnizează ocazia de a-și domina familia și a-și pedepsi mediul.

Studiu de caz: Narcis nu se mai iubește

Narcis este un tânăr de 35 ani, cu studii superioare, căsătorit, un băiețel de 7 ani. Narcis lucrează la o firmă foarte mare și ocupă o funcție importantă.

Simptomele pentru care s-a prezentat la cabinet au fost: dureri de cap de tip migrenos, disconfort abdominal (balonarea sugera o reprimare a agresivității), consum de alcool, dispoziție depresivă. De-a lungul anilor a fost monitorizat psihiatric pentru două episoade depresive.

Deși provine dintr-o familie de intelectuali (mama profesor, tata director de șantier) educația de tip spartan pe care a primit-o și-a pus amprenta asupra personalității sale. „Singura perioadă când am fost cu adevărat liber și exuberant a fost până la 6 ani. Îmi amintesc că eram un copil vesel și exuberant. Apoi, părinții au început să fie atenți la imaginea lor în exterior și trebuia să mă port ca la carte”- își amintește Narcis. Limitarea libertății interioare a început cu tipurile de alimente pe care avea voie să le consume. Din acel moment și până la 18 ani a suferit de constipație cronică pentru care părinții au consultat o sumedenie de medici. În timpul terapiei pacientul a realizat că momentul în care a scăpat de constipație a coincis cu intrarea în armată, situație când a început pentru prima dată, după mulți ani, să mănânce „ce-i place”.

În timpul școlii, mama îi repeta obsedant „vezi să nu mă faci de râs printre colegi la școală”. Tatăl era o figură absentă, atât fizic (serviciul îl solicita mult pe teren), dar și psihic. „Îmi amintesc că mi-am dorit dintotdeauna să văd un meci de fotbal la televizor cu tata, să pot să-l întreb cum e cu fetele și să discutăm orice, ca de la bărbat la bărbat” – și-a rezumat Narcis o dorință veche din copilărie.

Schimbarea la nivelulul dispoziției a fost dramatică. Dintr-un copil vioi a devenit un copil retras, cu dificultăți de concentrare, apatic.

În ultimul an de liceu, s-a îndrăgostit de o colegă de clasă, dar n-a avut niciodată curajul să-i spună ce simte pentru ea.

Femeia cu care s-a căsătorit l-a atras doar din punct de vedere erotic. Au conceput un copil, dar acesta n-a reușit să umple golul dintre ei.

Deși a terminat o facultate și-și creionase o carieră frumoasă, era indispus, agitat, avea dureri de cap aproape zilnic, precum și dureri de stomac cu balonări.

În plan social manifesta o timiditate socială accentuată. Îi era greu să închege o conversație cu colegii de birou sau șefii.

Am diagnosticat de asemenea o anxietate generalizată și un episod depresiv de intensitate nevrotică.

Simbolistica pacientului obținută în stare de transă hipnotică:

Pacientul s-a autodescriș ca fiind o brichetă sclipitoare, utilă, practică, dar cu termen de garanție limitat. Asemenea caracteristicilor brichetei, Narcis avea „sclipiri” de inteligență, găsea soluții interesante uneori, dar puterea sa de concentrare și vitalitatea erau scăzute, fiind bruiate de disconfortul somatic (migrene, balonări, astenie).

Căsătoria a descris-o ca pe o „pătură de lână care-ți dă mâncărimi de piele, dar fără de care ți-e frig”.

Nevoia profundă care fusese alterată în acest caz era absența iubirii de sine. Narcis nu se iubea pe sine pentru că cel din prezent era un altfel de Alter Ego, unul fals, plăsmuit după nevoia și dorințele părinților săi.

A conștientizat că se forța să aibă un anumit timbru al vocii pentru că așa primise „indicații,, că suna mai bine” și că alesese o soție pe placul părinților.

Migrena a simbolizat-o printr-un pachet de țigări, iar pacientul a avut insight-ul ambivalenței sale, conștientizarea celor două dorințe contrarii: nevoia de nicotină și aversiunea față de fumat, dependența de soție și dorința de autonomie. Legătura dintre durerile de cap și soția sa era conflictul dintre siguranța pe care i-o oferea o căsnicie anostă și frica de singurătate în cazul despărțirii.

În stare de transă hipnotică, pacientul a fost solicitat să lucreze cu simbolurile găsite. Bricheta s-a transformat într-o pasăre blocată într-o colivie care apoi zboară liberă. Pacientul și-a schimbat timbrul vocii, a învățat comportamente noi, și-a făcut alți prieteni. De asemenea, a decis să se despartă de soție. Migrenele și disconfortul abdominal au dispărut brusc.

Acest studiu de caz a fost extras din cartea «Cazuri neobișnuite în psihoterapie. Programe de psihoterapie integrativă» apărută la editura Ceconii la finele anului trecut și prefătată de Prof. Univ. Dr. IRINA HOLDEVICI.

Cartea prezintă în detaliu programul de psihoterapie antistres cu teste, tehnici și exerciții psihoterapeutice pentru acțiunea la nivelul gândurilor (tehnici de restructurare cognitivă), inconștientului (tehnici de relaxare, inducție hipnotică, ancorare în stări resursă, metafore terapeutice), corpului, emoțiilor (tehniciile lui Alexandre Lowen și Wilhelm Reich), precum și comportamentului (antrenament asertiv).

«Cazuri neobișnuite în psihoterapie. Programe de psihoterapie integrativă» mai oferă dezvăluiri interesante sub forma altor studii de caz: Nașterea sub hipnoză (studiu de caz și plan de psihoterapie), Crina și obsesia de flatulenta, Mugurel și frica de nasturi, Stejar și frica de ceartă (studii de caz, criterii de diagnostic pentru tulburări anxioase și plan de psihoterapie pentru atacul de panică), Depresia care protejează cuplul, Gerbera se teme de diavol, Braduta și trauma de la 5 ani (simptome, criterii de diagnostic și plan de psihoterapie pentru depresie).

BIBLIOGRAFIE

1. Stavarache, C., „Cazuri neobișnuite în psihoterapie. Programe de psihoterapie integrativă”, Editura Ceconii, 2007.
2. Stavarache, C., „Ghid psihoterapeutic pentru reducerea conflictelor”, Editura All Print, 2002.
3. Holdevici, I., „Gândirea pozitivă”, Editura Știința și Tehnica, 2005.

PSIHOPATOLOGIA ORGANIZAȚIONALĂ: O ABORDARE A CONFLICTULUI ÎN ORGANIZAȚII

Zaharia Corina Mihaela*

Popoviciu Anda**

Dragomirescu Camelia Daniela***

Lucrarea de față își propune să răspundă la câteva întrebări care vor genera alternative la abordarea conflictelor din organizații :

- Poate reprezenta creativitatea o metodă eficientă pentru a ne elibera de tensiunile de la serviciu ?*
- Care este limita până unde poate merge creativitatea în rezolvarea conflictelor ?*
- Este managerul principalul promotor al unei astfel de metode în cadrul unei organizații?*
- În ce măsură contribuie creativitatea la dezvoltarea profesională – personală a angajaților?*

I. CREATIVITATEA –COMPONENTĂ A PERSONALITĂȚII ȘI CARACTERISTICA ESENȚIALĂ A MEDIERII CONFLICTELOR

1.1. Implicații ale creativității în rezolvarea conflictelor

Foarte mulți manageri consideră că performanța este un corolar al competenței angajaților. Aceasta este însă o ipoteză. Desigur, gradul de pregătire profesională și experiența reprezintă o condiție necesară care face cu puțință obținerea de performanțe. Totuși, ceea ce face ca un angajat să fie mai performant decât altul, poate la fel de competent, este coeficientul de creativitate. Cu alte cuvinte, capacitatea de a identifica și schimba pattern-uri de gândire și comportament, capacitatea de a înțelege și de a vedea lucrurile și din alte perspective decât cea evidentă, capacitatea de a genera alternative și soluții diferite.

Organizațiile de astăzi funcționează cu un număr redus de personal și sub amenințarea unor mari schimbări în mediul extern. De aceea, acestea au nevoie de inovare și de angajați care nu se supun doar schimbării, ci se și dezvoltă o dată cu ea.

* Psiholog, Centrul de Sociopsihologie /M.I.R.A.

** Psiholog, Centrul de Sociopsihologie /M.I.R.A.

*** Psiholog, Centrul de Sociopsihologie /M.I.R.A.

1.2. Creativitatea în mediul organizațional

Mai mult decât în alte domenii, în mediul organizațional creativitatea se răsfrânge atât în sfera managerilor, cât și a angajaților lor. În cadrul unei organizații procesele care se desfășoară au o anumită continuitate, respectiv se supun unor reguli larg acceptate de către membrii organizației. Atunci apare întrebarea: cum ar putea fi, cum s-ar putea produce schimbarea, cum s-ar putea îmbunătăți condițiile de lucru – iată câteva dintre probleme care, printr-o abordare de grup cu participare activă ar putea constitui un pas în dezvoltarea unui organizații în atingerea succesului. Sesizarea unei situații problematice nu este întotdeauna facilă. Este mult mai ușor de acceptat situația așa cum este însă în situația conflictuală aceasta capătă valențe negative, căutăm să găsim răspuns la întrebarea: “cum e mai bine?” și totuși, sesizarea zonei problematice nu este atât de dificilă dacă se apelează la diverse metode, tehnici sau atitudini pentru facilitarea acestei etape –etapa de conflict.

II. CONFLICTUL – COMPONENTĂ A VIETII ORGANIZAȚIONALE

2.1. Cauzele conflictelor din organizații

Cauzele care generează stările conflictuale au la bază atât elemente de ordin psiho-sociologic, cât și elementele structurale ce caracterizează organizațiile. Astfel, stările conflictuale pot fi determinate de: nepriceperea unui membru al grupului de a-și îndeplini sarcinile ce i-au fost atribuite, nemulțumirea față de modul de repartizare a sarcinilor, percepții și interpretări greșite, lipsa unei comunicări deschise și oneste, relațiile interpersonale dificile, existența unui climat de neîncredere între oameni, agresivitatea, teama de a lăsa pe alții să se afirme, competiția etc. Aceste cauze țin mai mult de psihosociologia grupului.

Echitatea la locul de muncă este strâns legată de procesul motivațional. Angajații sunt cei mai motivați să contribuie la eficiența organizației atunci când ceea ce oferă (timp, loialitate, cooperare) se află în raport direct proporțional cu ceea ce primesc în schimb. Percepția de echitate este însă influențată puternic și de ceea ce se crede că primesc ceilalți. Să ne imaginăm că un angajat primește un salariu mult mai mare decât cel pe care l-a visat vreodată, meritat de altfel. Angajatul va fi mulțumit până în momentul în care va descoperi că altcineva, cu aceleași condiții de studii, experiență, performanțe, primește un salariu și mai mare....

Deficiențele în comunicare se pot constitui în surse ale conflictului îndeosebi atunci când sunt oferite informații insuficiente, când sunt

diseminate informații sub influența unor surse de zgomot sau sunt transmise pe canale inadecvate. O privire aprofundată asupra acestui proces evidențiază câteva elemente de care depinde comunicarea în grupuri și organizații: emiterea mesajului de transmis (calitățile emitentului), mesajul (exprimat cu claritate, concizie și elaborat într-un limbaj operațional), obiectivul comunicării, mediul în care se produce comunicarea, transmiterea mesajului (suportul utilizat) și recepția (calitățile receptorului). Toate aceste variabile sunt afectate de perturbații care pot bloca sau distorsiona comunicarea și care pot provoca dispute.

Conflictul poate apărea pentru că emitentul și receptorul sunt confrunțați cu diferite obstacole (psihologice sau organizaționale), mediul de transmitere a mesajului poate fi neprielnic, canalul de comunicare ales nu este cel mai potrivit etc.

Comportamentele dificile ale unor persoane sau așa-numiții angajați problemă sunt ușor de recunoscut în organizații ca urmare a reacțiilor emoționale pe care le generează. În opinia experților în comportamentul antisocial oamenii cu adevărat dificili sunt rari, în schimb oricine poate avea, la un moment dat, un comportament dificil.

Trebuința de afecțiune umană, agresivitatea față de semenii, fuga de oameni sau imaginea idealizată sunt tot atâtea cauze care determină conflicte nevrotice, care, nerezolvate, impun nu numai o risipă de energii, ci și o scindare în toate sentimentele, atitudinile și comportamentul care se referă la relațiile cu ceilalți și care afectează propria dezvoltare. Conflictele de această factură pot fi rezolvate numai schimbând în personalitate acele condiții care le-au dat ființă. În practică, acest lucru este extrem de dificil ceea ce ne face să credem că persoanele cu probleme comportamentale (colericul, încăpățânatul, bârfitorul, sadicul) pot crea o atmosferă incendiară la locul de muncă.

Competiția este des utilizată ca o cale de obținere a unei performanțe mai ridicate dar atunci când nu este însoțită de colaborare poate să degenereze în conflict. Unele cercetări afirmă, dimpotrivă, că non-competiția duce la o productivitate mai ridicată căci grupurile care cooperează pot să-și coordoneze mai bine activitățile, să comunice mai eficient. Adepții acestui punct de vedere arată că rezultatele scad substanțial dacă grupurile aflate în competiție au sarcini interdependente. Strategiile competiționale pot fi responsabile de această scădere, pentru că în condițiile unor sarcini interdependente avantajele pot fi obținute doar blocând activitățile altor grupuri. Pe de altă parte, dorința de a ajunge în vârful piramidei ierarhice sau de a controla resursele, cu alte cuvinte competiția pentru putere, nu este utilă organizației căci distrage oamenii de la activitățile și scopurile cu adevărat importante.

Între structura organizatorică formală și cea informală ale unei organizații există o strânsă interdependență.

Pe de o parte, organizarea formală, prin încadrarea personalului în compartimente și stabilirea relațiilor din cadrul lor creează premisele pentru ansamblul organizării informale.

Pe de altă parte, structura informală influențează elementele organizării formale, determinând, fie apariția unor abateri ce pot fi evidențiate prin cercetări sociometrice, fie o creștere a eficienței structurii formale.

Cunoscând faptul că în orice organizație structurii informale i se asociază întotdeauna o structură informală sarcina noastră principală este de a găsi mijloacele pentru a integra obiectivele organizării informale cu obiectivele organizării formale.

În acest scop, încadrarea personalului în diferite compartimente sau introducerea unor noi metode de muncă este necesar să ia în considerare caracteristicile structurii informale, astfel încât să se evite apariția unor tensiuni și să faciliteze creșterea coeziunii grupurilor de muncă, scurtarea fluxurilor de comunicații etc.

III. DEMERSUL EXPERIMENTAL

3.1. Obiectivele cercetării

- Evidențierea modului în care diferențele și dificultățile din relațiile intergrupale sunt diminuate sau atenuate de atitudinea creativă a fiecărui membru al grupului;

- Evaluarea modalității în care comunicarea asertivă reduce conflictul scăpat de sub control la un conflict funcțional care pune față în față două părți din a căror confruntare se formează și performanțele organizației ;

- Punerea în relație a scopurilor generale ale organizației pe de o parte și orientările personalului, valorile și ideologiile sale și crearea unui echilibru prin creativitate;

- Evidențierea modului în care cooperarea în vederea realizării diferitelor sarcini se împletește cu competiția între angajați sau între departamente, încurajând creativitatea.

3.2. Ipotezele cercetării

- Se prezumă că atitudinea creativă corelează pozitiv cu relațiile din organizație;
- Se prezumă că intensitatea cu care se manifestă factorul conflict organizațional corelează pozitiv cu modalitatea de a reacționa asertiv în situații dificile sau critice;
- Se prezumă că, în mediul organizațional, cauzele conflictului sunt în directă corelație cu lipsa atitudinii creative și a comunicării asertive .

3.3. Lotul cercetării

Cercetarea s-a realizat la **S.C. HERMES SRL**, companie de distribuție și merchandising, în punctul de lucru Pitești, în perioada 15.10.2007-28.11.2007. Structura firmei ne-a permis să putem evalua personalul din următoarele arii de activitate: Vânzări, Marketing, Financiar, Contabilitate, Resurse Umane, IT, Achiziții, Logistică, Juridic. Având în vedere varietatea de domenii în care își desfășurau activitatea subiecții investigați, nu a fost deloc greu să observ cum se mediază conflictele și cât de importantă este creativitatea în rezolvarea conflictelor.

Eșantionul este alcătuit din cei 112 salariați ai punctului de lucru. Eșantionarea este aleatorie. Eșantionul este eterogen sub aspectul criteriului „sex”, predominând subiecții de sex masculin și domeniu de activitate, predominând cei din departamentul Vânzări.

3.4. Metodologia cercetării

Chestionar Diagnoză Conflictului în organizații

Test de atitudini creatoare

IV. CONCLUZII

În urma aplicării instrumentelor metodologice și a interpretării rezultatelor, s-au obținut concluzii referitoare la relațiile dintre factori generatori de conflict – factori afectivi ai personalității și factori: ai gândirii creative. Variabilele independente au fost pe rând factorii adaptabilitatea, conlucrabilitatea, rezistența la frustrare, capacitatea de a-i susține pe ceilalți, rezonanța afectivă, siguranța în a rezolva conflictele, încordare, înclinația spre conflict.

În demersul cercetării am pornit de la o serie de ipoteze referitoare la această temă, pentru care am adus argumente științifice întemeiate și pe care le-am supus verificării pornind de la propriile date. Precizăm că am găsit relativ puține surse biografice axate pe relația dintre conflict și creativitate în organizații.

Am obținut, prin urmare, următoarele rezultate:

Există o corelație pozitivă semnificativă între factorul rezistența la frustrare, capacitatea de a-i susține pe ceilalți și fluiditate, cu alte cuvinte, un Eu puternic care are capacitatea de a comunica cu Sinele și de a amâna evaluarea, influențează pozitiv bogăția, ușurința și rapiditatea asociațiilor între imagini sau idei, fapt ce duce la aplanarea conflictelor. Asta se explică prin bogăția inconștientului (sau preconștientului după alți autori) care furnizează materia primă a procesului creator. Subiectul slăbește cenzura, barierele, asociațiile se produc mai rapid și mai ușor. Fluiditatea acestor persoane este mare.

Există o corelație pozitivă semnificativă între factorul rezistență la frustrare, capacitatea de a-i susține pe ceilalți și flexibilitate. Același Eu puternic care permite apariția din inconștient a elementelor ludice, feminine și care imprimă individului o atitudine de deschidere la nou, se asociază cu flexibilitatea, cu restructurarea eficientă a mersului gândirii, diminuând semnificativ frustrarea și eliminând conflictele. Gândirea are abilitatea de a se orienta în direcții cât mai diferite pe fundalul slăbirii controlului rațiunii, a regulilor logice; subiectul nu se cramponează pe o singură soluție și nu „pedalează” nesfârșit pe aceasta. Un Eu necenzurat (în fazele preinsight ale creativității) permite gândirii să încerce diferite soluții, să găsească alternative pentru rezolvarea conflictelor. Din acest motiv forța Eului se asociază cu flexibilitatea.

Forța Eului corelează pozitiv și puternic cu originalitatea. Pentru a înțelege acest aspect, trebuie subliniat faptul că, originalitatea trebuie să fie adaptată scopurilor sociale (chiar dacă - paradoxal - înseamnă conformism), și realității; nu ne referim aici la originalitatea absurdă, psihotică, deși este destul de greu de trasat o graniță, care este atât de subiectivă, între normal și patologic. În acest ultim caz, controlul Eului (din fazele postinsight ale creativității) întârzie să apară, este suspendat. Aceste persoane pot avea un scor mare la fluiditate, dar unul mic la originalitate. Așadar, la nivelul originalității Eul trebuie să stăpânească, atât Sinele, cât și Supraeul : pe de o parte să-și lase deschise „supapele”, să absoarbă ludicul, sensibilul inconștientului, dar pe de altă parte, după aceasta, să instaureze filtrul rațiunii și al controlului conștient. Din acest motiv, anumiți subiecți din lotul studiat, deși au obținut scoruri mari la fluiditate, nu au reușit să-și egalizeze performanțele la originalitate, axându-se pe idei ce implică violența verbală și prin urmare o slabă capacitate de rezolvare a conflictelor în mediul de lucru. Asta deoarece în manualul testului s-a stabilit că acest gen de răspunsuri trebuie să fie ignorate. Criza de originalitate nu presupune neapărat valoare, noutate sau adaptare eficientă.

Există corelație semnificativă pozitivă între forța Eului și sensibilitatea la probleme . Sensibilitatea la probleme implică toate funcțiile senzoriale - vizuale, auditive, tactile etc. Oamenii creativi simt cu ochii, cu

urechile, cu pielea, într-un cuvânt au un al șaselea simț. Ei nu-și cenzurează inutil emoțiile, simțirile, nu devin sclavii intelectului rece. Pentru câteva momente ei devin liberi, naturali, copii, se întorc la origini, de unde își iau energia și inspirația, insight-ul, pentru ca apoi să devină adulți adaptați realității. Aceasta este forța Eului care hrănește sensibilitatea și înțelegerea problemelor celorlalți membri ai grupului de lucru.

Metodele de stimulare a creativității pentru atenuarea conflictelor în organizații trebuie să se axeze, prin urmare, nu numai asupra unei singure dimensiuni, a unui singur aspect, ci să aibă în vedere tot ansamblul factorilor implicați în creativitate, în realizarea acestor deziderate.

Factorul intelectual (imaginația, gândirea, tehnicile operaționale) este relativ ușor educabil, dar persistența în timp a efectelor unui curs sau a unei metode nu este mare. Factorii de personalitate, în sensul larg al noțiunii, care țin de atitudini, motivație, caracter, se lasă mai greu influențați, dar odată achizițiile educative dobândite, persistența lor nu se mai măsoară în luni, ci în ani sau etape de vârstă.

Managerul are la îndemână stilul său de conducere, evaluarea și atmosfera pe care o creează în organizație, prin care poate inhiba sau dezvolta personalitatea creatoare. Dar nu toți managerii au conștiința rolului pe care îl pot juca și din acest motiv, apar astfel greșeli de conducere. Aici ar putea avea un efect pozitiv intervenția și asistența/prezența psihologului care ar trebui să existe în fiecare schemă/stat a oricărui mediu organizațional. El are sarcina de a armoniza influențele mediului de profesional sau de lucru și cele ale angajatorului sau cele sociale, de a le pune în beneficiul angajatului.

Societatea actuală cere cât mai multe resurse de adaptare tinerilor (și nu numai), iar pentru ca adaptarea să fie eficientă, considerăm noi, ea trebuie să fie obligatoriu creativă. A trăi înseamnă de acum încolo "a tinde spre maximum de creativitate", considera Servan-Schreiber, J.J. (Sfidaarea mondială, Editura Humanitas, București, 1990).

Încununarea armoniei și creativității în mediul profesional/de lucru este exprimarea personalității, un sistem spiritual, deschis și în creștere. Formarea unui salariat este o muncă înceată, meticuloasă și îndelungată, prin care nu se reproduce un tip unic, ci se creează o persoană activă și mereu nouă.

Realitățile vieții de zi cu zi arată că sunt numeroase situațiile în care persoana se manifestă printr-o reactivitate preponderent de ordin afectiv, mai cu seamă atunci când apar situații conflictuale. De altfel, însăși momentele de creativitate intelectuală, necesare medierii conflictelor interpersonale, trebuie să se alimenteze frecvent din acest rezervor de energie deosebit de bogat, care este reprezentat de stările și trăirile afective. V. Pavelcu a exprimat foarte frumos această interdependență reală care

există între instanța spirituală, reprezentată de zona intelectuală a rațiunii, și structurile vechi și primare ale psihicului, reprezentate de impulsuri, instincte și afecte: „Adâncurile ființei noastre susțin, sprijină și nutresc aspirațiile conștiinței; reflecția le transformă, le subliminează, organizându-le în noi dimensiuni spirituale”. M. Ralea afirma în aceeași direcție: „E greu de separat un fapt psihologic, intelectual sau volițional, de acompaniamentul său afectiv”. Viața și dinamica afectivă, disonanțele, conflictele și contrastele afective se înregistrează - spune Pavelcu - pe plan logic, condiționând echilibrul și unitatea personalității de ansamblu: „Copilul, omul necivilizat, psihopatul și nevropatul, nu au stabilitate afectivă. Echilibrul psihic este cu atât mai labil, mai susceptibil de a-și schimba tonalitatea afectivă în una contrarie, cu cât tensiunea lui este mai înaltă. Stabilitatea, implicarea creativității în rezolvarea conflictelor, este un semn de maturizare afectivă și, în genere, de maturizare a personalității”.

Maturitatea vieții noastre afective este un reflex, un produs firesc al maturizării intelectuale și moral-volitivă a personalității, concretizată în capacitatea persoanei de a se elibera de pozițiile rigide ale egocentrismului psihologic și de a conștientiza importanța, atât a scopurilor și a motivațiilor individuale, cât și a aspirațiilor și trebuințelor societății. Principiul retroacțiunii, al feedbackului funcționează din plin și la nivelul instanțelor psihice superioare: dacă unitatea, echilibrul și înaltul nivel al construcției socio-morale a personalității determină echilibrul și conținutul superior al afectivității, în aceeași măsură tonalitatea, echilibrul și unitatea personalității sunt indisolubil legate de viața și dinamica interpersonală, eliminând efectele neplăcute ale conflictului.

În problema implicării creativității în rezolvarea conflictelor, studiile de personalitate deschid perspective mult mai largi decât cele de învățare sau de aptitudini cognitive. Orice definiție a creativității la nivelul personalității va trebui să se refere la interacțiunea optimă, generatoare de nou, dintre atitudini și aptitudini, în acest sens, creativitatea apare ca expresie și ca funcționare deplină a personalității, prin „întâlnirea experienței interne cu cea externă”, prin „autoactualizare”.

Th. Ribot arăta că emoțiile și trăirile afective îndeplinesc funcția de „resorturi” ale creativității. Teamă și neîncredere în sine paralizază și suprimă forțele creativității și amplifică efectele conflictului, pe când cucerirea și încrederea în forțele proprii le dezvoltă (Al. Osborn). Deoarece stilul managerial are un rol de seamă în determinarea noilor idei, se consideră a fi creativă atitudinea de acceptare a celorlalți, în relațiile interpersonale din cadrul organizației. R. Saphiro notează „inspirația are loc când egoul își suspendă momentan funcția de cenzură”. Al. Osborn recomandă ca în momentele rezervate producerii de idei noi cenzura să fie

suspendată, ea fiind în fapt doar amânată pentru că ulterior se actualizează în vederea selecției și evaluării noilor idei.

A fi creativ în relațiile interpersonale înseamnă, printre altele, a dispune de un cadru intern de evaluare la care să te raportezi, în principal, fără a fi sclavul aprecierilor ce vin din afară (C.Rogers). De aici și siguranța de sine ca și un spirit de convingere necesar pentru adoptarea de decizii ferme în situații de conflict.

Sentimentul noului și repulsia față de schemele rigide și banale obligă la toleranță față de alte noutăți, față de cele elaborate personal și chiar la un cult al originalității.

Atitudinile față de sine, de propriile acțiuni, se cer a fi corelate cu atitudini interpersonale în relațiile de muncă, valoroase, cum sunt devotamentul față de interesele generale, angajarea și inserția socială etc. Dacă nu ar fi acestea, nu s-ar putea dezvolta satisfăcător nici atitudinea față de sine, cea generatoare de nou. Insuficienta dezvoltare a factorilor: adaptabilitatea, conlucrabilitatea, rezistența la frustrare, capacitatea de a-i susține pe ceilalți, rezonanța afectivă, siguranța în a rezolva conflictele, încordarea, înclinația spre conflict, descriși mai sus, conduce la instalarea unor blocaje interne, subiective, care nu permit obținerea de performanțe creative în atenuarea conflictului, intervenind într-o fază sau alta a creativității. A. Stoica identifică următoarele blocaje subiective ale creativității: timiditatea, emotivitatea, teama de eșec, de ridicol, de dezaprobare socială, slaba încredere în sine, încrederea prea mare în competența altora, comoditatea, lipsa voinței și a obișnuinței de a duce la capăt lucrurile.

Este important să cunoaștem factorii stimulatori și inhibitori ai creativității, pentru a-i putea dezvolta pe primii și a-i înlătura pe ultimii. Pentru aceasta există metode de îmbunătățire a produselor creative implicate în medierea conflictelor în organizații.

Situațiile curente de viață arată că sunt destule persoane care nu se autoapreciază corect, care se retrag în mod exagerat în „carapacea” propriilor trăiri defetiste cu privire la posibilitățile lor psihice reale. Nesigure de ele însele, aceste persoane se lasă pradă unor construcții mentale fanteziste, cu un înalt grad de subiectivitate, dezvoltând un acut sentiment de inferioritate proprie, extrem de nociv în relațiile interpersonale și în relațiile de muncă.

Existența acestor două situații extreme obligă, prin urmare, managerul și psihologul (acolo unde există) să ia în considerație, în înțelegerea corectă a problematicii sentimentului de inferioritate și de autoacuzare, pe lângă condiționările negative exterioare și importanța unor particularități psihologice și fiziologice, de tipul: nehotărârea, hiperemotivitatea, reacțiile depresive acute, impresionabilitatea crescută,

tendința la izolare, introversiunea exagerată, stările obsesivo-fobice, teama de necunoscut, greutatea în a stabili contacte psiho-sociale (timiditatea) etc.

O pondere deosebită o au, în cadrul condiționărilor exterioare ale sentimentului acut de inferioritate și autoacuzare, diferitele greșeli de management existente în unele medii organizaționale. Astfel de greșeli pot fi comise, de exemplu, atunci când, prin lipsa de tact a managerului, un angajat care suferă de un defect fizic sau psihic minor este „ajutat”, prin remarci ironice, să se fixeze asupra defectului respectiv și să-l transforme tot mai mult într-un subiect de meditație și de suferință personală. Este cazul acelor defecte fizice sau psihice pasagere, care trec de regulă o dată cu timpul, cum ar fi, de exemplu, un mers sau o atitudine corporală caraghioasă, o voce pițigăiată sau prea groasă, exprimarea defectuoasă a unor consoane, silabe sau cuvinte etc. Lucrurile pot deveni cu mult mai grave atunci când se constată prezența la anumiți salariați a unor defecte fizice mai pronunțate, cum ar fi de exemplu infirmitățile, handicapurile, care nu pot fi mascate întotdeauna.

De asemenea, un stil managerial excesiv de sever, aplicat de directori vanitoși (ambitioși), îl fac pe angajat atât de timorat, de înspăimântat de eventualitatea unui eșec încât, în așteptarea evenimentului respectiv, imaginația sa elaborează o mulțime de temeri, de întrebări și îngrijorări, toate acestea cu atâta vigoare plastică și reprezentativă, încât sufletul omului respectiv se impregnează de spectrul unei tragedii iminente; stresat de această puternică frământare interioară („Dacă n-am să reușesc să mă concentrez la sarcina pe care am primit-o?”, „Dacă am să greșesc și am să ratez predarea la timp a lucrărilor, ce-am să mă fac?”, „Ce vor spune șefii mei?”) salariatul în cauză ajunge să se convingă tot mai mult de faptul că nu mai știe nimic. Timorarea, frica pe care i-au insuflat-o cei din conducere de a nu greși, de a nu rata un scop de moment, dau frâu liber la tot felul de plâsmui, care fixează în conștiință o imagine exagerată despre risc, despre un eșec posibil. „Dacă nu ești cel mai bun, nu ești nimic”, i se repetă mereu de către șeful perfecționist și autoritar, unui astfel de salariat; „Trebuie neapărat să câștigi în competiția cu ceilalți colegi ai tăi, altfel ce vor spune cunoscuții, despre tine?”. Sub teroarea unor astfel de aprecieri și „precepte”, omul va sfârși prin a-și cultiva o grijă exagerată față de felul în care este privit și etichetat de către cei din jur. „Din păcate nu se meditează suficient - arată A.Berge - asupra neajunsurilor pricinuite de un management întemeiat pe „Ce-or să spună alții?”.

Efectul unui astfel de management constă în faptul că salariatul capătă obiceiul de a se gândi mereu la imaginea pe care o oferă el altora: în spiritul său se petrece un fel de dedublare. El se percepe trăind, în loc să trăiască pur și simplu, și în plus aici se află una din sursele timidității, această tristă

progenitură a orgoliului și a agresivității, care nu îndrăznesc să-și arate chipul adevărat. Tot ceea ce poți dobândi, prin asemenea ucigătoare sisteme de management, este să-l faci pe angajat să se uite tot timpul în oglindă, ca acele frumuseți neliniștite, obsedate de ideea minusculei pete roșii descoperite în vârful fermecătorului lor năsuc. Bineînțeles, ne referim aici la o oglindă morală, nu la una materială, dar, în ultimă instanță este mai puțin dăunător, mai puțin nepotrivit pentru viață, să ne privim - admirându-ne - într-o oglindă, decât să fim într-una dezamăgiți de imperfecțiunile pe care ni le descoperim."

BIBLIOGRAFIE

1. Androniceanu, A. (1998) - *"Managementul schimbărilor"*, Editura All Educational, București.
2. Amabile, T. (1997) - *"Creativitatea ca mod de viață"*, București, Editura Știință și Tehnică.
3. Bejat, M. (1981) - *"Creativitate în știință, tehnică și învățământ"*, București, E.D.P.
4. Bogathy, Z. (2004) - *"Manualul de psihologia muncii și organizațională"*, Editura Polirom.
5. Brehm, S.; Kassim, S. (1996) - *"Social psychology"*, Boston, Houghton Mifflin Company.
6. Ceausu, I. (1999) - *"Enciclopedia managerială"*, Editura ATTR
7. Davis, A. (2000) - *"Barriers of Creativity and Creative Atitudes"*, Enciclopedia of Creativity U.
8. Florea, L.; Bucur, V.; Tuturea M.; Margineanu, S. (1999) - *"Bazele Managementului"*, Editura Universității "Lucian Blaga", Sibiu
9. Johns, G. (1998) - *"Comportament organizațional"*, Editura Economică, București
10. Mathis, R.L.; Panaite, C. N.; Rusu, C. (1997) - *"Managementul resurselor umane"*, Editura Economică, București.
11. Plucker, A.J.; Runco, M. (2000) - *"Enhancement of creativity"*, Enciclopedia of creativity.
12. Roco M. (1979) - *"Creativitatea individuală și de grup - Studii experimentale"*, București, Editura Academiei.
13. Runco, A.M. (2000) - *"Tactics and Strategies for Creativity"*, Enciclopedia of creativity.
14. Stoica-Constantin, A.; Neculau, A. - *"Psihologia rezolvării conflictului"*, Editura Polirom, 1998.
15. Zlate, M. (2007) - *"Tratat de psihologie organizațional managerială"*, Editura Polirom, Iași.

Tiparul a fost executat
la Centrul Tehnic-Editorial al Armatei