



Ministerul Educației, Cercetării, Tineretului și Sportului
UNIVERSITATEA TITU MAIORESCU DIN BUCUREȘTI



Conferința Internațională

EDUCAȚIE ȘI CREATIVITATE
PENTRU O SOCIETATE BAZATĂ PE CUNOAȘTERE

The International Conference
Education and Creativity for a Knowledge-based Society

PSIHOLOGIE
PSYCHOLOGY



EDIȚIA a VI-a

VIth edition



**Descrierea CIP / Description of CIP –
Biblioteca Națională a României**
**Conferința Internațională Educație și Creativitate pentru o Societate
Bazată pe Cunoaștere – PSIHLOGIE** București, Universitatea Titu
Maiorescu, 2012
ISSN 2248-003X
Österreichische Nationalbibliothek Wien
**The International Conference Education and Creativity for a Knowledge
–based Society – PSYCHOLOGY**, Vienna, Österreichish Rumanischer
Akademischer Verein, 2012
ISBN 978-3-9503145-6-4

365 p.; 21 cm.

Referenți științifici / Reviewers:

Titi Paraschiv

Viorel Iulian Tănase

Petru Craiovan

©

Universitatea Titu Maiorescu

ISSN 2248-003X

Österreichish Rumanischer Akademischer Verein, 2012

ISBN 978-3-9503145-6-4

Bun de tipar / Signature for the press: 19.12.2012

Format: 21/29,7×100

Responsibility for content and originality of the text rests solely the author / the authors
Răspunderea pentru conținutul și originalitatea textului revine exclusiv autorului/autorilor

Cuprins

EDUCATIONAL VALENCES OF PERSONAL DEVELOPMENT EXPERIENTIAL GROUP FOR CHILDREN AND PARENTS, Elena ANGHEL STĂNILĂ	5
STUDIUL RELAȚIEI DINTRE BONIFICAȚIILE SALARIALE, MUNCA ÎN ECHIPĂ, ATASAMENT ORGANIZAȚIONAL ȘI POSIBILITĂȚILE DE DEZVOLTARE PERSONALĂ INTR-UN DEPARTAMENT CALL CENTER DINTR-O ORGANIZATIE NATIONALA DIN ROMANIA, Mihai ANIȚEI, Mihaela CHRAIF.....	11
PERCEPȚIA REALITĂȚII 3D DE CĂTRE OPERATOR ȘI SENZORII DE PE MAȘINĂ, Eusebiu CATANA, George Cătălin COSTACHE, Dan PETRE.....	19
VIDEO SCENE ANALYSER BASED ON PATTERN RECOGNITION TECHNOLOGY, Eusebiu CATANA, Tomasz LUNIEWSKI, Dan PETRE, Cristian SECOȘAN, Florentin CHIVULESCU.....	25
GENDER AND MUSICAL BACKGROUND DIFERENCES IN TIME PERCEIVING THE GADGET PRODUCTS, Mihaela CHRAIF, Ciprian Tudor CAIUS, Mihai ANIȚEI	37
THE METHODOLOGY OF CORE COMPETENCES USING BARS CONSTRUCTION FOR THE ANOFM EMPLOYEE, Mihaela CHRAIF.....	49
THE RELATIONSHIP BETWEEN TEMPERAMENTAL FEATURES AND CONCENTRATION AMONG KINDERGARTEN CHILDREN, Andra CRĂCIUN	57
ROLUL HIPNOZEI ÎN DIMINUAREA ANXIETĂȚII, DURERII ȘI COGNIȚIILOR ANXIOASE LA PACIENȚII CU PROBLEME DENTARE, Barbara CRĂCIUN, Irina HOLDEVICI.....	64
INCURSIUNE ÎN STUDIUL TENDINȚEI DE AMÂNARE, Barbara Crăciun	70
CARACTERISTICILE RELAȚIILOR INTERPERSONALE ÎN GRUPUL ȘCOLAR, LA COPIII CU CERINȚE EDUCATIVE SPECIALE, Floriana Mihaela DÎRĂ, Monica GROZAVU, Roxana TOADER.....	76
DINAMICA MOTIVAȚIEI PROFESIONALE ÎN RAPORT DE STRUCTURA ȘI ECHILIBRUL IMAGINII DE SINE, M.P. CRAIOVAN, Mihaela DÎRĂ.....	92
PERFEȚIONAREA RESURSELOR UMANE - ELEMENTE, MODALITĂȚI ȘI TEHNICI DE PERFEȚIONARE, M. P. CRAIOVAN, Mihaela DÎRĂ.....	104
EMPATHIC PREDICTIVITY IN PSYCHOTHERAPY, Odette DIMITRIU	120
COMMUNITY OF PRACTICE CAN BE AN EDUCATIONAL ASSET, Daniela Dumitru ...	125
STUDIUL PERFEȚIONISMULUI, ANXIETĂȚII ȘI TENDINȚEI DE AMÂNARE LA STUDENȚI, Irina Holdevici, Barbara Crăciun.....	129
SĂ FACEM PSIHOTERAPIA SCURTĂ CÂT MAI EFICIENTĂ, Irina HOLDEVICI	135
COMPETITIVENESS THROUGH INTELLIGENCE, Valeriu IVAN	141
EFICACITATEA TEHNICILOR COGNITIV-COMPORTAMENTALE ÎN TULBURAREA DEPRESIVĂ, Cristian MANEA.....	152
NOUA PARADIGMĂ ORGANIZAȚIONALĂ-MANAGEMENT VERSUS LEADERSHIP, Cristian MANEA.....	160
EQUINE FACILITATED THERAPY FOR CHILDREN THERAPEUTICAL, THERAPEUTIC ASSESSMENT, COMMUNICATION, Maria Alexandra BOGOESCU	168
DESIGN DE GENERARE A TIPOLOGIEI VIOLATORULUI ROMÂN,Oana MATEESCU.....	174
NECESITATEA ABORDĂRII ȘTIINȚIFICE A PROFILINGULUI PSIHOLOGIC CRIMINALISTIC, Teodora-Oana MATEESCU, Iulian IPATE.....	191
UTILIZAREA TEHNICILOR PROFILING ÎN EVALUAREA INFRAȚIUNII DE VIOL. MOD DE OPERARE ȘI SEMNĂTURĂ PSIHOCOMPORTAMENTALĂ LA VIOLATORUL ROMÂN, Teodora-Oana MATEESCU.....	198
PSYCHOLOGICAL PRINCIPLES OF SMART MANAGEMENT, MIHAI M. Puiu	203
ABORDAREA COGNITIV-COMPORTAMENTALĂ ÎN TERAPIA DE CUPLU ȘI FAMILIE, Valentina NEACȘU, Virginia CORDUNEANU.....	210

REZOLVAREA DE PROBLEME–O ABORDARE COGNITIV-COMPORTAMENTALĂ, VALENTINA NEACȘU	221
STUDIU PRIVIND IMAGINEA SISTEMULUI JUDICIAR, Marius Negrescu	228
IPOTEZE PRIVIND INFLUENȚA INTELIGENȚEI EMOȚIONALE ASUPRA COMUNICĂRII NONVERBALE, Mihaela NEGRESCU	241
LES DEBUTS DE LA PSYCHANALYSE. CONSIDERATIONS FREUDIENNES SUR L'ESPACE ET LE TEMPS, Brîndușa ORĂȘANU	251
STUDIU NEUROPSIHOCIBERNETIC AL ALZHEIMARULUI, Titi PARASCHIV, Viorel Iulian TANASE.....	255
STUDIU PRIVIND INFLUENȚA MUZICOTERAPIEI RECEPTIVE ASUPRA VALORILOR TENSIONALE ȘI DISTRESULUI EMOȚIONAL ÎN CAZUL PACIENȚILOR HIPERTENSIVI, Carmen RĂPIȚEANU	267
DEFICITUL NARCISIC, TRANSFERUL PARADOXAL ȘI DUBLA LEGĂTURĂ ÎN IMPASUL TERAPEUTIC, Simona REGHINTOVSCI	281
UTILIZAREA GRUPURILOR BALINT ÎN CREȘTEREA EFICIENȚEI ACTIVITĂȚII PROFESIONALE A MEDIATORILOR, Simona REGHINTOVSCI	289
LINGUISTIC MARKERS OF THE DYSFUNCTIONAL COGNITIVE SCHEMAS, Petrișor ȚEPURLUI.....	294
PEER GROUPS- SHAPING AND AFFIRMING ENVIRONMENT OF THE TEENEGERS PERSONALITY, Alina ZAHARIA.....	313
ADOLESCENT ORIENTATION TO SOCIAL ENVIRONMENT, Alina ZAHARIA.....	317
THE ROLE OF SOCIALIZATION IN THE SCHOOL ENVIRONMENT, Alina ZAHARIA.....	321
THE ROLE OF THE COUNSELING PROCESS IN THE DEVELOPMENT OF THE GIFTED INDIVIDUAL, FETCA Loredana Mihaela	
STUDIU PRIVIND ROLUL INTERESELOR PROFESIONALE ÎN ALEGEREA CARIEREI, Mihaela Guranda.....	333
THE PERSPECTIVE OF CAREER MANAGEMENT SKILLS IN THE LIGHT OF THE EUROPE 2020 STRATEGIES, Nicoleta LIȚOIU	341
ANIMATION AS A TOOL FOR CAREER DEVELOPMENT, Brîndușa-Lorena MIHĂILESCU, Ioana PANC.....	347
CARACTERISTICI ALE MOTIVAȚIEI ÎN FUNCȚIE DE STADIILE DEZVOLTĂRII CARIEREI, MOISE Annemari, ȘTEFAN Andrei.....	355
EXPERIENCING CYBERBULLYING AND TRADITIONAL BULLYING IN HIGH SCHOOL: A ROMANIAN PERSPECTIVE, Denisa Neacșu, Alexandru Dorneanu, Raluca Tomșa, Iulia Ifrim, Sabina-Ioana Piloiu.....	361

EDUCATIONAL VALENCES OF PERSONAL DEVELOPMENT EXPERIENTIAL GROUP FOR CHILDREN AND PARENTS

Elena ANGHEL STĂNILĂ, Lecturer Phd
„Titu Maiorescu” University, Faculty of Psychology, Bucharest

ABSTRACT

The childhood is a life stage full of challenges for both parents and children. Experiential development groups can, through a wide range of methods and techniques, help children and parents to discover, learn and live together in harmony, to grow and successfully overcome this stage of life which is extremely important for children's subsequent development.

Key Words: parents, children, personal development, experiential approach, information – formation – re-formation, creativity, assertiveness, school of parents.

Significant changes with children and parents can be obtained through 5 to 10 sessions of 2 hours each, at a rate of one session per week.

Busy parents need 2 sessions of 2 hours each at the beginning and at the end of the school development programme in order to become aware of some characteristics of their child and get new directions of action for sustaining the acquisitions made by their child during the group sessions.

Regarding the number of participants, our experience showed that 8 to 10 school children are enough to generate a constructive group dynamics for the personal development process. 8 to 16 parents represent a significant number of participants for the school of parents. The group cohesion, intra-individual dynamics occurring in such a group allow adults' information, formation and re-formation.

The experiential humanistic approach, endless source of methods and techniques for learning and counseling, enhances the efficiency and attractiveness of such programmes addressing children and parents.

For children, the psychologist can use: game, guided fantasy, metaphor, dramatherapy, melo and dancetherapy as well as drawing, finger painting, collage, moulding, sculpture/carving **while, for parents,** debates, explanation, drama, role play, metaphor, drawing and moulding seem to be the most efficient experiential methods and techniques.

Working steps for group organization

- 1.Promotion and organization of groups**
- 2.Assessment of participants**
- 3.Carrying out of intervention plan**
- 4.Implementation of intervention plan and registration of process**
- 5.Assessment of participants and drawing up of summary reports**

PROMOTION AND ORGANIZATION OF GROUPS

Promotion should be:

- accurately prepared

- accessible to parents who did not study psychology field
- attractive
- clear regarding
 - goals
 - organization
 - working methodology
 - date and hour of each session

Organization should meet some basic requirements such as:

- quality
- maximum efficiency
- time table compliance
- consistency with the promoted programme

ASSESSMENT OF PARTICIPANTS

Early assessment of children

- **means:**
 - classical psychodiagnosis instruments
 - experiential diagnosis techniques
 - life history sheets to be filled in by parents
- **goal:**
 - identification of children`s resources and vulnerabilities as to the theme of group

Early assessment of parents

- **means**
 - classical psychodiagnosis instruments
 - parental style inventories – Janet Levine
- **goal**
 - identification of personality features which can be resources or vulnerabilities in assuming and exercising a stimulating parent role within the development framework according to the theme of group

CARRYING OUT OF INTERVENTION PLAN

- setting up of working targets as personalized for each child/parent/family
- drawing up of intervention schemes for reaching the individual and group goals
- preparation of informative materials for parents

IMPLEMENTATION OF INTERVENTION PLAN AND REGISTRATION OF PROCESS

- drawing up of each family`s file (child, parents, caretakers)
- registration of each intervention type as performed and its effects on each participant
- drawing up of working hypotheses and goals for each family, child and parent

ASSESSMENT OF PARTICIPANTS AND DRAWING UP OF SUMMARY REPORTS

Final assessment of children

- **means:**
 - classical psychodiagnosis instruments
 - analysis of video records
- **goal**
 - identification of children`s resources and new acquisitions as to the theme of group as well as the vulnerabilities as remained in relation to such theme

Final assessment of parents

- **means:**
 - classical psychodiagnosis instruments
 - analysis of video records
- **goal:**
 - identification of unblocked resources and behavior changes which occur or occurred in the relationship with the child as well as the remaining vulnerabilities that may still interfere with the relationship with the child or trouble his harmonious development process.

EXAMPLES

CREATIVITY DEVELOPMENT WORKSHOP FOR CHILDREN

To be creative means:

- to have imagination
- to be original
- to be curious
- to be intuitive
- to have flexible thinking
- to be open to experience
- to be consistent
- to be assertive
- to be receptive to issues and available to consider and settle them up
- to pay special attention to details
- to have sense of observation
- to have special combining capacity

Development of creativity with children is associated with the following:

- good self image
- trust in the own strengths
- high self esteem

Goals

1. collection of life history data about children and psychodiagnosis with a view to finding out the resources and vulnerabilities of each child in relation to the group theme.
2. setting of group rules, achievement of group cohesion and familiarisation with the expressive gestalt techniques.
3. work on the main vulnerabilities of children in relation to the group theme – development of creativity
4. finding out and exercising some new adaptive behaviour according to the group theme – development of creativity

Experiential provocations - specific to each goal

Goals 1 & 2

Experiential diagnosis, achievement of group cohesion and familiarisation with working techniques.

The participants are introduced by means of a puppet and some amusing exercises in order to keep in mind their names. The group rules are set and written down in words (as there may be children who can read) as well as in images.

Subsequently, the experiential provocations are launched.

That's the way I want to colour! – The children are presented a series of contours of mandalas on sheets of paper and then each child chooses the mandala which he/she will colour in his/her own way. Attention shall be paid to the way each child gets involved in the task and how they succeed in their cooperation regarding the management of the colour pencils. Thereafter, the group shall be presented each drawing and there shall be pointed out the desirable behaviours of each participant. The aim of this step is to integrate the children into the group and to create a good relationship with the psychologists that run the group.

I build what I want! – Now, each child is invited to make a construction by means of wooden cubes as he/she wants. Such construction will be presented to the others and later on, the children will be asked to perform a common construction of the group using their initial individual creations. The aim of this step is to learn efficient interaction behaviours, negotiation and team working and, at the same time, to perform experiential diagnosis of the children in the field of cognitive, creative and social-relational abilities.

Goal 3

Work on the children's main vulnerabilities that block their creative potential:

- inhibition of assertive behaviour
- lack of self-confidence
- need of attention (attention may be obtained by conformity or repeated aggressive behaviours)
- masked depression
- unsecuring attachment

Magic Family – the children can express their imagination creating, by means of puppets, a family as they want. Stress is laid upon formulation of behaviours as the children expect from their parents. Then the process will pass to the real family and the children can find ways of asking their parents to enact some behaviours and they can also identify some personal ways to act in relationship with their parents.

Orchestra – there are baskets full of musical instruments and each child chooses an instrument after testing the way each instrument sounds and then he proposes certain rhythms thus creating a melodic line. There may be proposed a dialogue between musical instruments, a harmonization of the same or just accompaniment by a sound, a group of sounds or a melodic line. Each child experiences, in his turn, the role of a conductor or a member of such orchestra, having his behaviour appreciated in both roles with the view to unblocking the assertive attitude and improving the self image.

Goal 4.

Exercising creative behaviours

Puppets – each child is given a wooden puppet that should be dressed by him with moulding clay. Thereafter, the group is presented the story of the puppet as moulded, talking about the things or persons that help it to be happy or sad, to feel good or not. On a musical background the puppet is made to move and dance expressing various emotional states. Finally, there will take place a dance in couple and then a common dance of all puppets.

Magic of seasons – by means of the collage technique the children make a scene specific for a season on a white sheet of paper. Then they change such season, by the same technique, into another season.

THE SCHOOL OF PARENTS

Goals:

1. psychodiagnosis concerning parents` resources and vulnerabilities in relation to the theme of the group – development of specific role behaviours that facilitate the development of children`s creativity.
2. achievement of group cohesion and familiarisation with working techniques.
3. information, formation, RE-formation (to make effective and enrich the behaviour patterns)

Goals 1 & 2

Experiential diagnosis, achievement of group cohesion and familiarisation with working techniques.

The participants introduce themselves, the group rules are set and then the experiential provocations are launched.

Self-portrait – it is an exercise using the drawing technique. The participants are given color or cariooca pencils by means of which they can show, on an A4 sheet of paper, their personal resources and vulnerabilities that they consider to be representative for them and want to present to the other participants.

I am a parent! – in a couple, parents ask each other questions related to the parent role with a view to finding out the characteristics of parent role they assume, the personal resources as well as vulnerabilities within such role, the issues or difficulties they face.

Goal 3

Information, formation, RE - formation of parents

The psychologist informs the parents about the following:

- the children`s age characteristics
- assumption of parent role:
 - parental models: traditional versus partnership

- family – complex process of construction and reconstruction

Formation and RE-formation (to make effective and enrich the behaviour patterns)

Formation of parents on specific themes:

- management of parents` stress
- effective communication with children in the school period
- settlement of specific age-related matters occurring in parent-child relationship

Re – formation of parents is put on by means of some short PSYCHODRAMA SCENARIOS on various topics. Use of puppets representing various characters or members of a family facilitates quick and efficient entering of parents into their role.

PSYCHODRAMA SCENARIOS:

What we do when....

1. The child asks too many questions and searches everywhere?

Psychodrama scenario: ``Walk in a park``

Characters: a 4 years old boy, mother, father and a 70 years old grandma recovering after a leg breaking accident

Scenario contents: A sunny spring morning, the characters decide to go for a walk in the park. The child asks too many questions, explores too many areas and causes some tension in the family.

2. Does the child want to sleep with both parents?

Psychodrama scenario: ``Talks before going to bed``

Characters: a 5 years old girl, mother and father

Scenario contents: Mother and father try to convince the little girl to sleep alone in her room.

During the whole period of intervention program, parents and children are encouraged and supported to implement, in their daily life, the behaviors/conducts as acquired and to pay attention to their own resources that they use. Each session shall start with a coaching unit for each participant in order to find out the success as well as the difficulties he/she faced while implementing the new acquisitions. Subsequently, appropriate strategies of coping with the difficulties shall be found.

Therefore, the direct, clear and substantial benefits to both parent and child are related to the fact that the same have the opportunity to understand, feel and experience a wide range of contexts, relational situations, personal positions and coping means according to the actual stage of development in which the pre-school children are in.

REFERENCES:

1. Anghel, Elena, Psychology of Long-life Education – Renaissance House, Bucharest, 2010;
2. Corey, Gerald , *Groups- Process and Practice*, Brooks / Cole Publishing, Corey, L., Company, Monterey, California, 1988.

STUDIUL RELAȚIEI DINTRE BONIFICAȚIILE SALARIALE, MUNCA ÎN ECHIPĂ, ATASAMENT ORGANIZAȚIONAL ȘI POSIBILITĂȚILE DE DEZVOLTARE PERSONALĂ INTR-UN DEPARTAMENT CALL CENTER DINTR-O ORGANIZAȚIE NATIONALA DIN ROMANIA

Prof.univ.dr.Mihai ANIȚEI, Lect.univ.dr. Mihaela CHRAIF
Universitatea din București

ABSTRACT

Present study highlight the correlation between salary as bonification and other measured variables: team work, organizational attachment, personal development in a call center department from a national company in Romania. The participants were 35 employee, age between 19 and 27 years old, 14 female and 21 male from call center department in a Romanian company. The instruments: five dimensions measured by CAPES questionnaire: organizatonal loyalty and engagement, organizational policy, salary as bonification, working groups relationships, personal development in the company. Results evidenced that there are strong pozitiv corelations between variable salary and variables: loyalty and engagement ($r = 0.37, p < 0,01$); development posibilites ($r = 0.43, p < 0,01$); company policies ($r = 0.48, p < 0,01$) and relationships at work place ($r = 0.53, p < 0,01$). Furthermore the research hypotheses were confirmed.

Keywords: organizatonal loyalty and engagement, organizational attachment, organizational policy, working groups relationships, personal development.

REZUMAT

Studiul de față evidențiază corelația dintre salariu ca benificu destinat angajaților și alte variabile măsurate la locul de muncă: lucrul în echipă, atașament organizațional, dezvoltare personală în departamentul call center dintr-o organizație din România. Participanții au fost un număr dev35 de angajați, cu vârste cuprinse între 19 și 27 de ani, cu pregătire universitară în curs sau finalizată, 14 femei și 21 bărbați, angajați ai departamentului call center ai unei organizații din România. Instrumente: au fost aplicate cinci scalenadaptate alechestonarului CAPES: angajamentul față de organizație; politicile și practicile manageriale ale organizației; sistemul salarial de recompense; relațiile în grupul de muncă și posibilitățile de dezvoltare personală oferite de către companie. Rezultatele au evidențiat că bonificațiile salariale corelează semnificativ statistic pozitiv cu următoarele variabile: angajamentul ($r = 0.37, p < 0,01$); cu posibilități de dezvoltare ($r = 0.43, p < 0,01$); cu politicile firmei ($r = 0.48, p < 0,01$) și cu relațiile în grupul de lucru ($r = 0.53, p < 0,01$). În continuare ipotezele cercetării au fost confirmate.

Cuvinte cheie: implicare organizațională, atașament organizațional, politici organizaționale, relații la locul de muncă, dezvoltare personală.

1.FUNDAMENTARE TEORETICĂ

1.1.Atașamentul organizațional

Literatura de specialitate evidențiază o serie de constructe sinonime cu atașamentul organizațional: loialitatea, credincios, devotat, onest, stabil, constant, supus, pasionat, entuziast, responsabil, conștiincios, perseverent, altruist, cooperant, sincer, cinstit, hotărât,

activ, curajos etc. Aspectul negativ al angajamentului este manifestat prin caracteristici cum sunt: minciuna, trădare, fanatism, obediență etc.

Analizând definiția din dicționar, acesta definește atașamentul ca fiind credința față de un suveran, guvern, persoană, cauză, idee, obicei, client. Diferiți autori evidențiază în definirea angajamentului aspecte cum sunt: devotamentul unui membru față de grup, legătura față de o unitate socială din care individul face parte, aderarea la normele grupului, corectitudine, manifestarea interesului scăzut pentru bunăstarea personală în favoarea grupului (Bozena Zdaniuk, Levine, 2001).

Având în vedere componentele angajamentului, acestea sunt diferențiate la niveluri diferite: nivelul afectiv (emoții, sentimente etc); nivelul cognitiv (analiza obligațiilor, echității - raportul dintre costuri și beneficii); atitudini, credințe (atașament față de profesie, norme, grup, unitate); comportament (acțiuni congruente).

Caracteristicile principale, evidențiate în literatura de specialitate, ale angajatului atașat de organizație sunt: dispus pentru efort continuu în muncă; interacțiune și cooperare în grup, stabilitate, responsabilitate, identificare cu grupul, interiorizarea normelor, scopurilor și politicii unității, interes pentru dezvoltarea și ridicarea statului grupului, interesul propriu este subordonat celui al grupului, orientat spre ajutorare și securitate, anxios, suspicios.

Dezvoltarea atașamentului organizațional presupune parcurgerea mai multor stadii:

- pre-relația (cunoașterea) - informarea, evaluarea conținutului relațiilor ce se vor dezvolta;
- expansiunea (dezvoltarea) - reciprocitate între procesul de învățare și investiție;
- angajamentul (efort, stabilitate) - dorința de a menține relația; instituționalizarea - adoptarea schimbării;
- dezvoltarea relației (decizie unilaterală).

Cercetările arată că există o relație strânsă și directă între atașamentul angajatului și acela manifestat de unitate față de angajat. Literatura de specialitate evidențiază caracterul dual al manifestării atașamentului. Acesta este determinat de obligațiile simultane specifice diferitelor domenii profesionale.

de conceptualizări ale angajamentului organizațional din literatura de specialitate. Ei au considerat că definițiile atașamentului organizațional de până la acel moment reflectau ori un atașament afectiv, ori o temă a unor costuri pe care le-ar avea de plătit angajații, ori o temă a unor obligații ale angajaților față de firmă.

Din partea organizației se oferă în mod tipic beneficii ce nu sunt asociate direct cu munca, de exemplu asigurări medicale, un anumit sistem de pensii, de promovare etc. angajamentul devine astfel mai puțin afectiv și mai mult calculativ, reflectând un cumul de interese ale angajaților recunoscute și îndeplinite de organizație, care leagă persoana de organizație.

Meyer și Allen citați de Becker (1996) au denumit această perspectivă a angajamentului organizațional angajament de continuitate, redefinindu-l drept tendința persoanei de a se angaja într-o linie consistentă de activitate (Becker și Gerhart, 1996), care are însă la bază conștientizarea de către persoană a costurilor materiale și psihologice pe care le-ar avea de suportat în cazul părăsirii organizației.

Studiile asupra dimensiunilor angajamentului organizațional au indicat corelații pozitive între dimensiunile angajamentului normativ și angajamentului de continuitate și între angajamentul normativ și angajamentul afectiv (Meyer, Allen, Smith, 1993; Hackett, Bycio și Hausdorf, 1994).

În acest sens în literatura de specialitate se regăsesc două mari direcții de cercetare a relațiilor dintre angajamentul organizațional și determinanții săi. Astfel, într-o primă categorie se înscriu cercetările care surprind corelațiile statistice dintre angajamentul organizațional și

elemente psihoorganizaționale ce sunt etichetate intuitiv de către autori drept determinanți ai angajamentului organizațional (Meyer, Allen, Smith, 1993; Dunham, Grube, Castaneda, 1994; Ko, Price, Mueller, 1997; Irving, Coleman, Cooper, 1997).

Un alt set predictor semnificativ pentru rezultate organizaționale ca angajamentul organizațional, satisfacția, intenția de a demisiona (Major, Kozlowski și Chao, 1995) îl reprezintă setul de expectații ale noilor angajați cu privire la contextul și rolurile lor specifice din noul lor mediu organizațional. Buckley, Fedor, Veres, Wiese și Carraher (1998) propun o comparație între modul în care prezentarea realistă a postului și procedurile de scădere a expectațiilor afectează satisfacția, angajamentul organizațional și intenția de a părăsi organizația.

Relația dintre un nou angajat și manager s-a dovedit a nu fi un moderator semnificativ pentru relația dintre expectațiile de rol și atașamentul afectiv (Major, Kozlowski și Chao, 1995).

Mecanismul prin care prezentarea realistă a postului de muncă și procedurile de scădere a expectațiilor afectează rezultatele legate de job (Buckley, Fedor, Veres, Wiese și Carraher, 1998) Efectul moderator al relațiilor cu echipa de lucru asupra relației dintre expectanțele noilor angajați și rezultatele organizaționale (Major, Kozlowski, Chao, 1995).

Alți cercetători (Stoica, 2002) propun un model în care diferențierea dintre planurile intern și extern să fie mai clară. Modelul propus separă planurile extern și intern atât la nivelul surselor determinanților angajamentului organizațional, cât și la nivelul efectelor, rezultatelor acestora, adică al angajamentului organizațional propriu-zis.

Conformismul și intuiția, ca trăsături interne individului, sunt determinanți ai angajamentului organizațional cărora posesorii lor nu se pot sustrage. În ei angajamentul organizațional este ca o potențialitate care le determină și le încadrează judecata și atitudinile.

Individul se comportă în limitele trăsăturilor sale de personalitate oriunde, atât acasă, cât și în firmă. Deoarece angajamentul organizațional le este un bun personal, când se mută dintr-o firmă în alta pleacă cu atașamentul organizațional cu tot.

Privind dintr-un alt unghi, se observă că acestor două categorii de angajați le este caracteristic un singur tip de angajament organizațional. Aceștia prezintă atașament organizațional, dar angajamentul lor este unul singur, cel specific naturii lor psihice. Așadar, la acești angajați atașamentul organizațional este preponderent unidimensional și îl trăiesc în plan psihic într-o modalitate specific conturată.

Individul nu se poate elibera din structurile sale psihice, motiv pentru care și angajamentul său născut din sursă pur internă este încărcat și modelat de matca din care a germinat.

1.2. Adaptarea angajaților în organizație

Întegrarea socio-profesională presupune trei etape: adaptarea, acomodarea și asimilarea. Toate acestea au la baza problematica a socializării organizaționale.

Adaptarea profesională reprezintă o etapă în care acesta trebuie să se familiarizeze cu normele, valorile, mediul organizației, cu regulile organizaționale, cu noi membri, dar și cu responsabilitățile rolului în cadrul organizației. Adaptarea profesională se referă strict la modalitățile de împlinire a sarcinilor de către angajat.

Conținutul la nivelul organizației trebuie să se refere la acele informații de care noi angajați au nevoie pentru a-și putea îndeplini responsabilitățile legate de postul ocupat în bune condiții, dar și pentru a se înlătura neîncrederea și încordarea prin oferirea informațiilor corecte. Conform lui Manolescu (2001) dacă aceste informații nu sunt corecte, se va instaura încordarea și neîncrederea în organizație. și astfel stresul organizațional. În aceste condiții, angajatul se va gândi și mai mult la părăsirea organizației, așa cum precizează Manolescu(2001).

Daca noul angajat se află la primul său loc de muncă, este necesar să i se prezinte responsabilitățile postului în general, (pentru a putea să-și organizeze timpul pentru a rezolva toate sarcinile presupuse de acest post) dar și ale postului din cadrul organizației în conformitate cu scopurile și obiectivele organizației.

Pânișoara (2006) subliniază că noului angajat trebuie să i se prezinte colegii săi, departamentul în care va lucra, și relațiile sale cu șeful direct, cu colegii, cu cine se va consulta în realizarea sarcinilor. Astfel el va trebui să știe care îi sunt superiori, subordonați dar și persoanele cu care se află în relație de cooperare. Acest lucru e necesar, așa cum precizează și Pânișoara (2006) pentru a cunoaște poziționare sa pe scala ierarhică, dar și realizarea corespunzătoare a sarcinilor. Mai mult decât atât noul angajat va trebui să dețină informații legate de timpul necesar pentru îndeplinirea unei sarcini și care este nivelul de performanță dorit de organizație, dar și legate de procedurile necesare pentru îndeplinirea sarcinilor. Dacă aceste informații nu sunt cunoscute sau prezentate, angajatul se va putea confrunta cu ambiguitatea rolului, când nu va ști care îi sunt responsabilitățile, care sunt cerințele organizației.

1.3.Delimitariteoreticealevalorilororganizaționale

Valorile organizaționale definesc standardele acceptabile care controlează comportamentul angajaților care alcătuiesc organizația respectivă. Fără aceste valori indivizii ar adopta comportamente care se află în concordanță cu sistemele de valori individuale ceea ce ar putea conduce la atitudini și acțiuni pe care organizația nu dorește să le încurajeze. Organizațiile sunt alcătuite din angajați cu idei, credințe, atitudini și percepții care în mod colectiv adoptă valorile care caracterizează organizația.

În mod clar este necesar ca valorile unei organizații trebuie să fie concordante cu scopul sau misiunea acesteia și cu viziunea conform căreia își desfășoară activitatea. Prin urmare articularea valorilor unei organizații poate constitui o metodă de lucru pentru leadership care trebuie să încurajeze normele comune de comportament care vor susține atingerea scopurilor și misiunii organizației.

În organizațiile de dimensiuni mici comportamentele membrilor sunt mult mai vizibile decât în organizațiile foarte mari. Totuși în ceea ce privește marile organizații în care comportamentele dezirabile sunt promovate și încurajate de anumiți indivizi din anumite poziții care manageriază subgrupuri corespunzătoare, un anumit sistem articulat de valori asigură unitatea organizației și caracterul ei individualizant, ceea ce o diferențiază de alte organizații. Valorile organizaționale conțin o componentă cognitivă, afectivă și comportamentală care în mod continuu interacționează și se reflectă în acțiunile și comportamentele membrilor organizației (Rokeach, 1973).

Principala metodă de transpunere a valorilor în practică organizațională o constituie o conducere eficientă. Această transformare se poate realiza prin dezvoltarea eului oamenilor, prin susținerea lor pentru a trece treptele piramidei lui Maslow, ajutându-I pe colaboratorii săi să ajungă la nivelul autorealizării, strategia oricărui conducător de a transforma sistemul de valori în practica zilnică având trei elemente: echilibrul, comunicarea și motivarea (Bogathy, 2004, pp. 34).

Deși valorile unei organizații sunt cel mai bine reflectate de misiunea și viziunea acesteia, este important să existe un ghid scris care să reflecte valorile organizației. Totuși aceste valori nu vor fi asimilate de către membrii organizației decât dacă vor exista modalități corespunzătoare de transmitere a acestora, având drept scop final modelarea comportamentelor și a culturii organizaționale. În acest sens există câteva modalități de lucru cu valorile organizaționale cum ar fi comunicarea constantă a acestora.

Un alt factor legat de modul de transpunere în practică a valorilor este conflictul de valori. Este de dorit într-o organizație să se evite acest tip de conflict. Astfel o organizație

trebuie să acorde feedback celor care nu empatizează cu valorile organizației și în afara acesteia. În momentul în care oamenilor le este permis să trăiască valori contradictorii există pericolul ca în timp aceștia să înlocuiască valorile dorite de organizație, în special în cazul indivizilor din amici și dominanți. De asemenea valorile trebuie în mod frecvent întărite prin feedback nu numai de către membrii organizației care pot fi influențați din interior, dar și prin opinii exterioare – observatori, clienți.

Stanley și Davis (1984) apud Boghaty (2004) au realizat un model teoretic pentru a reliefa legătura dintre practică și valori. Acest model cuprinde trei clase de variabile: premergătoare, intermediare și ale performanței finale. Variabilele premergătoare sunt cele care conțin principii de bază – valorile și strategia organizațională. Variabilele intermediare sunt structura organizației, oamenii, sistemele și principiile cotidiene. Variabilele de performanță cuprind diferite măsuri ale reușitei, factorii succesului în variate domenii (Boghaty, 2004).

Cercetări anterioare efectuate în laboratorul de psihologia muncii «Petre Pufan», Universitatea din București au evidențiat relația dintre satisfacția profesională și comportamentul contra productiv (Stan & Chraif, 2008), selecția de personal în organizații (Pitariu și Chraif, 2009), comportamentul cetățenesc la locul de muncă (Aniței, Chraif, Samsonescu și Ganea, 2010), impactul crizei economice asupra stresului ocupațional și comportamentelor contra productive (Chraif & Aniței, 2011).

2. OBIECTIVE ȘI IPOTEZE

2.1. Obiectivele cercetării

- Evidențierea relațiilor care se stabilesc între mediul intern al organizației și angajamentul manifestat de către membrii departamentului call center ai organizației studiate.
- Identificarea principalelor componente ale mediului organizațional.
- Identificarea măsurii în care fiecare factor influențează manifestarea angajamentului față de organizație de către membrii acesteia.

2.2. Ipotezele cercetării

Există o corelație semnificativă statistic între relațiile de grup și posibilitățile de dezvoltare pentru membrii departamentului call center ai organizației studiate.

Există o corelație semnificativă statistic între politicile și practicile manageriale și angajamentul organizațional al angajaților de către membrii departamentului call center ai organizației studiate.

Există o corelație semnificativă statistic între sistemul de recompense practicat de către manager și angajamentul arătat de către membrii departamentului call center ai organizației studiate.

3. METODA

3.1. Participanți

Primul grup de subiecți a fost constituit din 35 de angajați, cu vârste cuprinse între 19 și 27 de ani, cu pregătire universitară în curs sau finalizată, 14 femei și 21 bărbați, angajați ai departamentului call center ai unei organizații din România. Aceștia lucrează în cadrul departamentului de minim 1 de un an și nu intenționează încă să demisioneze sau să părăsească organizația.

3.2. Instrumentele cercetării

Pentru desfășurarea acestui studiu au fost utilizate două chestionare: 1) chestionarul pentru identificarea percepției angajaților asupra climatului organizațional-Dimensiuni din chestionarul CAPES (Chraif și Aniței, 2010); 2) interviul de ieșire care dorește să surprindă motivele reale ale angajaților pentru care au decis să părăsească organizația.

Chestionarul pentru identificarea percepțiilor angajaților în legătură cu climatul organizațional, a fost construit astfel încât să ia în considerare principalele dimensiuni organizaționale care pot provoca angajament față de organizație dar a căror lipsă pot duce la probleme pentru organizația în cauză.

Dimensiunile aplicate din acest chestionar sunt: 1) Politicile și practicile manageriale - vizează identificarea atitudinii managerilor asupraangajaților; 2) Dezvoltarea profesională și a carierei (training, promovare) - este cunoscut faptul că una dintre nevoile angajaților este aceea de a se dezvolta și a crește în cadrul organizației în care activează; dacă această nevoie nu este satisfăcută este foarte probabil ca organizația să se confrunte cu angajați slab motivați; 3) Remunerarea salarială-banii acordați angajaților pentru munca prestată; 4) Relațiile în grupul de muncă - relația cu coechipierii este foarte importantă, una dintre nevoile de bază ale angajaților fiind cea de socializare; 5) Angajamentul față de organizație-reprezintă respectarea regulilor, atitudinea față de organizație.

Chestionarul este construit pe scală Lickert cu 5 variante de răspuns: 1 - Total dezacord; 2 - Parțial dezacord; 3 – Neutru; 4 - Parțial de acord; 5 - Total de acord în raport cu fiecare întrebare. Întrebările chestionarului sunt grupate pentru fiecare dimensiune, dimensiuni care au fost listate mai sus.

Interviul de ieșire cuprinde 27 de întrebări cu 5 variante de răspuns pe scală Lickert: deloc (1), puțin (2), neutru (3), mediu (4) și mult (5).

3.3. Procedura

Subiecților li s-a explicat că este vorba despre un studiu academic, nu este o acțiune întreprinsă de companie, că rezultatele și răspunsurile lor nu vor fi comunicate superiorilor lor deci sunt liberi să dea răspunsuri cât mai sincere.

Fiecare departament are propriul specific, propriile reguli de organizare și regulamente de ordine interioară diferite. De aceea și organigrama pentru fiecare departament este diferită. Munca se desfășoară în această companie după regula unei diviziuni cât mai puternice, specializarea pe arii restrânse de activitate.

Studiul s-a desfășurat în cadrul departamentului de lucru cu clienții. Departamentul asigură servicii de telefonietip call center.

3.4. Variabilele cercetării

- angajamentul față de organizație -VD;
- politicile și practicile manageriale ale organizației -VD;
- sistemul salarial de recompense -VD;
- relațiile în grupul de muncă-VD;
- posibilitățile de dezvoltare personală oferite de către companie-VD;

4. REZULTATE

Tabel 1 Matricea de corelație între variabilele dependente

	Politic i	Angajame nt	Posibilități dezvoltare	Relație în grup	Salariu
Politici firmă	1.00				

Angajament	.32**	1.00			
Posibilități dezvoltare	.12	.16	1.00		
Relație în grup	.31**	.40**	.51**	1.00	
Salariu	.48**	.37**	.43**	.45**	1.0

După cum se poate observa în tabelul 1 între variabilele dependente măsurate cu ajutorul instrumentelor aplicate există corelații semnificativ statistic pozitive. Astfel, ipotezele cercetării se confirmă:

Există o corelație semnificativă statistic între relațiile de grup și posibilitățile de dezvoltare ($r=0.51$, $p<0.01$).

Ipoteza specifică Politicile și practicile manageriale corelează cu angajamentului organizațional al angajaților este confirmată semnificativ statistic ($r= 0.32$, $p< 0.01$).

Ipoteza specifică Sistemul de recompense practicat de către manager se află în strânsă relație cu angajamentul arătat de către membrii unei companii se confirmă după cum se poate observa în tabelul 1 ($r = 0.48$, $p < 0,01$).

Mai mult decât atât există o corelație semnificativă statistic pozitivă și între variabila salariu și angajament ($r=0.37$, $p<0.01$); salariu și posibilități de dezvoltare ($r = 0.43$, $p < 0,01$).

5. CONCLUZII

În urma studiului asupra relației dintre mediul organizațional intern și manifestarea angajamentului organizațional pe o perioadă lungă de timp se pot desprinde mai multe concluzii, și anume: mediul organizațional intern corelează cu manifestarea angajamentului organizațional, de asemenea, variabilele cele mai importante care țin de mediul organizațional au o influență puternică asupra manifestării angajamentului.

Analizând rezultatele obținute se poate spune că bonificațiile sub formă de salariu corelează semnificativ statistic și pozitiv cu angajamentul ($r = 0.37$, $p < 0,01$); cu posibilități de dezvoltare ($r = 0.43$, $p < 0,01$); cu politicile firmei ($r = 0.48$, $p < 0,01$) și cu relațiile în grupul de lucru ($r = 0.53$, $p < 0,01$). Concluzia care se poate trage este că atât pentru a avea relații bune în grupurile de lucru, cât și posibilități de dezvoltare angajații trebuie remunerați corespunzător muncii depuse, pentru a câștiga încredere atât în politicile organizaționale aplicate cât și în grupurile de lucru.

Astfel, s-a constatat că dimensiunea mediului organizațional care corelează cel mai puternic cu manifestarea angajamentului este sistemul de recompense și nivelul de remunerare oferit de companie. Cei mai mulți participanți la studiu au considerat că un sistem de remunerare deficient, care nu este competitiv cu celelalte sisteme de remunerare de pe piața de muncă, este un motiv puternic pentru a părăsi organizația respectivă.

BIBLIOGRAFIE

1. Aniței Mihai, Chraif Mihaela, Samsonescu Mihaela Ioana Ganea. *Organizational citizenship behaviour*, The International Congress Modern Research in Psychology. Quantitative vs. Qualitative Research? Sibiu, 21st -23rd of May 2010 .
2. Becker BE, Gerhart B. The impact of human resource management on organizational performance: Progress and prospects. *Academy of Management Journal*, 39, 779–801, 1996.
3. Bozena Zdaniuk and John M. Levine, Group Loyalty: Impact of Members' Identification and Contributions *Journal of Experimental Social Psychology* 37, 502–509 (2001) doi:10.1006/jesp.2000.1474, available online at <http://www.idealibrary.com> on, 2001.

3. Bogathy, Z. *Manual de psihologie a muncii și organizațională*, Editura Polirom, Iași, 2004.
4. Buckley, M.R., Fedor, D.B., Veres, J.G., Wiese, D.S., Carraher, S.M. (1998), Investigating Newcomer Expectations and Job-Related Outcomes, *Journal of Applied Psychology*, voi. 83, pp. 452-461, 1998.
5. Chraif, M. & Anîței, M. (2011). The impact of economic crisis on occupational stress and counterproductive behavior in a food and beverage restaurant chain from Romania, 2nd World Conference on Psychology, Counselling and Guidance, Procedia - Social and Behavioral Sciences, Volume 30, 2011, Pages 2644-2650, 2011.
6. Dunham, R.B., Gube, J.A., Castaneda, M.B. Organizational Commitment: The Utility of an Integrative Definition, *Journal of Applied Psychology*, voi. 79, pp. 370-380, 1994.
7. Hackett, R.D., Bycio, P., Hausdorf, P.A. Further Assessment of Meyer and Allen's (1991) Three-Component Model of Organizational Commitment, *Journal of Applied Psychology*, voi. 79, pp. 15-23, 1994.
8. Irving, P.G., Coleman, D.F., Cooper, C.L. Further Assessment of a Three-Component Model of Occupational Commitment: Generalizability and Differences Across Occupations, *Journal of Applied Psychology*, pp. 444-452, 1997.
9. Ko, J.W., Price, J.L., Mueller, C.W. Assessment of Meyer and Allen's Three-Component Model of Organizational Commitment in South Korea, *Journal of Applied Psychology*, voi. 82, pp. 961-973, 1997.
10. Major, D.A., Kozlowski, S.W.J., Chao, G.T. A longitudinal Investigation of Newcomer Expectations, early Socialization Outcomes, and three Moderating Effects of Role Development Factors, *Journal of Applied Psychology*, voi. 80, pp. 418-431, 1995.
11. Manolescu, A. *Managementul resurselor umane*, Editura Economică, București, 2001.
12. Meyer, J.P., Allen, N.J., Smith, C.A. Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three-Component Conceptualization, *Journal of Applied Psychology*, voi. 78, pp. 538-551, 1993.
13. Pănișoara, G. *Integrarea organizațională. Pașispre un management de succes*, Editura Polirom, Iași, 2006.
14. Pitariu, H., Chraif, M. Amateur and scientific approaches in the selection and the psychological evaluation of personnel. The issue of conjectural tests. The International Congress "Modern Research in Psychology: Directions and Perspectives", Sibiu, 22-24 May 2009, pp. 110-118, Editura Universitară, 2009.
15. Rockeach, M. *The nature of human values*, New York, Ed. Free Press, 1973.
16. Stan, G. Mihaela Chraif, M. *The relationship between professional satisfaction and counterproductive behaviour*, *The Journal of Organizational Psychology*, nr 3-4, 2008.
17. Stoica, C. *Angajamentul organizațional și modalități de obținere a acestuia la salariații din organizațiile economice*, *Revista de psihologie organizațională*, Editura Polirom, București, pag 17, 2002.

PERCEPȚIA REALITĂȚII 3D DE CĂTRE OPERATOR ȘI SENZORII DE PE MAȘINĂ

Eusebiu CATANA PhD.Eng.
EC-ITS bvba Belgium
George Cătălin COSTACHE Eng,
Military Technical Academy
Dan PETRE Eng,
Military Technical Academy

REZUMAT

Sistemele 3D pentru perceptia realitatii au fost dezvoltate pentru training in diverse scopuri. Aceste sisteme sunt integrate in concepul general de simulator. Un domeniu de aplicabilitate il constituie trainingul in cadrul scolilor de soferi.

*Am numit generic un astfel de sistem ca LG-DS= **Ladies and Gentlemen - Drivers System** semnifica ca orice persoana care urmeaza cursurile de pregatire cu ajutorul sistemului LG-DS va deveni dupa, in procesul de conducere efectiv in traficul real un adevarat DOMN sau DOAMNA in sensul universal al cuvantului, care respecta pe ceilalti participanti in trafic, care conduce in mod ecologic si care polueaza mai putin mediul inconjurator.*

*Acest KIT a fost dezvoltat din nevoia de a avea un nou tip de școală de șoferi cu o alta filosofie de pregatire, cu un instrument specific de analiză obiectivă a modului de pregatire si conducere pe traseu in timp real si de a **imbunatati calitatea actului de condus.***

PENTRU CE AU FOST DEZVOLTATE ACESTE SISTEME?

Aceste sisteme integrate au fost dezvoltate ca instrumente sa ajute din punct de vedere calitativ in procesul de pregatire si de evaluare in timp real a modului de conducere pe traseu.

De calitatea procesului de pregatire tine si asigurarea sigurantei rutiere pe drumurile publice si a educatiei rutiere.

Sunt in acest moment sisteme unice care contribuie la dezvoltarea de abilitati pentru conduita preventiva si de preventie accidente.

Este complementar cu alte produse folosite in acest moment pe piata care contribuie la a forma alte tipuri de deprinderi.

Aceste sisteme dezvoltate pot fi utilizat in mai multe situatii cum ar fi:

- *in timpul sedintelor practice pe traseu*
- *in timpul sedintelor la simulator la sala*
- *in timpul examinarii practice pe traseu*
- *in timpul altor tipuri de teste pentru a imbunatati deprinderile diferitelor categorii de soferi (militari, politisti, personal care pleaca in diverse misiuni, care transporta marfuri periculoase, pompieri, etc)*
- *pentru institutiile cu numar mare de soferi in procesul anual de pregatire al cadrelor*
- *pentru societatile comerciale care au flote mari de vehicule si anual sau de doua ori pe an trebuie sa verifice soferii*
- *pentru societatile de asigurari: in cazul soferilor care au facut accidente de circulatie*

In unele tari soferii care au fost sanctionati pentru consum de bauturi alcoolice sau consum de droguri, dupa expirarea suspendarii permisului de conducere sunt obligatoriu

testate cu dispozitivele acestea pentru a se verifica daca consumul de alcool si droguri nu le-a modificat deprinderile de condus vehicule.

In unele tari este la moda soferul de tip “eco-driver”, care conduce preventiv, este fair-play in trafic si care trebuie sa conduca astfel incat sa aibe consum cat mai redus de carburant si sa uzeze vehiculul cat mai putin.

Aceste sisteme integrate vin si in intampinarea unor astfel de tendite din lume care puna accent pe reducerea poluarii mediului.

Sistemele acestea pot sa inregistreze si sa compare in timp evolutia deprinderilor personalului in ceea ce priveste procesul de condus vehicule.

Rezultatul pregatirii cu sistemul LG-DS contribuie atat la dezvoltarea abilitatilor pentru conduita preventiva in timp real cat si la cresterea gradului de educatie rutiera a tuturor categoriilor de soferi.

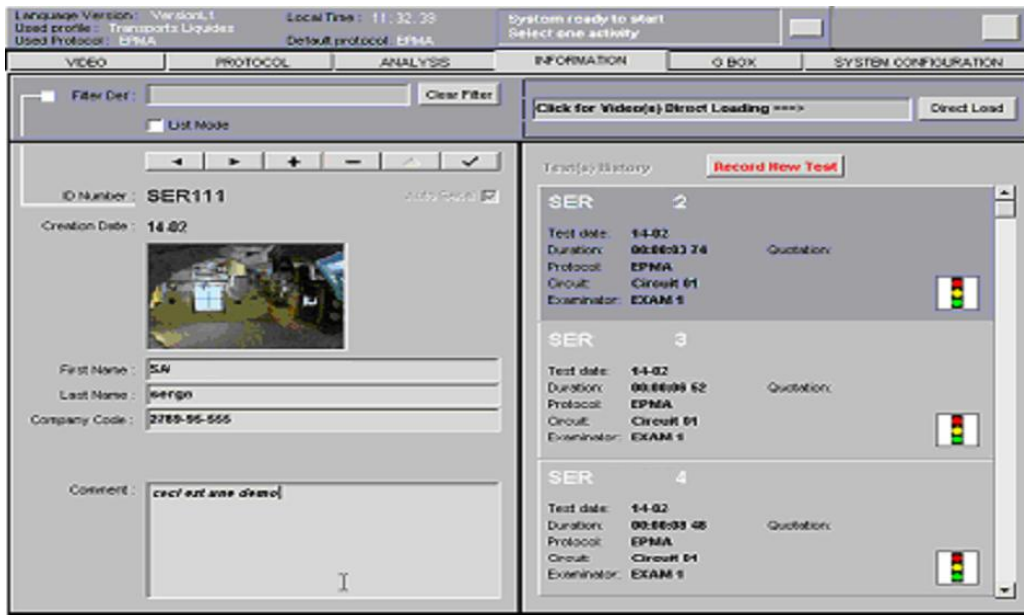
COMPUNERE KIT LG-DS **INSTALAREA LG-DS**

LG-DS este un sistem plug and play cu o placa de achizitie date specifica, iar cablul de conectare a senzorilor si a camerelor video se pozitioneaza in portul USB a TabletPC-ului. Camerele video si senzorii se monteaza usor pe vehicul cu ajutorul dispozitivului special din componenta KIT-ului. Imaginile din timpul deplasarii sunt sincronizate in timp real impreuna cu procesarea rezultatelor de la senzorii de inregistrare a modului de condus a vehiculului.



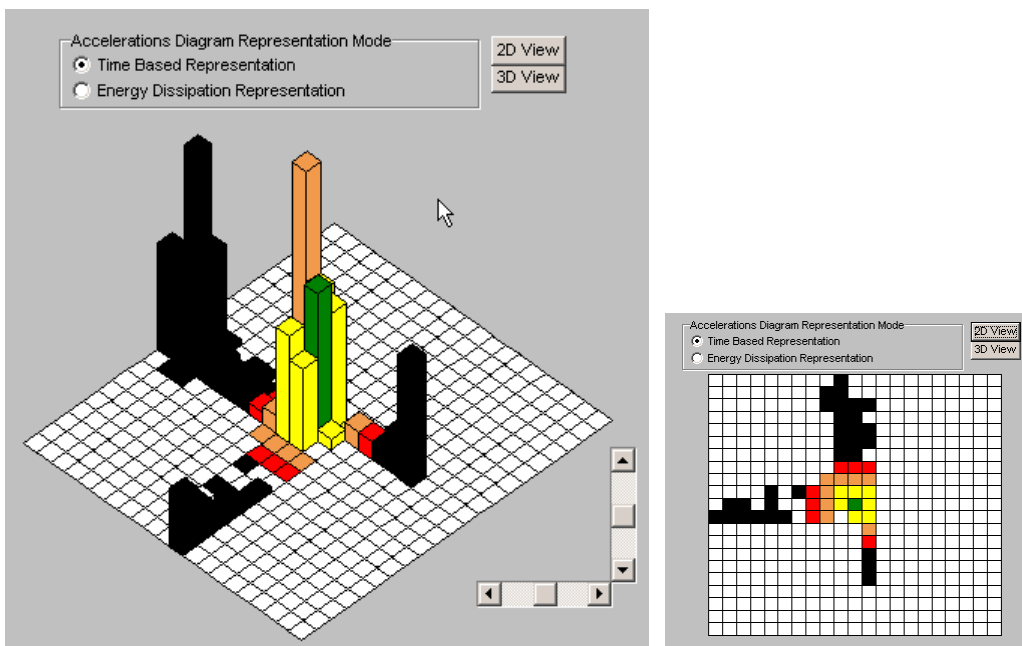
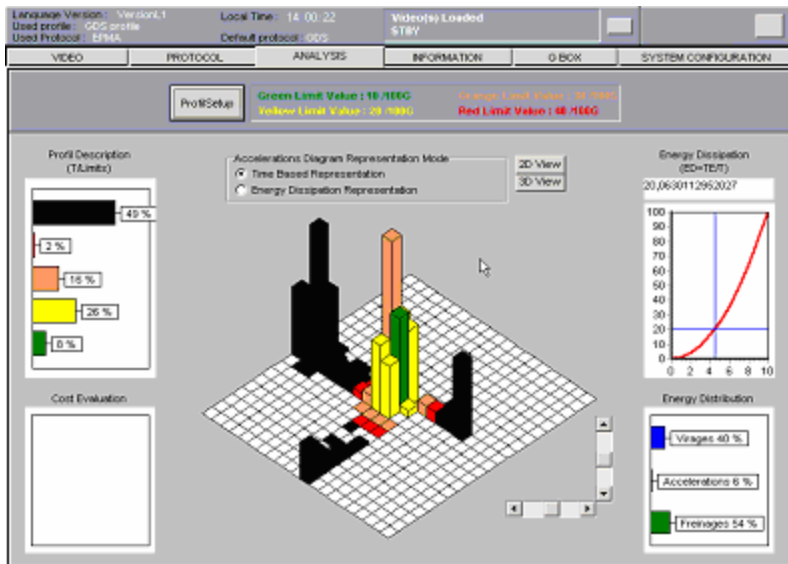
PAGINA DE INFORMATII

Pagina de informații este interfața care apare implicit, dupa pagina initiala pe Tableta PC si este extrem de usor de navigat prin ea. Aceasta permite creerea de sesiuni noi pentru conducere cu vehicule, navigarea prin înregistrari și selectarea lor pentru a le vizualiza sau a tipari rapoarte cu rezultatele conducerii pe traseu. Aceasta permite de asemenea, exportul și importul de date conținute în Tableta PC. Modul de conducere se inregistreaza si in fisiere de tip video si pot fi proiectate, analizate si discutate si la sala. Constiintizarea asupra greselilor in timpul conducerii vehiculului se face in acest mod mult mai rapid de catre sofer ducand la cresterea calitatii si a vitezei de invatare a procesului de conducere.

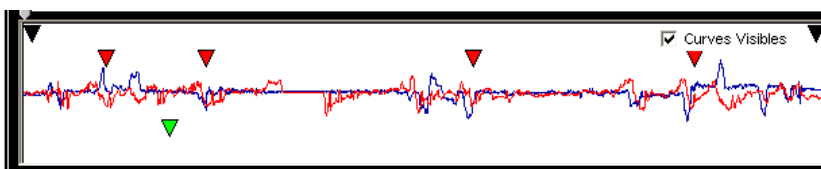


PAGINA DE ANALIZA

Pagina de analiza oferă acces la prezentarea rezultatelor obtinute de soferi in timp real. Softul permite calcularea automata a datelor inregistrate. Aceste rezultate sunt prezentate cu ajutorul a mai multor grafice diferite. Pagina de analiza, de asemenea, permite accesul la instrumentul de editare și selecție de profile precum și printarea raportului cu rezultatele obtinute pe traseu pentru fiecare sofer in parte.



Graficele sunt reprezentari de tip matricial si poate fi vizualizat în 2D sau 3D.



PRINTARE REZULTATE

	Sofer categoria A	Sofer categoria B	ECONOMII EFECTUATE
			
Carburant	8.040	12.000	3.960
Uzura cauciucuri	640	2.560	1.920
Uzura placi de franare	134,5	366	231.5
Uzura disc de franare	0	1.056	1.056
Total costuri	8.814,5	15.982	7167.5

La calculele facute cu un astfel de vehicul pentru 120.000 km parcursi diferenta de costuri este de 7.167,5 euro, ceea ce reprezinta 40%-50% din pretul mediu al unui vehicul nou.

Pentru soferul cu conduita B ca sa fie format si sa aibe o conduita similara soferului A si sa-si schimbe atitudinea de condus 100% ar trebui sa parcurga aproximativ 2.500 km sau timp de 1 luna sa efectueze training cu sistemul LG-DS.

Avantajele utilizarii in procesul de pregatire a sistemului LG-DS sunt si de ordin economic si ecologic si se pot observa cu usurinta din rezltatele mai sus prezentate.

BIBLIOGRAFIE

1. W.Ross Ashby *Introducere în cibernetică*, Editura Tehnică, București, 1972;
2. Norbert Wiener *Cibernetica sau știința comenzii și conducerii la ființe și mașini*, Editura Tehnică, București, 1970;
3. Edmond Nicolau *Introducere în cibernetica sistemelor hibride*, Editura Tehnică, București, 1975;
4. Mihai Golu *Principii de psihologie cibernetică*, Editura Științifică și Enciclopedică, București, 1975;
5. Gheorghe Oprescu *Teoria generală a sistemelor cibernetice*, București, 1993;
6. T.Paraschiv, V.I.Tănase, ș.a. *Teoria sistemelor informaționale*, Editura Academiei Române, București, 2009;
7. H.von Foerster, H., Poerksen, B. *Understanding Systems*, Carl Auer, Heidelberg, 2002;
8. Heinz Von Foerster *Observing Systems*. Seaside, CA: Intersystems, 1981
9. L.A.Zadeh, E.Polak *Teoria sistemelor*, Ed.tehnică, București, 1979;
10. Leontief, W. *Analiza Input-Output*, Editura Tehnica, Bucuresti, 1970;
11. Maturana, Humberto, and Francisco Varela *The Tree of Knowledge: The Biological Roots of Human Understanding*, Boston: Shambhala / New Science Press, 1987. Revised paperback edition released in 1992.

VIDEO SCENE ANALYSER BASED ON PATTERN RECOGNITION TECHNOLOGY

Eusebiu CATANA, PhD. Eng.
EC-ITS bvba Belgium,
Tomasz LUNIEWSKI, PhD, Eng.
CapVidia NV
Dan PETRE Eng,
Military Technical Academy
Cristian SECOŞAN Eng,
Military Technical Academy
Florentin CHIVULESCU Eng,
Military Technical Academy

ABSTRACT

The **Video Scene Analyser (VSA)** is software for real-time video sequence analysis based on pattern technology. VSA provides solution for objects motion detection, object tracking, scene analysis and events detection. The VSA is based on original technology allowing analysing activities, movements, interactions, and behaviours.

The video frame describing an event is grabbed and saved into a database with a time stamp. It is possible to use “Events” window to find out which incident occurred. “Events” window contains history including time stamp, type of detected event and bitmap. An event type can be easily searched in the database and automatically retrieved.

KEY FEATURES

Core

In the video control window includes a toolbar emulating the front VCR panel. Intuitive user interface with function buttons controlling play, stop, pause, etc., functions are operated with a simple mouse click. When using media files, the video control window has a position slider allowing quick access of position in the video stream.

The application allows detecting and tracing moving objects and calculation of object motion direction and velocity. The analyses are focused on important scene changes (natural noise is filtered out).

Core functions are:

- Movement detection
- Objects tracking (determination of coordinates)
- motion path detection
- object motion characteristics calculation (velocity vector)
- left/taken item detection
- face area determination (by skin)
- noise filtering.

Events

The following events are detected and registered:

- Person (human) has entered / left camera view and controlling area
- Person is moving
- Person has stopped
- Object (thing) has been left in the scene

- Object has been removed from the scene
- Camera malfunction
- Direction of movement (toward or against reference direction)
- Counting of entering/outgoing persons

The moving object is indicated with a green contour and blue rectangle. Red vector shows motion direction and velocity, green vector – reference direction. Yellow contour shows human face region. Events history is stored in “Events” window, as event time stamp, event type and according frame (bitmap). It is possible to trace object behaviour inside visible zone frame by frame. A model of human is visualized in separate window (“Model Window”). The model reflects motion direction and relative object position inside the scene.

Monitoring area

The application allows user to select special area manually to define region of interest. In the shown example the analysis area is restricted by a user and defined as a free form polygon. The shaded part indicates area not being analysed.



Additionally user may select few special areas (control zones) for events detection (red zone). They are marked with red colour. Any motion inside such control zone will be recognised and registered.



Database

VSA includes a module storing all registered events in a database. The video stream can be analysed on-or off-line to automatically extracted predefined events. All events are stored in records annotated with: date, time, event type (name) and corresponding frame (picture).



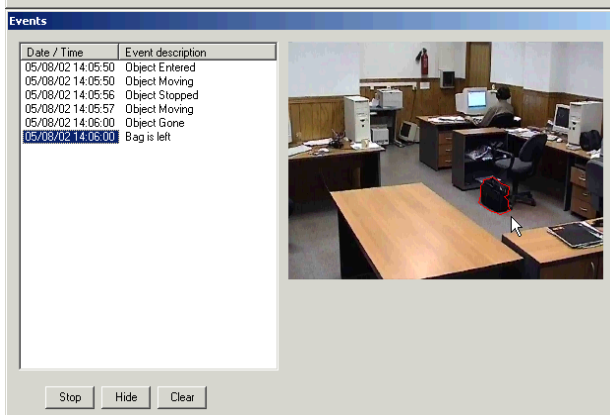
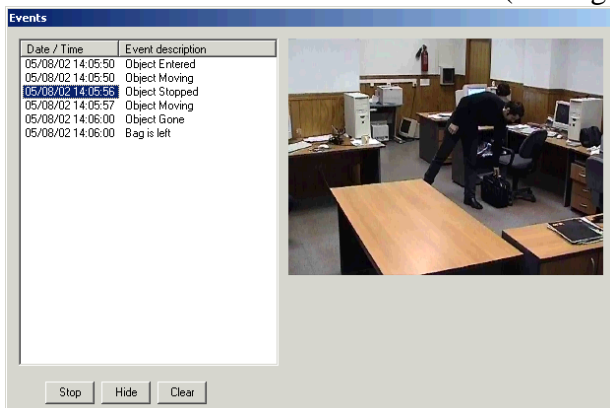
VSA IN ACTION

The VSA application can be used for various automatic recognition and detection systems. The modular architecture and unique recognition/detection approach allows to build complex applications in a very short time.

Possible application areas are:

Video surveillance, control and security systems

- Potential terrorist act detection (leaving object behind in a scene)



- Shoplifter (guarding of valuable objects)



○ Camera malfunction

Events

Date / Time	Event description
05/08/02 14:16:05	Camera malfunction beginning
05/08/02 14:16:17	Camera malfunction end

Stop Hide Clear

Events

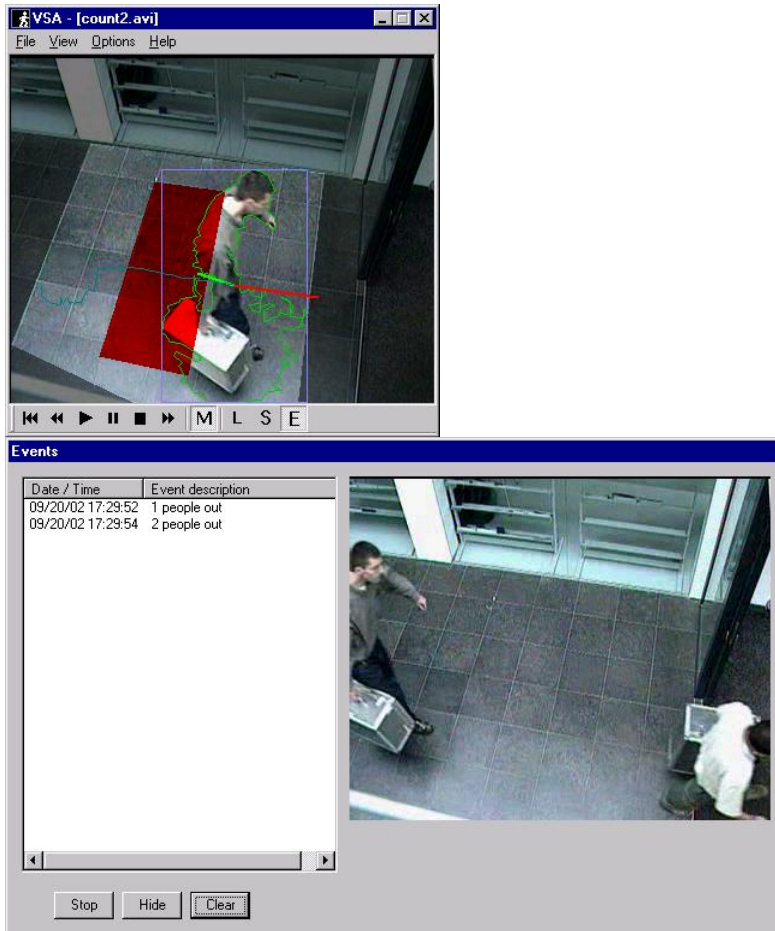
Date / Time	Event description
05/08/02 21:18:35	Camera malfunction beginning
05/08/02 21:18:46	Camera malfunction end

Stop Hide Clear

○ Determination of movement direction



- Counting of entering/outgoing persons



Scientific and marketing applications

- Test animal, sportsman, or buyer in a shop (tracing of motion paths and behaviour recognition)

Video editing and content retrievals systems etc.

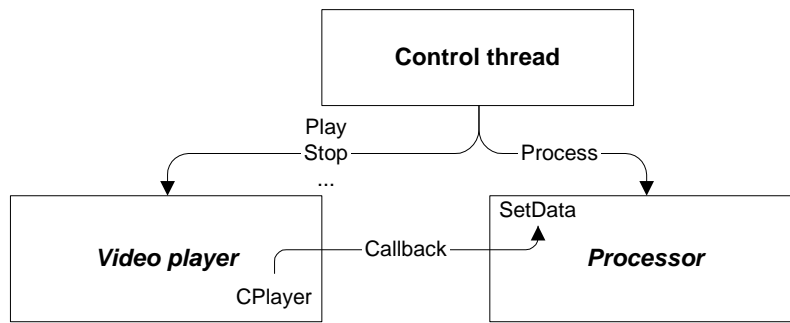
- Video analysis (automatic search and scene retrieval)

ENGINE

The **Video Scene Analyser** is based on our own technology the **CVision SDK Library** containing over 500 specialised recognition functions. The VSA uses the following functions:

- Processing functions supporting various data formats and image types;
- Real time algorithms for generation of vector models (binarization, colour segmentation etc.);
- Adaptive adaptation to external scene condition;
- Original and classic algorithms for object shape and object feature recognition;
- Time dependent scene changes analysis considering large set of parameters.

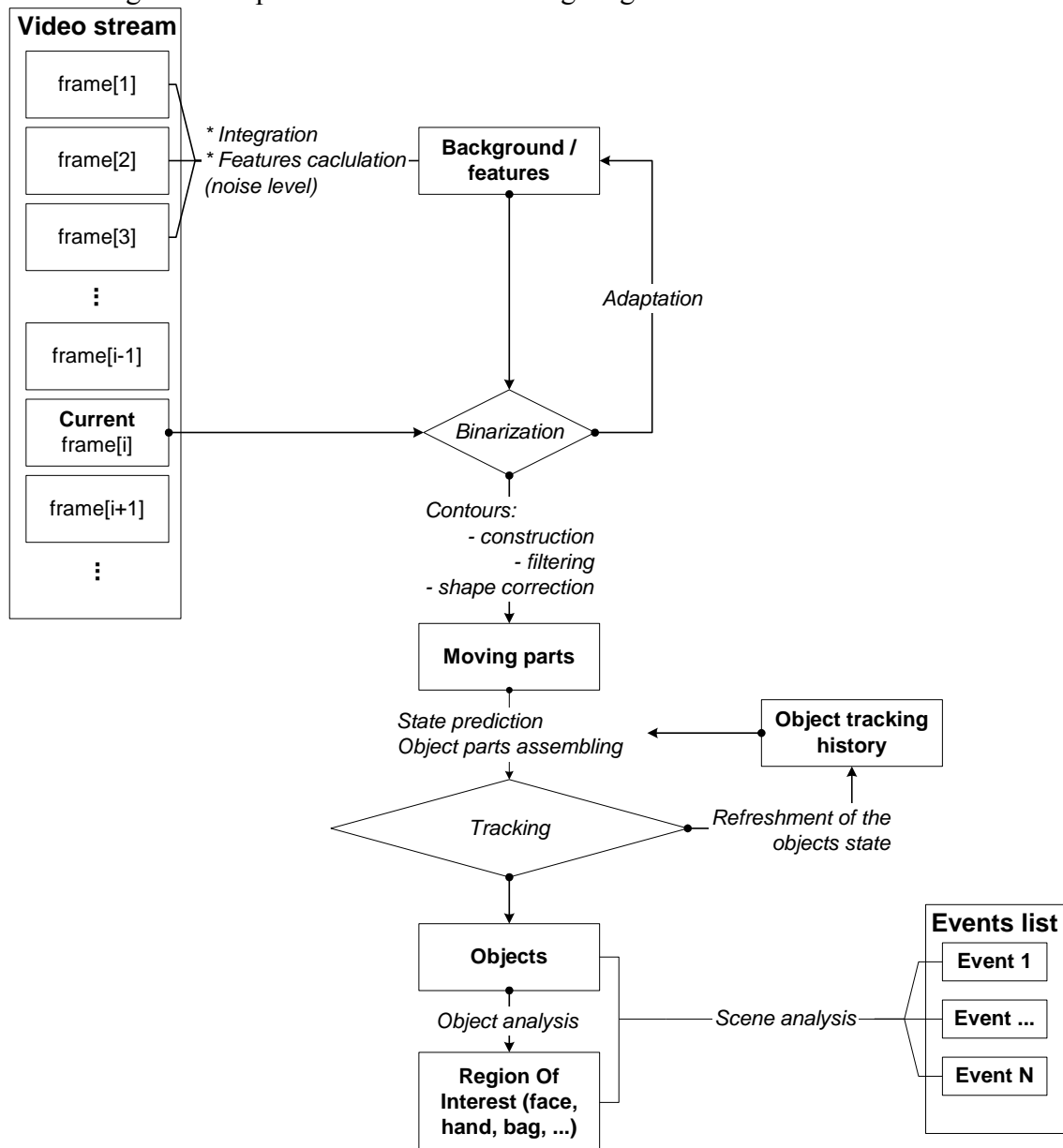
The **Video Scene Analyser** application consists of three threads. The application architecture is presented on the following diagram:



Basic functions:

- background adaptation;
- area of moving object detection;
- creation of object contours;
- shadow cutting off;
- noise reduction;
- object shape analysis and correction;
- tracking of the moving objects;
- calculation of object motion features;
- prediction of the object states;
- analysis of the object states;
- special areas detection;
- calculation of object similarity to background and last frame.

General algorithm is presented on the following diagram:



It can also contains the following features:

- human behaviour recognition (run/walk)
- sportsman / buyer / rat motion paths analysis for behaviour recognition
- adaptation to illumination condition
- human baggage detection
- object classification (human, car, animal etc.)
- hand and legs tracking

UI DESCRIPTION

Image acquisition from different sources:

- Video.
- AVI.

Use “**F**ile” menu to choose a source.

Use “player-like” menu at the bottom of the main window to control image sequence display.



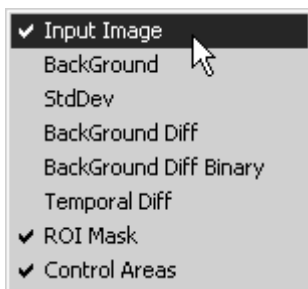
Detection of motion in images sequence:

- enable by pressing button (M) - object is detected and outlined by a contour and its bounding box;
- a model of detected object is drawn in model window, press button (S) to show the model window;
- registered events added to event window, press button (E) to show events window, there are corresponding shots of events which can be viewed/hide by pressing “Show”/”Hide” button and by selecting the event. Button “Stop” stop recording of events (at that button name changes to “Start” and user should press the button again to continue recording), button “Clear” clears all events.

Timing of processing operations:

- output is written to “log.csv” file containing three columns - Filter Name, Image Size and Time.
- user can turn logging on/off by pressing (L) button.

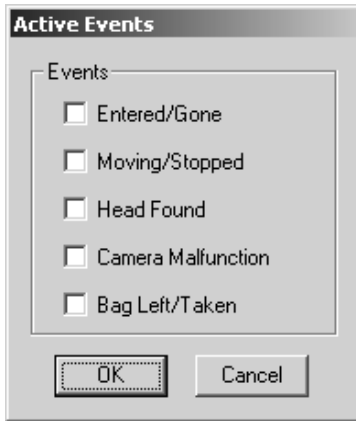
“View” menu allows selecting different image representations used by the algorithm:



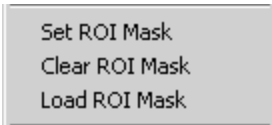
- input image;
- background;
- standard deviation;
- background difference;
- binarized background difference;
- temporary difference
- ROI border display (region of interest)
- Special control area border display

“Options” menu allow selection of:

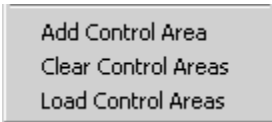
- active events (those that will be registered)



- set/clear ROI mask (processing area)
- load ROI mask



- add/remove control areas
- load control areas



- call dialogs to set video source, it's format and displaying (when camera or VCR is used)



Selection of ROI mask and control areas is performed by defining points and lines using mouse left button. To end the input use right mouse button. Note that direction point definition is important: clockwise the ROI is inside the defined contour, counter-clockwise

outside the defined contour. When selection is finished the ROI or control area is displayed, but may be hidden in the View menu.



Green contour and blue bounding rectangle highlight the object (in main window). Red vector (in centre) shows the velocity and direction of motion. Yellow contour highlights found face. “Events” window contains history in form of event date, time, name and a frame. It can be used for easy retrieving and reviewing of detected object behaviour.

Events

Date / Time	Event description
05/08/02 14:05:29	Head found
05/08/02 14:11:00	Object Entered
05/08/02 14:11:01	Object Moving
05/08/02 14:11:02	Head found
05/08/02 14:11:10	Object Stopped
05/08/02 14:11:16	Head found
05/08/02 14:11:20	Object Moving
05/08/02 14:11:20	Head found
05/08/02 14:11:20	Object Stopped
05/08/02 14:11:21	Head found
05/08/02 14:11:22	Object Gone

CONCLUSIONS

Such technology is more and more important in our time. It is software for real-time video sequence analysis based on pattern technology. It can be used in different domains, from health care, games till security and defence domains. The VSA is based on original technology allowing analysing activities, movements, interactions, and behaviours.

6. BIBLIOGRAFIE

1. Edmond Nicolau, C.Bălăceanu Stolnici *Elemente de neurocibernetică*, Editura Științifică, București, 1981;
2. Mariana Beliș *Bioingineria sistemelor adaptative și instruibile*, Editura Științifică și Enciclopedică, București, 1981;
3. T.Paraschiv, V.I.Tănase, ș.a. *Statistica socială*, Editura Conphys, București, 2007;
4. T.Paraschiv, V.I.Tănase, C.Manea *Informatica psihologică*, Editura Renaissance, București, 2012;
5. E.Avram *Neuropsihologie-creier si functionalitate*, Editura Universitara, Bucuresti, 2009
6. ASHBY, W.R. *Homeostasis. In H. von Foerster (Ed.), Cybernetics-circular, causal and feedback mechanisms in biological and social systems. Transactions of the ninth conference. New York: Josiah Macy, Jr. Foundation, 1953;*
7. ASHBY, W.R.. *Design for a brain. London: Chapman and Hall, 1952;*
8. Herbert A. Simon *The Sciences of the Artificial- 3rd Edition Harvard University Press, 2001;*
9. Ludwig von Bertalanffy, George Braziller *General System theory: Foundations, Development, Applications, New York 1968*

**DIFERENȚE DE GEN SI RITM MUZICAL ÎN STUDIUL TIMPULUI ACORDAT
PENTRU PROCESAREA VIZUALĂ A PREZENTĂRII UNOR PRODUSE
COMERCIALE DE TIP „GADGET”**

**GENDER AND MUSICAL BACKGROUND DIFERENCES IN TIME PERCIEVING
THE GADGET PRODUCTS**

**Lect.univ.dr. Mihaela CHRAIF, Masterand Ciprian Tudor CAIUS, Prof.univ.dr. Mihai
ANIȚEI**

Universitatea din București

ABSTRACT

The study's proposed objective is to determine either participants gender or using a musical background could influence visual perceptive time alocated for gadget products presentation. Three hypotheses were proposed: 1) there are gender diferences in visual processing gadget products; 2) there are statitically significant influences in gadget objects visual time processing according the musical background.

In order to verify these hypotheses 60 student volunteers were tested in controlled conditions. The subjects viewed commercials for various consumer products selected from an online shop. The participants were separated into three groups. The control group did not listen to any music. The remaining participants used headphones to listen to either low or high tempo music, depending on their group. The amount of time spent watching the commercials was clocked and, immediately after, the subjects were asked to complete a questionnaire from memory about the characteristics and prices of the objects seen in the commercials.

The times clocked were analyzed statistically using the ANOVA test, with the following results: $F = 4.77$; Sig.(two-tailed) = 0.012. As the value of Sig. is smaller than 0.05, it can be stated that these results are statistically significant.

The effect size $f = 0.409 > 0.4$, calculated using Cohen's f index, indicates a strong relationship between the type of music used and the clocked times. Through post-hoc analysis statistically significant differences were revealed between the slow tempo group and the control group. As such, it was concluded that the subjects who listened to low tempo music spent significantly more time watching the commercials than those who did not listen to any music.

The totaling of the correct answers from the questionnaire did not yield any evidence linking music with an increase in memory capacity because although the results were favorable to the hypothesis, they were not statistically significant.

This survey's conclusion is that well-chosen music determines people to spend more time analyzing the offers described in online commercials. In order to clarify exactly what the phrase "well-chosen" means additional research is needed, as this study can only state that low tempo music is a part of this category.

Keywords: *gender diferences, visual processing,visual processing time, gadget products.*

REZUMAT

Cercetarea de față reprezintă primul studiu dintr-o lucrare de cercetare care și-a propus drept obiective să determine dacă genul participanților sau folosirea unui fundal sonor muzical influențează sau nu timpul de procesare vizuală a unui site comercial de către participanți.

S-au emis două ipoteze: 1) Există diferențe de gen privind timpul de vizionare al produselor prezentate cu ajutorul slidurilor PPT. 2) Există diferențe de gen muzical ascultat privind timpul de procesare vizuală a reclamelor cu produse prezentate posibililor cumpărători.

Pentru a verifica aceste ipoteze au fost testați 60 de studenți, în condiții de laborator. Subiecții au vizionat reclamele unor produse de larg consum, selectate din oferta unui magazin on-line real. Participanții la testare au ascultat în căști muzică modernă alertă sau lentă, din acest punct de vedere fiind împărțiți în trei loturi egale, unul fiind grupul de control. A fost cronometrat timpul de vizionare al reclamelor, iar după vizionare subiecților li s-a cerut să răspundă din memorie la un set de întrebări legate de imaginile și textele promoționale.

Datele obținute prin cronometrare au fost evaluate statistic folosind testul ANOVA, la care s-au obținut următoarele rezultate: $F = 4,77$; $p = 0,012$. Întrucât $p < 0,05$ se poate afirma că există diferențe statistic semnificative între cele trei grupuri în ceea ce privește timpii de vizionare.

Mărimea efectului după indicele f al lui Cohen, $f = 0,409 > 0,4$ arată că există o relație puternică între genul muzical ales și timpii de vizionare.

Concluzia acestui studiu este că muzica bine aleasă îi determină pe oameni să petreacă mai mult timp analizând produsele oferite de reclamele folosite on-line, cu specific produse de tip „gadget”. Pentru a preciza exact ce se înțelege prin sintagma „muzică bine aleasă” sunt necesare cercetări suplimentare, întrucât acest studiu poate plasa în această categorie doar muzica lentă.

Cuvinte cheie: diferențe de gen, procesarea vizuală, timp de procesare vizuală, produse de tip „gadget”.

1. INFLUENȚA MUZICII. PERCEPȚIE, EMOȚIE, COMPORTAMENT

Muzica a apărut odată cu omul și, de-a lungul timpului, s-a dovedit neîncetat capabilă să aibă un efect profund asupra celor care o ascultă. Poate că la începuturi *homo sapiens* cânta doar ca să-și alunge teama sau plictiseala, dar după ce muzica s-a definit prin melodie și ritm a fost limpede că ea este în stare să creeze emoții și să schimbe atât starea de spirit a indivizilor, cât și a colectivităților. Ca atare, a devenit imediat un instrument de putere.

Primele scrieri care vorbesc despre „forța” muzicii datează încă din Antichitate. Platon, de pildă, reproducând în „*Republica*” un dialog cu fratele său mai mare Glaucon, observa că: „Muzica este un instrument de instrucție mai puternic decât oricare altul, pentru că ritmul și armonia ei își găsesc drumul până în străfundul sufletului”. Cei doi apreciau muzica eroică - pentru că susține moralul luptătorilor, muzica veselă sau pe cea liniștitoare - pentru că menține „armonia” în cetate, dar considerau că melodiile lascive, care îndeamnă la lene și senzualitate, precum și cele care provoacă tristețe, spaimă sau disperare ar trebui să fie interzise, întrucât afectează iremediabil sănătatea și moralitatea cetățenilor (Platon, 360 î.Hr.).

Disprețuită în Evul Mediu întunecat, laolaltă cu toate progresele civilizației antice, ca fiind un atribut caracteristic aristocrației decăzute a Imperiului Roman, muzica a redevenit un obiect de studiu abia în perioada Renașterii, fiind acceptată cu greu de atotputernica Biserică Catolică. Aceasta îi recunoaștea puterea liturgică, dar se temea de efectul ei senzual și, prin urmare, periculos. Ca să convingă autoritățile ecleziastice că muzica este „indispensabilă religiei”, în 1475, compozitorul Johannes Tinctoris (1466) a creat un catalog în care a precizat „efectul complex al fiecărei lucrări muzicale cunoscute”, citând mărturiile unor celebri înaintași precum: Aristotel, Cicero, Ovidiu, Sfântul Augustin sau Thomas d’Aquino. Demersul său teoretic dorea să-i asigure pe teologi că un fond muzical „bine ales” poate avea

forța de a impune „o atitudine pioasă” vulgului. Clericii medievali au sfârșit prin a accepta muzica drept fundal sonor, dar au impus reguli severe privind compunerea unor partituri muzicale „potrivite” caracterului sacru și solemn al slujbelor religioase.

În Evul Mediu târziu, abatele Pierre Bourdelot (1715), medicul lui Ludovic al XIII-lea, a notat cu răbdare și efectele terapeutice ale muzicii, înscriind în cronicile timpului nu doar ce boli se ameliorează prin anumite audiții muzicale, dar și primele observații științifice privind influența muzicii asupra „pasiunilor” umane.

În secolul XX, interacțiunea dintre om și muzică a devenit un subiect de studiu pentru numeroase domenii de cercetare, efectul muzicii asupra comportamentului uman fiind de câteva decenii un subiect frecvent de studiu atât în muzicologie, cât și în științele comunicării, psihologie, educație, medicină sau marketing. Majoritatea cercetărilor întreprinse au măsurat și analizat statistic reacțiile subiecților în raport cu muzica, în diverse instanțe adecvate domeniului abordat: specialiștii în marketing au analizat ce muzică „vinde” mai bine produsele, medicii au măsurat timpul de recuperare al pacienților care au ascultat muzică, pedagogii au evaluat eficacitatea unor metode de studiu și de îmbunătățire a memoriei la elevii care au învățat cu fond sonor muzical etc. Cum însă în cadrul acestei lucrări se verifică dacă abilitatea tinerilor de a evalua corect prețurile unor produse necunoscute este (sau nu) influențată de muzică, acest capitol de referințe teoretice va trece în revistă literatura de specialitate doar din două domenii: psihologie și marketing.

1.1 Abordări teoretice ale percepției vizuale și auditive

Una dintre proprietățile comune simțurilor umane, în care includem vederea, auzul, mirosul, gustul, simțurile cutanate (de presiune, de temperatură, de durere) și simțurile somatice (orientarea în spațiu și mișcările corpului), este capacitatea de a detecta prin sensibilitate schimbările de mediu. Fiecare simț are un prag absolut de intensitate, care arată cantitatea minimă de energie a stimulului ce poate fi sesizată (Atkinson et al., 1993), iar sensibilitatea unui organ de simț se măsoară prin diferența minimă, abia perceptibilă, între doi stimuli ce pot fi efectiv detectați. De pildă, un experiment clasic al lui Hecht, Shaler și Pirenne (1942) a dovedit că vederea omului poate detecta un spot de lumină ce conține doar 100 de cuante, în condițiile în care, de fapt, numai 7 din aceste 100 de cuante iau contact cu celulele fotosensibile ale retinei. De altfel, pentru oricare dintre simțuri, cel mai simplu mod de determinare a sensibilității constă în stabilirea dimensiunii minime a stimulului ce poate fi discriminat dintre alți stimuli de același gen. Determinările psihometrice ale profesorului Galanter (1962) arată, de pildă, că un om obișnuit poate detecta flacăra unei lumânări de la o distanță de 48 de kilometri, într-o noapte senină, iar ticăitul ceasului îl poate auzi, în condiții de liniște, de la o depărtare aproximativ de 6 metri. Sensibilitatea simțurilor este un parametru foarte important pentru supraviețuire și, pentru a surprinde modificările de intensitate a stimulilor, organismele vii și-au dezvoltat, de-a lungul timpului, organe și mecanisme specializate.

Energia unui stimul, oricare ar fi el, este captată de organism prin așa-numitele organe de simț care, tehnic vorbind, receptează un semnal (vizual, sonor, termic etc) și îl transformă în impulsuri nervoase printr-un proces numit generic „transducție”. Cum în studiul de față vor fi implicate doar două dintre simțuri, în principal cel auditiv și tangențial cel vizual, vom restrânge abordarea teoretică numai la studiile care vizează percepția vizuală și auditivă.

Percepția vizuală. Stimulul vizual este lumina, adică acea undă electromagnetică cu frecvența cuprinsă între 390 și 750 de nanometri pe care ochiul uman o „vede”. Organele acestui simț sunt ochii. Fiecare ochi conține două sisteme principale: unul pentru captarea imaginii (corneea, pupila, corp vitros) și unul pentru transformarea imaginii în impulsuri nervoase (retina). Funcția de transducție o îndeplinesc receptorii vizuali din retină: celulele conuri și cele cu bastonașe. Experimentele lui Selig Hecht, primul biofizician care a reușit să

explice adaptarea la întuneric (Mook, 2004), au reliefat încă din 1934 că atât celulele cu bastonașe, cât și cele cu conuri, conțin niște substanțe chimice numite pigmenți (sau fotoreceptori), ce suportă schimbări chimice (se albesc) - atunci când sunt expuși la lumină, dar se regenerează complet dacă sunt plasați în întuneric. Procesul de regenerare durează mai mult pentru pigmenții extrași din celulele cu bastonașe, ceea ce înseamnă că bastonașele sunt mai sensibile la schimbările de lumină. De asemenea, experimentele lui Hecht au dovedit că este necesară mai puțină lumină pentru a determina albirea pigmentilor din bastonașe, sensibilitatea acestora fiind cea mai mare la lungimi de undă de aproximativ 500 nm, adică în porțiunea albastră-verde a spectrului. Celulele cu bastonașe sunt situate la periferia retinei și asigură adaptarea vederii la trecerea de la lumină la întuneric în primele șapte minute după stingerea luminii. Apoi, dacă întunericul persistă, se adaptează și celulele cu conuri, iar procesul continuă încă aproximativ 20 de minute, vederea cea mai bine adaptată la întuneric manifestându-se deci abia după o jumătate de oră de la stingerea luminii.

Lucrurile sunt mai complicate pentru conuri deoarece există trei tipuri diferite de astfel de celule, fiecare grup fiind mai responsabil într-o altă bandă de lungimi de undă. Astfel, conform Teoriei lui Young-Helmholtz (Eysenck & Keane, 2005), există conuri pentru gama de culori albastre (au sensibilitate maximă la lungimile de unde vizuale scurte), conuri pentru culorile verzi și galbene (lungimi de unde vizuale medii) și conuri pentru gama de culori roșii (lungimi de unde vizuale lungi). Teoria spune că prin acțiunea combinată a celor trei tipuri de receptori se generează apariția senzației cromatice, întrucât prin „amestecul” a trei lungimi de undă, larg distanțate între ele (de exemplu: roșu, verde și albastru), se obține orice culoare. Pescurt, celulele cu conuri adună informații vizuale care produc apariția senzației de culoare. Ele operează la intensități mari ale luminii (ziua) și se găsesc doar în centrul retinei.

Indiferență se produce la nivelul bastonașelor sau a conurilor, absorbția luminii la nivelul fotoreceptorilor (pigmenților) declanșează un proces care are ca rezultat un impuls nervos. Odată efectuat acest pas al procesului de transducție, impulsurile nervoase (de natură electrică) nu mai trebuie decât să ajungă la nivel cerebral, trasele lor fiind asigurate prin neuroni de legătură sau celule ganglionare. Acestea au axoni foarte lungi și se extind în afara ochiului formând nervul optic, care ajunge la creier.

Percepția auditivă. După simțul vizual, adăugarea majoră de obținere a informațiilor despre mediul înconjurător este simțul auditiv. Faptul că putem auzi se datorează unor mici schimbări ale nivelului de presiune a aerului, percepute drept sunet, care determină vibrația unei membrane – numită timpan, situată în interiorul urechii. Stimulul fizic la care auzul este sensibil este, prin urmare, sunetul.

Acesta ia naștere prin mișcarea sau vibrația unui obiect. Ori de câte ori ceva se mișcă, particulele de aer aflate în jurul celui obiect mișcate sunt, „împinse” în diferite direcții.

Ele acționează mecanic asupra altor particule din jur, apoi revin la poziția lor inițială. Particulele din „rândul doi” împing alte particule, din „rândul trei”, și în acest fel apare o undă de presiune modificată (numită undă sonoră) care se propagă prin aer pe distanțe foarte mari, chiar dacă moleculele individuale nu se deplasează prea departe. Reprezentată grafic, unda sonoră este asemănătoare unei sinusoidale (graficul funcției trigonometrice „sinus”), iar sunetele care se suprapun perfect peste graficul matematic al funcției sinus se numesc tonuri pure. Diferența dintre tonuri se poate exprima funcție de frecvență, intensitate și timp de propagare. Din punct de vedere grafic, frecvența este dată de numărul de cicluri pe secundă, prin „ciclu” înțelegându-se acea parte a unei sonore care e cuprinsă între două „vârfuri” consecutive ale sinusoidalei. Intensitatea măsoară diferența dintre „vârf” și „vale”, iar timpul de propagare arată cât de „comprimată” sau „întinsă” este sinusoida (privită ca un arc). În termeni de percepție, frecvența generează senzația de „înălțime” a sunetului și se măsoară în hertzi, iar intensitatea adăugă senzația de „tărie” și se măsoară în decibeli.

Întreg sistemul auditiv al omului este format din urechea externă (pavilionul), urechea medie (timpanul și un lanț de trei oscioare), urechea internă (denumită și cohlee), diverse căi nervoase de transmitere și structurile cerebrale specializate în „procesarea” semnalelor sonore. Funcțiile lanțului auditiv extern sunt două: de captare - transmitere a sunetului (urechea externă și urechea medie) și funcția de transducție (îndeplinită de urechea internă) prin care se transformă semnalul venit ca o variație a presiunii aerului în impuls nervos (deci în semnal de natură electrică).

Modul în care funcționează sistemul de transducție auditiv a fost descoperit de Georg von Békésy, un chimist maghiar educat în Elveția, care a lucrat ca inginer de telecomunicații în Statele Unite și care, după ce a ieșit la pensie, a construit prima ureche mecanică (Mook, 2004). Békésy a descoperit cum este encodată în mod specific frecvența unei sonore de către sistemul nervos. Până în 1967, când a întreprins el primele experiențe, se știa deja că sunetul este captat prin mișcări ale timpanului (membrana ce face parte din urechea medie), că este reprodus prin lanțul de oscioare de dincolo de timpan și că, după ce ajunge în urechea internă, sunetul devine semnal nervos, dar încă nu se cunoștea modul în care mișcarea mecanică se transformă în impulsuri electrice. Békésy și-a propus, prin urmare, să studieze cohleea. Urechea internă este un soi de melc osos, căptușit pe interior cu o membrană numită „bazilară”. Melcul e plin cu fluid și este „căpăcit” în zona mai largă cu o membrană, pe care se sprijină ultimul oscior al lanțului median. Când timpanul vibrează, acest oscior transmite vibrația membranei de la intrarea în structura melcului. Békésy a extras urechea internă de la mai multe cadavre, a înlăurat partea osoasă și a folosit doar membrana bazilară. Procedeu extrem de migălos de obținere a unor membrane bazilare întregi a fost foarte dificil, întrucât tot melcul are numai 3 milimetri lungime, iar osul trebuie să fie înlăturat prin frezare.

Cum membrana bazilară este transparentă Békésy a pudrat-o cu pulbere de argint și întregul experiment s-a desfășurat sub lumina puternică a unei lămpi chirurgicale. Sub influența unui piston, care efectua mișcări simple, înainte – înapoi, imitând vibrația produsă de timpan, membrana bazilară vibra, dar mișcările ei erau atât de fine și de rapide încât Békésy a fost nevoit să folosească și o iluminare stroboscopică pentru a urmări reacția membranei la schimbările de presiune. Békésy a observat astfel că la orice mișcare de piston pe suprafața membranei apărea o protuberanță, care își schimba locul atunci când sunetele simulate (prin mișcările pistonului) erau altele. Cu alte cuvinte, la fiecare sunet doar anumite celule ale membranei sunt afectate, și anume doar cele din zona protuberanței. Mai precis, când frecvența sunetului se reduce, punctul de cea mai mare vibrație se deplasează spre vârful melcului (mai departe de piston).

Concluzia lui Békésy a fost că celulele din structura membranei bazilare, numite și celule ciliate (datorită structurii lor asemănătoare firului de păr), se deformează mecanic (se întind) atunci când sunt stimulate de anumite sunete. Această deformare produce un impuls electric. Prin acest proces complex, unda sonoră se transformă în semnale nervoase. Ulterior, cu ajutorul neurologilor s-a stabilit că semnalele nervoase sunt procesate inițial în zona nucleilor talamici și abia apoi în zona centrilor senzoriali din lobii temporali ai scoarței cerebrale (Voiculescu și Petricu, 1971).

Recepția sunetului. Experimentele au dovedit că oamenii sunt mai sensibili la sunetele de frecvențe intermediare decât la cele apropiate de capătul benzii audibile și, în plus, în funcție de frecvența unei sonore, sunt necesare diverse intensități pentru ca semnalul să fie perceput de om (Staum & Brotons, 2000). Testele întreprinse au marcat faptul că cea mai mare sensibilitate auditivă se situează în vecinătatea frecvenței de 1.000 de hertzi, când sunetul este perceput chiar dacă are un singur decibel. Și, cu cât sunetele au frecvențe mai joase, cu atât este necesar ca presiunea sunetului să fie mai mare. De pildă, un sunet cu o frecvență de 50 de hertzi trebuie să aibă cel puțin o intensitate de 60 de decibeli pentru a fi auzit. Dar și sunetele cu frecvență mai mare decât 1.000 de hertzi se disting mai greu. De

exemplu, un sunet de 10.000 de hertzi nu se aude decât dacă are cel puțin 30 de decibeli. Indiferent de frecvență, prima senzație de durere provocată de sunet apare undeva în apropierea valorii de 120 de decibeli.

Sensibilitatea acustică a unui individ se poate evalua prin comparația între valorile de frecvență sau intensitate a sunetului percepute de el și valorile standard, determinate ca medii statistice. Se definește drept sensibilitate absolută „acea capacitate de a aprecia corect, prin intermediul senzației de înălțime frecvența sunetului sau de a identifica după înălțime un sunet izolat” (Aniței, 2009, pag.15).

Trebuie spus că valorile de mai sus se referă la indivizi sănătoși din punct de vedere clinic, însă există și numeroase persoane care prezintă un deficit de auz, fie din cauza unui deficit de conducție (transmitere deficitară a sunetului în urechea medie), fie ca o consecință a unei leziuni în urechea internă, care adesea implică leziuni ale celulelor ciliate – ce nu se regenerează. Cel mai frecvent deficit neurosenzorial apare la persoanele în vârstă, care au probleme cu auzul sunetelor înalte (ascuțite) și, în consecință, înțeleg cu mai mare dificultate vocile feminine, decât pe cele masculine. Totuși, în ultimele decenii, se înregistrează tot mai des probleme neurosenzoriale și în rândul tinerilor, mai ales din cauza expunerii acestora la zgomote puternice sau îndelungate, fie în cadrul profesiei (echipele tehnice de pe aeroporturi, muncitorii care folosesc freze sau utilaje pneumatice), fie în timpul liber (intensitatea prea mare pe durata concertelor de muzică rock, un timp prea îndelungat de ascultare a muzicii folosind căști etc.), care pot conduce la pierderi majore sau permanente de auz.

În ceea ce privește acest experiment, trebuie precizat că tinerii care au participat la testări nu prezentau deficiențe de auz.

1.2 Valențe persuasive ale mesajelor auditive

Oamenii sunt, prin natura lor, atât creatori ai societății, cât și „produse” ale acesteia. Toate realitățile democratice de azi, de pildă, au fost cândva controversate și, dacă acum aceste valori sunt aproape unanim acceptate, înseamnă doar că munca de persuasiune dusă de înaintașii noștri mai luminați are, în sfârșit, efect. Talentul de a-i convinge pe alții a început să fie apreciat încă din Antichitate, când oratorii ce puteau mobiliza mulțimile erau foarte prețuiți de către conducătorii cetăților. Un studiu realizat recent (Story, 1997) arată că arta de a influența printr-un discurs deciziile altora este încă identificată drept o sursă de putere.

Cercetarea a chestionat un număr de 2.800 de funcționari americani cu putere executivă și, la întrebarea „Care credeți că este cel mai important talent al unui director, ce îi poate asigura puterea și succesul în afaceri?”, peste 80% dintre cei întrebați au răspuns: „capacitatea de a-și impune cu ușurință convingerile”. Adică, de fapt, talentul de a fi persuasiv.

2. OBIECTIVE SI IPOTEZE

2.1. Obiective

Urmărirea modului în care timpul de vizionare al produselor prezentate diferă în funcție de genul subiecților.

Evidențierea modului în care genul muzical ascultat influențează timpul de procesare vizuală a reclamelor cu produse prezentate posibililor cumpărători.

2.2. Ipoteze

Există diferențe de gen privind timpul de vizionarea produselor prezentate cu ajutorul slidurilor PPT.

Există diferențe de gen muzical ascultat privind timpul de procesare vizuală a reclamelor cu produse prezentate posibililor cumpărători.

3. METODA

3.1. Participanți

La acest studiu au participat în calitate de subiecți 60 de studenți ai Facultății de Psihologie și Științele Educației din Universitatea București. Pentru a putea deveni voluntari, ei au semnat un formular de consimțământ (vezi Anexa 6), prin care au confirmat că au fost informați cu privire la condițiile de desfășurare și obiectivele studiului.

Toți participanții la această cercetare au avut, în momentul testării, vârste cuprinse între 20 și 25 de ani, au declarat că utilizează frecvent internetul și atunci când au fost întrebați dacă au probleme cu auzul au răspuns negativ.

3.2. Materiale și instrumente

Instrumente: un computer, iar muzica audiată a fost generată de un MP3 Player, fiind difuzată într-o pereche de căști stereo.

Materiale: sliduri în programul powerpoint cu cele opt pagini în care sunt descrise produsele „de vânzare”.

4. REZULTATELE CERCETĂRII

4.1 Analiza statistică descriptivă

Partea experimentală a acestui studiu a presupus împărțire a participanților între grupuri egale, a câte 20 de membri fiecare. Toate grupurile au vizionat aceleași reclame, reunite într-un power-point alcătuit din 8 slide-uri, dar fiecare grup a audiat alt gen de muzică. Un grup a ascultat muzică lentă, un alt grup a audiat muzică alertă și al treilea grup, considerat de control, a vizionat slide-urile fără muzică.

Datele obținute prin măsurare au fost prelucrate cu ajutorul unei variante a programului SPSS (Statistic al Package for the Social Sciences), versiune numită PASW Statistics 15, din august 2009.

Această cercetare a presupus o singură variabilă independentă, și anume genul muzical, care a fost notată prin „tip_muzică” și are, prin urmare, trei valori posibile: „control”, „lenta” și „alerta”. Din punct de vedere statistic, aceste informații sunt ilustrate în Tabelul 1.

Tabelul 1		tip_muzica			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	control	20	33,3	33,3	33,3
	lenta	20	33,3	33,3	66,7
	alerta	20	33,3	33,3	100
	Total	60	100	100	

4.2. Timpul de vizionare

Determinarea timpilor de vizionare s-a făcut slide-cu-slide, iar valorile măsurate sunt exprimate în secunde. Notarea variabilelor s-a făcut după regula: „timpul de vizionare a slide-ului 1” a fost notat cu „timp s1”, iar prin „timp_total” a fost desemnat timpul total de vizionare a celor 8 slide-uri.

Analizând rezultatele obținute de toți cei 60 de subiecți testați se observă că cel mai lung timp total de vizionare înregistrat de un participant a fost de 223 de secunde, iar cel mai

scurt a fost de 57 de secunde. Analiza statistică a datelor măsurate a generat rezultatele prezentate în Tabelul 2 și Tabelul 3, unde se pot citi așa-numitele valori statistice descriptive (abaterea standard, media, minimumul, maximumul etc.).

Tabelul 2 Descriptive Statistics					
	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
tip_muzica	60	2	.823	1	3
timp_total	60	143,62	45.610	57	283
timps1	60	18,13	6.990	7	33
timps2	60	17,77	6.621	7	39
timps3	60	24,68	8.763	5	52
timps4	60	19,18	7.663	8	51
timps5	60	19,65	8.289	6	42
timps6	60	16,43	5.732	3	33
timps7	60	11,73	5.626	4	31
timps8	60	16,03	5.808	6	38

Slide-ul care a suscit cel mai mare interes a fost slide-ul cu nr. 3, cel despre cravata spion, media timpului de vizionare a acestuia fiind de peste 24 de secunde.

La polul opus, slide-ul care i-a interesat cel mai puțin pe subiecți a fost cel referitor la umerașul multiplu, adică slide-ul nr. 7, analizat în medie în mai puțin de 12 secunde.

Tabelul 3 Statistics										
	timp_total	timp s1	timp s2	timp s3	timp s4	timp s5	timp s6	timp s7	timp s8	
N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	
Median	137,5	17,5	17,5	24,5	18	18,5	15	10	15	
Mode	121 ^a	23	20 ^a	25 ^a	18	20	15	8 ^a	12	
Skewness	.932	.359	.984	.844	1.746	.665	.703	1.361	1.571	
Std. Error of Skewness	.309	.309	.309	.309	.309	.309	.309	.309	.309	
Kurtosis	1.429	-.890	1.627	1.853	5.123	-.007	.617	2.030	4.133	
Std. Error of Kurtosis	.608	.608	.608	.608	.608	.608	.608	.608	.608	
Range	226	26	32	47	43	36	30	27	32	
Minimum	57	7	7	5	8	6	3	4	6	
Maximum	283	33	39	52	51	42	33	31	38	
Percentiles	25	114,25	12	13	20	15	13	12,25	8	12
	50	137,5	17,5	17,5	24,5	18	18,5	15	10	15
	75	170,5	23	21	28,75	22	24,75	20,25	14	19

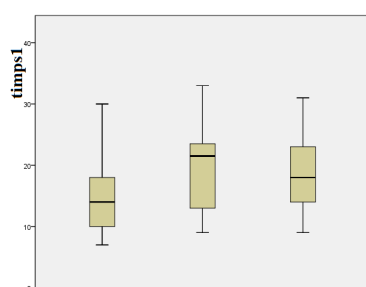


Figura 1

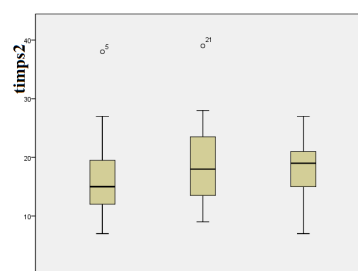


Figura 2

O altă serie importantă de rezultate statistice relevă sugestiv diferențele dintre cele trei grupuri legate de timpii de vizionare ai fiecărui slide în parte. Folosind graficele de tip boxplot se poate observa mai clar reacția subiecților față de fiecare slide și apoi, plasând în același sistem de coordonate cele trei boxploturi posibile (în funcție de tipul de muzică ascultat), se obține o reprezentare grafică a modului în care muzica a influențat durata de vizionare a slide-urilor. În Figura 1 se observă că grupul de control a vizionat destul de puțin slide-ul 1, cel referitor la broșuța de plajă, în timp ce subiecții din grupurile care au ascultat muzică i-au acordat considerabil mai mult timp.

În medie, în timp ce pentru subiecții cu muzică lentă timpul de vizionare a depășit 20 de secunde (toate valorile sunt prezentate în Anexele 7 și 8), pentru cei cu muzică alertă a fost de peste 19 secunde, în timp ce participanții care nu au ascultat muzică au acordat acestui slide în medie doar 15 secunde.

Și în cazul slide-ului 2, media timpului de vizionare respectă în linii mari aceeași regulă, respectiv 20 de secunde pentru cei cu muzică lentă, 19 secunde pentru cei cu muzică alertă și doar 16 secunde pentru grupul de control.

Din nou, muzica i-a determinat pe subiecți să privească mai atent reclamele, iar grupul participanților care au ascultat muzică lentă s-a dovedit a fi cel mai răbdător, fiind plasat „mai sus” și din punctul de vedere al valorilor extreme înregistrate în cadrul grupului.

În cazul celui de-al treilea slide, care conține reclama pentru cravata spion, valorile de timp medii alocate de cele trei grupuri au fost cele mai mari din întreg testul. Totuși, și de această dată, media de timp a celor cu muzică lentă a fost cea mai mare, atingând valori de peste 27,5 secunde, în timp ce subiecții din grupul cu muzică alertă au privit în medie doar 24,9 secunde, iar cei fără muzică numai 21,6 secunde. Toate grupurile au fost însă mult mai „adunate” în jurul valorilor medii.

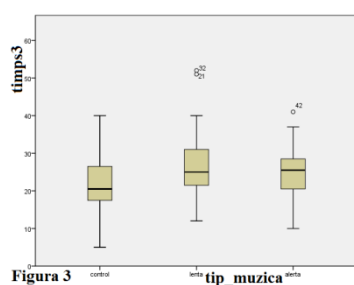


Figura 3

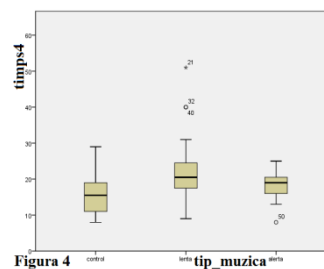


Figura 4

Reclama a patra, cea despre lanțurile de pantofi, respectă și ea tendințele deja precizate, în sensul că muzica lentă i-a determinat pe subiecți să privească un pic mai mult slide-ul, cam 23 de secunde, în timp subiecții care au ascultat muzică alertă au zăbovit în medie doar 18 secunde, iar cei fără muzică numai 16 secunde.

Se observă însă și o compactizare a grupurilor în jurul valorilor medii, ceea ce întărește ipoteza inițială, și anume că există diferențe semnificative între cele trei grupuri de subiecți. Aceștia au însă reacții aproape identice în cadrul grupului, cu câteva excepții notabile, prezente grafic sub forma unor puncte marcate de numărul de ordine al subiecților respectivi în lista celor 60 de participanți la studiu.

În cazul mănușilor polare, membrii grupului cu muzică lentă s-au plasat cu toții peste media de vizionare a grupului de control de aproape 16 secunde. Ei au înregistrat timpi de vizionare cu o medie de peste 22 de secunde. Totuși, valorile de timp s-au răspândit pe o plajă

ceva mai mare, depășind atât ca medie, cât și ca extreme, grupul celor cu muzică alertă, a căror medie a fost puțin sub 21 de secunde.

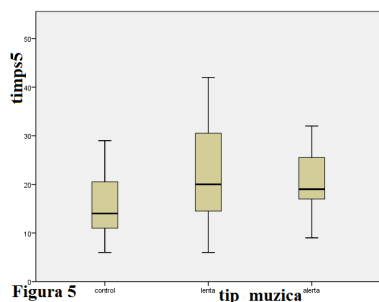


Figura 5

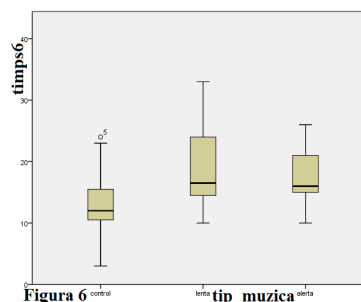


Figura 6

Slide-

ul nr.6,

cel despre aspiratorul pentru tastatură, a înregistrat o valoare medie a timpului de vizionare de 18,7 secunde pentru cei cu muzică lentă, de 17 secunde pentru cei cu muzică alertă și de doar 13 secunde pentru grupul de control. Din reprezentarea grafică se observă că grupul care a ascultat muzică lentă este integral situat peste valoarea medie a grupului de control și depășește ca valori extreme grupul celor cu muzică alertă.

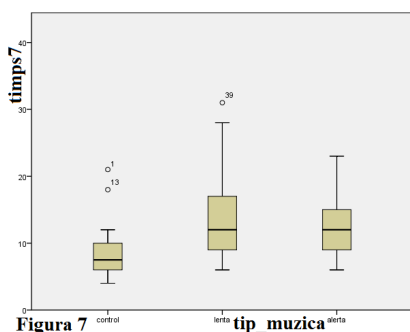


Figura 7

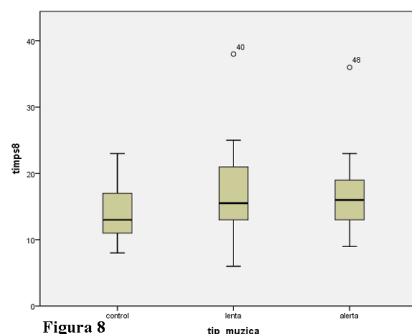


Figura 8

Slide-ul nr.7 nu face nici el excepție, fiind analizat doar sumar de subiecții din grupul de control, care au petrecut în medie doar în jur de 9 secunde analizându-l, în timp ce membrii celorlalte două grupe i-au acordat în medie aproape 14 secunde (cei cu muzică lentă) și, respectiv, 13 secunde (cei cu muzică alertă). Și, din nou, în ciuda faptului că acest slide – despre umerașul multiplu – a fost considerat drept cel mai puțin interesant de toate cele trei grupuri, cele mai mari valori de timp sunt atinse tot de participanții din grupul care a ascultat muzică lentă.

Și, în fine, chiar și timpii mășurați la ultimul slide, cel despre termosul cu robinet, păstrează aceeași tendință, în sensul că atât mediile, cât și valorile extreme ilustrează faptul că prezența fondului muzical i-a determinat pe subiecți să fie mai răbdători și să analizeze mai mult timp reclamele, muzica lentă fiind un pic mai eficientă din acest punct de vedere decât muzica alertă.

Deci, din punctul de vedere al analizei statistice descriptive se prefigurează diferențe semnificative ale variabilei „timp de vizionare” în raport cu variabila independentă „gen muzical”.

5. CONCLUZII

Cercetari anterioare privind comportamentul consumatorului au identificat legături dintre percepția agresivității și comportamentul de cumpărare (Chraif & Aniței, 2007). În

cercetarea de față autorii s-au concentrat pe studiul diferențelor de gen și de fundal muzicat în timpul acordat procesării vizuale a produselor de tip gadget.

Internetul și muzica ocupă împreună cea mai mare parte a timpului liber de care dispune azi generația tânără. De altfel, parcă tocmai pentru a ilustra această constatare, la începutul anilor '90, când internetul abia începea să cucerească lumea, cele mai multe site-uri erau concepute să difuzeze, simultan cu informațiile dorite, și muzică ambientală. Totuși, încet – încet numărul acestora s-a restrâns, astfel încât astăzi un website cu muzică este extrem de rar întâlnit. Asta deși cei mai mulți internauți ascultă totuși muzică în timp ce navighează pe net.

Rezultatul certificat statistic al studiului, și anume faptul că muzica lentă îi determină pe internauți să petreacă mai mult timp citind reclamele, poate prin el însuși să producă schimbări, atât în modul de prezentare al reclamelor, cât mai ales în reconfigurarea website-urilor comerciale accesibile prin internet, iar in extenso poate chiar schimba relația tensionată dintre producătorii de muzică și utilizatorii internetului, influențându-i pe comercianți să cumpere drepturi de autor și să ofere gratuit muzică celor care își fac cumpărăturile în magazinele virtuale.

În ceea ce privește rezultatele obținute prin cronometrare în cadrul acestui experiment, deși s-au dovedit a fi obiective și semnificative statistic, trebuie spus, chiar dacă nu avantajează prezenta expunere, că la interpretarea timpilor totali de vizionare nu s-a luat în considerare efectul zgomotului de fond asupra grupului de control, grup care a petrecut cel mai puțin timp analizând slide-urile.

BIBLIOGRAFIE

1. Aniței, M. *Psihologia Transporturilor*, note de curs pentru învățământul la distanță, Editura Credis, Universitatea din București, 2009.
2. Atkinson, R.L., Atkinson, R.C., Smith, E.E., Bem, D.J., Nolen-Hoeksema, S. *Introduction to PSYCHOLOGY*, Harcourt Brace College Publishers, tradusă în 2002 de Editura Tehnică, București, ediția a XI-a, 1993.
3. Bourdelot, P. *Histoire de la musique et de ses effets, depuis son origine jusqu'à présent*, In Britta M.(1715/2006).
4. Chraif, M., Anitei, M. Stress and aggression in selling cosmetics, *Centenary of Psychology at Bucharest University*, Editura Universității din București, September 2007, ISBN:973-737-257-5; 978-973-737-257-4, 2007.
5. Hecht, S., Shaler, S., Pirenne, M.H. *Energy, Cuanta and Vison*, Rockefeller University Press, online URL: <<http://jgp.rupress.org/content/25/6/819>>, accesat la 11.03.2012, 1942.
6. Galanter, E. R., Hess, E.H., Brown, G.M. *New Directions in Psychology*, Editura Holt, Rinehart and Winston, 1962.
7. Mook, D. *Classic Experiments in Psychology*, Greenwood Press, Westport, USA, tradusă în 2009 de Editura Trei, 2004.
8. Platon. (360 î.Hr.) *Republica*, cartea a III-a, 398 - 403, In *Teoria muzicii*, URL: <<http://theoryofmusic.wordpress.com/2008/08/04/music-in-platos-republic>>, accesat la 23.11.2011.
9. Staum, M. J., & Brotons, M. The effect of music amplitude of the relaxation response. *Journal of Music Therapy*, URL:<<http://www.chinamusictherapy.org/file/doc/The%20Effect%20of%20Music%20Volume%20on%20the%20Relaxation%20Response.pdf>>, accesat la 11.02. 2012, 2000.
10. Story, R. *The art of persuasive communication*, Londra: EdituraAldershor, 1997.

11. Tinctoris, J. *Complexus effectuum musices*, URL: <<http://www.scribd.com/doc/14390939/Johannes-Tinctoris-Complexus-Effectum-Musices>>, accesată la 23.11.2011, 1466.
12. Voiculescu, I.C., & Petricu, I. C. *Anatomia și fiziologia omului*. București: Editura Medicală, 1971.

METODOLOGIA CONSTRUIRII ANCORELOR COMPORTAMENTALE ÎN EVALUAREA COMPETENȚELOR ANGAJAȚILOR ANOFM

THE METHODOLOGY OF CORE COMPETENCES USING BARS CONSTRUCTION FOR THE ANOFM EMPLOYEE

Lect.univ.dr. Mihaela CHRAIF
Universitatea din București

ABSTRACT

The core competences evaluation represents a modern strategy in measuring performances at the work place. In the last decades increasing importance of core competences evaluation in organizations indicates the need for performance appraisal systems. In this study is presented the eight steps methodology of BARS construction. In this way, there are presented two core using the Behaviorally Anchored Rating Scale (BARS) procedure. These core competences represent parts of a 24 set core competences constructed for the specialists working in ANOFM organizations in Romania.

Keywords: core competences, performances at work place, BARS.

REZUMAT

Evaluarea competențelor profesionale reprezintă o strategie modernă de măsurare a performanțelor la locul de muncă. În ultimii zece ani a crescut importanța utilizării competențelor în evaluarea performanțelor la locul de muncă. Astfel, în acest studiu sunt prezentați cei opt pași ai construirii scalelor cu ancore comportamentale. În continuare, sunt prezentate ca exemple două competențe sub forma unor scale cu ancore comportamentale. Acestea reprezintă părți ale celor 24 de competențe prezentate cu ajutorul ancorelor comportamentale construite special pentru angajații din organizațiile ANOFM din România.

Cuvinte cheie: competențe, performanțe la locul de muncă, BARS.

1.EVALUAREA PERFORMANȚELOR PROFESIONALE

Evaluarea personalului unei organizații este un proces de obținere a informațiilor despre modul în care angajații își execută activitățile și sarcinile și cum percep aceștia locul de muncă și organizația în care sunt încadrați. Aceste informații sunt colectate și sintetizate de către departamentele de personal, pe baza lor fiind posibilă luarea unor decizii privitor la (Randell, Packard, Shaw & Slater, 1974) apud Pitariu și Chraif (2008):

- Evaluarea adică facilitarea organizațiilor de a fi transparente în remunerarea salarială, bonificații și promovare;
- Realizarea unui audit în vederea descoperirii potențialului în muncă atât în prezent cât și în viitorul apropiat pe departamente dar și la nivel individual;
- Planificarea cu finalizare reușită: a forței de muncă;
- Detectarea trebuințelor de învățare la nivelul organizației și necesitatea instruirii profesionale;
- Motivarea angajaților cu scopul atingerii obiectivelor propuse de organizație;

- Dezvoltarea la nivel individual prin indicații, informare, și controlul comportamentului în organizație prin penalizări și recompense;
- Verificarea în ideea realizării eficacității procedurilor și practicilor de personal;
- Dezvoltarea criteriilor de validare a procedurilor de selecție și repartiție a personalului.

Pentru măsurarea sau evaluarea performanțelor la locul de muncă vor lua însă în considerație: climatul la locul de muncă, factorii distali și relațiile cu colegii. Factorii distali din figura 1 includ mediul economic, social, tehnic, legal și fizic, în timp ce factorii proximali includ obiectivele organizaționale, climatul și cultura organizațională, grupurile de muncă, scopurile sistemului de apreciere, caracteristicile sarcinilor, și factorii relaționați. Este important de recunoscut faptul că factorii de mediu distali nu influențează în mod direct procesele de personal la nivel individual; mai degrabă, aceștia operează indirect prin influențarea factorilor de apreciere a personalului la nivel de organizație (relații mediate). Reuniți, acești factori distali proximali și intermediari influențează la nivel individual comportamentul de apreciere a performanțelor.

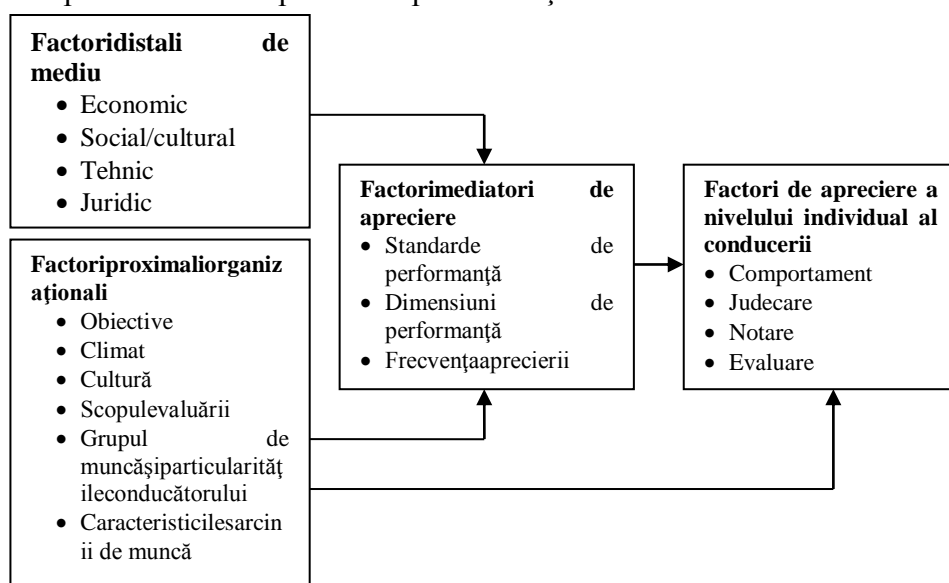


Figura 1. Factori contextuali (după Polyhart, Schneider & Schmitt, 2006) apud Pitariu & Chraif (2008)

După cum menționează Pitariu și Chraif (2009), Maiorca (1997) consideră că este nevoie de un număr suficient de evaluatori și de adjutanți pentru a dezvolta o serie de elemente critice. Acest număr de experți în domeniu depinde de numărul de adjutanți și de resurse disponibile. Astfel, este vorba de cel puțin 8-10 experți în domeniu pentru a încadra în mod independent elementele critice în categorii și vor primi seturile întregi de elemente critice, fiecare dintre ele scris pe o hârtie diferită, și toate hârtiile aflate la un loc, cu scopul de a le sorta înapoi în categoriile originale. Aceiași experți în domeniu vor acorda calificative fiecărui element critic pe o scală numerică, care de obicei conține de la 4 la 9 puncte. S-a descoperit că 4 puncte sunt suficiente. În final, câțiva experți în domeniu care vor folosi noul instrument vor avea sarcina de a examina și critica forma acestora.

Procedura prezentată de Pitariu și Chraif (2008) exemplificată de Maiorca (1997) constă în opt pași:

Pasul 1. Colectarea de elemente critice

Cercetările au arătat că elementele critice obținute din amintiri sunt la fel de bune pentru construcția instrumentelor ca și elementele critice obținute din observarea directă a comportamentelor la locul de muncă (Campion, Greener și Wernli, 1973). Astfel, elementele

critice pot fi concepute fie prin folosirea unui chestionar scris sau printr-un interviu; nu este nevoie să se observe procesul în sine. Astfel Maiorca (1997) prezintă o listă de incidente critice (comportamente) care ar fi putut fi create pentru un post de secretară:

1. Cunoaște diferența între corectarea gramaticală a scrisorii directorului și corectarea stilului de scriere.
2. Ține evidența consumabilelor de birotică folosite.
3. Deschide toată corespondența, inclusiv dacă pe ea scrie "confidențial" sau nu.
4. Face confuzii între priorități, redactează documente care nu sunt urgente și proiecte care nu au o dată-limită stabilită.
5. Modul în care arhivează corespondența face ca aceasta să fie rareori găsită ulterior.

Pasul 2. Sortarea elementelor critice în categorii

Cel puțin opt persoane SME – oameni care sunt familiarizați cu tipul de muncă ce urmează să fie evaluat – vor sorta în mod independent un set de elemente critice (scrise pe hârtii diferite) în cât de multe categorii doresc. Dacă analiza unui loc de muncă a rezultat în categorizarea comportamentelor la locul de muncă, ar trebui folosite și acele categorii, dar ar trebui concepute și altele noi. Rezultatul este reprezentat de un număr dat de dimensiuni ale performanței, fiecare conținând mai multe elemente critice.

Pasul 3. Analizarea categoriilor

Seturile de categorii sunt examinate pentru a li se determina consistența internă. Astfel, în unele cazuri, categoriile se vor combina, și vor fi eliminate categoriile în plus. Raționamentul personal are un rol important în acest proces, de aceea trebuie tratate cel puțin patru aspecte specifice (Maiorca, 1997): „1) Este această categorie suficient de importantă pentru a fi folosită în evaluări ? 2) Această categorie reprezintă un anumit aspect al comportamentului la locul de muncă ? 3) Aceste categorii sunt cu adevărat independente ? 4) A fost omisă vreo categorie relevantă pentru comportamentele la locul de muncă ?”

Pasul 4. Conceperea elementelor critice

Acest pas presupune trei activități specifice.

1. Elementele critice ale fiecărei categorii sunt examinate, iar repetițiile sunt eliminate.
2. Elementele critice rămase sunt editate pentru a avea o formă mai clară, corectă gramatical și stilizată.
3. Elementele adiționale sunt de asemenea menționate pentru a ilustra cazurile de limită ale nivelurilor de performanță.

Elementele critice, prin definiție, reprezintă comportamentele extreme – extrem de bune sau extrem de slabe (Flanagan, 1954). Totuși, o scală completă are nevoie de itemi care să ilustreze toate nivelurile performanței. În momentul îndeplinirii pasului al 4-lea, setul de categorii va conține elemente critice care să descrie un spectru complet de comportamente, de la foarte bune la foarte proaste. Elementele vor fi scrise clar fără ca înțelesurile lor să se suprapună.

Pasul 5. Retraducerea scalei

Altora SME li se oferă setul complet de elemente critice, fiecare element critic fiind pe o hârtie aparte, și hârtiile fiind amestecate. Fiecare SME trebuie apoi să le sorteze din nou în categoriile definite în cadrul pașilor 2 și 3. Un element critic de obicei este retradus corect atunci când o parte din evaluatori (de obicei peste 80%) îl atribuie dimensiunii din care provine (Smith&Kendall, 1963).

Pasul 6. Realizarea de scale numerice de valori pentru elementele critice

Din nou, o serie de SME primesc categoriile și elementele. Fiecare SME acordă un calificativ incidentelor pe o scală numerică, de obicei cu patru sau mai multe puncte. Pentru fiecare element critic, se reține variația și abaterea standard (Maiorca, 1997). Elementele critice care au primit calificative foarte variate (cu un grad ridicat de variație și de abatere standard) sunt eliminate.

Se reține și scorul mediu pentru fiecare element care nu a fost eliminat. Elementele critice sunt în acest moment pregătite să fie plasate pe scalele finale în locația necesară. Forma finală a instrumentului este reprezentată de elementele critice care au supraviețuit atât retraducerii cât și criteriilor abaterii standard. Instrumentul final BARS este compus dintr-o serie de scale dispuse vertical (câte una pentru fiecare dimensiune) și ancorate de către elementele critice păstrate.

Pasul 7. Pregătirea formei finale a instrumentului

În afara aranjării instrumentului, în acest moment trebuie realizată și o ultimă verificare a cuvintelor folosite, a descrierilor, a etichetărilor etc.

Pasul 8. Valabilitatea, pretestarea și eliminarea defectelor minore

Acei SME care vor folosi noul instrument trebuie să examineze și să aducă critici formei finale a instrumentului. Dacă vreunul din comentariile lor relevă deficiențe importante, trebuie repetați unii din pașii anteriori.” (Pitariu și Chraif (2009)).

Astfel, în urma prezentării acestor pași corespunzători metodologiei de construire a ancorelor comportamentale, s-au construit și validat convergent un număr de 24 de ancore comportamentale care evaluează competențele angajaților ANOFM la nivel național. În figurile 2 și 3 sunt prezentate două dintre aceste ancore comportamentale corespunzătoare competențelor de comunicare: exprimare clară și concise și comunicare nonverbală.

Categoria/cluster: Competențe de comunicare

Poziție: Comunicare verbală;

Dimensiunea: Exprimare clară și concisă.

Definiție: Consilierul demonstrează aptitudini de exprimare orală într-o manieră clară și comprehensivă, captând atenția interlocutorilor. Se face ușor înțeles de receptori și primește feedback pozitiv din partea acestora. Se urmăresc comportamentele înregistrate ca paternuri comportamentale cu referire la activitățile consilierului ANOFM.

9	Consilierul cunoaște principiile de bază ale exprimării eficiente: identifică audiența și scopul comunicării; vorbește corect gramatical, inteligibil și clar; folosește mesajul exprimat verbal clar, vizând exact informația pe care o are de transmis; urmărește reacția ascultătorilor pentru ajustarea comunicării verbale; ajustează limbajul la nivelul adecvat ascultătorilor; solicită feedback-ul ascultătorilor. Folosește strategii de investigare eficiente pentru a obține și clarifica informații: solicită în formatii; pune întrebări suplimentare pentru clarificare; reformulează și repetă informația pentru clarificare; folosește mijloace de exprimare adecvate situației (descrierea, povestirea, compararea, explicarea, justificarea); exprimă clar, eficient și argumentat propriul punct de vedere. Folosește paralimbajul (modificări ale tonalității și intensității vocale) și are expertiză în autoreglarea indicatorilor ce țin de voce.
8	
7	
6	Consilierul cunoaște principiile de bază ale exprimării eficiente: identifică audiența și scopul comunicării; vorbește corect gramatical, inteligibil și clar; folosește mesajul exprimat verbal clar, vizând exact informația pe care o are de transmis; urmărește reacția ascultătorilor pentru ajustarea comunicării verbale; ajustează limbajul la nivelul adecvat ascultătorilor; solicită feedback-ul ascultătorilor. Folosește strategii de investigare eficiente pentru a obține și clarifica informații: solicită informații; pune întrebări suplimentare pentru clarificare; reformulează și repetă informația pentru clarificare; folosește mijloace de exprimare adecvate situației (descrierea, povestirea, compararea, explicarea, justificarea); exprimă clar, eficient și argumentat propriul punct de vedere.
5	Consilierul cunoaște principiile de bază ale exprimării eficiente: identifică audiența și scopul comunicării; vorbește corect gramatical, inteligibil și clar; folosește mesajul exprimat verbal clar, vizând exact informația pe care o are de transmis dar nu urmărește reacția ascultătorilor pentru ajustarea comunicării verbale și nu ajustează limbajul la nivelul adecvat ascultătorilor. Solicită feedback-ul ascultătorilor. Folosește sporadic strategii de investigare eficiente pentru a obține și clarifica informații: solicită informații; pune întrebări suplimentare pentru clarificare dar nu reformulează și repetă informația pentru clarificare și nu folosește mijloace de exprimare adecvate situației (descrierea, povestirea, compararea, explicarea, justificarea). Exprimă însă clar, eficient și argumentat propriul punct de vedere.
4	
3	Consilierul cunoaște principiile de bază ale exprimării eficiente: identifică audiența și scopul comunicării; vorbește corect gramatical, inteligibil și clar. Nu folosește mesajul exprimat verbal clar ce vizează exact informația pe care o are de transmis și nu urmărește reacția ascultătorilor pentru ajustarea comunicării verbale. Nu ajustează limbajul la nivelul adecvat ascultătorilor. Solicită feedback-ul ascultătorilor. Folosește sporadic strategii de investigare eficiente pentru a obține și clarifica informații: solicită informații dar nu pune întrebări suplimentare pentru clarificare și nu reformulează/repetă informația pentru clarificare. De asemenea nu folosește mijloace de exprimare adecvate situației (descrierea, povestirea, compararea, explicarea, justificarea). Exprimă însă clar, eficient și argumentat propriul punct de vedere.
2	Consilierul cunoaște doar principiile de bază ale exprimării eficiente: identifică audiența și scopul comunicării; vorbește corect gramatical, inteligibil și clar. Nu folosește mesajul exprimat verbal clar ce vizează exact informația pe care o are de transmis și nu urmărește reacția ascultătorilor pentru ajustarea comunicării verbale. Nu ajustează limbajul la nivelul adecvat ascultătorilor. Solicită feedback-ul ascultătorilor. Exprimă însă clar, fără multe argumente propriul punct de vedere.
1	

Categoria/cluster: Competențe de comunicare

Poziție: Comunicare nonverbală;

Dimensiunea: Înțelegerea și adaptarea limbajului nonverbal cu cel verbal.

Definiție: Consilierul demonstrează cunoașterea, înțelegerea și folosirea corectă a limbajului nonverbal în timpul comunicării cu alte persoane la locul de muncă. De asemenea consilierul cunoaște și înțelege tehnicile de comunicare nonverbală ale partenerului de conversație. Astfel, consilierul are capacitatea de a adapta limbajul nonverbal la cel verbal în timpul comunicării. Se urmăresc comportamentele înregistrate ca paternuri comportamentale cu referire la activitățile consilierului ANOFM.

CALIFICATIVE

EXEMPLE/ ANCORE

9	Consilierul demonstrează cunoașterea, înțelegerea și folosirea corectă a limbajului nonverbal în timpul comunicării cu alte persoane la locul de muncă. De asemenea consilierul cunoaște și înțelege tehnicile de comunicare nonverbală ale partenerului de conversație: mimică, pantomimă. Astfel, consilierul are capacitatea de a adapta limbajul nonverbal la cel verbal în timpul comunicării folosind tehnici și strategii ale disimulării și jocului de rol atunci când dorește să transmită o anumită informație. Utilizează de asemenea paralimbajul și strategii de modulare a tonalității vocale.
8	Consilierul demonstrează cunoașterea, înțelegerea și folosirea corectă a limbajului nonverbal în timpul comunicării cu alte persoane la locul de muncă. De asemenea consilierul cunoaște și înțelege tehnicile de comunicare nonverbală ale partenerului de conversație: mimică, pantomimă. Astfel, consilierul are capacitatea de a adapta limbajul nonverbal la cel verbal în timpul comunicării folosind tehnici și strategii ale disimulării și jocului de rol atunci când dorește să transmită o anumită informație. Nu utilizează însă paralimbajul și strategii de modulare a tonalității vocale.
7	
6	Consilierul demonstrează cunoașterea, înțelegerea și folosirea corectă a limbajului nonverbal în timpul comunicării cu alte persoane la locul de muncă. De asemenea consilierul cunoaște și înțelege tehnicile de comunicare nonverbală ale partenerului de conversație: mimică, pantomimă. Consilierul nu deține capacitatea de a adapta limbajul nonverbal la cel verbal în timpul comunicării și nu folosește tehnici și strategii ale disimulării și jocului de rol atunci când dorește să transmită o anumită informație.
5	
4	Consilierul demonstrează un nivel minim de cunoaștere, înțelegere și folosire corectă a limbajului nonverbal în timpul comunicării cu alte persoane la locul de muncă. De asemenea consilierul are cunoștințe primare teoretice privind tehnicile de comunicare nonverbală ale partenerului de conversație: mimică, pantomimă. Consilierul nu deține capacitatea de a adapta limbajul nonverbal la cel verbal în timpul comunicării și nu folosește tehnici și strategii ale disimulării și jocului de rol atunci când dorește să transmită o anumită informație.
3	
2	Consilierul demonstrează un nivel minim de cunoaștere, înțelegere și folosire corectă a limbajului nonverbal în timpul comunicării cu alte persoane la locul de muncă. De asemenea consilierul are cunoștințe minime teoretice privind tehnicile de comunicare nonverbală ale partenerului de conversație: mimică, pantomimă (la nivel de definiție și câteva exemple fără a putea să le aplice practic). Consilierul nu deține capacitatea de a adapta limbajul nonverbal la cel verbal în timpul comunicării și nu folosește tehnici și strategii ale disimulării și jocului de rol atunci când dorește să transmită o anumită informație.
1	

În final, se poate concluziona ca după ce a fost prezentată metodologia construirii scalelor cu ancore comportamentale să apară întrebarea dacă acestea sunt mai eficiente într-o procedură de apreciere a performanțelor profesionale comparativ cu alte tipuri de scale (Chraif și Aniței, 2011). Răspunsul este cât se poate de concis, și constă în faptul că fiecare scală își are avantajele și dezavantajele sale. Eficiența unui sistem de evaluare profesională depinde de mai mulți factori: pregătirea sesiunii de evaluare, precizia și rigurozitatea cu care sunt construite scalele de evaluare, pregătirea evaluatorilor pentru acțiunea de evaluare, destinația evaluărilor. Succesul sau insuccesul unui sistem de evaluare periodică a performanțelor profesionale este dependent de modul în care managementul organizației înțelege rolul pe care angajații, îl joacă în dezvoltarea și supraviețuirea organizației.

BIBLIOGRAFIE

1. Champion, J., Greener, J., and Wernli, S. *Work Observation Versus Recall in Develing Behavioral Examples for Rating Scales*, Journal of Applied Psychology, 58, 1973, p. 286-288.
2. Chraif, M. & Aniței, M. *Metoda interviului în organizații și resurse umane*, ed Polirom, 2011.
3. Flanagan J.C. *The critical incident Technique*. Psychological Buletin, 51, 4, 327-358, 1954.
4. Maiorca, J. *How to construct behaviorally anchored rating scales (BARS) for employee evaluations*. Supervision, 1997.
5. Pitariu, H.D. & Chraif, M. *The International Congress Modern Research in Psychology: Quantitative vs. Qualitative Research?* Sibiu-Paltinis, 30 Octomber-02 Novemnber 2008, editor coordinator Marius Milcu, Editura Psihimedia, Sibiu, 2008.
6. Smith P.C. & Kendall, L.M. *Retranslation of expectations: An approach to the construction of unambiguous anchors for rating scales*. Journal of Applied Psychology, 47, 2, 1963, p. 149-155.

THE RELATIONSHIP BETWEEN TEMPERAMENTAL FEATURES AND CONCENTRATION AMONG KINDERGARTEN CHILDREN

Andra CRĂCIUN
Titu Maiorescu University

ABSTRACT

The present study has the purpose of verifying the existence of a relation between a child's temperament and concentration, based on the hypothesis that the introverts might show a better concentration than the extraverts. The hypothesis is based on the classic definition of the two main temperamental types, which describes the extraverts as being more likely to show impulsiveness, be shifty, prefer new activities, observing and being more receptive to elements that might distract their attention, as opposed to the introverts, who prefer calm and safe activities. This study intended to identify any influence that these features might have on the tasks given to pre-school children.

The study was made on a 34 participants sample, kindergarten children aged between 5 and 7 years old. They were given a simple task, similar to the games they are familiarized with, which involved completing a drawing by following 54 steps without a given time-limit. Also, their tutor was asked to fill a chart based on her observations in the past two years to describe each child.

REZUMAT

Studiul de față are scopul de a verifica existența unei relații dintre temperament și concentrare în rândul copiilor preșcolari, pornind de la ipoteza că cei introvertiți denotă o concentrare mai bună decât cei extravertiți. Ipoteza are la bază clasică definiție a celor două tipuri temperamentale principale, conform căreia extravertiții sunt înclinați spre impulsivitate, schimbare, activități care presupun noutate, observând și prezentând un interes imediat față de elementele care le pot distra atenția, spre deosebire de introvertiți care preferă activitatea calmă și siguranța. Acest studiu a urmărit identificarea eventualei influențe a acestor însușiri asupra sarcinilor acordate copiilor preșcolari.

Studiul a fost realizat pe un eșantion de 34 de subiecți, copii de grădiniță cu vârste cuprinse între 5 și 7 ani. Aceștia li s-a dat o sarcină simplă, asemănătoare celor cu care erau deja familiarizați, care a presupus completarea unui desen realizat pe jumătate unind 53 de puncte fără impunerea unui timp limită. În același timp, educatoarea lor a fost solicitată să completeze o fișă pentru a se putea stabili ce fel de temperament are fiecare copil în parte, în baza observațiilor acestora pe parcursul a doi ani.

1. INTRODUCERE

1.1 Caracteristici ale perioadei preșcolare

Preșcolăritatea (3-7 ani) este caracterizată prin dezvoltarea complexă a copilului, influențând evoluția biopsihică ulterioară. La această vârstă copilul se află într-o etapă a cunoașterii, prin lărgirea contactului cu mediu social și cultural integrându-se activ la mediu în care trăiește.

Apar diferențe în dezvoltarea psihică și mai ales în modul de relaționare și adaptare la condițiile externe în cazul copiilor care fac parte dintr-o colectivitate precum grădinița față de cei care rămân în familie până la începerea școlii. Copilul asociază grădinița cu cerințe

complexe, care depășesc cadrul căminului; astfel se produc continue stimulări ale activității psihice ale copilului, preșcolăritatea reprezentând baza vieții școlare.

În această perioadă copilul trebuie să se adapteze unor cerințe externe, depășind eventuale contradicții dintre acestea și posibilitățile de care dispune în momentul respectiv. De asemenea el renunță la dorințele proprii pentru a asimila și adopta comportamente bazate pe norme sociale importante pentru socializare.

Copilul începe să cunoască activități din ce în ce mai diverse, care, împreună cu jocul contribuie la dezvoltarea sa fizică și psihică. El începe să înțeleagă că realitatea nu este redusă la trăirile lui proprii, că se poate raporta mai bine la aceasta prin cunoașterea ei. El descoperă și că ceilalți oameni pe care îi cunoaște îi sunt diferiți și că acționează altfel decât ar crede; de asemenea copilul trebuie să se conformeze unor reguli și să acționeze în conformitate cu acestea. Așadar, contradicțiile dintre solicitări externe și posibilități interne, prin activarea lor, stimulează dezvoltarea comportamentelor și formarea unor strategii ce vin în folosul activităților intelective.

Perioada preșcolară poate fi împărțită în trei perioade: aceea a preșcolarului mic (3-4 ani), a preșcolarului mijlociu (4-5 ani) și a preșcolarului mare (5-6/7ani).

Subperioada preșcolară mică se caracterizează printr-o creștere a intereselor, aspirațiilor și dorințelor implicate în satisfacția plăcerii de explorare a mediului. De la un relativ echilibru, la 3 ani, are loc o trecere spre o oarecare instabilitate, o descentrare de pe obiectele concrete pe integrarea lor în strategii mai largi de utilizare în care se conferă funcții simbolice.

Apare egocentrismul, pe care Piaget îl descrie prin limite clare între realitatea personală și cea obiectivă, determinând asimilarea realității obiective în cea subiectivă, internă. Integrarea în grădiniță se face cu oarecare dificultate la această vârstă dată fiind dependența mare a copilului preșcolar mic de adult. Adaptarea este cu atât mai dificilă cu cât copilul prezintă o instabilitate psihomotorie și greutate în exprimarea clară ori în înțelegerea celor ce i se comunică. La această vârstă copilul este instabil, impresionabil, trece ușor de la o dispoziție la alta. El este sensibil la semnificația evenimentelor și începe să adopte conduite adecvate mediului pe fondul unei vulnerabilități afective.

Subperioada preșcolară mijlocie se remarcă prin progrese evidente atât pe linia dezvoltării motricității, cât și pe cea a funcțiilor cognitive și a însușirilor de personalitate. Mișcările devin mai precise și mai rapide, iar mersul mai sigur.

Prin mișcare, prin manipularea obiectelor, perceptiv este alimentat materialul intuitiv cu care operează gândirea în aprecierea situațiilor care nu cad nemijlocit sub influența cunoașterii. La aceasta contribuie extinderea limbajului și evidențierea unei noi forme, limbajul interior, ce joacă un rol esențial în organizarea întregii activități psihice. Acum, copilul devine mai sensibil la evenimentele din jurul său și este capabil să facă aprecieri, relativ corecte, față de comportamentul altora.

Încep să fie structurate caracteristicile volitive, permițându-i copilului să se antreneze în activități de lungă durată încercând să fie de folos adultului. În această perioadă este manifestată o adaptare și inteligență îmbunătățite, înțelegerea adecvată a situațiilor și raporturilor de cauzalitate.

În subperioada preșcolară mare apare și o oarecare opoziție față de adult, manifestată spontan, dar urmată de dorințe vădite de reconciliere. Caracteristică este și adaptarea mai evidentă a conduitelor față de diferite persoane, aceasta fiind observată atât în familie cât și la grădiniță

Diferența dintre cele două medii constă în faptul că la grădiniță copilul poate fi relaxat și disponibil iar acasă nervos și răsfățat sau invers; de cele mai multe ori aceste diferențe se datorează prezenței unor persoane cu care copilul nu reușește să stabilească relații firești.

În aceeași perioadă apare o dorință a copilului de a fi în folosul adulților. Este atent, reverențios, imită conduite adulte și participă la activități precum desenul, muzica, artizanatul, colajele, construcția, jocurile pe calculator. Este interesat de serbări, teatru, poezie. Este activată capacitatea de învățare, fiind însoțită de dorința de a cunoaște; sunt prezente forme mai avansate de simbolizare în care acționează integratori verbali. L. Rambert consideră că simbolistica infantilă este impregnată de un decalaj între dezvoltarea mai accentuată a afectivității față de cea intelectuală. El vorbește de o vârstă a simbolului mimat, între 4-5 ani, și de o fază a identificării de simbol, între 5-6 ani. Acțiunile imitative, activitățile ocupaționale, cum sunt cele de joc și de ajutor pentru adult, deplasările în spațiu și de mânăuire a obiectelor contribuie la dezvoltarea motricității grosiere, iar colajul, desenul, prelucrarea plastilinei și mișcările de la nivelul aparatului fonico-articulator stimulează dezvoltarea motricității fine cu efecte pozitive pentru pregătirea copilului în vederea școlarizării și în special, pentru achiziția scrisului și a comunicării verbale. Nevoia de mișcare este extrem de mare, iar copilul se bucură când îi reușesc acțiunile, se străduiește să facă mișcări precise și tot mai diferențiate.

Prin control voluntar, stăpânind excitația, copilul reușește să amane sau să inhibe unele mișcări și să extindă altele pentru a favoriza acțiunile adaptative. Către vârsta de 6 ani, mișcările sunt exercitate cu o forță mai mare, ca urmare a consolidării biologice și fiziologice și ca efect al antrenamentului și deprinderilor motrice.

Încep să se consolideze generalizări cantitative, logica practică a relațiilor; mărimea (lung, lat, înalt), cantitatea (mult, puțin, foarte puțin, deloc), spațiale (lângă, pe, sub, aproape, departe), parte - întreg (puțin, nimic, tot, mai mult, mai puțin, amândoi, sfert, jumătate, încă unul), succesiunea și simultaneitatea (acum, după aceea, întâi, după, deodată), comparația (la fel, tot atât etc). Percepția se organizează și devine operativă și în conceperea spațiului și a timpului.

Încep să fie consolidate constante perceptive, mărimi de la distanță în care este implicată dezvoltarea și operarea cu forme ale limbajului adecvat. Curiozitatea copilului îl face să fie atras de noutate și să manifeste interes pentru preocupările adultului la care vrea să ia parte și pe care le consideră ca fiind și ale sale.

Către sfârșitul preșcolarității sunt dezvoltate forme alre reprezentărilor, cele mai importante fiind ale memoriei și ale imaginației. Cele din urmă se construiesc în situații care solicită completări pentru a fi înțelese aspecte noi, în situația în care este solicitată anticiparea sau în situații de construcții mentale fantastice. Imaginația contribuie la înțelegerea vieții interioare. De asemenea preșcolăritatea este o perioadă în care se produc îmbunătățiri semnificative atât la nivel cantitativ cât și calitativ în ceea ce privește procesele și funcțiile psihice întregând progrese cu potențial pentru dezvoltarea ulterioară (memoria, favorizată de însușirea din ce în ce mai completă a vorbirii, reproducerea, atenția).

Atenția este importantă în asigurarea fiecărei activități, având rolul de a focaliza și centra energia psihică. Odată ce atenția este dezvoltată, copilul deține capacitatea de a se orienta mai bine în mediu, de a cunoaște mai detaliat obiectele și fenomenele. Cu ajutorul atenției, activitatea psihică se fixează asupra elementelor care intră în câmpul reflectării. În contextul întregii activități psihice sunt dezvoltate formele atenției voluntare și anumite calități ale acesteia precum volum, stabilitate, concentrare. La începutul miciei școlarități, capacitatea de concentrare este încă redusă, ca și volumul atenției (posibilitatea de distribuire, volumul și flexibilitatea atenției sunt dezvoltate semnificativ în primul an de școală).

Sarcinile complexe impuse copilului solicită o foarte mare disciplinare a conduitei generale și o permanentă solicitare a atenției. Dezvoltarea intereselor de cunoaștere și a deprinderilor de muncă intelectuală vor contribui la dezvoltarea, alături de atenția involuntară, a atenției voluntare.

Atenția voluntară este influențată de dorințele și intențiile copilului în a-și finaliza activitatea. Concentrarea atenției crește de la 5 la 7 minute la preșcolarul mic, 12-14 minute la mijlociu și 20-25 de minute la cel mare. În joc aceasta poate ajunge chiar la 40-50 minute, precum și în vizionarea de filme sau teatru pentru copii. Acestea demonstrează o nouă etapă în dezvoltarea inteligenței. Din faza simbolică de după 3 ani, inteligența parcurge o etapă de inventivitate ce pregătește gândirea operativă complexă (după Piaget, 7/8 ani).

În perioada miciei școlarității apare o nouă formă de atenție, atenția postvoluntară susținută de modalitatea inedită, atrăgătoare, de prezentare a materialului, astfel încât să declanșeze spontan orientarea copilului și să mențină concentrarea acestuia fără un consum energetic suplimentar.

Perioada preșcolară este caracterizată și prin lărgirea contactului cu ceilalți, copilul fiind deschis spre experiența socială și culturală, dezvoltând capacitatea de manifestare a gândurilor și sentimentelor. În plus, el sporește socializarea și înțelegerea cu cei din jur, luând parte activă la viața acestora și reușind să-și facă cunoscute dorințele, aspirațiile și interesele.

1.2 Temperamentul

Temperamentul este latura dinamico-expressivă a personalității, ale cărei manifestări, fiind înnăscut, pot fi observate încă din primul an de viață. Printre indicatorii temperamentului se numără configurația somatică, figura, expresia feței, mișcările cât și energia, activismul, vitalitatea, forța, viteza mișcărilor, mobilitatea lor.

Particularitățile temperamentului sunt legate de structura somatică, sistemul nervos, reactivitate sau resurse energetice. Acestea nu se manifestă în mod constant pe tot parcursul vieții, încă de la naștere, întrucât temperamental evoluează.

Temperamentul este cel care modelează alte trăsături ale psihicului, oferindu-le nuanțare, expresivitate, dinamism, vivacitate, sau din contră, inhibându-le. Este important de menționat faptul că nu există temperamente pure; acestea sunt întâlnite sub o anumită pondere la fiecare persoană, temperamental fiecăruia fiind unul original, individual. Cu toate acestea, temperamentul este o particularitate generală a personalității, întrucât în cadrul unei tipologii pot fi încadrați un număr foarte mare de oameni.

Pe parcursul timpului au fost definite și elaborate diferite tipuri temperamentale: fiecare dintre tipologii cuprinde un număr de caracteristici comune mai multor indivizi.

Se remarcă activitatea lui Jung și a lui Eysenck, cei doi introducând criterii psihologice în vederea evaluării și descrierii temperamentelor. Astfel, C.G. Jung realizează o abordare a temperamentului în funcție de orientarea subiectului spre mediu sau spre propria persoană. Tipurile principale sunt intravertul și extravertul.

Extravertul este orientat spre exterior, sociabil, în căutare de emoții puternice, își asumă riscuri, impulsiv, caută schimbarea, optimist, îi place să se distreze, să fie în mișcare, îi place acțiunea, poate fi superficial în sentimentele sale.

“Putem vorbi de o atitudine extravertită atunci când hotărârile și actele cele mai importante sunt determinate nu de păreri subiective ci de împrejurări obiective. Atunci când cineva gândește, simte și acționează, într-un cuvânt trăiește în acord nemijlocit cu împrejurările obiective și cu exigențele acestora, atât în sens bun cât și în sens rău, el este extravertit. El trăiește astfel încât obiectul, ca mărime determinant, joacă în conștiința sa un rol mai mare decât opinia sa subiectivă. [...] Atenția și interesul lui ascultă de evenimente obiective, în primul rând de cele care se produc în imediata lui apropiere. Nu doar persoanele, cât și lucrurile îl captivează. Corespunzător, și actele sale se orientează după influențele persoanelor și lucrurilor. Actul se raportează evident la condițiile obiective.” (Jung, pag. 355, 2003).

Pe de altă parte, intravertul denotă caracteristici precum: liniștit, introspectiv, izolat, rezervat, distant, prudent, viață organizată, controlul și cenzura puternică a sentimentelor, rareori agresiv, înclinat spre pesimism, stabilitate în sentimente.

“Tipul introvertit nu se orientează, asemenea extravertului, precumpănitor după obiect și după datul obiectiv, ci după factori subiectivi. Între percepția obiectului și propria sa acțiune se strecoară o opinie personală care împiedică acțiunea să capete un caracter corespunzător datului obiectiv. Conștiința introvertită vede condițiile exterioare, alege însă determinanta subiectivă pe care o socotește a fi cea mai importantă. (Jung, “Tipurile personalității”, pag. 395).

Psihologul care a dedicat cel mai mare număr de lucrări introversiunii-extraversiunii a fost britanicul H.J. Eysenck, această dimensiune fiind una dintre teoriile sale principale cu privire la personalitate. Astfel, conform lui Eysenck, individul care poate fi considerat extravertit agreează contactele sociale, conversația, nu ezită să își asume riscuri, îi place agitația, schimbarea; poate fi agresiv, impulsiv. Opusul său, introvertul, apreciază munca solitară, existența foarte regulată, calmul, contactele limitate la un mic cerc de prieteni intimi. De asemenea, Eysenck a identificat o teorie relativă la fundamentele biologice ale extraversiunii-introversiunii, care poate fi rezumată astfel: activarea corticală ar fi insuficientă la extravertiți, și excesivă la introvertiți, diferențe care ar putea avea o explicație genetică. (Ardeleanu, 2006).

Privind temperamentul din perspectiva copiilor preșcolari, s-a observat că acesta influențează atât ceea ce privește adormirea și modul de a dormi (acoperit, liniștit, zbuciumat), trezirea (prelungită, imediată), dispoziția (liniștit, tăcut, vesel, plângăcios) dar și măsura în care s-a refăcut după somn. De asemenea, Caspi și Silva (2000) au evidențiat că dimensiuni separate ale temperamentului în cazul comportamentului necontrolat (impulsiv, reactiv emoțional, ușor de frustrat și hiperactiv) cât și ale comportamentului adecvat social (sociabil, vorbăreț și dornic să exploreze contexte nefamiliare) pot fi extrase din evaluările făcute copiilor la vârsta preșcolară.

Copiii se disting prin diversitatea temperamentală: pot fi vioi, expansivi, comunicativi sau retrași, lenți. Influențele procesului educațional dau naștere anumitor compensații temperamentale.

Având în vedere cunoscuta influență a temperamentului asupra personalității umane cât și asupra desfășurării anumitor activități, studiul de față își propune să verifice o eventuală relație între temperament și concentrare în ceea ce privește copiii de vârstă preșcolară.

De asemenea, luând în considerare observațiile conform cărora introvertiții ar da atenție mai mare detaliilor, de a fi mai prudenți și mai controlați decât extravertiții, s-a propus ipoteza conform căreia aceștia ar demonstra o mai bună concentrare decât extravertiții, cunoscându-se tendința acestora din urma de a fi impulsivi, de a căuta noutatea și schimbarea.

2. METODA

2.1. Subiecți / Participanți

Pentru realizarea experimentului a fost ales în mod aleator un grup de 34 de participanți, selecționați în mod aleator dintre copiii de grupă mare din grădiniței 86, cu vârste cuprinse între 5 și 7 ani. Înainte de începerea testării, copiilor li s-a dat un scurt instructaj cu privire la ceea ce au avut de făcut. Nu li s-a atras atenția asupra faptului că vor fi evaluați, pentru a nu alimenta un sentiment de competitivitate sau mobilizare suplimentară a atenției din partea acestora, urmărindu-se doar funcționarea lor în situații obișnuite. De asemenea, copiii nu au fost recompensați întrucât sarcina dată nu a fost diferită față de cele cu care au fost obișnuiți în cadrul programului de grădiniță.

2.2. Instrumente folosite

Pentru a nu pune în dificultate subiecții, a fost folosită ca instrument o planșă asemănătoare celor folosite în jocurile copiilor de grădiniță. Aceasta consta într-un desen realizat pe jumătate care trebuia completat unindu-se 53 de puncte.

În același timp, educatoarea a fost solicitată să completeze o fișă pentru fiecare copil pentru a se stabili tipul temperamental predominant. Completarea fișei s-a bazat pe observațiile educatoarei pe parcursul ultimilor doi ani.

Fișa a fost compusă din 14 caracteristici specifice extravertiților și alte 14 specifice introvertiților; structura acesteia este redată mai jos:

Caracteristici ale extravertiților: 1. Deschis, 2. Comunicativ, 3. Sociabil, 4. îi place să fie în centrul atenției, 5. Prietenos, 6. are inițiativă, 7. preferă să lucreze cu colegii lui, 8. Spontan, 9. Impulsiv, 10. sensibil la reacțiile celorlalți, 11. adaptabil la mediu, 12. simte nevoia de a fi în contact cu cineva, 13. își exprimă deschis sentimentele sau parerile, 14. Autoritar.

Caracteristicile tipului introvertit urmărite au fost: 1. retras, 2. tăcut, 3. preferă un grup restrâns, 4. nu îi place să vorbească despre sine, 5. distant, 6. precaut, 7. ordonat, 8. cuminte, 9. întâmpină dificultăți în adaptarea la situații noi, 10. timid, 11. nehotărât, 12. gânditor, 13. Răbdător, 14. atent la detalii.

Menționăm că aceste caracteristici au fost selectate în baza descrierilor realizate de-a lungul timpului cu privire la tipurile temperamentale și care se regăsesc în literatura de specialitate.

2.3. Procedură

Participanților le-au fost oferite planșele și au fost rugați să completeze desenul unind cele 53 de puncte, în ordine. Le-a fost menționat faptul că nu au un timp limită pentru îndeplinirea sarcinii. Examinatorul a cronometrat în schimb timpul necesar fiecărui copil pentru a termina desenul în vederea utilizării acestuia ca și indicator al concentrării, iar în prealabil a notat și erorile efectuate, în funcție de punctele omise de către fiecare copil.

3. MODEL EXPERIMENTAL

3.1. Variabile

În cadrul acestui studiu, au fost stabilite următoarele variabile:

Variabila independentă: temperamentul (extravertit, introvertit)

Variabila dependentă : concentrare (media dintre timpul necesar finalizării desenului și numărul erorilor)

3.2. Ipoteze

Cercetarea a dorit identificarea unei eventuale relații între temperament și nivelul de concentrare. Astfel, s-a urmărit verificarea ipotezei conform căreia, copiii introvertiți se concentrează mai bine decât cei extravertiți.

3.3 Rezultate

Datele obținute au fost introduse și prelucrate în programul statistic SPSS. În vederea evaluării nivelului de concentrare al copiilor, s-a realizat media dintre timpul necesar completării desenului și erori. Ulterior, datele au fost prelucrate cu ajutorul testului T pentru eșantioane independente.

Astfel, au fost comparați copiii extravertiți ($N = 19$) cu cei introvertiți ($N = 15$). Rezultatele obținute de extravertiți (medie = 4,96) au fost mai mici decât cele obținute de introvertiți (medie = 5,21). Deoarece probabilitatea este mai mare decât 0,05, conform testului statistic aplicat (Levene), este recunoscută omogenitatea varianțelor. Așadar, valoarea calculată a mărimii efectului testului t va fi de 0,04, demonstrând o asocieră scăzută între

variabila independentă, temperamentul, și variabila dependentă, concentrarea (conform lui Cohen, între 0.01 și 0.06 obținem o mărime scăzută a asocierii).

Datele obținute cu ajutorul SPSS ne permit acceptarea ipotezei cercetării ($m_1 = 4.96$, $m_2 = 5.21$, $t = -0.18$). Așadar, în cercetarea de față, există o legătură între temperamentul subiecților și concentrarea acestora, însă ea are un caracter întâmplător.

4. CONCLUZII, DISCUȚII

Studiul prezent a încercat să demonstreze o relație dintre trăsăturile temperamentale ale copiilor cu vârsta preșcolară și capacitatea acestora de a se concentra. Rezultatele statistice au demonstrat însă că această relație este una întâmplătoare, și nu o caracteristică generală a respectivilor copii.

Una dintre explicațiile posibile poate fi numărul redus al participanților disponibili care au participat la experiment, însă nu putem ignora și factorii care ar fi putut influența modul în care fiecare subiect și-a dus la bun sfârșit sarcina. Printre aceștia se pot număra prezența unei persoane noi, necunoscute, în sala de grădiniță (cercetătorul), dispoziția fiecărui copil, interesul manifestat față de respectiva sarcină, etc.

Consecința acestui rezultat poate consta în atenționarea acelor părinți, tutori sau educatori asupra faptului că anumite caracteristici ale personalității copiilor cu care interacționează nu reprezintă în sine un predictor al viitoare performanțe a acestora. Așadar, sistemul educativ ar fi mult mai util pentru cei care se află în proces de formare, dacă ar avea un caracter personalizat în funcție de trăsăturile și nevoile individuale.

Nu putem ignora importanța temperamentului atât în viața psihică cât și în adaptarea individului la mediu, atât datorită caracterului său înnăscut cât și datorită rolului său de a modela personalitatea acestuia, fiind unul dintre factorii principali ai oferirii originalității acțiunilor umane.

BIBLIOGRAFIE

1. Ardeleanu, A : *“Marele dicționar al psihologiei”*, Editura 3, 2006
2. Arseneault, L., Moffitt, T.E., Caspi, A., Taylor, P.J. & Silva, P.A.: *Mental disorders and violence in a total birth cohort: Results from the Dunedin Study*. Archives of General Psychiatry, 2000
3. Atkinson, R.L., Atkinson, R.C.: *Introducere în psihologie*, Editura Tehnică, București, 2002
4. Cosmovici, A., Iacob, L.: *Psihologie școlară*, Editura Polirom, Iași, 1999
5. Ghiran, V: *Psihologia copilului și adolescentului*, Editura Alma, Cluj-Napoca, 1991
6. Jung, C.G : *“Tipurile psihologice”*, Editura 3, 2003
7. Zlate, M : *“Psihologie”*. Editura Aramis, 2005.

ROLUL HIPNOZEI ÎN DIMINUAREA ANXIETĂȚII, DURERII ȘI COGNIȚIILOR ANXIOASE LA PACIENȚII CU PROBLEME DENTARE

Asist.univ.drd. Barbara CRĂCIUN

Universitatea "Titu Maiorescu", București

Universitatea București, Facultatea de Psihologie și Științele Educației, Școala Doctorală

Prof.univ.dr. Irina HOLDEVICI

Universitatea "Titu Maiorescu", București

ABSTRACT

Dental fear refers to the fear of dentistry and of receiving dental care. Anxiety levels among patients with dental problems were related to the patients' perceptions of the likelihood of negative events, and highly anxious patients saw positive events as being less likely than did patients with low anxiety. Studies have registered the existence of anxiety as a consequence of pain mainly particularized in relation to dental problems. Generally, most of the medical domains and non-less the dental one describe the patients who experience acute or chronic suffering as possible candidates to pervasive anxiety and depression.

The main objective of hypnosis in dentistry is to diminish the fear that many people experience when facing the dentist. Also, hypnosis addresses to anxiety and pain felt by the patients with dental problems. From a psychologist's perspective, techniques such as gradual exposure, relaxation techniques or challenging catastrophic thinking are important.

The present study proposes to analyze and identify the differences between the patients with dental problems who benefited from a hypnotherapeutic intervention and those who did not receive such treatment.

INTRODUCERE

Date experimentale au clarificat aspectele psihologice ale durerii, constatându-se că un individ își modifică evaluarea subiectivă a intensității durerii când experimentatorul manipulează factori care privesc originea sau importanța durerii. Modelul cognitiv pe care pacientul îl dezvoltă la întâlnirea cu durerea va influența strategiile de coping (Holdevici, 2010).

Variabilele care privesc perceperea consecințelor, importanța stării de bine și resursele pe care le are subiectul uman se vor concretiza în strategii cognitive care sunt orientate pe control, credințe și expectații. Cu cât se dau mai multe informații câtă durere se așteaptă, toleranța la durere crește. Toleranța la durere este influențată și de alți factori psihologici, precum motivația sau instrucțiunile pentru răspuns.

Anxietatea și frica sunt cele mai comune răspunsuri emoționale care acompaniază comportamentul dureros. Dacă anxietatea crește înainte sau după începutul tratamentului, pragul la durere va scădea și va influența sensibilitatea pacientului. Și în cazul unei anxietăți cronice sensibilitatea la durere crește.

Cea mai mare parte a percepției durerii de către pacient se află de fapt sub controlul stomatologului. El poate face mult pentru ca anxietatea să scadă, căci de cele mai multe ori pacienții sunt mai degrabă speriați decât răniți. Gradul de cunoaștere a manevrelor terapeutice va spulbera incertitudinea pentru ceea ce se va întâmpla, pentru ca informațiile și explicațiile reduc ambiguitatea și incertitudinea.

Anxietatea resimțită de pacienții cu probleme dentare are o influență covârșitoare de ordin negativ asupra sănătății acestora. Odată cu trecerea timpului experiențele vizitelor

efectuate în cabinetul de stomatologie imprimă subiecților un tipar de imagine negativă care are la bază anxietatea resimțită. Întrebați ce își reamintesc în legătură cu vizitele făcute în scopul tratamentului la dentist, majoritatea subiecților relatează cu precădere anxietatea resimțită (Smith & Heaton, 2003). În mod similar, pacienții anxioși raportează perioadă de durere de pînă la trei luni consecutivă ultimului tratament primit la cabinetul de stomatologie, în pofida relatărilor imediate care nu consemnau fenomene algice. Acest fapt este corelat cu reconstrucția memoriei anxietății care le va determina o prelungire nefirească în interpretarea durerii. Anxietatea față de dentist este asociată cu regularitate unor variabile care descriu un anume comportament ce influențează sănătatea orală a pacienților.

Acești subiecți sunt cei care apelează cu greutate la serviciile stomatologice de specialitate, sunt în majoritatea timpului nemulțumiți de tratamentul primit și nu sunt interesați prea mult de sănătatea lor orală (Milgrom, Fiset, Melnick & Weinstein, 1988). Mecanismele de apărare care intră în funcțiune la apariția anxietății legate de tratamentul dentistic sunt în principal represiunea și negarea. În acest context nu mai există la subiectul implicat dorința de a avea sănătate orală ci doar ideea de a scăpa de anxietatea și stresul pricinuite de tratamentele din cabinetul de stomatologie.

Spre exemplu, în Olanda aproape 80% dintre pacienții care au avut o extracție de dinte nu au mai vizitat ulterior stomatologul, prezentând un înalt grad de anxietate ca factor major al conduitei lor (Bouma, Uittenbroeck, Westert, Schaub & Van de Poel; 1987).

Raportul medic stomatolog - pacient are în acest ciclu o semnificație majoră putând redirecționa și diminua organic și psihic durerea și anxietatea prin stabilirea unor alianțe terapeutice adecvate în plan pozitiv, alianțe traduse în aplicarea tratamentelor (din perspectiva dentistului) și creșterea încrederii din partea subiectului.

Hipnoza reprezintă o relație interpersonală care se construiește între pacient și hipnoterapeut, relație care permite creșterea sugestibilității din partea pacientului (Holdevici, 2010). Acest fenomen permite o mai bună cooperare în ceea ce privește diversele aspecte ale sanatații orale. Contextul folosirii hipnozei pentru pacienții cu probleme dentare este unul care sugerează creșterea cooperării pacientului în ceea ce privește profilaxia și vizitele periodice la stomatolog.

Se pare că motivația pozitivă pentru punerea în practică a unui comportament de cooperare față de manevrele specifice stomatologice poate fi indus printr-o sugestionare imagistică care explicitează cât de bine va arăta și se va simți pacientul în cauză, în momentul în care preocupările legate de îngrijirea dinților se vor desfășura cu regularitate. Există astfel o serie de relatări care evidențiază eficiența hipnozei în promovarea complianței terapeutice (Kelly, McKinty & Carr, 1988).

Scopul principal al hipnozei în dentistică este acela de a diminua frica pe care numeroare persoane o resimt în fața dentistului, persoane care în mod obișnuit sunt în măsură să-și înfrunte propriile probleme, fie ele de natură somatică sau psihică. Se pare că în fața stomatologului marea majoritate a indivizilor intră într-o criză ce produce veritabile angoase. Pacienții suferă și indiferent care este cauza acestei suferințe, ea este suficientă pentru a-i determina să piardă toată încrederea în dentist, chiar și în fața aceluia care nu au avut nimic de-a face cu inconfortul particular resimțit (Frazer & Hamson, 1998). În general aceste stări anxioase pot să dispară prin intermediul sau cu ajutorul hipnozei.

În funcție de amploarea operațiilor stomatologice care sunt făcute pacientului în cauză, hipnoterapeutul va alege metoda de inducție hipnotică care se potrivește cel mai bine. Ca și în chirurgie, folosirea tehnicilor de relaxare și utilizarea hipnozei cer din partea terapeutului experiență și calificare de specialitate (Holdevici, 2010). Este necesar ca intervenția hipnotică să fie precedată de explicații legate de derularea ședinței și de faptul că pacientul nu va resimți nici un fel de senzații dezagreabile.

METODĂ, PARTICIPANȚI ȘI PROCEDURĂ

Studiul de față are ca principale obiectiv analizarea și evidențierea unor diferențe între pacienții cu probleme dentare care au beneficiat de o intervenție hipnoterapeutică și cei care nu au primit acest tip de tratament.

Ipotezele de lucru au vizat faptul în primul rând faptul că la pacienții cu probleme dentare întâlnim un cumul de problematice în care există o asociere între nivelul de anxietate resimțit, nivelul de durere și ansamblul cognițiilor anxioase care rezonază cu frica de dentist. O altă ipoteză de lucru s-a construit în jurul ideii că tehnicile hipnoterapeutice conduc la diminuarea anxietății, durerii, fricii de dentist și a cognițiilor anxioase raportate de către acești pacienți.

Cercetarea de față a fost realizată în perioada 2009 -2012 pe un eșantion de 60 pacienți cu vârste cuprinse între 20 și 55 de ani, cu o medie de vârstă de 37.11 ani (SD=10.42). Pacienții au alcătuit două grupuri, respectiv grupul experimental (N=30) în care au fost introduse tehnici hipnoterapeutice pe parcursul sesiunilor de psihoterapie, și grupul de control (N=30) care nu a beneficiat de nici un tratament psihoterapeutic.

Participanții, 47 femei și 13 bărbați aparțin unor arii profesionale variate. Persoanele incluse în cercetare prezintă diversitate și din punctul de vedere al statutului marital, astfel 32% fiind persoane necăsătorite, 8.7% divorțate și 59.3% persoane căsătorite. Precizăm că prin colaborarea cu personalul specializat al unei clinici particulare din București, o parte dintre pacienți au fost direcționați către cabinetul de psihoterapie. O altă parte de pacienți au venit la sugestia membrilor familiilor sau a unor prieteni, cunoștințe.

Chestionarele folosite au fost administrate individual pacienților după ce a fost obținut consimțământul acestora. Tuturor subiecților li s-a garantat confidențialitatea și caracterul anonim al răspunsurilor, și le-a fost precizat faptul că nu există răspunsuri corecte sau incorecte. Subliniem că nici unul dintre respondenți nu a primit recompense financiare.

Bateria de teste a cuprins următoarele probe: Scala de anxietate Hamilton (HAS); Inventarul fricii față de dentist (Kleinknecht's Dental Fear Survey, DFS, 1973); Scala de durere analogă vizuală (VAS, Ohnhaus & Adler, 1975); Chestionarul de cogniții anxioase (ACQ, Chambless et al., 1984).

REZULTATE ȘI DISCUȚII

Rezultatele raportate pentru simptomatologia anxioasă (HAS) au arătat că înainte de aplicarea hipnozei în cadrul grupului experimental 44,7% dintre participanți au obținut scoruri care au indicat un nivel mediu de anxietate, în timp ce 55,3% au obținut scoruri care indicau un nivel sever de anxietate. Și în cadrul grupului de control au fost înregistrate valori ale scorurilor medii și înalte, respectiv 48,8% și 51,2%.

Scorurile obținute în urma aplicării Inventarul fricii față de dentist (DFS) arată că: 95,3 % dintre participanți au obținut scoruri înalte, care indică un nivel înalt al fricii resimțite față de dentist în cadrul grupului experimental înainte de aplicarea tehnicilor hipnoterapeutice. În cazul grupului de control subiecții 94,7% s-au autoevaluat de asemenea cu un înalt nivel de frică.

La aplicarea scalei de durere subiecții din grupul experimental au raportat un scor de asemenea înalt (M=6,98, AS=2,44) înainte de aplicarea tehnicilor hipnoterapeutice, la fel ca și participanții din grupul de control (M=7,11, AS=2,08).

Pentru nivelul cognițiilor anxioase în cadrul grupului experimental înainte de aplicarea tehnicilor hipnoterapeutice, 78,4% dintre participanți au raportat existența unui înalt grad al existenței acestora, în timp ce în cadrul grupului de control 76,3% dintre participanți au apreciat ca înaltă existența cognițiilor anxioase.

Pentru a studia relația dintre variabilele de mai sus s-au calculat coeficienții de corelație Pearson pentru fiecare din grupurile de pacienți. În cadrul grupului experimental rezultatele au arătat corelații semnificative între anxietate și durere, $r(30)=0,521$; $p=0,001<0,05$ bilateral; frica de dentist și durere, $r(30)=0,439$; $p=0,011<0,05$ bilateral; teama față de stimulii propriu-zisi și cognițiile anxioase, $r(30)=0,424$; $p=0,000<0,05$.

În cadrul grupului de control rezultatele au arătat corelații semnificative între anxietate și durere, $r(30)=0,488$; $p=0,001<0,05$ bilateral; frica de dentist și durere, $r(30)=0,478$; $p=0,002<0,05$ bilateral; teama față de stimulii propriu-zisi și cognițiile anxioase, $r(30)=0,397$; $p=0,000<0,05$.

Un următor pas l-a constituit abordarea examinării modului în care utilizarea tehnicilor specifice hipnozei contribuie la diminuarea nivelurilor de anxietate, durere, frică și cogniții anxioase pentru pacienții care au primit acest tratament și se supun ulterior intervenției stomatologice. La compararea celor două grupuri de pacienți cu ajutorul testului statistic t-student pentru anxietate s-a obținut un $t=6,857$, $p<0,000$.

Cu alte cuvinte putem spune că utilizarea tehnicilor hipnoterapeutice are un rol activ în încetinirea declanșării modelului cognitiv-comportamental specific anxietății resimțit de pacienții care urmează să se supună unor proceduri stomatologice.

Tabel 1. T –test Anxietate (HAS)

	N	Media	AS
Grup control	30	56,44	9,742
Grup experimental	30	41,12	5,077
T	6,857		
P	0,000		

Pentru durere s-a obținut un $t=5,102$, $p=0,004$; pentru reacția de teamă față de dentist s-a obținut un $t=7,034$, $p=0,001$; pentru cognițiile anxioase s-a obținut un $t=8,257$, $p=0,001$.

Putem spune astfel că sunt 95% șanse ca diferențele dintre cele medii comparate să nu se datoreze întâmplării și se confirmă astfel că intensitatea anxietății, a durerii, a fricii față de dentist și a nivelului cognițiilor anxioase raportată de pacienți este mai ridicată la grupul care nu a beneficiat de relaxare.

CONCLUZII

Rezultatele obținute au indicat faptul că anxietatea este în mod semnificativ asociată cu durerea, cu frica față de dentist cât și cu un nivel ridicat al cognițiilor anxioase. Anxietatea în mod special joacă rol principal în toate reacțiile aversive stomatologice, pentru medic fiind un indicator de apreciere a importanței durerii. Durerea clinică trezește rapid ideea semnificației și a consecințelor ei. În general, majoritatea domeniilor medicale și nu mai puțin cel stomatologic descriu pacienții care prezintă o suferință acută sau cronică ca posibili candidați la anxietate în mod pervaziv. Frica și anxietatea față de dentist sunt cele mai comune comportamente disfuncționale care se regăsesc în problematica dentară din punctul de vedere al pacienților, prevalența acestora fiind estimată ca mai mare de 20% din numărul de subiecți.

S-a constatat însă că pacienții își modifică evaluarea intensității durerii în momentul în care primesc o serie de sugestii în cadrul scenariului hipnoterapeutic, sugestii care privesc modalitatea în care ei pot aborda durerea în mod constructiv.

Cu toate acestea pacienții care au avut experiențe traumatice în trecut legate de operațiile dentistice au prezentat nivele de durere mai ridicate coroborate cu nivelul de anxietate resimțit.

În cadrul intervențiilor psihoterapeutice care au avut loc au fost atinse astfel și o serie de aspecte privitoare la existența unor cogniții disfuncționale ce s-au regăsit la pacienții care prezentau anxietate.

De altfel intervenția psihoterapeutică a fost una complexă cu valențe primordiale cognitiv-comportamentale în care au fost utilizate pe de o parte strategii cognitiv-comportamentale de desensibilizare progresivă, cât și tehnici de relaxare, strategii hipnoterapeutice de întărire a Eului și sugestii posthipnotice.

Tehnicile de relaxare și hipnoza au rolul de a diminua și elimina disconfortul relațional creat în cabinetul de stomatologie, pacientul devenind mai obișnuit cu procedeele ortodontice și aplicațiile stomatologice specifice. Mai relaxați, mai calmi, mai întăriți după intervenția hipnoterapeutică, pacienții din grupul experimental au raportat scoruri mai scăzute la itemii scalelor aplicate decât pacienții din grupul de control care nu au primit tratamentul amintit.

Hipnoza reprezintă un puternic instrument medical care trebuie mânăuit cu cunoaștere și multă grijă în folosul pacienților care au probleme dentare. Tratamentul hipnotic concură în principal la vindecarea pacienților care accesează serviciile stomatologice și care autodeclară o simptomatologie disfuncțională generată de comorbiditatea anxietate-durere, iar acest fapt este unul de necontestat în tratamentul modern.

REFERINȚE BIBLIOGRAFICE

1. Aniței, M., *Psihologie experimentală*, Editura Polirom, Iași, 2007.
2. Beck, J., Offenbacher, S., *Oral and systemic disease*, Journal of Dental Education, 62, 859-870, 1998.
3. Cohen, S.M., Fiske, J., & Newton, J.T., *The impact of dental anxiety on daily living*, British Dental Journal, 7, 384-390, 2000.
4. Bouma, J., Uittenbroeck, D., Westert, G., Schaub, R.M., Van De Poel, F. *Pathways to full mouth extraction. Community Dent Oral Epidemiol*; 15:301-305, 1987.
5. Chambless, D. L., Caputo, G. C., Bright, P., & Gallagher, R., Assessment of fear of fear in agoraphobics: *The Body Sensations Questionnaire and the Agoraphobic Cognitions Questionnaire*. Journal of Consulting and Clinical Psychology, 52, 1090-1097, 1984.
6. Fowler, E.B., Breault, L.G., & Cuenin, M.F., *Periodontal disease and its association with systemic disease*, Military Medicine, 166, 85-89, 2001.
7. Fabian, T.K. & Fabian, G., Stress of life, stress of death: *Anxiety in dentistry from the viewpoint of hypnotherapy*. Ann NY Acad Sci; 851:495-50, 1998.
8. Frazer, M., & Hampson, S., *Some personality factors related to dental anxiety and fear of pain*, British Dental Journal, 165, 436-439, 1988.
9. Fyffe, H.E., Deery, C., Nugent, Z., Nuttall, N.M. & Pitts, N.B., *The reliability of two methods of utility assessment in dentistry*, Community Dental Health, 16, 72-79, 1999.
10. Gatchel, R.J., *The prevalence of dental fear and avoidance, expanded adult and recent adolescent surveys*, Journal of the American Dental Association, 118, 591- 593, 1989.
11. Holdevici Irina, *Psihoterapia cognitiv - comportamentală, Managementul stresului pentru un stil de viață optim*, Editura Științelor Medicale, București, 2005.
12. Holdevici, Irina, *Psihoterapia cazurilor dificile - abordări cognitiv comportamentale*, Editura Dual Tech, București, 2003.
13. Holdevici, Irina, *Gândirea pozitivă*, Editura Dual Tech, București, 2000.
14. Holdevici, irina, *Hipnoza clinică*, Editura Trei, București, 2010.

15. Ohnhaus E.E., Adler R.: *Methodological problems in the measurement of pain: A comparison between the verbal rating scale and the visual analogue scale*. Pain, 1: 379-384, 1975.
16. Kleinknecht, R.A., Klepac, R.K., & Alexander, L.D., *Origins and characteristics of fear of dentistry*, Journal of the American Dental Association, 86, 842-848, 1973.
17. Milgrom, P., Melnick, S., & Weinstein, P., *The prevalence and practice management consequences of dental fear in a major U.S. city*, Journal of the American Dental Association, 116, 641-647, 1988.
18. Mitrofan, N., *Testarea psihologică. Aspecte teoretice și practice*. Editura Polirom, Iași, 2009.
19. Mitrofan, Iolanda, *Cursa cu obstacole a dezvoltării umane*, Editura Polirom, Iași, 2003.
20. Rășcanu, Ruxandra, *Introducere în Psihodiagnoza clinică, Partea I*, Editura Universității din București, 2004.
21. Smith, T.A.& Heaton, L.J., *Fear of dental care: Are we making any progress?*, Journal of the American Dental Association, 134, 1101-1108, 2003.

INCURSIUNE ÎN STUDIUL TENDINȚEI DE AMÂNARE

Asist.univ.drd. Barbara Crăciun

Universitatea "Titu Maiorescu", Facultatea de Psihologie

Universitatea București, Facultatea de Psihologie și Științele Educației, Școala Doctorală

ABSTRACT

The main objective of this theoretical process is centered on describing and analyzing procrastination, explained from the point of view of theoretical debates and scientifically validated studies that explored and registered such human behavior.

Procrastination can occur in many different areas of one's life. It can involve tasks or goals in life domains such as work, study, health, financial, social, family, relationships, self-development, and decision making.

Procrastination does not only represent an act of avoiding tasks, as sometimes the person that procrastinates does not intent to ignore or avoid the tasks they delay. The active procrastination refers to the individuals that seem to want to work under pressure and who act by procrastination. Passive procrastination refers to the "classic" type, the individuals who are incapable of making a decision and feel "paralyzed" when they have to accomplish a task. Coaching and cognitive-behavioral interventions have been successfully used to stop procrastination.

DEFINIREA TENDINȚEI DE AMÂNARE

Tendința de amânare pare a fi un fenomen îngrijorător, și este de multe ori caracterizată ca fiind un fenomen neplăcut, vătămător, disfuncțional, astfel peste 95% din subiecții unei cercetări desfășurate spre exemplu în 2002 exprimându-și dorința ca acest comportament de amânare să fie redus (O'Brien, 2002). Justificarea acestui punct de vedere a fost reflectată în mai multe studii care au identificat o corelație semnificativă între tendința de amânare și performanța individuală, unde subiecții care prezentau procrastinare înregistrau performanțe mult mai slabe de ansamblu (Beswick, Rothblum și Mann, 1988; Steel, Brothen și Wambach, 2001; Wesley, 1994). De asemenea în alte studii a fost subliniată corelația semnificativă dintre tendința de amânare și starea de bine (well-being), în care subiecții cu tendință de amânare raportau deficiențe în ceea ce privește nivelul stării de bine pe termen lung în urma asocierii cu tendința de amânare (Knaus, 1973 ; Lay și Schouwenburg, 1993; Tice și Baumeister, 1997).

De exemplu, un studiu desfășurat de compania H & R Block a indicat că tendința de amânare a oamenilor privind plata impozitelor per individ, în suma medie de 400 dolari, atrage din cauza erorilor consecutive datorate tergiversărilor, un rezultat de peste 473 milioane dolari în plăți excedentare în 2002 (Kasper, 2004).

În mod similar, în domeniul medical a fost raportat faptul că tendința de amânare a pacienților reprezintă o problemă majoră (Morris, Menashe, Anderson, Malinow și Illingworth, 1990; White, Wearing și Hill, 1994).

Van Eerde (2003) a realizat o meta-analiză pe studiile desfășurate asupra tendinței de amânare, cu rezultate statistice solide, dar limitate la domeniul de aplicare.

Meta-analiza acestui autor s-a bazat pe 88 de articole, dar acesta nu a inclus variabile cum ar fi efectele activității indivizilor, sau constatările făcute asupra studiilor experimentale, de asemenea nu a luat în considerare multiplele fațete legate de studiul personalității (de exemplu, extraversiunea sau impulsivitatea).

Ca mulți alți termeni comuni (din punct de vedere lingvistic) care ulterior suferă un proces de elaborare specific studiului științific, definițiile pentru tendința de amânare tind să fie aproape la fel de abundente ca și numărul de cercetători care investighează acest subiect (Ferrari, Johnson și McCown, 1995). Inițial, varietatea unor astfel de definiții pot creiona ideea ascunderii naturii tendinței de amânare, dar la o cercetare mai atentă putem conchide asupra faptului că aceste definiții au rolul de clarifica în sine conceptul.

Încercările diferite ale cercetătorilor care au ca scop rafinarea în înțelegerea termenului sunt mai degrabă complementare decât contradictorii. În plus, orice temă comună relevă un miez sau element esențial. Este evident că toate conceptualizările tendinței de amânare recunosc că trebuie să existe o amânare, sau neluare a unei decizii, în conformitate cu termenul din latină « pro », care înseamnă « înainte, mai departe, sau în favoarea » și « crastinus » adică « de mâine » (Klein, 1971).

Pornind de la această bază de conceptualizare, mai mulți cercetători consideră că tendința de amânare este atunci când o persoană întârzie începutul sau completarea cursului unei acțiuni (Beswick & Mann, 1994; Ferrari, 1993a; Lay & Silverman, 1996; Milgram, 1991; Silver & Sabini, 1981). Distincția separă tendința amânare de evitarea de a lua o simplă decizie (C.J.Anderson, 2003), prin care intenția oamenilor, inițială este de a întârzia procesul.

În plus, tendința de amânare este cel mai adesea considerată a fi irațională și face referire la un comportament (Akerlof, 1991; Burka și Yuen, 1983; Ellis și Knaus, 1977; Silver și Sabini, 1981) reflectând definiția din dicționar: « amânarea unei acțiuni, în special fără un motiv bun »(Oxford English Dictionary, 1996).

A fi irațional presupune tot alegerea unui curs de acțiune, în ciuda așteptării că acesta nu va maximiza interesele, preferințele, sau obiectivele materiale (bani) și psihologice (fericire). Combinând aceste elemente se sugerează că tendința de amânare este reflectată prin amânarea în mod voluntar a cursului unei acțiuni prevăzute în ciuda faptului că persoana se așteaptă ca acest lucru să fie mai rău pentru întârziere.

Tendința de amânare este studiată astăzi ca problematică ce se regăsește în plan psihoemoțional dar și în plan social (Critchfield și Kollins, 2001; Ainslie, 2005). O privire generală ne va permite să desprindem că tendința de amânare își face loc între comportamentele persoanelor începând cu amplasarea lor într-un anume mediu și până la sănătate, aceste situații fiind reflectate prin conduite de îngrijorare combinate cu un anume timp de amânare la indivizi (Gallagher, 2008; Sirois, 2007).

Deloc surprinzător, tendința de amânare a devenit practic un domeniu de interes spre exemplu pentru aria economiei comportamentale și începe să influențeze chiar politicile publice (Thaler și Sunstein, 2008; Lynch și Zauberman, 2006).

În ciuda acestei creșteri care se manifestă în varia domeniilor și care conduce la recunoaștere și importanță, natura exactă a tendinței de amânare este încă dezbătută în cercetările de specialitate. Tendința de amânare se fundamentează pe neîndeplinirea irațională de sarcini, și este explicată ca fiind tendința de a întârzia în mod voluntar un curs de acțiune prevăzut în ciuda așteptărilor (individului) ca acest lucru să fie mai rău ca întârziere (Steel, 2007). Un astfel de punct de vedere este în concordanță cu informațiile specifice neurobiologice, anume că intențiile (unei persoane) pe termen lung sunt realizate/construite în principal în cortexul prefrontal, dar acestea pot fi înlocuite prin impulsuri generate de sistemul limbic, care este deosebit de sensibil la stimulii concreți orientați înspre gratificarea imediată (Kahneman, 2003; McClure, Ericson, Laibson, Loewenstein și Cohen, 2007).

Rezultatul este că oamenii își propun să acționeze, dar renunță la momentul respectiv, constatând că preferințele se schimbă brusc în funcție de existența unor tentații plăcute. Acest lucru ar putea explica de ce impulsivitatea este una dintre trăsăturile cele mai puternic asociate cu tendința de amânare, corelația semnificativă obținută în cercetări recente de specialitate fiind de 0.52 (Steel, 2007).

CAUZELE COMPORTAMENTULUI DE AMÂNARE

Cauzele comportamentului de amânare sunt descrise de o serie de teorii, dintre care unele susțin că procrastinarea pleacă de la autoritatea parentală, că părinții care nu își lasă copiii să-și dezvolte libera inițiativă, încurajează activarea acestui comportament. Lay (citată de Flett et al., 1992) susținea faptul că gândirea și acțiunile oamenilor sunt formate în termeni de dorințe și vise și tocmai acest lucru duce la manifestarea comportamentului de amânare. Alte teorii susțin incapacitatea de planificare pe care o persoană o are.

De asemenea, printre cele mai frecvente cauze se regăsesc rebeliunea, teama de eșec sau succes (pentru că succesul implică responsabilitate), lipsa de plăcere sau de motivație.

De-a lungul timpului s-a presupus și cercetat că tendința de amânare este influențată de diverși factori precum:

- cerințele externe impuse care sunt mari,
- un management slab organizat al timpului,
- motivația,
- perfecționismul,
- factori de personalitate: nevrotism, extraversie, agreabilitate, deschidere și conștiințiozitate.

Multe studii, precum cele ale lui Flett et al (1992), Özer et al (2009), Sheila Brownlow (2000) și Çapan (2010), au subliniat influența perfecționismului asupra procrastinării. Perfecționiștii se îndoiesc de propria persoană, se tem de eșec și de posibilitatea de a fi respinși. Perfecționiștii sunt indivizi la care există o determinare de a fi perfecți, și acest lucru îi conduce spre excelență, însă, de fapt, în realitate această tendință duce spre frânarea oricărei realizări. Perfecționiștii au o atitudine nerealistă în stabilirea expectanțelor și standardelor, care de multe ori sunt prea înalte în raport cu posibilitățile pe care le au și cu acțiunile pe care le întreprind.

Un alt factor important care influențează apariția comportamentului de amânare este motivația. Aceasta are un rol important în învățare. Mulți cercetători asociază tendința de amânare cu lipsa motivației intrinseci.

Comportamentul de amânare este întâlnit foarte des, motiv pentru care nu este considerat un comportament problematic. Fiecare persoană se confruntă, măcar o dată în viață, cu această tendință atunci când trebuie să ducă la bun sfârșit un lucru pentru care și-a asumat o responsabilitate.

În situația în care acest tip de comportament se repetă și atrage după sine disfuncționalitate exprimată prin stres, regret, panică și chiar insatisfacție, atunci putem vorbi despre o problemă care necesită rezolvare.

TENDINȚA DE AMÂNARE ACTIVĂ ȘI ASUMȚIILE COGNITIV-COMPORTAMENTALE

În timp ce este normal ca oamenii să procrastineze la un anumit grad, unele studii vorbind despre tendința de amânare activă, aceasta devine o problemă atunci când împiedică funcționarea normală. Tendința de amânare activă face referire la indivizii care se arată dornici să lucreze sub presiune și care procedează în acest sens, procrastinând. Astfel aceste persoane pot să-și prioritizeze sarcinile pe care le au de efectuat și o pot face în mod creativ, crescându-și astfel șansa de a fi împiedicați de procesul de amânare.

Tendința de amânare pasivă se referă la "clasicii" procrastinării, indivizii care sunt incapabili să ia o decizie și care sunt ca paralizați atunci când au în față efectuarea unei sarcini. Tendința de amânare cronică poate fi semnul unei tulburări psihice sau fiziologice.

Cercetătorii în psihologie organizațională folosesc trei criterii pentru a clasifica tendința de amânare. Pentru ca un comportament să fie considerat tendință de amânare, acesta trebuie să fie:

- neproductiv,
- inutil
- întârziat.

Persoanele care procrastinează se bazează mai mult pe “vise și dorințe”, în loc de a își pune în valoare potențialul. Alții sunt prea perfecționiști, din cauza temerii de a fi evaluați negativ, amână începerea sau finalizarea unei acțiuni, obiectiv.

Linda Sapodin (2009) afirmă că sunt șase tipuri de indivizi care amână, și anume: Perfecționistul, Cel care face crize, Visătorul, Cel care se îngrijorează, Cel care se suprasolicită, Cel care nu se supune.

Un motiv major pentru a procrastina este sentimentul de inadecvare, ce va atrage după sine lipsa încrederii și inabilitățile în raport cu sarcinile de rezolvat.

Asumțiile tendinței de amânare din perspectiva cognitiv-comportamentală sunt următoarele:

- Dreptul de a face ceva
- Rejectarea sensibilității
- Dependența
- Controlul
- Perfecționismul
- Pasiv-agresivitatea
- Raționalizarea sentimentului
- Nivel de toleranță scăzut
- Inadecvare personală
- Trecut fără succes
- Autoretragere
- Frica de creștere a expectațiilor din partea celorlalți.

Predicțiile tendinței de amânare:

- Este mult prea greu
- Nu am suficient timp acum
- Nu știu cum să fac
- Sunt foarte în urmă, nu am cum să-i mai prind pe ceilalți din urmă
- Mai bine aș face orice altceva
- Mă simt și mai rău dacă încep să fac acest lucru
- Ar trebui să aștept până când mă voi simți în stare să fac acest lucru
- Ceva și mai rău se va întâmpla în momentul în care voi termina de făcut acest lucru.

Travaliul cognitiv-comportamental cu tendința de amânare are următoarele dimensiuni :

- Perspectiva de viitor: Sunt o persoană care se concentrează pe beneficii obținute pe termen scurt sau pe termen lung? Care sunt principalele costuri pe termen lung ale procrastinării?
- Analiza cost-beneficiu: Care sunt alternativele și care sunt costurile și beneficiile pentru fiecare dintre aceste alternative? Cum acționez această balanță?
- Autodisciplina: Ce sunt gata să fac? Unde o să mă uit mai întâi? Când voi începe să mă ocup de acest lucru? Cât timp voi petrece în acest sens ? Mă voi uita la scopul meu și mai puțin la problemă, ținând cont de feedback-ul primit?
- Autorecompensare : Mă voi recompensa și autoîncuraja pentru fiecare pas. Acest lucru îmi va întări comportamentul de a nu mai amâna.

- Deschiderea spre a învăța lucruri noi despre mine: Pot să îmi observ și să-mi monitorizez comportamentul, și dacă încep o sarcină pe care nu o pot duce la sfârșit, pot învăța ceva din acest lucru.

CONCLUZII

Tendința de amânare, care a fost conceptualizată ca fiind întârzierea intenționată în inițierea sau finalizarea sarcinilor importante, până la punctul resimțirii de către individ al disconfortului (Solomon & Rothblum, 1984), este în mod comun întâlnită.

Cu toate acestea, acest comportament poate avea efecte nocive asupra relațiilor interpersonale, a bunăstării psihice individuale și a performanței la muncă pentru actorii sociali (Ellis & Knaus, 1977; Ferrari, Johnson & McCown, 1995; Stober și Joorman, 2001). Cercetările au arătat că există două tipologii ale tendinței de amânare (Ferrari, 1993; Milgram & Tenne, 2000): tendința de amânare transpusă într-un comportament care reprezintă întârzierea finalizării sarcinilor majore și minore (McCown, Johnson și Petzel, 1989), și tendința de amânare decizională descrisă ca fiind întârzierea deliberată în luarea deciziilor în cadrul unui anumit interval de timp (Effert & Ferrari, 1989). Tendința de amânare a fost în continuare clasificată ca fiind „funcțională” și „disfuncțională” (Ferrari, 1993).

Tendința de amânare funcțională este descrisă ca fiind tergiversarea scopului și raționalizarea acțiunilor (de exemplu, o tendință de amânare funcțională este aceea de care poate beneficia un individ, deoarece îi permite acestuia timp pentru a obține mai multe informații, sau posibilitatea de stabilire a priorității sarcinilor) iar tendința de amânare disfuncțională reprezintă întârzierea care inhibă finalizarea cu succes a unei sarcini.

Așa cum a fost descris anterior, tendința de amânare reprezintă un fenomen maladativ motivațional, care a afectat omenirea de-a lungul veacurilor. Ea nu pare să discrimineze între culturi sau gen, cu toate acestea tendința de amânare se manifestă mai puțin la persoanele în vârstă și la cele cu un nivel mai ridicat de educație.

Motivele psihologice pentru tendința de amânare depind într-o anumită măsură de tipul de amânare în cauză – astfel amânarea evitantă este asociată cu stima de sine scăzută, teama de eșec, depresia, anxietatea; amânarea pe bază de excitație este asociată cu impulsivitatea, distractibilitatea și aptitudinile organizatorice pe care le posedă o persoană.

Reactanța psihologică poate juca, de asemenea, un rol important în tendința de amânare în special în cazul în care persoanele prezintă un nivel de ostilitate și rebeliune ridicat. Strategiile psihoterapeutice care sunt utilizate în diminuarea tendinței de amânare includ crearea de sub-sarcini care permit pentru persoana în cauză succesul progresiv, în scopul de a dezvolta un comportament de hărnicie învățat, crearea unor medii care stimulează persoana să își ducă sarcinile la bun sfârșit în timp util, și propun un management al timpului eficientizat.

Coaching-ul și intervențiile de scurtă durată de natură cognitiv-comportamentală sunt utilizate cu succes în această arie a tendinței de amânare, rezultatele obținute până în prezent fiind încurajatoare.

REFERINȚE BIBLIOGRAFICE

1. Ackerman, D. S., & Gross, B. L., *My instructor made me do it: Task characteristics of procrastination*. Journal of Marketing Education, 27, 5–13.
2. Akerlof, G. A. (1991). *Procrastination and obedience*. American Economic Review, 81(2), 1–19, 2005.

3. Anderson, C. J., *The psychology of doing nothing: Forms of decision avoidance result from reason and emotion*. Psychological Bulletin, 129, 139–167, 2003.
4. Aniței, M., *Psihologie experimentală*, Editura Polirom, Iași, 2007.
5. Beck, B.L., Koons, S.R. & Milgrim, D.L., *Correlates and consequences of behavioral procrastination*. Journal of Social Behavior and Personality, 15, 3–13, 2000.
6. Brownlow, S., Reasinger, R. D., *Putting off Until Tomorrow What is Better Done Today: Academic Procrastination as a Function of Motivation Toward College Work*. Select Press, Corte Madera, CA, 415/209-9383, 2000.
7. Chu, H.C., Choi, J.N., *Rethinking Procrastination: Positive Effects of “Active” Procrastination Behavior on Attitudes and Performance*. The Journal of Social Psychology, New York, 145(3), 245–264, 2005.
8. Costa, P. T., Jr., McCrae, R. R., & Dye, D. A., *Facet scales for agreeableness and conscientiousness: A revision of the NEO Personality Inventory*. Personality and Individual Differences, 12, 887–898, 1991.
9. Çapan, B. E., *Relationship among perfectionism, academic procrastination and life satisfaction of university students*. Procedia Social and Behavioral Sciences 5, 1665 – 1671, 2010.
10. Enns, M. W., & Cox, B. J., *The nature and assessment of perfectionism: A critical analysis*. In G. L. Flett & P. L. Hewitt (Eds.), *Perfectionism: Theory, research, and treatment* (pp. 33–62). Washington, DC: American Psychological Association, 2002.
11. Ferrari, J.R., *Procrastination as self-regulation failure of performance*. European Journal of Personality, 15, 391–406, 2001.
12. Ferrari, J.R., Johnson, J.L., McCown, W.G., *Procrastination and task avoidance – Theory, Research, and Treatment*. New York: Plenum, 1995.
13. Flett, G.L., Blankstein, K. R., Hewitt, P. L., Koledin, S., *Components of perfectionism and procrastination in college students*. Social behavior and personality, 20(2), 85-94, 1992.
14. Holdevici Irina, *Psihoterapia cognitiv - comportamentală, Managementul stresului pentru un stil de viață optim*, Editura Științelor Medicale, București, 2005.
15. Holland, T., *The perils of procrastination*. Far Eastern Economic Review, 164, 66–72, 2001.
16. Özer, B. U., Demir, A. D., Ferrari, J. R., *Exploring Academic Procrastination Among Turkish Students: Possible Gender Differences in Prevalence and Reasons*. The Journal of Social Psychology. 149(2), 241-257, 2009.
17. Lay, C.H., *A modal profile analysis of procrastinators*. Personality and Individual Differences, 8, 705–714, 1987.
18. McCown, W.G., Johnson, J.L. & Petzel, T., *Procrastination: A principal components analysis*. Personality and Individual Differences, 10, 197–202, 1989.
19. Mitrofan, N., *Testarea psihologică. Aspecte teoretice și practice*. Editura Polirom, Iași, 2009.
20. Mitrofan, Iolanda, *Cursa cu obstacole a dezvoltării umane*, Editura Polirom, Iași, 2003.
21. Moon, S.M. & Illingworth, A., *Exploring the dynamic nature of procrastination*. Personality and Individual Differences, 38, 297–309, 2005.
22. Rășcanu, Ruxandra, *Introducere în Psihodiagnoza clinică, Partea I*, Editura Universității din București, 2004.
23. Schraw, G., Wadkins, T., & Olafson, L., *Doing the things we do: A grounded theory of academic procrastination*. Journal of Educational Psychology, 99(1), 12-25, 2007.
24. Sirois, F.M., *Procrastination and intentions to perform health behaviors*. Personality and Individual Differences, 37, 115–128, 2004.
25. Steel, P., *The nature of procrastination: A meta-analytic and theoretical review of quintessential self-regulatory failure*. Psychological Bulletin, 133, 65-94, 2007.

CARACTERISTICILE RELAȚIILOR INTERPERSONALE ÎN GRUPUL ȘCOLAR, LA COPIII CU CERINȚE EDUCATIVE SPECIALE

Psih. Floriana Mihaela DÎRĂ
Universitatea Titu Maiorescu, București
Monica GROZAVU
Școala Gimnazială „Avram Iancu”, București
Roxana TOADER
Școala Gimnazială „Avram Iancu”, București

ABSTRACT

The theme of this study relates to the characteristics of interpersonal relationships in school group for children with special educational needs, in this case children with mental deficiency. They follow mainly the following: relations communication or emotional sociometric relations, relations of domination, management groups. Methodology used: sociometric technique, sample "Guess who?" Appreciation of group cohesion scale for students. Results reflect the following: sociometric test gave children the opportunity to gain academic status group they belong to, for example, informal leadership, formal leader, popular, accepted, regardless rejected, group cohesion coefficients, positive expansiveness is low and high negative expansiveness, interpersonal relationships are very different, as is the interaction situations, the types of configurations dyadic, triadic, based on spontaneous creativity who expressed their aggression towards colleagues, they did the desire to stand out, to attract attention to their mental deficiency, have difficulties in the communication process, especially relationship problems, children need to learn more about each other, they need to spend longer in group activities to highlight each of them.

Keywords: mental deficiency, interpersonal relationships, group cohesion, communication.

REZUMAT

Tema acestui studiu se referă la caracteristicile relațiilor interpersonale în grupul școlar la copiii cu cerințe educative speciale, în speță la copiii cu deficiență mintală. S-au urmărit în principal următoarele: relațiile de comunicare; relațiile sociometrice sau afective; relații de dominare, de conducere a grupurilor. Metodologia utilizată: tehnica sociometrică; proba "Ghici cine?"; scară de apreciere a coeziunii grupului destinată elevilor. Rezultatele obținute reflectă următoarele aspecte: testul sociometric le-a oferit copiilor ocazia de a căpăta un statut în grupul școlar din care fac parte, ca de exemplu: lider informal, lider formal, popular, acceptat, indiferent, respins; coeficienții de coeziune a grupurilor, expansivitatea pozitivă este scăzută, iar expansivitatea negativă ridicată; relațiile interpersonale fiind foarte variate, ca de altfel și situațiile de interacțiune, cu tipologii de configurații diadice, triadice, bazate pe spontanitate și creativitate; cei care își manifestau agresivitatea față de colegi, o făceau din dorința de a ieși în evidență, de a atrage atenția asupra lor; deficienții de intelect, întâmpină dificultăți în procesul comunicării, dar mai ales dificultăți de relaționare; copiii au nevoie de a se cunoaște mai bine unii cu alții, au nevoie de a petrece mai mult timp în cadrul activităților de grup care să-i pună în evidență pe fiecare dintre ei.

Cuvinte cheie: deficiență mintală (de intelect); relații interpersonale; coeziunea grupului; comunicare.

RELAȚII INTERPERSONALE

Relațiile umane au alimentat dezvoltarea condiției umane și au creat societatea cu progresele ei și cu formele de diviziune socială a muncii prin care se crează pulsul progresului vieții sociale și prospectările de viitor ale omenirii.

P. Golu (1985) consideră că relația interpersonală reprezintă o uniune psihică, conștientă, directă, bazată pe o legătură inversă complexă (trecutul subsistemelor aflate în interacțiune este corelat cu prezentul lor), uniune care cuprinde minimum două persoane. Relația interpersonală este, în sensul propriu al cuvântului, o relație exclusiv interumană. Ea presupune neapărat conștiința relației și reciprocitatea activă a conduitei partenerilor.

Esența relațiilor interpersonale o constituie interacțiunea, faptul că fiecare dintre subiecți îl stimulează pe celălalt și-i răspunde. Interacțiunea a fost considerată inițial un fenomen legat de grupurile mari, manifestându-se mai mult sau mai puțin independent de componenții individuali ai grupului.

Toate formele de interacțiune observabile au în comun o suită de comportamente a două sau mai multe persoane. În procesul interacțiunii indivizii se adaptează unul la celălalt, producându-se o ajustare a unui comportament la celălalt. Adaptarea începe cu un fapt elementar: acela de a-i remarca pe ceilalți și de a le percepe comportamentul ce poate să ajungă până la sincronizarea perfectă a două sau mai multe persoane.

Interacțiunea de bază a actului interpersonal implică, după cum arată P. Golu (1985), confruntarea a trei categorii de elemente:

- particularitățile psihice individuale ale subiectului (trebuințe, motive, preferințe, atitudini);
- ceilalți indivizi, cu cerințele, motivele, preferințele, atitudinile lor individuale în cauză;
- situația în care interacționează indivizii.

Astfel, interacțiunea apare ca un liant între psihologia persoanei, particularitățile psihice de grup și situația socială.

Suportul interacțiunii psihosociale îl constituie o trebuință fundamentală, aceea a sociabilității. Omul are nevoie de relații cu alți oameni pentru a-și desfășura normal viața.

După Schultz, există trei aspecte ale trebuinței de relaționare cu ceilalți:

- incluziunea (trebuințe de incluziune);
- controlul (trebuințe de control);
- afecțiunea (trebuințe de afecțiune).

Trebuința de incluziune este o trebuință fundamentală, manifestându-se (încă din copilăria timpurie) sub forma apetitului de comunicare și de a atrage atenția, a dorinței și plăcerii de a fi îngrijit, a fricii de a fi uitat sau neglijat.

Trebuința de control se referă la faptul că, în funcție de particularitățile fizice individuale, omul simte nevoia, fie de a-și exercita autoritatea asupra celorlalți, fie de a fi protejat de alții.

Nevoia de afecțiune are în vedere în special relațiile didactice și cerința de reciprocitate. Schultz distinge diferite niveluri de conduită interpersonală exprimate în "hiper" sau în "hipo":

1. excese (subiecții care suportă greu singurătatea, subiecții care vor să domine și cei care manifestă o nevoie exagerată de afecțiune);
2. deficiențele (subiecții cu dificultăți de integrare, cei care au mereu nevoie să fie dirijați și cei nereceptivi la tandrețe).

Aspectele de bază ale interacțiunii psihosociale mutuale, ori "lupta" între două sau mai multe persoane pentru atingerea unui scop indivizibil, reprezintă un mijloc de satisfacere a nevoilor biogene sau sociogene și un procedeu de stimulare individuală în diverse situații

sociale. Competiția are și efecte negative: creșterea frustrației și a anxietății. De aceea, unii autori consideră că o metodă de eliminare a acestor efecte negative ar fi înlocuirea cu alții prin competiția cu sine însuși.

Cooperarea reprezintă coordonarea eforturilor îndreptate spre atingerea unui scop comun, o interacțiune mutuală orientată spre un obiectiv care nu poate fi atins pe calea eforturilor individuale pure. Comparând eforturile individuale și de grup în rezolvarea unor probleme complicate, s-a constatat că activitatea este urmată aproape întotdeauna de efecte pozitive.

Conflictul reprezintă o agresiune raportată întotdeauna la o țintă indivizibilă legată de prestigiu sau de o recompensă oarecare. El nu are caracter permanent, ci mai degrabă intermitent, putându-se ivi într-un moment sau altul din procesele de interacțiune socială latente. Conflictul se naște din competiția de o anumită intensitate. Intensitatea și formele specifice ale conduitei sunt influențate de experiența anterioară a persoanei și de modul în care aceasta apreciază situația, însă formele conflictului inerpsonal sunt, de obicei, reglementate de societate, de cultură.

Cooperarea, competiția și conflictul pot fi numite interacțiuni mutuale, întrucât persoanele implicate manifestă aceleași genuri de conduită unele față de altele.

Așa cum arăta P. Golu (1985), interacțiunea interpersonală poate fi privită ca act și ca relație. Relația se naște prin cumularea și condensarea interacțiunii fie aceasta percepție, comunicare, atracție sau respingere, cooperare, competiție sau conflict interpersonal.

Acomodarea este un proces de creștere al adaptării sau ajustării mutuale. Esența acomodării este trecerea, în procesul interacțiunii, de la obiceiuri, atitudini, valori și interese deosebite – aparținând fiecăruia dintre parteneri – la acceptarea și respectarea lor ca atare de către fiecare dintre ei. În timp, acomodarea poate progresa până la ajustarea conceptuală completă și atunci se poate vorbi de asimilare.

Asimilarea reprezintă procesul opus acomodării, un proces prin care indivizii se dezvoltă separat, unul de altul, evoluând spre o interacțiune mai degrabă inarmonică, așa cum o numește P. Golu (1985).

RELAȚII INTERPERSONALE ÎN GRUPUL ȘCOLAR

Grupul școlar face parte din categoria grupurilor mici. O definiție științifică a grupurilor mici trebuie să cuprindă următoarele aspecte principale:

- grupurile mici includ anumite relații sociale;
- aceste relații se manifestă la acest nivel sub forma unor relații directe (nemijlocite), ceea ce le conferă o calitate de sine stătătoare în raport cu alte grupuri sociale;
- grupurile mici nu sunt numai suma membrilor lor și a relațiilor lor interindividuale, ci unitatea lor;
- ele reprezintă un sistem complex de relații de diferite tipuri (de comunicare, sociometrice și de “dominare”), orientate și structurate în funcție de sarcinile lor, influențat atât de particularitățile indivizilor care îl constituie și de relațiile lor individuale, cât și de mediul social în care își desfășoară activitatea.

În ceea ce privește grupul școlar, în literatura de specialitate se precizează că un colectiv de clasă este o organizație socială și în același timp un grup psihologic. Este o organizație socială formală, care include roluri și responsabilități privind țeluri și scopuri ale grupului. În afara organizării oficiale mai există însă și una informală, neoficială, psihologică, a cărei importanță pentru organizarea sarcinilor colective este tot atât de mare ca și cea formală.

Sub aspectul funcțional, al efortului solicitat, clasa este o grupă de muncă și ca atare este confruntată cu o serie de probleme comune pentru toate grupele de muncă (scop comun,

o anume continuitate în asociere, existența unor relații interindividuale între membrii colectivității, a unei structuri informale, relații de lider la ceilalți, problema atmosferei de muncă, pregătirea liderului pentru înțelegerea comportamentului de grup).

În afară de aceste probleme generale apar și probleme specifice legate de scop (care este învățătura) și participanți (elevii, profesorul). De asemenea, diferențele provin și din mijloacele utilizate pentru atingerea scopurilor.

Ca element specific, dar nu și suficient de precis și eficace, grupurile de elevi prezintă deosebiri în privința unității și a gradului de prietenie între elevi. Învățătorul sau profesorul poate constata acest lucru, dar nu întotdeauna poate explica și cauzele care au dus la această situație.

Coexistența impusă la început din exterior, prin interacțiunea elevilor ia forme de coeziune interioară ce se întărește din ce în ce mai mult. Această forță centripetă este prezentă începând cu momentul în care elevul vorbește de: clasa “noastră”, când “noi” se opune unui “voi”. Profesorul diriginte simte de cele mai multe ori manifestarea coeziunii, a solidarității în sens etic – pozitiv sau negativ – când ia o măsură neprevăzută de elevi. De regulă, în asemenea momente, poate să observe “sintalitatea clasei” care se formează treptat și imperceptibil, sub ochii săi.

Sintalitatea este definită ca profil sau configurație psihocomportamentală a grupului unitar, care, dispunând de particularitățile dinamice, de posibilități specifice de acțiune și de caracteristici morale, a fost apreciată de R. B. Cattell ca un analog al personalității individului. Cu alte cuvinte, sintalitatea este personalitatea grupului.

Sintalitatea clasei este o rezultată calitativă, întotdeauna altceva și dincolo de simpla reuniune a indivizilor. Prin semnificație, personalitatea grupului se opune personalității individuale ca o realitate supraindividuală dinamică și foarte complexă.

De aceea este necesar ca în procesul de învățământ alături de principiul individualității procesului instructiv-educativ, să se înscrie și principiul tratării concrete a sintalității grupurilor supuse educării. În cadrul grupului se desfășoară și se dezvoltă viața clasei școlare, aici sunt puși să trăiască și să-și realizeze activitatea indivizii (elevii) ca membrii ai grupului.

Cu privire la principalele tipuri de relații interpersonale care apar și funcționează într-un grup mic (inclusiv cel școlar), James S. Coleman (1960) considera că ele sunt următoarele:

- a) relații sau structuri de comunicare;
- b) relații sociometrice sau afective;
- c) relații de dominare, de conducere a grupurilor.

Grupul educațional asigură instrucția și educația – fiind folosit ca mediu educativ, iar ca mediu educogen – generează norme sau relații cu valoare educativă.

Notele particulare ale grupurilor educaționale sunt:

- numărul mediu de membri (25-40 de elevi), spre a evita formarea subgrupurilor sau subiectivismului excesiv;
- interacțiunea membrilor la două niveluri, cu particularități în plan funcțional concret, diferind ca sens și mijloace de realizare:

- a) profesor ↔ elev;
- b) elev ↔ elev.

Relația profesor ↔ elev afectează profund sau superficial comportamentul elevului; influența inversă este implicită, mediată.

Relația elev ↔ elev are un caracter puțin determinat, realizându-se în toate sensurile, cu aspecte variate și multiple. Prima relație presupune prioritar comunicarea. Cea de-a doua – pe cea afectivă, având ca suport comunicarea verbală.

Elevii trebuie tratați ca grup, ca ansamblu social activ, cu inițiativă, capabil să concure la realizarea procesului instructiv-educativ și implicit la propria formare, deci ca subiecți activi, participanți la o activitate cognitivă, motivată intrinsec.

În concluzie, trebuie reținut, că grupul școlar (educațional) este un grup deschis tuturor modalităților de acțiune sociopedagogică, educațională, terapeutică, dar în același timp fiind un grup dinamic.

RELAȚII DE COMUNICARE ÎN GRUPUL ȘCOLAR

Modalitatea esențială de existență a grupurilor școlare este comunicarea, o clasă fiind înainte de toate un mediu de comunicare. Procesul instructiv-educativ presupune transmiterea unor mesaje, a cunoștințelor.

Un proces continuu de comunicare se desfășoară între elevii care alcătuiesc o clasă. În cadrul clasei comunicarea se realizează pe două planuri: vertical (de la educator la educat) și orizontal (între elevi). În ce privește nivelul orizontal se precizează faptul că elevii își comunică informații extrem de variate, din toate domeniile lor de interes. Această comunicare de mesaje are atât un rol de lărgire a orizontului cultural al elevilor și de stabilizare a comportamentului lor, cât și de facilitare a dialogului și cooperării în cadrul clasei. Viața în grup dezvoltă necesitatea de comunicare și împiedică izolarea elevului.

Structura de comunicare din cadrul clasei este determinată de frecvența, durata, direcția și conținutul comunicării. Forma de bază a schimbului de informații din cadrul unei clase de elevi este comunicarea personală, efectuată verbal sau nonverbal între colegii de bancă, ei nefiind doar vecini în spațiul clasei, ci doi elevi care comunică între ei informații variate, se ajută reciproc, își comunică sentimente sau atitudini față de valori. Partenerul este căutat în funcție de o serie de factori, și anume:

- factori afectivi (prietenia, înțelegerea reciprocă în activitatea școlară);
- factori axiologici (valoarea personală a partenerului, statutul acestuia în clasă, randamentul în muncă, comportamentul și ținuta morală);
- factori sociali (similitudinea de opinii asupra unor fenomene, acțiuni comune în cadrul clasei);
- factori culturali (schimb de informații asupra unor cărți, preocupări comune sau apropiate în petrecerea timpului liber).

RELAȚII AFECTIVE (SOCIOMETRICE) ÎN CADRUL CLASEI

J. L. Moreno consideră că în grupul mic se dezvoltă raporturi interindividuale preferențiale. Într-un grup mic se pot manifesta relații de atracție, respingere și indiferență. Pe baza relațiilor preferențiale existente într-un grup se conturează structura preferențială a grupului. Pentru determinarea acesteia se folosește testul sociometric.

Prin evidențierea celor trei tipuri de relații afective care pot apărea între membrii grupului (relații de atracție, repulsie, indiferență), Moreno studiază grupul din punctul de vedere al structurii sale emoționale. Pentru el fenomenele afective de grup apar prin relații interpersonale care iau naștere între membrii grupului. De asemenea, K. Levin (1967) și R. F. Bales consideră că afectivitatea de grup se naște ca urmare a interacțiunii dintre persoane. Fenomenele afective din cadrul grupului școlar se împart în două categorii: intraindividuale și interindividuale.

Fenomenele afective intraindividuale se produc la nivelul unei singure persoane, indiferent dacă ea este izolată sau face parte din grup. Aici se includ: trebuințele, interesele, emoțiile, sentimentele strict individuale, care sunt trăite de persoană fără ca ele să fie produse de grup sau să influențeze grupul în vreun fel.

Fenomenele afective interindividuale se produc între doi sau mai mulți indivizi și apar numai în urma interacțiunilor indivizilor și care, la rândul lor, influențează desfășurarea ulterioară a relațiilor dintre indivizi și chiar fenomenele afective individuale.

Pe lângă afectivitatea de grup constituită din aceste fenomene interindividuale, întâlnim și o afectivitate colectivă, ce se exprimă într-un ansamblu unitar de sentimente care afectează, mai mult sau mai puțin, alți membrii ai grupului. În acest sens, M. Pages consideră că se poate vorbi de “o viață afectivă” a grupului. Autorul arată că în toate grupurile, în toate momentele, există un sentiment dominant, împărtășit tuturor membrilor grupului cu nuanțe individuale. Acest sentiment, cel mai adesea inconștient, guvernează viața grupului la toate nivelele sale. În literatura de specialitate se menționează faptul că în cadrul procesului instructiv-educativ, stările pozitive, tonifiante ale afectivității de grup trebuie folosite din plin, iar cele negative, să fie depășite sau ameliorate.

RELAȚII DE DOMINARE ÎN GRUPUL ȘCOLAR

Relațiile de dominare, de conducere a grupului apar ca urmare a ierarhiei ce se stabilește în cadrul clasei în funcție de statutul și rolul fiecărui membru. Interrelaționarea este dimensionată de statutul și rolul social pe care îl ocupă subiectul în cadrul grupului. În felul acesta se creează o anumită distanță psihologică între interlocutori, distanță care este cu atât mai mare cu cât diferențele dintre aceștia sunt mai pregnante.

O verigă importantă este șeful clasei în construirea atât a modelului de comunicare cât și a structurii grupului. Modelul de comunicare și structura grupului, la rândul lor, odată constituite, au efecte inverse asupra relațiilor interpersonale dintre elevi, făcându-le să treacă de stadiul de manifestare întâmplătoare, spontană, instabilă în stadiul de manifestare organizată, stabilă.

Cunoașterea acestor tipuri de relații interpersonale care se stabilesc între membrii unui grup este utilă pentru că ele lasă urme adânci în personalitatea subiecților, este utilă atât din punct de vedere retroactiv, explicativ, cât și anticipativ, formativ.

RELAȚIILE INTERPERSONALE LA DEFICIENȚII DE INTELECT

La deficienții de intelect axele care sunt implicate în formarea imaginii de sine, și anume: axa cognitiv-acțională, axa afectiv-motivațională, axa comportamental-relațională și axa moral-valorică, se dezvoltă insuficient și defectuos pentru a fi atins nivelul elaborării personale a imaginii de sine. Din acest motiv, maniera în care cadrele didactice, părinții și ceilalți membri ai familiei reacționează la felul de a fi al copilului cu deficiență mintală conduce în timp la conturarea și stabilizarea (rigidă) a unei imagini de sine. Dacă atitudinile critice și represive, motivate de nevoia controlării stricte a comportamentului copilului, îi induc acestuia teamă și lipsă de inițiativă (conducând în timp la stări de dependență exagerată de adult, izolare relațională, ostilitate și anxietate), nici cele de supraestimare și hipertoleranță nu sunt indicate, laudele nejustificate și nesancționarea unor manifestări inadecvate având ca efect, în timp, o hipertrofie a “Eu-lui”.

Copilului debil mintal îi lipsește sau este foarte redus simțul critic, capacitatea de auto-examinare obiectivă în raport cu regulile și valorile sociale, precum și cu interesele proprii.

Nevoia de a fi acceptat și valorizat pozitiv de ceilalți elevi normali generează adeseori comportamente deplasate, exagerate, ce trezesc amuzamentul grupului. Văzându-se astfel pus în centrul atenției, copilul își va întări și amplifica conduita deviantă, iar intervenția punitivă a cadrului didactic nu va face decât să-i sporească impresia de popularitate în rândul colegilor săi. Prelungirea disputei cu elevul deficient mintal în prezența colectivului clasei naște precedentul polarizării relației, ceea ce duce rapid la agravarea și menținerea tulburărilor comportamentale prin inducerea unei false senzații de aprobare colectivă. Știindu-se ignorat și respins de către colegi în marea majoritate a situațiilor datorită abilităților sale reduse de a fi un bun școlar ori un bun partener de joacă, copilul deficient mintal dobândește convingerea că

doar prin excentricitățile sale comportamentale va deveni interesant pentru ceilalți, motiv pentru care va persevera într-un astfel de pattern relațional dezadaptativ.

În ceea ce îi privește pe ceilalți, copilul debil mental are tendința de a recurge la un pattern acțional inflexibil, centrat fie pe interacțiuni dezinhibată, fie pe retractilitate xenofobă. În timp, datorită contactelor permanente, se dezvoltă atitudini diferite, relativ adaptate personalităților celor din anturaj, unii adulți, de pildă, fiind agreeți, alții fiind tratați cu suspiciune și chiar cu ostilitate.

Dispoziția afectivă a grupului sau motivațiile acestuia contaminează starea prezentă a copilului cu debilitate mentală. Plasarea copilului deficient mental în alte contexte ambientale sau sociale generează frecvent dezorientare și anxietate, având drept consecință și denaturarea manierei favorite de comportare și relaționare.

STUDIUL EXPERIMENTAL

Obiectivul studiului:

O1. Evidențierea caracteristicilor relațiilor interpersonale în grupul școlar la copiii cu cerințe educative speciale

Ipotezele studiului:

Ip.1. Se presupune că deficiența mentală influențează negativ (în sensul restrângerii capacităților de interrelaționare) coeziunea grupului, prin urmare aceasta este slabă.

Ip.2. Se presupune că relațiile interpersonale în grupul școlar la copiii cu cerințe educative speciale prezintă anumite caracteristici.

Metodele de investigație

Au fost utilizate următoarele metode de investigație:

1. tehnica sociometrică;
2. proba "Ghici cine?";
3. scară de apreciere a coeziunii grupului destinată elevilor.

Rezultatele studiului

Sociomatrixa clasei a V-A a subiecților cu deficiențe de intelect

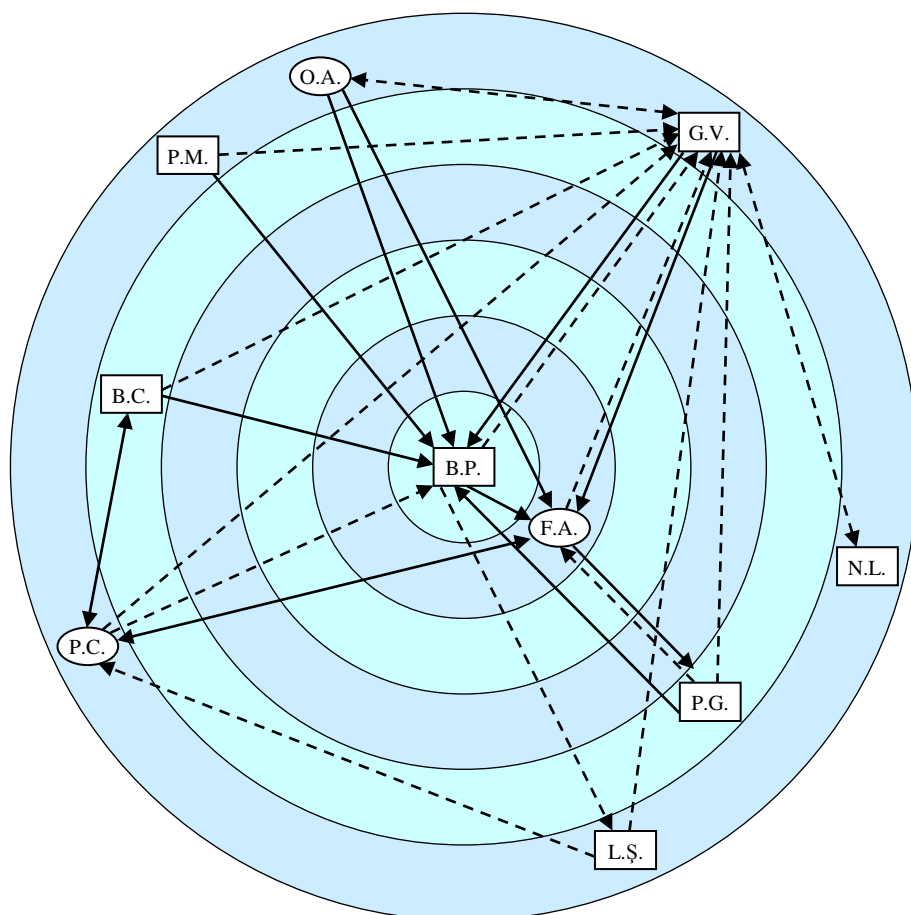
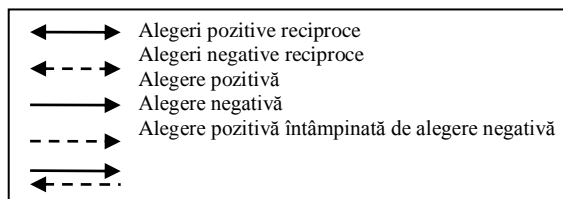
N=10 B=7 F=3											Nr. de alegeri pozitive și alegeri negative efectuate
	B.C.	B.P.	F.A.	G.V.	L.Ș.	N.L.	O.A.	P.M.	P.C.	P.G.	
B.C.		+		-					-		1(+); 2(-)
B.P.			+	-	-						1(+); 2(-)
F.A.				-					-	+	1(+); 2(-)
G.V.		+	+			-	-				2(+); 2(-)
L.Ș.				-					-		2(-)
N.L.				-							1(-)

O.A.		+	+	-							2(+); 1(-)
P.M.		+		-							1(+); 1(-)
P.C.	+	-	+	-							2(+); 2(-)
P.G.		+	-	-							1(+); 2(-)
Nr. de alegeri pozitive și alegeri negative primite	1(+)	5(+); 1(-)	4(+); 1(-)	9(-)	1(-)	1(-)	1(-)		3(-)	1(+)	

Din analiza datelor obținute, rezultă doi subiecți cu un statut sociometric ridicat, având 5 respectiv 4 alegeri. Aceștia sunt B. P. și F. A. și se încadrează în categoria “foarte populari”. În categoria “acceptați” sunt incluși B. C. și P. G. care au înregistrat câte o alegere. Se remarcă însă un număr semnificativ de subiecți în categoria “independenților” cu nicio alegere, și anume: G. V., L. Ș., N. L., O. A., P. M., P. C.

Numărul total de alegeri este de 11, iar de respingeri cu mult mai mare decât cel al alegerilor, și anume 17. Se constată 9 alegeri unilaterale, o alegere reciprocă, 3 respingeri reciproce și 11 respingeri unilaterale.

Sociograma grupului



Sociomatricea clasei a VI-A a subiecților cu deficiențe de intelect

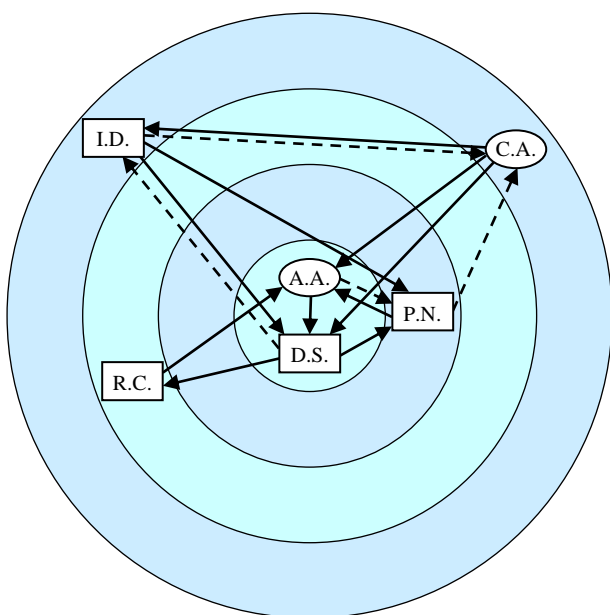
N=6 B=4 F=2	A.A.	R.C.	P.N.	D.S.	C.A.	I.D.	Nr. de alegeri pozitive și alegeri negative efectua te
	A.A.			-	+		
R.C.	+						1(+)
P.N.	+				-		1(+); 1(-)
D.S.		+	+			-	2(+); 1(-)

C.A.	+			+		-	2(+); 1(-)
I.D.			+	+	-		2(+); 1(-)
Nr. de alegeri pozitive și alegeri negative primite	3(+)	1(+)	2(+); 1(-)	3(+)	2(-)	2(-)	

Elevii A. A. și D. S. au un statut sociometric preferențial mare cu câte 3 alegeri primite și sunt “foarte populari”, lideri; elevul R. C. cu o singură alegere este “acceptat”, P. N. cu două alegeri intră în categoria celor “populari”. “Independenți” sunt C. A. și I. D. cu nicio alegere.

Prin însumarea alegerilor tuturor subiecților rezultă un total de 9 alegeri. Respingerile sunt în număr de 5. Toate alegerile sunt unilaterale, o respingere reciprocă și trei unilaterale.

Sociograma grupului



Sociomatricea clasei a VI-B a subiecților cu deficiențe de intelect

N=5 B=3 F=2						Nr. de alegeri pozitive și alegeri negative efectuate
	N.D.	C.E.	M.R.	C.C.	L.M.	
N.D.		-			+	1(+); 1(-)
C.E.	-		+	+		2(+); 1(-)
M.R.				-	+	1(+); 1(-)

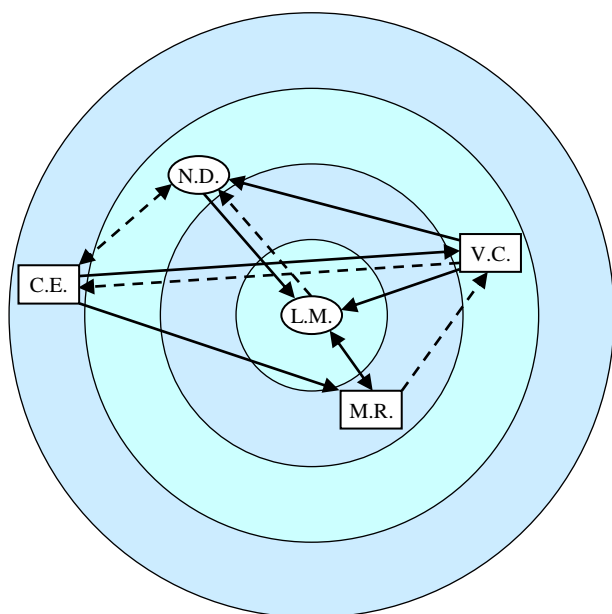
C.C.	+	-			+	2(+); 1(-)
L.M.	-		+			1(+); 1(-)
Nr. de alegeri pozitive și alegeri negative primite	1(+); 2(-)	2(-)	2(+)	1(+); 1(-)	3(+)	

Un statut sociometric ridicat au elevii M. R. și L. M. cu 2 și 3 alegeri și intră în categoria liderilor ca fiind “foarte populari”.

Un statut sociometric scăzut are elevul C. E. cu o alegeri ca fiind “independent”. În categoria celor “acceptați” se află C. C. și N. D. cu câte o singură alegere.

Rezultă 7 alegeri și 5 respingeri. O singură alegere este reciprocă între L. M. și M. R., 5 alegeri unilaterale, o respingere reciprocă între N. D. și C. E. și 3 unilaterale.

Sociograma grupului



Sociomatrixa clasei a VI-D a subiecților cu deficiențe de intelect

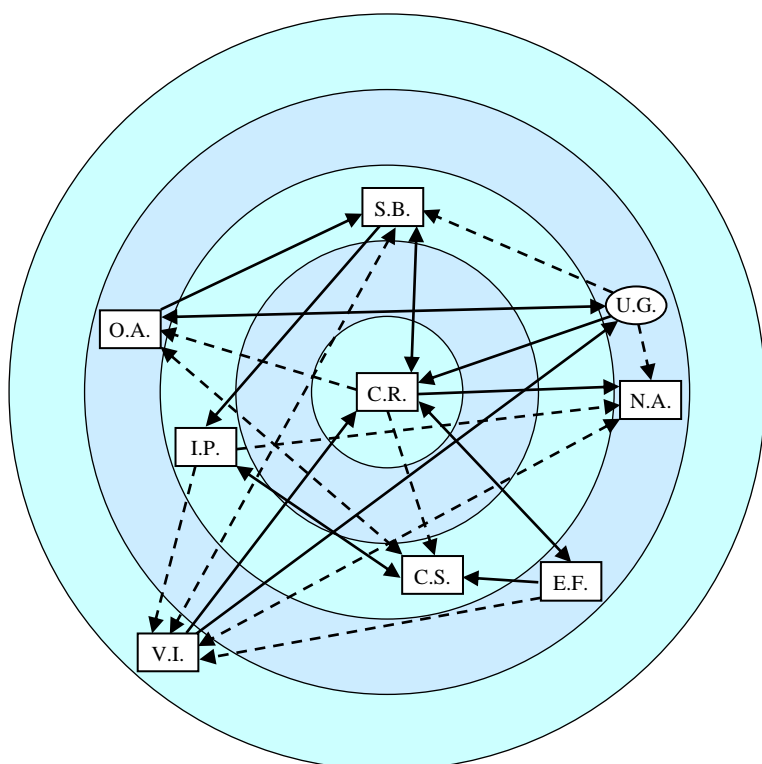
N=9 B=8 F=1											Nr. de alegeri pozitive și alegeri negative efectuate
	C.R.	C.S.	E.F.	I.P.	O.A.	N.A.	S.B.	U.G.	V.I.		
C.R.		-	+		-	+	+				3(+); 2(-)
C.S.				+	-						1(+); 1(-)
E.F.	+	+							-		2(+); 1(-)
I.P.		+				-			-		1(+); 2(-)
O.A.		-					+	+			2(+); 1(-)
N.A.									-		1(-)

S.B.	+			+					-	2(+); 1(-)
U.G.	+				+	-	-			2(+); 2(-)
V.I.	+					-	-	+		2(+); 2(-)
Nr. de alegeri pozitive și alegeri negative primite	4(+)	2(+); 2(-)	1(+)	2(+)	1(+); 2(-)	1(+); 3(-)	2(+); 2(-)	2(+)	4(-)	

În cadrul acestui grup, un singur elev are un statut sociometric ridicat, și anume C. R. care a obținut 4 alegeri. Acesta face parte din categoria liderilor și este “foarte popular”.

În categoria celor “populari” intră C. S., I. P., S. B., U. G. cu câte 2 alegeri. În categoria celor “acceptați” se află E. F., O. A., N. A. cu câte o alegere. În categoria “independenților” se regăsește V. I. cu 0 alegeri. În total, s-au înregistrat 15 alegeri și 13 respingeri. Dintre acestea, 3 alegeri reciproce între E. F. și C. R., C. R. și S. B., U. G. și O. A.; 9 alegeri unilaterale.

Sociograma grupului



După o imagine de ansamblu, putem spune că la expansivitatea negativă subiecții lotului de deficienți mintali înregistrează un scor ridicat.

Proba “Ghici cine?” se concentrează îndeosebi asupra sondării relațiilor de natură afectivă dintre membrii grupului.

Proba sondează calități, trăsături de personalitate, care sunt necesare pentru realizarea în bune condiții a unor activități de grup.

Sunt cercetate astfel trăsături ca: sociabilitatea, egoismul, agresivitatea, creativitatea în grup, popularitatea etc., trăsături, care, fiind prezente într-o anumită proporție la membrii grupului, vor da o anumită coloratură grupului respectiv.

Dacă într-un grup vor fi indicați foarte puțini elevi populari, amicali, comunicativi, cu spirit colectiv slab, s-ar putea presupune că și coeziunea grupului este redusă, că în acel grup predomină relațiile afective negative, de respingere.

Evaluarea datelor obținute: trăsăturile care se manifestă mai des se notează cu “+”, cele care se manifestă în proporție mijlocie cu “0”, iar cele care se manifestă puțin sau deloc cu “-”.

Prima dimensiune aleasă pentru prelucrarea este “spirit colectiv”, deoarece dă o notă dinamicii grupului.

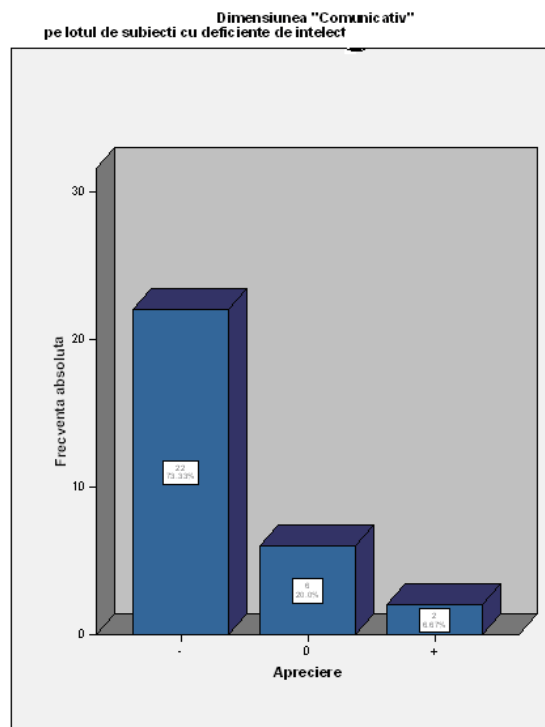
Ce-a de-a doua trăsătură de personalitate aleasă pentru a fi supusă prelucrării este “comunicativ”, deoarece este esențială în definirea grupului.

Comunicarea în grup este afectată de componentele afective (atracție, repulsie, indiferență) și de componentele cognitive (estimările celor doi – emițător și receptor) privind informația și efectele ei. Rețelele de comunicare se individualizează în funcție de sarcini, de tipul coeziunii grupului, de personalitatea membrilor ce îl compun.

Agresivitatea, fiind o trăsătură negativă de personalitate, este caracteristică deficientului mintal datorită gradului redus al maturizării socio-afective, dar și datorită separării copiilor de mediul familial natural și plasării lui în instituțiile de ocrotire, care determină dificultăți în planul dezvoltării emoționale și al comunicării. Copiii trec ușor de la o stare la alta, manifestările emotive la acești copii fiind exprimate prin reacții agresive față de cei din jur.

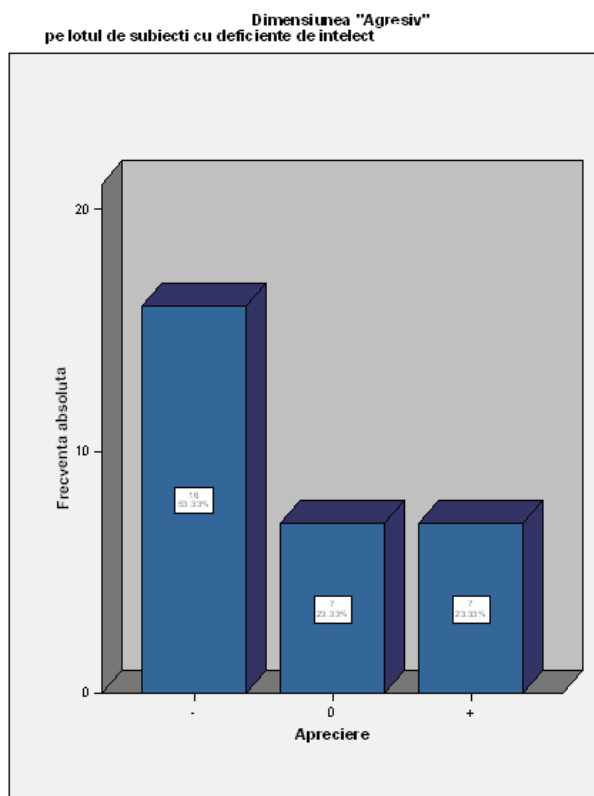
Pe lotul de subiecți, cu deficiențe de intelect, pe dimensiunea “spirit colectiv”, s-au constatat următoarele rezultate procentuale: 20,0% își manifestă des atractivitatea de a lucra pentru grup și în grup; 26,67% în proporție mijlocie, iar puțin sau deloc 53,33%.

Ca urmare a insuficiențelor imaginației la deficienții mintal, creativitatea, inițiativa și empatia există într-o măsură destul de redusă.



Lotul de subiecți cu deficiențe de intelect este comunicativ, pe dimensiunea cu același nume în proporție de 6,67%; 20,0% în proporție de mijloc, iar 73,33% sunt foarte puțin comunicativi sau deloc. Se poate observa o diferență majoră între cele trei valori de apreciere “+”, “0”, “-”.

În tipul de relație copil – copil, comunicarea este aproape permanentă, deși limbajul este rudimentar, este legată, de obicei, de satisfacerea unor nevoi imediate. Din cele observate, se poate spune că dificultățile de comunicare sunt asociate cu cele de conduită.



Trăsătura de personalitate “agesivitate” este foarte bine evidențiată pe lotul de subiecți în proporție de 23,33%, același procent se observă și la cei care își manifestă trăsătura în proporție de mijloc și 53,33% deloc sau foarte puțin.

CONCLUZII

Pe grupurile de subiecți cu deficiențe de intelect, valorile indicilor de grup sunt următoarele:

- pe primul grup expansivitatea afectivă este de 1,10, expansivitatea negativă este de 1,70, iar coeziunea de 0,01;
- pe cel de-al doilea grup coeziunea este de 0,06, expansivitatea pozitivă de 1,50;
- pe grupul al treilea se observă coeziunea de 0,08 precum și expansivitatea de 1,40;
- la ultimul grup, coeziunea este de 0,02, expansivitatea negativă de 1,44.

Testul sociometric le-a oferit copiilor ocazia de a căpăta un statut în grupul școlar din care fac parte, ca de exemplu: lider informal, lider formal, popular, acceptat, indiferent, respins.

Rezultatele obținute în urma prelucrării datelor atestă validarea ipotezelor de lucru, de la care s-a pornit în realizarea prezentului studiu.

Astfel, după cum o confirmă și testele sociometrice, coeficienții de coeziune a grupurilor, expansivitatea pozitivă este scăzută, iar expansivitatea negativă ridicată.

Din rezultatele probei "Ghici cine?", se poate spune că deficienții de intelect își doresc să lucreze în grup. Din cele observate pe tot parcursul interacțiunii cu subiecții, cei care își manifestau agresivitatea față de colegi, o făceau din dorința de a ieși în evidență, de a atrage atenția asupra lor. De cele mai multe ori, copiii manifestau comportamente de imitare a profesorului psihopedagog. Trebuie precizat că atât băieții cât și fetele manifestă trăsături de agresivitate datorită faptului că provin din familii dezorganizate sau din centrele de plasament unde le lipsește afecțiunea și atenția. Astfel, ei încearcă să atragă atenția asupra lor manifestând comportamente indezirabile. Climatul socio-emoțional al grupului este relevat de structura sociometrică, permițând anticiparea realizării scopurilor formative ale grupului; relațiile interpersonale fiind foarte variate, ca de altfel și situațiile de interacțiune, cu tipologii de configurații diadice, triadice, bazate pe spontanitate și creativitate.

În grup, elevii învață să se interaprecieze, să valorizeze modelele de conduită pozitive. Relația interpersonală capătă o motivație superioară constituită de trăsăturile de personalitate reglate valoric și social de grup. Paralel evoluează și expansivitatea socio-afectivă.

Motivația relațiilor interpersonale se structurează în "ierarhii valorice", existând o corelație pozitivă între coeficientul de coeziune de grup și conținutul valoric și psihosocial al tipurilor de motivație.

Copiii au nevoie de a se cunoaște mai bine unii cu alții, au nevoie de a petrece mai mult timp în cadrul activităților de grup care să-i pună în evidență pe fiecare dintre ei. Aceștia trebuie să-și conștientizeze fiecare trăire pe care o simt în cadrul grupului de apartenență. Climatul socio-afectiv are o importanță deosebită în reușita activității.

Deficienții de intelect, întâmpină dificultăți în procesul comunicării, dar mai ales dificultăți de relaționare, grupul școlar constituind mediul principal de dezvoltare a copiilor în plan social; de aceea este foarte important ca grupul să fie antrenat într-un proces de activizare progresivă a potențialului său sociometric, care să facă trecerea de la o structură sociometrică stagnantă la o structură sociometrică stimulativă.

BIBLIOGRAFIE

1. ADLER, A., *Psihologia școlarului greu educabil*, I. R. I., București, 1995;
2. COSMOVICI, A., IACOB, L., *Psihologie școlară*, Ed. Polirom, Iași, 1998;
3. DAMASCHIN, D., *Defectologie. Teoria și practica compensației*, E. D. P., București, 1973;
4. DINU, M., *Comunicarea. Repere fundamentale*, Ed. Științifică, București, 1997;
5. GOLU, P., *Învățare și dezvoltare*, Ed. Științifică și Enciclopedică, București, 1985;
6. LEVIN, K., *Psychologie dynamique, les relations humaines*, P. U. F., Paris, 1967;
7. MOSCOVICI, S. (coord.), *Psihologia socială a relațiilor cu celălalt*, Ed. Polirom, Iași, 1998;
8. PEVSNER, M. S., *Copiii oligofreni*, Ed. A. P. N., Mookva, 1959;
9. POPOVICI, D. V., *Dezvoltarea comunicării la copiii cu deficiențe mintale*, Ed. Pro Humanitate, București, 2000;
10. RADU, Gh., *Introducere în psihopedagogia școlarilor cu handicap*, Ed. Pro Humanitate, București, 1999;
11. ROȘCA, M., *Psihologia deficienților minati*, E. D. P., București, 1967;
12. RUSU, C., *Deficiență, incapacitate, handicap*, Ed. Pro Humanitate, București, 1997;
13. STRAUSS, A. A., LEHTINEN L. E., *Psychopatology and Education of the Injund Child*, vol. II;

14. VERZA, E., *Psihopedagogie specială*, E. D. P. R. A., București, 1998;
15. VERZA, F. E., *Afectivitate și comunicare la copiii în dificultate*, Ed. Fundației Humanitas, București, 2004;
16. VRĂSMAȘ, T și colab., *Integrarea în comunitate a copiilor cu deficiențe comunicative speciale*, UNICEF, București, 1996;
17. ZLATE, M., *Psihologia socială a grupurilor școlare*, E. P., București, 1972.

DINAMICA MOTIVAȚIEI PROFESIONALE ÎN RAPORT DE STRUCTURA ȘI ECHILIBRUL IMAGINII DE SINE

Conf.univ.dr. M.P. CRAIOVAN
Universitatea "Titu Maiorescu", Facultatea de Psihologie
Psih. Mihaela DÎRĂ
Universitatea "Titu Maiorescu", Facultatea de Psihologie

ABSTRACT

Motivational issue, and not only is very important to achieve an optimal occupational performance. This aspect determinates in a large extent creation of a successful career also. Self-image and how people perceive themselves is very important in developing a career, and is preferable to follow the growth of self-image by reinforcing positive behaviors, such as success and of above average performances through objective evaluations of the personal qualities and defects and through promotion and development. When a people feels useful and capable can be motivated to develop and the interests of the organization are the staff to be efficient in accomplishing the tasks.

In the departments studied, in which trained people works for the area in which they operate, it has been observed homogeneity of the group, existing differences between them, both in the level of self-image and motivation levels, but not being significant. The explanation could be represented by the functional typology similar at the company level, thereby expressing the idea that employees of two departments that have made high scores (Finance & IT and HR) have a high experience at their job, have worked in several positions within the same organization and have specialized before and after hiring in a specific field of activity. Analyzing the responses, we can say that subjects have an average or above average self-image, category in which we can be easily include the motivation.

Problematika motivațională, și nu numai, este una extrem de importanță pentru atingerea unui randament ocupațional optim. Acest aspect determină într-o măsură destul de mare și crearea unei cariere de succes. Imaginea de sine și modul în care oamenii se percep pe sine sunt foarte importante în dezvoltarea unei cariere, și este de preferat să se urmărească creșterea imaginii de sine prin întărirea comportamentelor pozitive, de genul succeselor și a unor randamente peste medie prin intermediul unor evaluări obiective a calităților și defectelor personale și prin promovare și dezvoltarea calităților. În momentul în care omul se simte util și capabil poate fi motivat să se dezvolte, iar interesele organizației sunt ca personalul să fie eficient în realizarea sarcinilor.

La nivelul departamentelor studiate, în cadrul cărora lucrează persoane pregătite pentru domeniul în care își desfășoară activitatea, se observă prezența omogenității grupului, diferențele dintre ele existând, atât în privința nivelului imaginii de sine, cât și a nivelului motivației, dar acestea nefiind semnificative. Explicația ar putea fi reprezentată de tipologia funcțională similară la nivelul companiei, prin asta, exprimând ideea că angajații celor două departamente care au înregistrat scoruri mari (Finance&IT și Resurse Umane) au o vechime la locul de muncă mai mare, au lucrat pe mai multe poziții în cadrul aceleiași organizației și s-au specializat înainte și după angajare pe un anumit domeniu. În urma analizei răspunsurilor datelor obținute se poate afirma faptul că subiecții au o imagine de sine medie sau peste medie, același lucru putându-se spune și despre motivație.

ELEMENTE TEORETICE

" Cele mai fascinante schimbări ale secolului XXI nu vor avea loc datorită tehnologiei, ci datorită extinderii conceptului a ceea ce înseamnă să fii OM"

(John Naisbitt)

Imaginea de sine reprezintă o evaluare globală a propriei persoane, care nu este înnăscută, ci se formează prin învățare, din experiențele pe care le are individul, din acțiunile pe care le realizează și la care participă. Dispoziția de a se autoevalua e învățată în procesul socializării, atunci când persoana devine conștientă de valoarea proprie prin raportare la ceilalți. Atitudinile părinților, ale profesorilor, colegilor, fraților, prietenilor contribuie la crearea imaginii de sine a fiecăruia dintre noi, la stabilirea unui statut social și al unui nivel de aspirații care își vor pune amprenta, încă din copilărie, asupra tuturor acțiunilor și comportamentelor noastre.

În lucrarea "Eul și personalitatea", M. Zlate ne prezintă imaginea de sine drept „totalitatea reprezentărilor, ideilor, credințelor individului despre propria sa personalitate, cu alte cuvinte este vorba de modul în care se percepe individul, ce crede el despre sine, ce loc își atribuie în raport cu ceilalți. Imaginea de sine reprezintă un integrator și organizator al vieții psihice a individului cu rol major în alegerea valorilor și scopurilor; ea este nucleul central al personalității, reper, constantă orientativă a ei, element definitoriu al statutului și rolului social.” (M. Zlate, 2002,53).

Imaginea de sine este structurată de modul în care ne percepem propriile noastre caracteristici fizice, emoționale, cognitive, sociale și spirituale care conturează și întăresc dimensiunile eului nostru. În funcție de percepția noastră la un moment dat al dezvoltării noastre, de ceea ce ne-am dori să fim sau ceea ce am putea deveni, putem distinge mai multe ipostaze pentru sinele nostru: sine actual, sine ideal și sinele temerilor.

Imaginea de sine prezintă două aspecte: unul ce ține de percepția și reprezentarea concepțiilor despre sine, a propriilor poziții, judecăți, orientări, capacități și deprinderi, precum și a premiselor acestora și unul ce ține de evaluarea și valorificarea acestora de către individ. Imaginea de sine deține o funcție de autoreglare atitudinală și comportamentală în raport cu ceea ce este asumat conștient.

Formarea imaginii de sine constă în primul rând într-o construcție subiectivă și implică trei aspecte: importanța părerii celorlalți în construcția acesteia, elementele pe baza cărora se realizează percepția celorlalți și măsura în care conduita și motivația influențează crearea imaginii de sine. Între structura Eului și profilul imaginii de sine există o strânsă interdependență: imaginea de sine derivă din reflectarea subiectivă, conștientă și sintetică a „eului aflat în situație”, însă această imagine odată constituită poate influența semnificativ structura și funcționarea eului, devenind o componentă esențială a acestuia. Imaginea de sine a unei persoane se formează într-un context socio-cultural, este influențată de situații concrete și evenimente trăite de aceasta, depinde de aprecierile pe care ceilalți le fac la adresa persoanei respective. În esență, ea rămâne o creație individuală, un construct ireversibil aflat într-o permanentă mișcare și transformare ce implică cogniția și afectivitatea. Imaginea de sine din copilărie (1-3 ani) provine dintr-un joc complex de identificări inconștiente cu modelele personale apropiate, psihanaliza considerând că la această vârstă se poate vorbi de mai multe imagini de sine. Dezvoltarea ulterioară a individului îi permite acestuia să își dezvolte și imaginea de sine care derivă, treptat, din reflectarea subiectivă, conștientă și sintetică a Eului aflat în situație concretă. (Cristea, 2002, 119).

Se poate spune că formarea imaginii de sine și a respectului de sine are un rol deosebit în conturarea personalității echilibrate și armonioase a individului. Imaginea de sine, corectă se formează prin intervenția conjugată a familiei, școlii și societății, intervenția părinților și a profesorilor fiind determinantă.

În urma unor cercetări, N. Bogatu, a distins trei straturi în imaginea de sine și anume: o imagine de fond a Eului - în care o importanță majoră o au rădăcinile biologice ale individului; imaginile strategice ale Eului (puternic impregnate sociocultural) și imaginile emergente atitudinal - situaționale, reprezentate de imagini de suprafață și de integrare. (Bogatu, 2002, 57).

Capacitatea de reflexivitate conștientă specifică Eului se manifestă și în raport cu propria persoană, astfel rezultând un sistem dinamic de cunoștințe, reprezentări, credințe și idei despre sine. Se poate constata faptul că imaginea de sine ne influențează comportamentele, motiv pentru care este important să ne percepem cât mai corect și să dezvoltăm convingeri realiste despre noi înșine.

Din prisma psihologiei sociale, în „Tratat de Psihologie Socială”, D. Cristea ne prezintă ideea conform căreia imaginea de sine reprezintă forma subiectivă prin care luăm cunoștință și ne reprezentăm propria persoană, cu ansamblul de trăsături, însușiri și relația cu mediul natural și social. Raportul dintre sine și imaginea de sine este deosebit de complex, implicând atât condiționări reciproce specifice raportului dintre parte și întreg, cât și retroacțiuni cu funcții reglatorii la nivelul sistemului personalității și al subsistemelor sale. Imaginea de sine se constituie reflexiv, pe fondul unui sentiment de identitate și continuitate a propriei persoane, trăit preponderent ca ipostază a prezentului psihologic: eu sunt, eu fac, eu am. (Cristea, 2007, 118).

Conținutul imaginii de sine implică următoarele aspecte principale:

- imaginea despre propriul corp și despre calitățile fizice și psihice de care suntem conștienți;
- identitatea socială, caracterizată prin nume, vârstă, domiciliu, familie, profesie, statut economic etc.;
- modul de înțelegere a ceea ce facem, simțim și gândim la un moment dat, prin raportarea la anumite repere valorice și atitudinale pe care le conștientizăm ca fiindu-ne caracteristice;
- reprezentările pe care le avem despre poziția noastră în societate și despre rolurile jucate în situații și împrejurări de viață relevante;
- sentimentele față de noi înșine, față de ceilalți și față de evenimentele și situațiile semnificative în care suntem sau am fost implicați;
- istoria personală marcată de evenimente semnificative și unice, care conferă sentimentul continuității și unității propriei existențe;
- un puternic sentiment al prezentului, în care totul se focalizează pe ideea de *eu, aici, acum*;
- sistemul de relații interpersonale semnificative, trecute sau prezente, reale sau virtuale, principale sau secundare;
- spațiul fizic și psihosocial care poartă amprenta opțiunilor voinței, acțiunilor și personalității noastre.

Fiind în esența sa un fenomen relațional, format la intersecția dintre psihologic și social, imaginea de sine se elaborează printr-o continuă sinteză între percepția de sine și percepția de altul, procese mediate de modele și repere axiologice interiorizate în ontogeneză prin socializare și învățare socială. (Cristea, 2007, 119).

Imaginea de sine se referă la perspectiva individuală asupra propriei personalități, reprezentând expresia concretizată a modului în care se vede o persoană sau se reprezintă pe sine. Aceasta este definită de modul în care ne percepem propriile noastre caracteristici fizice, emoționale, cognitive, sociale și spirituale care conturează și întăresc dimensiunile eului nostru. În funcție de percepția noastră la un moment dat al dezvoltării noastre, de ceea ce ne-

am dori sa fim sau ceea ce am putea deveni, putem distinge mai multe ipostaze ale eului nostru: eul actual, eul ideal si eul viitor. G.Allport, apreciind definițiile pozitivistice ale personalității ca fiind cele mai complete, pornește de la ele și ajunge la următoarea definiție, care se bucură de cea mai mare recunoaștere, fiind cea mai frecvent menționată și utilizată în cadrul cercetării concrete, precum și teoretizării generale: „personalitatea este organizarea dinamică, în cadrul individului, a acelu sistem psiho-fiziologic care determină gândirea și comportamentul său caracteristic într-o variantă mai mică sau mai mare de situații”. (Neveanu, 1978, 532).

Această definiție pune în evidență următoarele aspecte esențiale: personalitatea este o organizare dinamică emergentă, nu este nici un conglomerat, nici o sumă statică de elemente în sine independente; nu este nici pur psihică, nici pur biologică, ci este o unitate complexă psihofizică; este o organizare sistemică supraordonată care include sisteme particulare diferențiate și integrate; se manifestă și se dezvoltă în ceea ce gândește, simte și face omul. Personalitatea înseamnă, în viziunea lui Allport, ceea ce o persoană este în mod real, indiferent de cum o percep ceilalți, o persoană cu o structură internă și cu o serie de caracteristici.

În fluxul activității unei persoane există însă, dincolo de o parte variabilă și o parte constantă, desemnată prin conceptul de trăsătură. Se consideră că o trăsătură este un sistem larg de tendințe similare de acțiune care există la o persoană și pe care un observator, dacă se privește din punct de vedere al actorului, le poate categorisi sub o singură rubrică de semnificație. Chiar dacă trăsăturile de personalitate stabilizează conduita, ele nu sunt niciodată constante. O adaptare eficientă la lume se poate efectua numai prin flexibilitate și prin declanșarea unor variate tendințe determinate în situații diferite.

În acest sens se poate afirma că există diferențe privind potențialul psihic uman de la o etapă la alta de viață, există evoluții socioprofesionale și ocupaționale, diferențe de aspirații profesionale, de stil de viață, de statute și rol social. În ce privește aspectele diferențiatore, G.Allport a enumerat șase trăsături specifice adultului, și anume: conștiința de sine largă, relații și raporturi intime, securitate emoțională fundamentală, preocupare obiectivă, obiectivare de sine, armonie relativă cu propriile achiziții din experiența personală.

O abordare a personalității în sfera muncii implică supoziția că, în muncă, personalitatea este diferită față de alte activități ale omului. Munca, definită de A.Tabachiu ca ”totalitate a manifestărilor umane conștiente, mintale și/ sau operaționale prin care omul acționează asupra mediului, asupra lui însuși și a celorlalți semenii în vederea satisfacerii trebuințelor, aspirațiilor, realizării unor scopuri, îndeplinirii unor planuri” are caracter formativ asupra comportamentelor structurale și a dimensiunilor personalității, dezvoltă și diversifică aptitudinile, formează trăsături pozitive de caracter, călește voința și operaționalizează capacitățile creatoare, constituind o modalitate de apreciere valorică. Specialiștii implicați în probleme de personal și resurse umane sunt interesați de de o relație inteligibilă, simplă între personalitate și comportamentul implicat în muncă. (Neveanu, 1978, 534).

În sens strict psihologic, prin personalitate se înțelege modul specific de organizare a trăsăturilor și însușirilor psihofizice și psihosociale ale persoanei; este o structură dinamică de natură bio-psiho-socială care, la un anumit individ, asigură adaptarea originală la mediul natural și social. Personalitatea are caracterul unei structuri vectorizată axiologic și teleologic, trinomialul valori-atitudini-idealuri fiind principalul nucleu funcțional care mediază elaborarea conduitelor sociale. (Cristea, 2007, 92).

Este important ca într-o organizație să se țină cont de un ansamblu de variabile (interne sau externe) care țin fie de latura intrinsecă a personalității individuale, fie de latura extrinsecă, sensibilă la caracteristicile mediului organizațional. Studiarea motivației în

organizații a survenit în urma necesității de înțelegere și utilizare a factorilor subiectivi care explică fluctuațiile de randament.

Munca își diversifică formele sale sociale de exprimare, se corelează cu noi domenii ale vieții indivizilor, fiind necesar să răspundă solicitărilor valorico-normative presante ale societății. (Craiovan, 2008, 34).

În definitiv se poate spune că munca reprezintă o construcție de grup și, pentru ca organizația să înregistreze performanțe ridicate, este necesară o profundă motivare a angajaților prin conștientizarea apartenenței acestora la echipe consistente și satisfăcătoare pentru fiecare dintre ei.

Din perspectiva psihologiei muncii, motivația este definită ca fiind o sumă a energiilor interne și externe ce inițiază, dirijează și susțin un efort orientat spre un obiectiv al organizației, care va satisface simultan și trebuințele individuale. (Tabachiu, 2003, 112).

Din perspectivă organizațională, motivația este reprezentată de măsura în care un efort persistent este dirijat spre realizarea unui scop. Primul aspect al motivației este forța comportamentului legal de muncă sau cantitatea de efort pe care persoana o depune în procesul muncii. A doua caracteristică a motivației este perseverența de care dau dovadă indivizii în realizarea sarcinilor de muncă. Atât efortul, cât și perseverența se referă la cantitatea de muncă depusă de individ. Cea de a treia caracteristică a motivației este direcția comportamentului legat de muncă. În ultimă instanță orice comportament motivat are anumite scopuri sau obiective spre care este dirijat.

Un aspect foarte important care trebuie menționat se referă la diferența dintre două concepte aparent asemănătoare, dar care, în realitate, sunt absolut diferite. Astfel, conceptul de motivație nu este sinonim cu cel de motivare. Primul face referire la nivelul dezvoltării personale, la concepția despre sine sau la nivelul și orientarea autoevaluării, fie la contextul social în care este integrată persoana, la cadrul structural în care aceasta își desfășoară activitatea sau la conștiința valorilor dominante într-o comunitate sau grup. În cea de-a doua categorie sunt incluse solicitările și finalitățile concrete ale unei activități. Rolul motivației nu este numai acela de a declanșa, întreține și stimula participarea la o anumită activitate, ci și de a conduce la anumite performanțe.

Motivația este „o formă specifică de reflectare prin care se semnalează mecanismelor de comandă-control ale sistemului personalității o oscilație de la starea inițială de echilibru, un deficit energetic-informațional sau o necesitate ce trebuie satisfăcută.” (Golu, 2005, 571).

Teoria performanțelor așteptate, dezvoltată de V. H. Vroom, are ca idee de bază convingerea că motivația este determinată de rezultatele pe care oamenii le așteaptă să apară ca efect al activității la locul de muncă, aceștia fiind motivați să lucreze în acele activități pe care le evaluează ca fiind atractive, având sentimentul că le pot realiza. (Johns, 1998, 160).

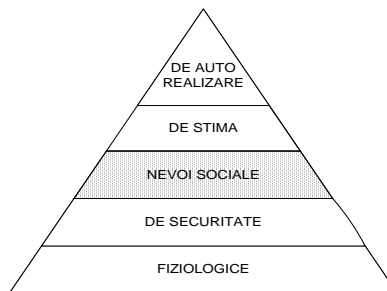
Motivația este o formă de „contract psihologic” bazat pe așteptările pe care respectivele părți le au și extinderea acelor care sunt realizabile, deoarece oamenii sunt receptivi la o varietate de strategii manageriale. (Constantinescu, 2004, 198).

Conform A. Maslow, indivizii sunt motivați de nevoile de rang inferior până în momentul în care acestea sunt satisfăcute, după care acestea încetează să mai motiveze și începe să se manifeste tendința spre nevoile de rang superior. Satisfacerea relativă a unei nevoi, care se întâmplă pentru cei mai mulți indivizi, transferă o anumită doză de insatisfacție nivelului superior, următor de nevoi.

Abraham Maslow introduce în științele comportamentului termenul de ierarhia nevoilor și prezintă nevoile de bază ale individului, ierarhizate în ordinea crescândă a importanței. Există mai multe tipuri de nevoi, pe care Maslow le clasifică astfel: (Blythe, 1998, 27)

→ nevoi fiziologice - sunt legate direct de supraviețuirea individului: hrană, îmbrăcăminte, adăpost;

- nevoi de securitate- sunt ilustrate de dorința de stabilitate, de protecție, de securitate psihologică și materială: siguranța muncii, ordine, lipsă de amenințare;
- nevoi sociale de afiliere (acceptare) - ființa umană caută ajutor, afecțiune, este animată de dorința de a se simți acceptată de un grup: apartenența la grup, stabilitatea de relații umane, afecțiune;
- nevoi de stimă- odată acceptată de un grup, ființa umană are nevoie sa fie recunoscută, să se bucure de prestigiu, să-și arate dependența și încrederea în ea însăși;
- nevoi de autorealizare - autodezvoltare, maximizarea potențialului propriu, realizare personală.



Ierarhia nevoilor după Maslow (Sursă: Blythe, J., 1998, *Comportamentul consumatorului*, Ed. Teora, București)

Conform principiului piramidei lui Maslow, nu se poate trece de la un nivel la altul decât dacă nevoile aferente nivelurilor precedente au fost satisfăcute. Maslow arată că diferitele nevoi coexistă și că ele depind de indivizi.

Motivarea performanței superioare necesită acțiuni pozitive și evitarea sancțiunilor negative. Gradul de motivație va fi reflectat în calitatea muncii oamenilor, iar calitatea muncii lor se va reflecta asupra managerului și asupra fiecărui membru al companiei sale. Motivația nu trebuie considerată ca un fiind un scop, datorită faptului că ea generează și stimulează participarea în muncă, influențând totodată rezultatele și performanțele muncii. Pe lângă funcția de energizare, motivația îndeplinește și funcția de orientare a activității în raport cu scopurile preexistente, motiv pentru care, este important ca indivizii să dispună de capacitatea de a-și instrui și controla propria motivație. Controlul rațional poate crește performanțele productive și umane ale muncii, însă acest lucru este condiționat de relația dintre scopurile individuale și cele organizaționale.

Există mai multe forme de descriere a motivației, în funcție de obiectul la care ne raportăm. În cazul în care ne raportăm la proveniența sursei ce generează motivația, aceasta poate fi de mai multe feluri.

Motivația intrinsecă (directă) este generată, fie de sursele interne ale subiectului motivației (de nevoile și trebuințele sale), fie de sursele provenite din activitatea desfășurată. Caracteristica acestei motivații constă în obținerea satisfacției prin îndeplinirea unei acțiuni adecvate ei.

Motivația extrinsecă (indirectă) este generată de surse exterioare subiectului sau naturii activității lui. Ea poate fi sugerată sau impusă de alte persoane sau de concursuri de împrejurări favorabile sau nu. În organizație, motivația extrinsecă se întâlnește în cazul promovării pe un post considerat doar ca sursă de venituri.

Motivația cognitivă este legată de nevoia de a ști, de a cunoaște, de a fi stimulat senzorial. Se manifestă sub forma curiozității față de nou, de inedit, de complexitate, ca și prin toleranța ridicată față de risc. Denumirea de cognitivă este dată de preponderența proceselor de cunoaștere, înțelegere. Prin mecanismele percepției, gândirii, memoriei și imaginației au loc, progresiv: explorarea, reproducerea, înțelegerea anumitor fenomene și dorința de a crea

ceva nou. În organizație, motivația afectivă poate apare sub forma acceptării unor sarcini și posturi din dorința de a nu fi considerat incapabil sau rău intenționat. (www.fwd.aiesec.ro)

Motivația este o verigă foarte importantă datorită faptului că individul, pentru a fi motivat la locul de muncă, trebuie să aibă certitudinea că, prestând o anumită activitate, aceasta îi va satisface și propriile trebuințe. În momentul în care individul nu are astfel de certitudini, va surveni lipsa de motivare și implicit, o performanță scăzută în realizarea sarcinilor profesionale.

STUDIUL EXPERIMENTAL

1. Obiective

Obiectivele cercetărilor vizând rolul imaginii de sine în dezvoltarea motivației profesionale în societatea românească actuală sunt diverse, cercetarea de față propunându-și următoarele obiective privind problematica studiată:

- a) identificarea rolului/influenței unor dimensiuni de personalitate în dezvoltarea motivației de tip profesional;
- b) implicarea corelației imagine de sine – motivație profesională în comportamentul organizațional al angajaților din diverse departamente de pe paliere diferite ale organizației.

1.1. Obiective secundare

- a) evaluarea imaginii de sine a angajaților din organizație, în funcție de departamentul analizat;
- b) evaluarea motivației angajaților din organizație în funcție de departamentul analizat;
- c) identificarea surselor motivaționale specifice fiecărui departament studiat;
- d) identificarea rolului imaginii de sine în dinamica motivațională prezentă în fiecare dintre departamentele studiate.

2. Ipoteze

Fixarea obiectivelor conduce la formularea ipotezelor care urmează a fi testate. Conform obiectivelor formulate și prezentare anterior, ipotezele sunt:

- a) dacă constatăm diferențe în structura și dinamica imaginii de sine a angajaților, atunci vom identifica și diferențe ale intensității motivației profesionale;
- b) în funcție de nivelul organizațional la care se află departamentul de lucru al angajatului, imaginea de sine poate fi structurată și adaptată influențând motivația profesională.

3. Eșantionul

În cercetarea de față, eșantionul cercetării este reprezentat de 105 subiecți, atât de sex feminin cât și de sex masculin, cu vârsta cuprinsă între 25 ani și 31 de ani, angajați ai companiei „X”. Aceștia au fost selectați din trei departamente ale companiei precizate anterior astfel: 35 de subiecți fac parte din departamentul de Vânzări, 35 din departamentul de Finance&IT și 35 de subiecți din departamentul de Resurse Umane. Participarea acestor persoane s-a făcut benevol, neexistând nici un fel de motivare din partea cercetătorului.

4. Prezentarea probelor

Cercetarea de față a pornit de la faptul că la nivel organizațional, motivația este un element cheie. Astfel, s-au urmărit două variabile, respectiv imagine de sine și motivație, încercând să se observe și relația dintre cele două. Metodele folosite au fost Scala Rosenberg pentru evaluarea imaginii de sine, chestionarul „Motivație profesională” pentru reliefaarea diferențelor între departamente în ceea ce privește categoria de motivație care predomină pentru fiecare grup în parte și interviul semistrukturat.

4.1. Scala M. Rosenberg

Imaginea de sine a fost evaluată cu ajutorul Scalei Rosenberg (Imaginii de Sine). Aceasta vizează imaginea de sine, stima de sine, încrederea în forțele proprii și cuprinde 10 itemi concretizați în afirmații față de care persoana își exprimă acordul sau dezacordul pe o scala de la 1 la 4.

Însumarea punctelor, în final, va da scorul total al probei măsurate. Scorurile pot varia între 0 și 40 puncte. Scorurile până la 20 de puncte semnifică o imagine de sine scăzută, probleme cu stima de sine, lipsa încrederii în forțele proprii, o identitate slab conturată.

Scorurile medii (21-30 puncte) exprimă o imagine de sine pertinentă, o identitate bine conturată, o încredere bună în forțele proprii. Scorurile peste 30 de puncte exprimă o imagine de sine exacerbată, o încredere oarbă în forțele proprii, o supraevaluare a forțelor personale.

4.2. Chestionarul “Motivație profesională”

În elaborarea chestionarului s-a utilizat procedeul structurat de prezentare a întrebărilor și s-a ținut cont de principiile generale ale întocmirii unui astfel de instrument de culegere a informațiilor. Chestionarul cuprinde douăzeci de itemi, nefiind incluse indicativele personale ale respondenților. Astfel, urmând firul logic, am început cu întrebări generale continuând cu întrebările particulare, specifice studiului de față. Scopul acestui chestionar este de a evalua sursele de motivare și satisfacție la locul de muncă, precum și nivelul motivației.

4.3. Interviul semistrukturat

O parte dintre elementele care au fost urmărite în conceperea acestui instrument au fost poziția în cadrul companiei – dacă subiecții dețin sau nu o funcție de conducere, vechimea în cadrul companiei, nivelul studiilor și ierarhizarea surselor de motivare.

ANALIZA REZULTATELOR

1. Interpretarea datelor obținute cu ajutorul Scalei Rosenberg

În urma aplicării Scalei Rosenberg s-au obținut date conform cărora s-au constatat diferențe semnificative între departamente. Astfel, departamentele Finance&IT (31,2) și Resurse Umane(31,37) ating cote mari și relativ apropiate, de unde rezultă o imagine de sine ridicată a angajaților care fac parte din cele două departamente prezentate anterior, comparativ cu departamentul de Vânzări, unde valoarea este mai scăzută, respectiv 26,77 constatând prezența unei imaginii de sine medii. Se poate spune că se observă diferențe valorice semnificative între departamentele specializate, în interiorul cărora lucrează oameni pregătiți pentru domeniul în care își desfășoară activitatea. În cadrul departamentului de Vânzări media de vârstă a angajaților este mai mică, în componența sa existând atât persoane cu studii superioare finalizate, cât și cu studii superioare în curs de desfășurare. Celelalte două

departamente au în componența lor persoane cu vechime în lucru, fapt ce conduce la creșterea imaginii de sine.

În urma analizei răspunsurilor oferite de către subiecți nu s-au constatat discrepanțe majore între răspunsurile acestora, iar scorurile obținute sunt dispersate în jurul tendinței centrale. Valoarea cea mai des întâlnită arată că cea mai mare parte a subiecților atinge sau chiar depășește pragul unei imagini de sine medie.

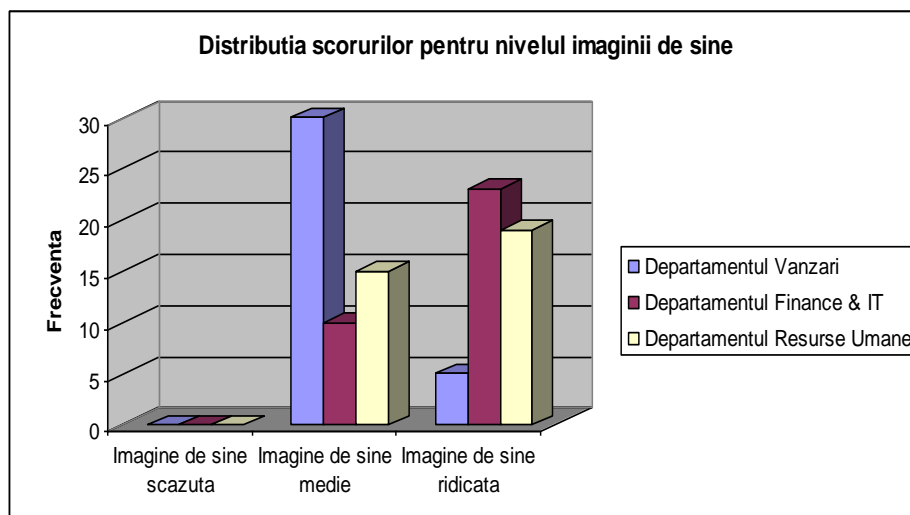


Fig. 1. Distribuția scorurilor pentru nivelul imaginii de sine

Analizând graficul distribuției scorurilor obținute de subiecți la Scala Rosenberg în funcție de departamentul de proveniență (Fig.1.) am constatat faptul că scorurile medii predomină în cazul departamentului de Vânzări. De asemenea, se observă că nu sunt prezente scoruri care să denote o imagine de sine scăzută la nici unul dintre cele trei departamente analizate, scorurile medii predominând în cazul departamentului de Vânzări. Mai mult decât atât, departamentul Finance&IT se situează pe prima poziție cu o prezență ridicată a scorurilor care să denote o imagine de sine ridicată. Și în cadrul departamentului de Resurse Umane s-au înregistrat scoruri mari, însă incidența este mai mică decât în cazul departamentului Finance&IT.

Referitor la omogenitatea grupurilor s-a constatat că cel mai omogen grup este reprezentat de departamentul Finance&IT (4,03), urmat de departamentul de Vânzări (4,17) și apoi de departamentul de Resurse Umane (4,36). Este important de menționat că diferențele între cele trei departamente nu sunt foarte mari.

La nivelul departamentelor studiate, în cadrul cărora lucrează persoane pregătite pentru domeniul în care își desfășoară activitatea, se observă prezența omogenității grupului, diferențele dintre ele existând, atât în privința nivelului imaginii de sine, cât și a nivelului motivației, dar acestea nefiind semnificative. Explicația ar putea fi reprezentată de tipologia funcțională similară la nivelul companiei, prin asta, exprimând ideea că angajații celor două departamente care au înregistrat scoruri mari (Finance&IT și Resurse Umane) au o vechime la locul de muncă mai mare, au lucrat pe mai multe poziții în cadrul aceleiași organizații și s-au specializat înainte și după angajare pe un anumit domeniu.

De asemenea, grupul este mai restrâns, coeziunea e mai mare, gradul de interacționare cu colegii este ridicat, fapt ce conferă anumite satisfacții subiecților. Mai mult decât atât, cele două departamente își desfășoară activitatea preponderent la sediul central. Spre deosebire de departamentul de Vânzări care cuprinde foarte multi angajați ce își desfășoară activitatea în afara birourilor, intrând în contact direct cu firmele colaboratoare, fluctuația de personal este

mai mare decât în celelalte două departamente și mulți dintre angajați sunt la începutul carierei, fapt ce generează diferențe în comparație cu celelalte două departamente analizate.

2. Interpretarea datelor chestionarului „Motivație profesională”

În graficul prezentat mai jos (Fig. 2.) se face o comparație între preganța cu care apar anumite scoruri și departamentul de proveniență al subiecților. Referitor la frecvența cu care apar anumite scoruri la chestionarul de evaluare a motivației se poate face o comparație între cele trei departamente analizate, în vederea evidențierii unor caracteristici specifice.

Astfel, se poate observa că nu au fost înregistrate scoruri mici în cadrul departamentelor analizate și că există un singur subiect cu un nivel al motivației sub medie, acesta fiind un angajat al departamentului de Vânzări. Celelalte răspunsuri oferite de subiecții chestionați denotă o motivație medie sau peste medie. De menționat este faptul că scorurile foarte mari sunt obținute de departamentul Finance&IT, caz în care scorurile medii sunt mai restrânse, comparativ cu departamentul de Resurse Umane, unde predomină valorile peste medie.

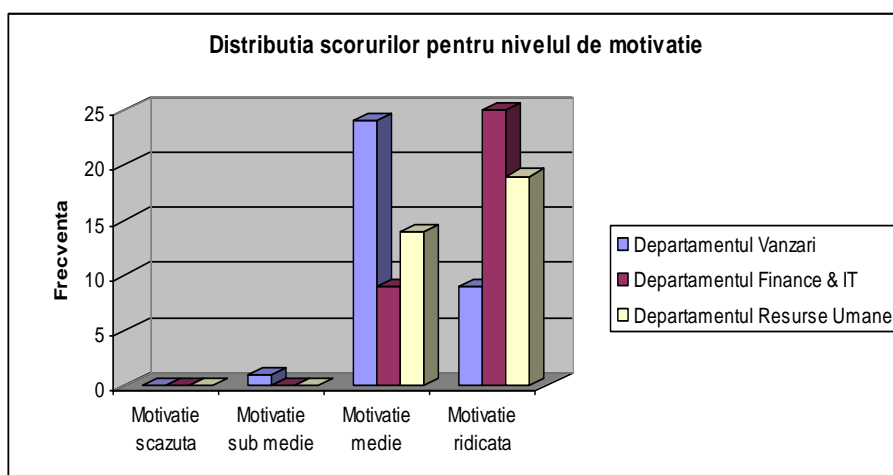


Fig.2. Distribuția scorurilor pentru nivelul motivației

Rezultatele obținute în urma analizei răspunsurilor oferite de către subiecți conduc la confirmarea ipotezei conform căreia imaginea de sine este un factor important în ceea ce privește motivația la locul de muncă, rezultând astfel, că în momentul în care se constată diferențe în structura și dinamica imaginii de sine a angajaților, atunci cu siguranță, vor exista și vor fi identificate și diferențe ale intensității motivației profesionale. Se poate spune că imaginea de sine este în strânsă legătură cu nivelul de motivare al angajatului, imaginea de sine fiind considerată a fi un puternic susținător al eforturilor de menținere a unui nivel optim de motivare.

De asemenea, s-a dovedit că există diferențe în ceea ce privește sistemul motivațional de referință, sursele care generează motivație și satisfacție la locul de muncă configurându-se după aceeași specificitate a grupului de proveniență. Dacă pentru departamentul de Vânzări unde foarte mulți angajați sunt la începutul carierei profesionale, contează câștigul economic și posibilitatea de promovare, pentru aceia dintre angajați care au vechime în muncă și un grad înalt de specializare, sursele principale sunt autorealizarea și stima persoanelor care îi înconjoară și cu care interacționează.

3. Interpretarea interviului semistructurat

Rolul interviului semistrukturat a fost acela de a urmări și distribuția preponderenței surselor motivaționale în funcție de departamentul de proveniență. Astfel, conform interviului realizat, s-au obținut datele prezentate în figura de mai jos.

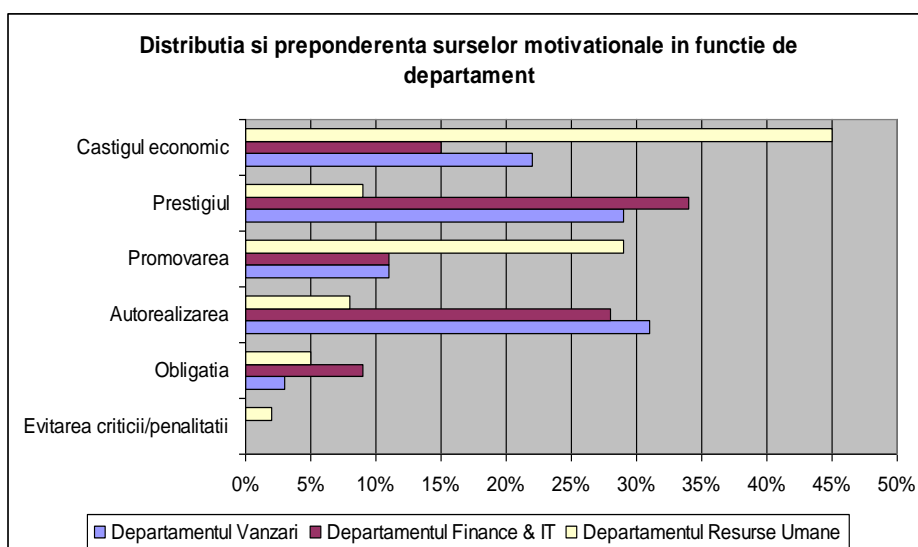


Fig.3. Distribuția surselor motivaționale conform interviului, în funcție de departamentul de proveniență

După cum se poate observa din figura anterioară, există diferențe în ceea ce privește distribuția stimulentele motivaționale în funcție de departamentul de proveniență. Se pot observa diferențele mai mari de perspectivă între departamentul de Vânzări și celelalte două departamente studiate.

Dacă departamentul de Vânzări este format mai mult din persoane care sunt la începutul carierei urmărind câștigul financiar și promovarea la nivelul organizației, pentru angajații cu experiență și, implicit, cu o remunerare pe măsură, acest aspect nu mai este la fel de important. La aceste două departamente, respectiv Finance&IT și Resurse Umane, predomină, ca stimulente motivaționale, autorealizarea și prestigiul celorlați, deși nu se poate spune că elementul pecuniar nu reprezintă un factor important, ci doar că nu se mai ridică la cotele înalte înregistrate de subiecții din cadrul departamentului de Vânzări. De asemenea, se înregistrează valori foarte mici pentru stimulentele extrinseci, respectiv, obligația pentru familie și față de companie și evitarea criticii/penalității, lucru favorabil organizației, datorită faptului că sunt preferate sursele de motivație intrinsecă.

Deși există diferențe între angajații celor trei departamente studiate, toate au obținut scoruri medii sau peste medie, lucru care este favorabil atât organizației cât și individului în drumul său către succesul profesional. De asemenea, există diferențe semnificative în ceea ce privește nivelul celor două variabile, respectiv imagine de sine și motivație profesională, dar și preponderența anumitor surse de motivare în funcție de media de vârstă, dar și de specificul grupului din care fac parte subiecții.

CONCLUZII

Fiecare grup are un profil specific în ceea ce privește atât variabilele imagine de sine și motivație, cât și relația dintre acestea două, un aspect important fiind faptul că diferențele nu sunt foarte mari, cele mai mari dintre acestea înregistrându-se între departamentul de Vânzări și celelalte două, respectiv departamentul Finance&IT și departamentul de Resurse Umane.

Deși există diferențe între cele trei grupuri participante la cercetare, toate au obținut scoruri medii sau peste medie.

Imaginea de sine, în funcție de nivelul de structurare la care a ajuns, favorizează o anumită dinamică motivațională manifestată în comportamentul organizațional. Astfel, se poate afirma că, atunci când imaginea de sine este mai structurată, respectiv este concretizată în experiență, perfecționare, ocuparea unei poziții de conducere în organizație, atunci dinamica motivațională este mai intensă. Acest fapt este reliefat în cazul departamentelor Finance & IT și Resurse Umane, în cadrul cărora personalul se bucură de mulți ani de activitate, situându-se la un nivel ridicat în ceea ce privește gradul de specializare. Spre deosebire de situația prezentată anterior, atunci când imaginea de sine este mai slab structurată, adică prezintă un grad de imaturitate, dinamica motivațională este mai slabă. Această situație este prezentă în interiorul departamentului de Vânzări, care este format din persoane aflate la începutul carierei și care sunt interesate atât de câștigul financiar cât și de promovarea la nivelul organizației.

Există diferențe în ceea ce privește sistemul motivațional de referință, sursele care generează motivație și satisfacție la locul de muncă configurându-se după aceeași specificitate a grupului de proveniență. Dacă pentru departamentul de Vânzări, unde se regăsesc foarte mulți angajați aflați la începutul carierei profesionale, contează câștigul economic și posibilitatea de promovare, pentru cei cu o vechime în muncă, cu un grad mai înalt de specializare, sursele principale sunt autorealizarea și stima celor din jur.

Rezultatele obținute pot servi îmbunătățirii fiecărui departament, în funcție de propria lui tipologie, în funcție de angajații din fiecare departament. S-a dovedit că pentru fiecare departament se poate vorbi despre un profil psiho-socio-profesional. În consecință această problematică trebuie ținută sub control pentru bunul mers al companiei. Este important să se țină cont de aceste diferențe dintre departamente pentru a asigura o bună funcționare și un randament optim în cadrul fiecărei componente a întregului.

BIBLIOGRAFIE

1. Bogatu, N., 2002, *Conduita de rol, sine si personalitate*, Granada, Bucuresti;
2. Constantinescu, M., 2004, *Competența socială și competența profesională*, Ed. Economică, București;
3. Craiovan, M.P., 2008, *Psihologia muncii și a resurselor umane*, Ed. Renaissance, București;
4. Cristea, D., 2007, *Tratat de psihologie socială*, Ed. ProTransilvania, București;
5. Golu, M., 2005, *Bazele psihologiei generale*, Ed. Universitară, București;
6. Johns, G., 1998, *Comportament organizațional*, Ed. Economică, București;
7. Neveanu, P.P., 1978, *Dicționar de psihologie*, Ed. Albatros, București;
8. Tabachiu, A., 2003, *Psihologie ocupațională*, Ed. Universității Titu Maiorescu, București;
9. www.fwd.aiasec.ro - site consultat la data de 22.09.2009;
10. Zlate, M., 1998, *Psihologie organizațională*, Ed. Universității Titu Maiorescu, București.

PERFEȚIONAREA RESURSELOR UMANE - ELEMENTE, MODALITĂȚI ȘI TEHNICI DE PERFEȚIONARE

Conf.univ.dr. M. P. CRAIOVAN
Universitatea Titu Maiorescu, Facultatea de Psihologie
Psih. Mihaela DÎRĂ
Universitatea Titu Maiorescu, Facultatea de Psihologie

REZUMAT

Problematika organizațiilor și a dezvoltării organizaționale reprezintă un subiect extrem de actual, atât pentru teoreticienii domeniului care au încercat să contureze cele mai importante aspecte care definesc organizațiile, cât și pentru cei implicați în mod direct în funcționarea acestora.

Lumea se schimbă și ca să țină pasul, fiecare organizație are nevoie de salariați competenți, bine informați, loiali, flexibili, talentați etc. Managerii trebuie să se gândească bine la ceea ce le oferă angajaților și la ce așteaptă de la ei dacă doresc ca performanțele să fie ridicate iar firmele lor competitive.

În prezent, vechile practici bazate pe responsabilități și autoritate se impun a fi înlocuite cu practicile care pun un accent din ce în ce mai mare pe dezvoltarea indivizilor ca membri adevărați și cooperanți ai echipei. Orice om bine pregătit și încurajat poate să ofere ceva valoros managementului unei întreprinderi.

Prin această lucrare încercăm să evidențiem rolul resurselor umane și perfecționarea continuă și constantă a acestei resurse în managementul unei organizații și în eficiența acesteia.

În studiul de față abordăm probleme legate de resursele umane, atât punctul de vedere al organizației cu privire la resursele umane cât și punctul de vedere al resurselor umane despre organizație și a performanțelor conexe și interdependente dintre cele două.

IMPORTANȚA RESURSELOR UMANE ÎN DEZVOLTAREA ORGANIZAȚIONALĂ

Societatea modernă se prezintă ca o rețea de organizații care apar, se dezvoltă sau dispar, aflându-se în perpetuă mișcare, reinventare și transformare. În aceste condiții, oamenii reprezintă o resursă comună și, totodată, o resursă vitală, a tuturor organizațiilor, care asigură supraviețuirea, dezvoltarea și succesul competițional al acestora. Această realitate a determinat tot mai mulți specialiști în domeniu să afirme că, din ce în ce mai mult, avantajul competitiv al unei organizații rezidă în oamenii săi. De aceea, resursele umane ar trebui să reprezinte una dintre cele mai importante investiții ale unei organizații.

Organizațiile cheltuiesc sume importante cu angajații lor, iar datorită costurilor antrenate, acestea reprezintă unele dintre cele mai evidente investiții în resurse umane. Investiția în oameni s-a dovedit a fi calea cea mai sigură de a garanta supraviețuirea unei firme sau de a asigura competitivitatea și viitorul acesteia. După Naisbitt și Aburdene, în noua societate informațională capitalul uman a înlocuit capitalul financiar, ca resursă strategică.

ROLUL RESURSELOR UMANE ÎN ORGANIZAȚIE

Resursele umane sunt singurele capabile să producă și să reproducă toate celelalte resurse aflate la dispoziția unei organizații. Oamenii sunt resursele active ale organizației,

deoarece potențialul lor contribuie activ la creșterea eficienței și eficacității organizaționale. Resursele umane sunt unice în ceea ce privește potențialul lor de creștere și dezvoltare.

Un număr tot mai mare de organizații sunt preocupate de “calitatea totală” a activităților pentru ca nu numai calitatea produselor și serviciilor contează, ci și calitatea oamenilor pe care îi are în organizație; celelalte resurse ajung mai devreme sau mai târziu să se regăsească sau să se reflecte în toate celelalte caracteristici ale organizației.

Toate funcțiile și activitățile din domeniul managementului resurselor umane presupun pregătirea și adoptarea unor decizii de personal care trebuie să evalueze situații cu aspect dual, moral sau etic și legal, extrem de complexe. De exemplu, deciziile de a angaja mai mulți oameni cu o anumită calificare și experiență, de a perfecționa și promova personalul, de a concedia, sunt numai câteva dintre deciziile de personal.

Nu trebuie neglijate nici unele trăsături sau condiții de adaptabilitate ale angajaților, ca, de exemplu: experiența, caracterul, reacția la reușite sau eșecuri, reacția la diferite aspecte materiale, precum și impactul unor drame cotidiene.

Deciziile manageriale din domeniul resurselor umane trebuie adoptate întotdeauna în funcție de trecutul și personalitatea oamenilor la care se referă, precum și de interesele celorlalte părți implicate în proces. Prin urmare, personalul unei organizații nu poate fi tratat în bloc ca o persoană medie, ci în mod diferențiat, deoarece fiecare angajat este o individualitate sau o personalitate unică, distinctă cu trăsături specifice.

Practica managerială în domeniu dovedește că schimbările organizaționale sunt pline de dificultăți și capcane, implică risc prin doza de neprevăzut, iar adesea chiar comportamentul celor care se străduiesc să accepte sau să facă schimbări generează rezistență la schimbare.

Oricât de puternică ar fi rezistența, schimbările de mentalitate și comportament sunt inevitabile o dată cu schimbările survenite în sistemul de valori umane.

Cu toate acestea, nu trebuie neglijat faptul că schimbările respective au adesea o exprimare vagă și o relevanță incertă, deoarece în general oamenii sunt foarte greu de schimbat, întrucât trăsăturile de personalitate ale acestora sunt bine fixate în timp, iar unele valori umane nu au întotdeauna aceleași semnificații, datorită percepțiilor diferite.

Valorile noastre influențează adesea părerile proprii despre comportamentul în organizații. Problema managementului modern este cum să trecem de la munca din obligație, bazată pe conformitatea modului de lucru și a rezultatelor acestuia cu modelele exterioare, la munca din vocație, care presupune originalitate, ieșirea din tiparele comode sau identitatea cu noi înșine.

În concluzie, în concepția modernă, oamenii nu sunt recrutați și selectați pentru a ocupa anumite posturi vacante, ci aceștia sunt căutați și atrași pentru rolul deosebit de important în cadrul organizației.

OBIECTIVELE MANAGEMENTULUI RESURSELOR UMANE

Obiectivul principal al managementului resurselor umane este acela de a furniza pricepere și experiență în acest domeniu, astfel încât să fie obținute performanțe optime și sigure, folosind cele mai adecvate metode. Indiferent de modul de organizare, activitatea de personal dintr-o întreprindere are două categorii de *obiective*¹:

- *strategice pe termen lung, care au în vedere organizarea și planificarea resurselor umane;*
- *operaționale de natură tactică și administrativă, care au în vedere activitățile vizând conducerea zilnică a grupurilor de muncă.*

¹ Mathis, Robert L., Costache Rusu, Managementul resurselor umane, Editura Economică, București, 1997, pag.

ORGANIZAREA EFICIENTĂ A ACTIVITĂȚII DE PERSONAL

În conceperea și fundamentarea activității de resurse umane un rol important îl au strategiile și politicile de personal care se impun ca fiind componentele esențiale ale managementului resurselor umane. Strategiile de personal se stabilesc după elaborarea strategiei globale a organizației, cu care este în concordanță. Strategia de personal este o strategie parțială având un caracter derivat din cea globală.

Strategia îmbină cunoașterea prezentului cu previziunea fundamentată a viitorului. Pentru a defini strategia necesară realizării unui obiectiv sunt necesare informații despre trecut, prezent și viitor.

Abordarea strategiei de personal începe cu identificarea și recunoașterea filozofiei și misiunii organizației, și o evaluare globală a firmei. Pasul următor în elaborarea strategiei de personal vizează examinarea mediului înconjurător extern, obținându-se informații asupra schimbărilor care au loc în mediul înconjurător și impactul lor asupra organizației.

Analiza internă constă în identificarea potențialului firmei în domeniul resurselor umane și realizarea concordanței acestui potențial cu deciziile strategice. În urma acestei analize personalul organizației poate fi grupat în: angajați cu performanțe deosebite, angajați cu rezultate previzibile, *angajați „semne de întrebare” și angajați „problemă”*.

Analiza resurselor umane aflate la dispoziția firmei împreună cu analiza mediului extern conduc la identificarea punctelor slabe și a punctelor forte ale firmei în acest domeniu, cât și oportunitățile și amenințările viitoare.

Politicile de personal definesc modul în care întreprinderea își respectă obligațiile ei sociale față de angajați și descriu atitudinea față de aceștia. În domeniul resurselor umane politicile trebuie să fie în concordanță cu obiectivele, strategiile și politicile generale ale firmei, cu legislația în domeniu și cu prevederile contractului de muncă.

Prin aplicarea corespunzătoare a politicilor de personal se asigură dezvoltarea unei culturi orientate spre angajați, a unui climat de succes și existența unui sistem relațional propice obținerii performanțelor dorite.

STABILIREA NECESARULUI DE PERSONAL

Obiectivele firmei constituie punctul de plecare al oricărei prognoze a resurselor umane. Pe baza acestor obiective se întocmește prognoza resurselor umane efectuându-se inventarierea resurselor disponibile. Stabilirea necesarului se efectuează pe profesii, pregătire, performanțe, apelându-se la persoane din interiorul sau din exteriorul organizației.

Elaborarea prognozei resurselor umane trebuie să asigure respectarea unor cerințe, cum ar fi: cunoașterea corectă a realității, existența unor date trecute, pe perioade suficient de lungi, eliminarea din calcul a datelor cu caracter accidental. Metodele de prognoză a resurselor umane pot fi împărțite în trei categorii: metode intuitive (brainstorming, Delphi); metode explorative (extrapolare, cercetare morfologică, analiză economică); metode normative (metoda balanței, arbori de relevanță, cercetare operațională, teoria deciziei).

În efectuarea oricărei prognoze a resurselor umane se vor avea în vedere prognozele tehnologice, prognozele privind evoluția pieței, prognozele financiare, prognozele privind piața resurselor umane și prognozele privind potențialul uman și material al organizației. Pe baza acestor prognoze se stabilesc obiectivele organizaționale.

Stabilirea necesarului de personal, asigurarea numerică și calitativă a acestuia, reclamă, în prealabil, o definire a posturilor. Această acțiune presupune: stabilirea obiectivelor postului, adică implicarea acestuia în contextul nemijlocit al realizării obiectivelor generale; stabilirea responsabilităților postului, respectiv descrierea în detaliu a ceea ce va avea de făcut și maniera de a realiza acest lucru; reperarea poziției în structura întreprinderii, în cadrul

organigramei, și descrierea sintetică a controlului exercitat de către titularul postului asupra subordonaților săi.

Dacă managerul nu este pe deplin edificat asupra a ceea ce noul angajat va trebui să facă și asupra pregătirii pe care trebuie să o aibă acesta, specialistul în probleme de personal nu va putea face, apoi, recrutarea în mod corect, în funcție de necesitățile firmei. Postul reprezintă *“una din componentele de bază ale structurii organizatorice și prima verigă prin intermediul căreia se realizează legătura între organizarea procesuală și cea structurală”*².

Descrierea postului apare în practică în documentul cunoscut sub denumirea de fișa postului, care reprezintă un prim rezultat al proiectării organizării structurale.

O structură organizatorică viabilă, care contribuie din plin la buna funcționare a întreprinderii, depinde în măsură hotărâtoare de proiectarea și eficiența desfășurării muncii la nivelul posturilor de lucru. Prin realizarea obiectivelor individuale din fișele posturilor se asigură de fapt îndeplinirea obiectivelor fundamentale ale întreprinderii.

Pentru a răspunde unui asemenea scop, fișa postului trebuie să includă toate sarcinile și operațiile necesare, responsabilitățile, limitele de competență, cerințele privind studiile, experiența și calitățile personale ale titularului de post. Rolul fișei postului poate fi evidențiat și prin prisma utilității sale în procesul de management al întreprinderii, mai ales în cazul practicării metodei de management prin obiective, metodă care are ca premisă o corelare strânsă între nivelul de realizare a obiectivelor generale și sistemul de recompense – respectiv de sancțiuni. Managementul prin obiective presupune, deci, fișe detaliate și corect întocmite, pentru fiecare post de lucru.

PREGĂTIREA ȘI PERFECTIONAREA PERSONALULUI

Un program de pregătire profesională va da rezultate numai dacă se bazează pe o analiză atentă a necesităților unei organizații. Succesul programului va depinde de măsura în care se știe ce trebuie predat, de ce, pentru cine și în ce mod. Obiectivele unui astfel de program rezultă din nevoile interne ale organizației și sunt în concordanță cu obiectivele sale generale.

Responsabilitatea asigurării cu resurse umane performante revine atât șefului ierarhic cât și compartimentului de personal. Managerii de vârf creează un climat care să stimuleze pregătirea profesională continuă, alocă fonduri substanțiale acestui scop și urmăresc rezultatele obținute.

Stabilirea unui program eficient de pregătire presupune cunoașterea temeinică a activității și a realizărilor persoanelor care lucrează în acel domeniu. Obiectivele pregătirii profesionale pot fi constituite din: perfecționarea capacității de rezolvare a problemelor; executarea unor lucrări specifice; rezolvarea unor sarcini noi; îmbunătățirea capacității de comunicare; pregătirea unor schimbări. Pentru a stimula pregătirea profesională a salariaților, firmele pot aplica diverse forme de motivare :

- motivația intrinsecă, care rezultă din angajarea și interesul persoanei pentru îmbogățirea cunoștințelor;

- motivația extrinsecă, care este rezultatul unor recompense și penalizări exterioare.

Modificarea comportamentului angajaților poate constitui un alt obiectiv al formării profesionale. Aceasta se poate realiza prin motivarea pozitivă, prin motivarea negativă, pedeapsa sau prin diminuarea cunoștințelor de specialitate. Motivarea pozitivă se realizează atunci când angajatul primește recompensa dorită; dacă un executant respectă cu strictețe disciplina tehnologică și disciplina muncii, el poate primi drept recompensă o primă. Motivarea negativă apare atunci când muncitorul nu reușește să evite o sancțiune.

² Constantin Roșca - Managementul resurselor umane, Editura Certi, Craiova, 1999

Pedeapsa are drept scop evitarea repetării de către o persoană a unor acțiuni sau atitudini nedorite. Diminuarea cunoștințelor de specialitate îl poate pune pe salariat în situația de a nu-și mai putea îndeplini responsabilitățile. El va fi nevoit să apeleze la colegi și la șeful ierarhic pentru a întreba. Dacă nu primește răspuns la neclaritățile sale profesionale va fi nevoit să-și însușească acele cunoștințe strict necesare. Stagiile de practică au drept scop consolidarea și dezvoltarea în procesul muncii a cunoștințelor, dexterităților și deprinderilor dobândite anterior.

METODE DE PREGĂTIRE PROFESIONALĂ A ANGAJAȚILOR

Diversitatea cerințelor de pregătire profesională a salariaților duce la existența unui mare număr de metode. Dintre acestea enumerăm:

- Pregătirea profesională la locul de muncă se realizează prin instruire, prin ucenicie sau prin pregătirea de laborator.

- Pregătirea profesională în scopul îndeplinirii responsabilităților. Pentru angajații care lucrează în cadrul unor compartimente se pot folosi o serie de metode care constau în participarea angajaților la rezolvarea unor probleme profesionale importante.

- Rotația pe posturi presupune trecerea unei persoane pe un alt post. De exemplu, cel care lucrează în compartimentul marketing, poate funcționa mai întâi ca reprezentant al firmei pentru a cunoaște sistemul de distribuire. Metoda este utilă și pentru pregătirea managerilor.

- Participarea în grupuri eterogene de muncă oferă posibilitatea celor care doresc să-și îmbunătățească pregătirea profesională, să învețe de la ceilalți participanți.

- Participarea ca instructor la programele de pregătire. Alături de cadrele didactice, la această activitate, pot participa și alți specialiști, în calitate de instructori. În felul acesta instructorii pot să-și autodetermine cerințele de perfecționare.

- Participarea la ședințe. Considerând ședința ca o activitate în echipă, în cadrul căreia au loc schimbări de informații, idei și opinii, participanții au posibilitatea să cunoască și alte domenii decât cele cu care se confruntă în mod curent.

- Participarea la "comitete – junior". Aceste comitete nu au un caracter executiv, rolul lor fiind de investigare și analiză. Își aleg singure subiectele de investigație și, pe baza cercetărilor, propun unele recomandări pentru conducerea firmei.

Evaluarea pregătirii profesionale se poate realiza prin compararea rezultatelor pregătirii cu obiectivele stabilite sau prin exprimarea costurilor pregătirii și a beneficiilor rezultate. Evaluarea pregătirii profesionale poate fi concepută și ca proces prin care se măsoară următoarele aspecte: reacția sau atitudinea celor instruiți față de formele și calitatea programului de pregătire; cunoștințele acumulate în procesul de pregătire; modificarea comportamentului celor instruiți; rezultatele, efectele ce se obțin ca urmare a pregătirii.

MOTIVAREA ȘI PROMOVAREA PERSONALULUI

Motivația studiază „de ce-urile” comportamentului uman. Organizația poate face față schimbărilor cerute de competitivitate și progres numai prin orientarea eforturilor managerilor spre motivație și satisfacția angajaților.

Sistemul de motivații utilizat influențează nivelul și eficiența realizării sarcinilor fiecărui post. Motivarea diferitelor posturi dintr-o organizație condiționează calitatea titularilor. Motivațiile folosite într-o organizație pot fi grupate în: corective sau de constrângere, disciplinare, stimulative. Motivațiile de constrângere („dacă nu faci, te dau afară”) nu se recomandă a fi folosite. În schimb, motivațiile disciplinare (sanctiunea financiară sau penală) sunt mijloace necesare oricărei conduceri.

Dacă omul știe că poate fi sancționat, apare un efect motivațional mai mare decât sancțiunea însăși. Managerul trebuie să evite aplicarea sancțiunilor și, în acest scop, trebuie să efectueze un control atent asupra activității subalternilor și să corecteze acolo unde constată abateri. Folosirea unor sancțiuni foarte aspre în cadrul unei organizații are în general un efect slab motivațional.

„Diferențierea recompenselor bănești în funcție de eficacitate, de calificare și de reușită constituie o modalitate eficientă de motivare. Firmele care au dus politica egalitarismului salarial au cunoscut eșecuri: indivizii activi sau talentați care n-au fost apreciați diferențiat au părăsit organizația, alții au încercat să obțină în sistemul existent o formă de exercitare a puterii prin intrigă și dominare”³.

În funcție de profilul său, de strategia sa, organizația își poate crea un sistem de salarizare și avantaje motivaționale fără a se abate de la regulile competiției și echității manageriale. Diferențierea câștigurilor poate avea la bază :

- calificarea în cadrul postului – o scară salarială rezonabilă încurajează investiția personală în formarea și perfecționarea profesională;
- eficiența în post: premiile, gratificațiile individuale sau de echipă sunt utilizate pentru aprecierea eficienței în muncă;
- prosperitatea firmei – participarea la împărțirea rezultatelor financiare poate constitui un mijloc de cointeresare;
- calitatea de membru fondator – oferă dreptul celor care au inițiat o afacere să obțină prime și acțiuni preferențiale;
- noutatea și inițiativa: ideea unui nou produs și inițiativa în dezvoltarea de noi domenii de activitate pentru firmă trebuie recunoscute și apreciate prin premii sau acțiuni.

Dimensiunea subiectivă a muncii folosește efectul motivator al recompenselor nepecuniare. Literatura de specialitate a demonstrat că multe categorii de indivizi pot fi motivați pe alte căi decât cele materiale, astfel s-au evidențiat șapte probleme psihologice care-l pot determina pe om să muncească⁴:

- 1) problema de a-și angaja resursele fizice într-o muncă puțin monotonă;
- 2) problema de a învăța să muncească;
- 3) problema de a cunoaște natura muncii și modul prin care o poate realiza;
- 4) problema de a lua decizii și de a avea inițiativă;
- 5) problema contactului social pozitiv și de recunoaștere în cadrul organizației;
- 6) problema de a-și pune activitatea în slujba obiectivelor organizației și de a-și lega viața de cea a colectivității;
- 7) problema siguranței viitorului.

Față de această abordare clasică astăzi se acordă mai multă atenție satisfacției de tip confort (încă insuficient pentru multe meserii) și dezvoltării considerabile a factorilor indirecti (exprimați prin scopul și sensul muncii). Factorii motivaționali care ar putea spori valoarea subiectivă a muncii ținând cont de particularitățile situațiilor și persoanelor sunt următorii:

- aprecierea reușitei angajaților;
- stabilirea de obiective ambițioase care să incite concurența;
- încurajarea inițiativei și a noului;
- stabilirea unui climat creativ în echipa de muncă;
- achiziționarea de talent și inteligență.

Motivațiile stimulative se împart în:

³ Iulian Ceaușu - Agenda managerului, III, București, 1993

⁴ Emery & Tharsrud, Forma și conținutul democrației, Londra, 1969

Motivații pecuniare sau materiale: salarizare, perspective de avansare pe merit în timp relativ scurt, perspectiva de salarizare din ce în ce mai bună rămânând pe același post, asistență, ajutoarele, gratuitățile de ordin material, siguranța locului de muncă ;

Motivații psiho-sociale: statutul și respectul social ce decurge din activitatea și funcțiile încredințate, prestigiul și reputația organizației și a colectivului unde lucrează, perspectiva extinderii domeniului de relații legate de funcția și activitatea încredințată, gradul și modul de participare la decizia ce decurge din funcția încredințată;

Motivații morale: perspectiva de a putea servi o cauză superioară, contribuția la formarea de cadre profesionale, asistența acordată oamenilor;

Motivații profesionale: perspectiva punerii în valoare a capacităților profesionale, perspectiva de a face descoperiri, perspectiva unei activități variate.

SATISFACTIA ÎN CADRUL MUNCII

Satisfacția muncii este strâns legată de motivația în muncă. O puternică motivație a unui individ determină randamente superioare, ceea ce asigură suportul pentru atingerea unei anumite satisfacții în muncă care la rândul său va conduce la o nouă motivație.

F. Herzberg a elaborat o teorie a factorilor determinanți ai satisfacției în muncă așa cum sunt reprezentați în tabelul de mai jos:⁵

Factori	Realizări
Factori motivatori (care privesc conținutul muncii)	Realizările de muncă Recunoașterea muncii prestate Munca însăși Responsabilitatea Promovarea Perfecțiunea profesională
Factori de igienă (care privesc condițiile de muncă)	Politica întreprinderii Conducerea întreprinderii Supravegherea Condițiile de muncă Relațiile de muncă Statutul Securitatea muncii

Integrarea unui individ în cadrul organizației este considerată direct proporțională cu nivelul satisfacției în muncă pe care o resimte. Apariția unei insatisfacții conduce la căutări din partea persoanei pentru a găsi soluții care să-i ofere satisfacții.

Gradul de satisfacție în muncă este corelat, prin relația de invers proporționalitate, cu valoarea recompensei, în funcție de nivelul aspirațiilor persoanei. Cercetările au arătat că oamenii sunt stimulați cel mai bine dacă necesitățile lor sunt satisfăcute prin muncă.

Factorii care nu generează satisfacție în muncă pot crea probleme dacă cerințele nu sunt îndeplinite. În schimb, dacă sunt satisfăcute ele nu contribuie la creșterea sau la îmbunătățirea performanței în muncă. De exemplu, dacă un colectiv de muncă nu este mulțumit de planul său de concediu sau nu are la dispoziție o toaleta decentă, acești factori de insatisfacție pot provoca o serie de probleme. În schimb, un plan de concediu acceptat sau existența unei toalete decente nu garantează productivitatea muncii.

Factorii care determină satisfacție în muncă sunt stimulativi. Există două categorii de factori care contribuie la buna desfășurare a muncii:

- factori care condiționează menținerea performanței în muncă;

⁵ Cătălin Zamfir - Dezvoltarea umană a întreprinderii, București, Editura Academiei, 1980

- factori de stimulare.

Condițiile de stimulare a muncii sunt: promovare, succes, responsabilități, recunoaștere, delegări, acces la informații, libertate de acțiune, atmosferă de aprobare, participare la beneficii, perfecționare profesională. Sarcina managerului este să cunoască factorii care stimulează munca personalului din subordine.

Cu cât personalul este mai motivat la un nivel mai ridicat, cu atât crește autocontrolul muncii efectuate. Calitatea motivării reprezintă fundamentul antrenării în realizarea obiectivelor. Promovarea are consecințe deosebite asupra motivației angajaților și presupune un ansamblu de decizii prin care se atribuie unora dintre aceștia, posturi cu nivel de salarizare superior precum și trepte profesionale sau grade. În cazul promovării se iau în considerare diferite criterii, cum ar fi vârsta, vechimea în activitate, rezultatele obținute, potențialul profesional și recomandarea primită din partea diferitelor persoane.

GRUPUL DE MUNCĂ ȘI DEZVOLTAREA SPIRITULUI DE ECHIPĂ

Un grup de persoane care realizează o activitate sau o acțiune sub conducerea unui șef constituie un grup de muncă. Între membrii grupului există relații de dependență, ei împlinesc sarcini prestabilite în vederea atingerii unui scop comun. Deși calitatea unui grup este influențată de calitățile fiecărui individ, el constituie o entitate distinctă.

Caracteristicile grupului de muncă:

- este elementul principal care transformă resursele în produse ;
- între membrii grupului există relații socio–afective care pot favoriza sau frâna realizarea obiectivelor;
- toți membrii grupului respectă anumite reguli de comportament și de conduită;
- fiecare membru al grupului are o anumită atitudine față de membrii săi și față de grup.

Grup formal - grup informal - Menținerea echilibrului dinamic și optim în balanța formal – informal, de natură să asigure realizarea concomitentă a aspirațiilor individuale ale salariaților și a obiectivelor generale ale firmei trebuie să constituie un scop și o preocupare permanentă a echipei manageriale.

Prin organizarea formală se înțelege procesul de proiectare, elaborare, actualizare a structurii organizatorice a firmei care, la rândul-i, este reprezentată prin ansamblul compartimentelor, a modului în care sunt constituite și grupate, precum și a legăturilor ce se stabilesc între ele în scopul atingerii obiectivelor propuse.

Organizarea informală se constituie în ansamblul grupărilor și relațiilor interumane stabilite spontan între salariații aceleiași organizații, având ca orientare, satisfacerea unor interese personale.

Orice conducător, de pe orice nivel ierarhic, trebuie să admită că unei organizații formale îi este asociată o organizație informală. Conducătorul greșește grav dacă face abstracție totală de influențele informale sub care se află angajații săi.

Literatura de specialitate indică două teorii privind procesul de formare al grupurilor:

- Teoria sociometrică are la bază concepția școlii relațiilor umane, conform căreia rolul esențial în buna funcționare a grupurilor de muncă revine factorului uman. Rolul de bază în formarea grupurilor trebuie să-l aibă relațiile de atracție și simpatie dintre persoane, presupunând spirit de cooperare și climat plăcut de muncă. Dezavantajul - posibilitatea plafonării grupului ca urmare a unei afectivități prea mari între membri.

- Teoria dinamicii de grup se bazează pe tendința de evoluție continuă, dinamism și chiar dacă un grup cunoaște perioade de constanță a dinamismului, aceste perioade nu permit decât acumulări care conduc la schimbări în funcționarea grupului.

Sub aspectul ei uman, conducerea grupurilor reprezintă un raport între oameni care îi așează într-o relație de ierarhie. Nivelele inferioare ale ierarhiei sunt obligate să se supună (în cadrul fixat de legi, regulamente, obiceiuri) celor superioare.

Conducătorul trebuie să decidă ce trebuie făcut, să transmită subalternilor deciziile luate, să supravegheze aplicarea exactă a acestora și să răspundă în final de rezultatele obținute. Într-un grup de muncă este bine să existe un lider puternic, dar și membri puternici. Liderul trebuie să protejeze punctele de vedere minore și să asigure o comunicare corectă între membri.

Conform literaturii de specialitate⁶ există cinci elemente care caracterizează un grup sau un colectiv, elemente legate de conducerea grupurilor :

Încrederea reciprocă – se formează în timp îndelungat și se distruge foarte repede. Se obține dacă membrii grupului își pot exprima liber opiniile, dacă pot pune întrebări care să le dezvăluie ignoranța, dacă pot să nu fie de acord cu orice părere știind că nu vor suporta represalii.

Sprijin reciproc – apare atunci când membrii grupului sunt sincer preocupați de bunul mers al muncii și de succesul personal al fiecăruia. Dacă acest sprijin există în cadrul grupului, membrii acestuia nu mai au nevoie să piardă timp și energie ca să se apere pe ei înșiși sau funcția pe care o ocupă, de cei din jur.

Comunicare sinceră – se manifestă atunci când membrii grupului nu simt nevoia să fie rezervați în privința părerilor lor. A asculta fără idei preconcepute ceea ce are de spus altă persoană conduce la creșterea eficienței comunicării.

Acceptarea conflictelor ca un lucru normal și rezolvarea lor. Un colectiv bun acceptă conflictul ca pe un lucru normal, deoarece de aici rezultă progresul. Rezolvarea conflictelor este un proces de grup și părerea că un conducător poate rezolva conflictele dintre subordonații săi constituie o iluzie. Pentru rezolvarea problemelor în cadrul grupului pot avea loc dezbateri care asigură adoptarea unor soluții raționale.

REZISTENȚA LA SCHIMBARE A PERSONALULUI – OBSTACOL ÎN CALEA DEZVOLTĂRII ORGANIZAȚIONALE

Dezvoltarea organizațională este deseori împiedicată sau de rezistența oamenilor față de schimbare. Putem spune că schimbarea semnifică o transformare sau o modificare a stării existente, un transfer de la o stare la alta sau de la condiții anterioare la condiții noi. Cole arată că împotriva schimbării acționează mai ales frica și teama de necunoscut, prejudecata oamenilor.

Printre cauzele rezistenței la schimbare enumerăm:

- lipsa de informații cu privire la schimbările ce vor interveni, generând sentimente de teamă și insecuritate (pentru a nu degenera informația și a nu determina apariția zvonurilor se impune realizarea unor informații cât mai clare, concise și complete);

- modalitatea personală de prezentare a măsurilor implicate în schimbare - formulele personale de tipul „eu consider necesare următoarele măsuri...”, „eu am decis / hotărât să facem / realizăm...”, determină creșterea rezistenței indivizilor la schimbare. Pentru diminuarea rezistenței se impun formulări impersonale „se impune pentru atingerea obiectivelor proiectate următoarele măsuri”, „din analiza realizată rezultă ca fiind necesare următoarele...”.

- ignorarea modelelor comportamentale statuate în instituție. Introducerea unui nou stil de activitate trebuie să se realizeze treptat pentru a nu atrage o rezistență acerbă din partea indivizilor chemați să le aplice.

⁶ H.B. Maynard - Conducerea activității economice, București, Editura tehnică, 1970

- percepția diferită a oamenilor în ceea ce privește schimbarea rezidă în faptul că, pentru unele persoane schimbarea poate semnifica pierderea statutului și a influenței, reducerea câștigului sau imposibilitatea de a face față unor noi tipuri de activitate și tehnologie.

Toate aceste cauze trebuie temeinic cunoscute pentru a se găsi metodele adecvate de combatere a rezistenței în aplicarea planului de dezvoltare organizațională.

Pentru a facilita schimbarea trebuie create anumite condiții precum:

- realizarea unui grad mare de încredere între conducere și salariați obținută printr-o colaborare permanentă și activă;

- existența unor sisteme eficiente de negociere și consultanță în cadrul organizației; înlăturarea deficiențelor din sfera angajărilor de personal; adaptarea unor criterii obiective de selectare;

- existența în cadrul organizației a unor metode clare de calcul al salariilor și recompenselor pentru munca și asigurarea securității muncii.

În prezent, programele de dezvoltare organizațională pun accentul pe practicile participative și eforturile de grup, și urmărește îmbunătățirea capacității de comunicare a oamenilor. Programele de dezvoltare organizațională se pot aplica în condiții stabile de organizare și mediu. Majoritatea programelor de dezvoltare au pus accentul pe perfecționarea sistemului relațiilor interpersonale existente și nu pe schimbarea structurală. Schimbările în organizații bazate pe practici participative au dus la înlocuirea managementului clasic cu modelul bazat pe resursele umane.

STUDIUL EXPERIMENTAL

Obiectivele cercetării întreprinse

Ne propunem să urmărim percepția angajaților asupra perfecționării profesionale și dacă există un raport direct între modul de valorizare și valorificare a personalului și succesul, performanța la nivelul organizației;

Ne propunem să urmărim în ce măsură dezvoltarea organizațională este determinată de pregătirea și nivelul de perfecționare a resurselor umane din cadrul ei;

Ne propunem să urmărim dacă spiritul de echipă favorizează creșterea performanțelor și a eficienței muncii în cadrul organizației.

Ipoteze de lucru

Cu cât perfecționarea resurselor umane din organizație ocupă un loc mai central în politica de management a acesteia, cu atât dezvoltarea organizațională va fi mai puțin afectată în evoluția ei.

Dacă angajații, ca resurse fundamentale ale organizației sunt apreciați și motivați profesional, atunci aceștia vor fi mult mai stimulați în a da organizației maximum din abilitățile și competențele lor.

Dacă la nivelul organizației angajații conștientizează importanța spiritului și lucrului în echipă ca fiind general favorabil, atunci gradul de perpetuare și dezvoltarea a organizației va fi mai puțin periclitat.

Prezentarea instrumentului de culegere a datelor

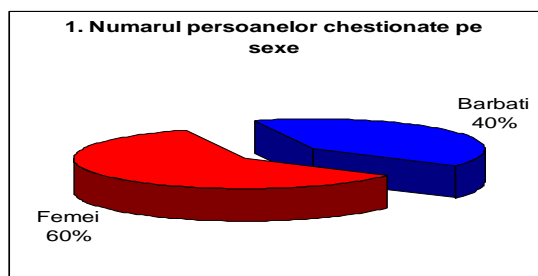
În studiul de față pentru culegerea informațiilor necesare sa folosit un chestionar structurat cu întrebări închise. Acest chestionar va fi atașat studiului la Anexa 1.

În aplicarea chestionarului au fost urmăriți diferiți itemi, cum ar fi: vârsta, sexul, studii, pregătire profesională, stare civilă.

Pe baza informațiilor obținute, rezultatelor care vor fi analizate și interpretate, se vor trage concluziile acestui studiu în vederea obținerii unei percepții cât mai apropiate de realitate în problematica investigată.

Eșantionarea

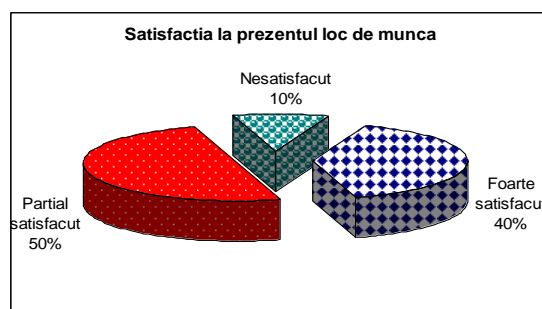
Cercetarea sa efectuat pe un număr de 20 de persoane cu media de vârstă de 30,5 ani, cu studii universitare și postuniversitare. Alte criterii urmărite în cadrul eșantionării în afară de studiile terminate au fost: sexul, vârsta subiecților chestionați, etnia, starea civilă și profesia. În Anexa 2 se găsește tabelul cu datele tuturor celor care au răspuns la chestionarul aplicat. Studiul întreprins a urmărit să surprindă modul de percepție al angajaților asupra importanței perfecționării profesionale și interdependența dintre nivelul de perfecționare a resurselor umane din organizație și gradul de succes și profitabilitate al acesteia.



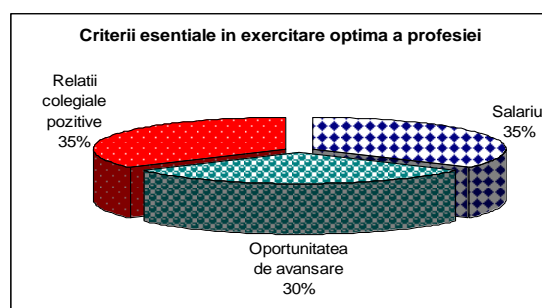
Prezentarea și interpretarea datelor obținute

În continuare, ne propunem să analizăm atât per ansamblu cât și în mod individual fiecare întrebare și răspunsurile obținute la ea, și să încercăm să oferim o interpretare a răspunsurilor dominante ca pondere, considerate răspunsuri-concluzii pentru analiza noastră.

Totodată, în funcție de rezultatele obținute vom putea aprecia și măsura în care ipotezele cercetării noastre sunt sau nu confirmate. Pentru o mai bună monitorizare a datelor, atașăm la Anexa 3 tabelul cu răspunsurile obținute în urma aplicării chestionarului.

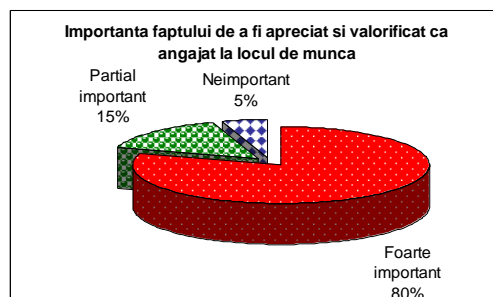


Astfel, chestionați în ce măsură se consideră satisfăcuți de prezentul loc de muncă, subiecții au răspuns în proporție de 40% foarte satisfăcuți și în proporție de 50% parțial satisfăcuți. Având în vedere ponderile destul de ridicate și echilibrate, putem spune că subiecții se simt satisfăcuți de prezentul loc de muncă și conform răspunsurilor obținute la întrebarea doi consideră ca efortul lor în muncă este foarte apreciat 35% și 50% parțial apreciat. În raport cu beneficiile oferite de organizație angajaților în schimbul muncii prestate, 55% dintre subiecți au răspuns ca sunt parțial satisfăcuți în timp ce 30% se simt foarte satisfăcuți de aceste beneficii.



Conform întrebării patru, privind criteriul la care angajații pun accentul în desfășurarea profesiei, ponderile răspunsurilor sunt destul de echilibrate, respectiv, salariul și relațiile colegiale pozitive sunt la egalitate ca scor având cota de 35% fiecare iar oportunitatea de avansare 30%.

Deși anterior am văzut că subiecții sunt la limita dintre a se simți „foarte” și „parțial” satisfăcuți și apreciați la locul de muncă, totuși, ei marchează în majoritate de 50% că organizația lor pune accent pe perfecționarea resurselor umane și că este interesată de dorințele și aspirațiile profesionale ale



angajaților săi, așa cum reiese din rezultatele obținute la întrebarea șase.

Foarte important pentru subiecții chestionați a reieșit a fi gradul de apreciere și valorificare la locul de muncă a angajaților, respectiv în proporție de 80%, ceea ce situează acest aspect ca fiind chiar mai important decât salariul obținut.

Totodată, la fel de important ca aprecierea individuală ca om și ca profesionist a reieșit a fi și lucrul în echipă, majoritatea subiecților considerând că lucrează bine în echipă și conștientizează că pentru succesul organizației acesta este un punct destul de esențial.

Privitor accesul la informații în cadrul organizației în domeniul pregătirii profesionale, subiecții chestionați apreciază că atât accesul cât și informația se află la un nivel suficient 35% spre mediu 40%. Conform răspunsurilor înregistrate la întrebarea unsprezece subiecții aleg să se dezvolte și să se perfecționeze din punct de vedere profesional pentru propria lor satisfacție sufletească, adică în majoritate de 50%, și apoi 40% dintre subiecți întrevăd posibilitatea câștigului financiar.

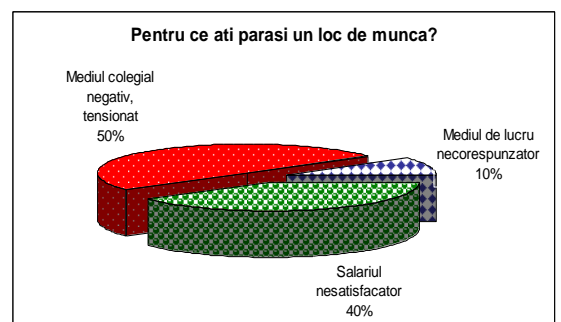
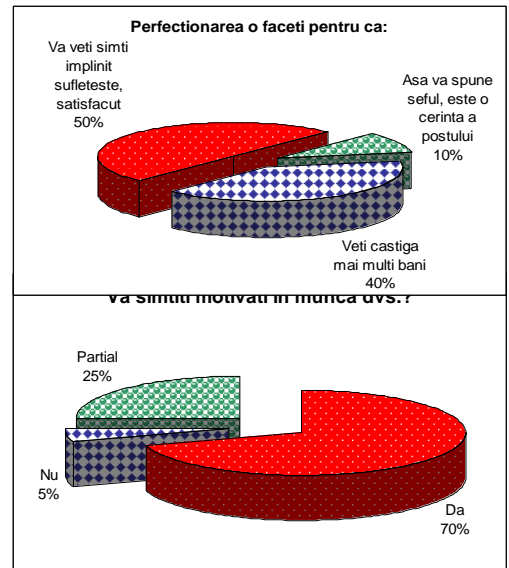
Aspectul motivației în muncă este consemnat ca fiind important, 70% dintre subiecți se consideră motivați în munca pe care desfășoară și doar 25% se simt motivați parțial. Subiecții apreciază totodată și că superiorul lor direct îi susțin în carieră în proporție de 45% și parțial 35% conform răspunsurilor înregistrate la întrebarea doisprezece a chestionarului aplicat.

Tot în majoritate subiecții au considerat în proporție de 75% că sunt persoane curioase, dornice să învețe și deschise la nou, aspect ce poate fi explicat și prin media de vârstă a eșantionului nostru de 30,5 ani, tineri a căror dorință de nou și dorința de cunoaștere este poate mai mare decât la persoanele din alte categorii de vârstă.

Întrebați pentru ce ar părăsi un loc de muncă, subiecții chestionați au ales în proporție de 50% ca factor determinant un mediu colegial negativ, tensionat, iar 40% dintre subiecți au ales factorul salariului nesatisfăcător.

Prin corelarea unora dintre întrebările chestionarului aplicat obținem rezultate mult mai concludente pentru cercetarea noastră. Astfel, corelând întrebările unu și doi la care subiecții au răspuns că se simt parțial satisfăcuți și apreciați în proporție de 50% și faptul că în desfășurarea profesiei pun accentul în mod egal pe salariu și pe relațiile colegiale pozitive, acest aspect ar trebui să tragă un semnal de alarmă organizației, în vederea stabilirii echilibrului între cele două astfel încât ponderea angajaților foarte satisfăcuți și care se simt într-adevăr apreciați să crească. Totodată, conform răspunsurilor înregistrate, subiecții nu aleg preponderent că beneficiile muncii lor să fie de natură strict materială, prin urmare concluzionăm ca așteptările privind aprecierea și valorizarea umană, în cuvinte, laude, diplome de merit etc. ar avea o valoare cel puțin la fel de mare. Acest aspect este evidențiat și de faptul că perfecționarea profesională este înfăptuită predominant pentru satisfacția personală iar dacă ar fi să aleagă un motiv pentru care ar părăsi un loc de muncă, în proporție de 50%, acesta ar fi relațiile colegiale negative, tensionate.

Corelând răspunsurile obținute la întrebările cinci, șase și zece observăm că organizația este apreciată ca fiind deschisă procesului de dezvoltare și perfecționare profesională iar accesul la informații în acest sens este cotate ca fiind destul de bun. Prin urmare, putem afirma că dacă angajații ca resurse fundamentale



ale organizației sunt apreciați și motivați profesional, atunci aceștia vor fi mult mai stimulați în a da organizației maximum din abilitățile și competențele lor.

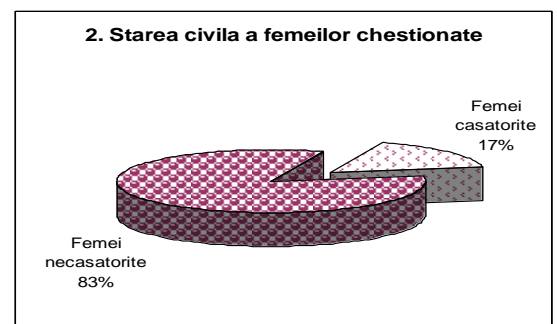
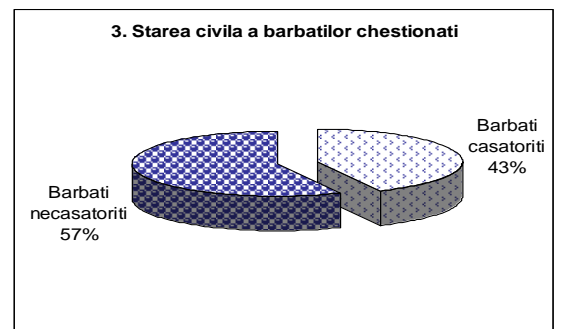
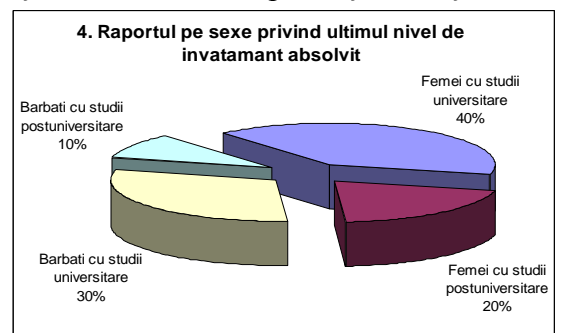
Motivația în muncă este un aspect important al studiului nostru și un factor cheie pentru succesul organizației. Corelarea răspunsurilor la întrebările doisprezece și treisprezece ne dezvăluie faptul că atât motivația proprie angajatului, de a-și face munca bine, cât și cea exterioară, a șefului superior de a-l stimula și de a-l susține în dezvoltarea profesională pe angajat, sunt importante în echilibrul și perpetuarea organizațională. Totodată, atunci când angajații conștientizează ca organizația în care-și desfășoară activitatea le susține dezvoltarea profesională și simt că aceasta este interesată de dorințele și aspirațiile profesionale ale angajaților săi, ei își pot dezvolta sau întări gradul de fidelitate și loialitate față de organizație. Crescând loialitatea poate crește și gradul de stabilitate a angajaților, împiedicând sau prevenind fluctuația excesivă pe post prin beneficiile oferite de organizație și ridicarea omului la gradul de resursă cheie în cadrul acesteia.

Conform datelor obținute, subiecții chestionați deși sunt dornici de perfecționare și consideră că și organizația în care activează este deschisă și stimulează acest aspect, ei nu aleg să facă acest lucru, să se perfecționeze, pentru beneficii materiale ci, pentru satisfacția și împlinirea lor sufletească. Având în vedere profesiile subiecților chestionați (psihologi, asistenți sociali, kinezioterapeuți), o explicație la acest aspect poate fi chiar latura umanistă și altruistă mai dezvoltată a acestor persoane spre deosebire de alte categorii de persoane sau profesii.

Analizând eșantionul nostru pe sexe în raport cu dezvoltarea și perfecționarea profesională observăm că procentajul femeilor care au studii postuniversitare este de 20% față de 10% cât au subiecții de sex masculin. Un alt aspect surprins este faptul că starea civilă a femeilor care aleg să se dezvolte și să se perfecționeze profesional este de 83% necăsătorite. Să fie aceasta oare o consecință a dorinței femeilor de avansare în carieră sau este tocmai un efect al întârzierii găsirii „partenerului ideal” cu care să-și întemeieze o familie?! La bărbați observăm că 43% dintre ei sunt căsătoriți spre deosebire de femei care au un procent de doar 17%.

Gradul de motivație în muncă al subiecților chestionați este unul destul de important, respectiv de 70%, ceea ce reprezintă existența unui „stimul” intrinsec destul de bun iar, faptul că și organizația și implicit superiorii sunt percepuți de angajați ca factori motivaționali în dezvoltarea și pregătirea lor profesională atunci, apreciem că la nivel de organizație, randamentul și dedicația profesională atinge un prag optim.

Un alt punct forte al organizației ce reiese din răspunsurile subiecților este accesul la informații în sensul pregătirii profesionale continue. Deschiderea organizației către astfel de demersuri este atât de la ea către angajați cât și de la angajați către organizație, ceea ce reprezintă un aspect esențial pentru un bun management de personal și organizațional.



Spiritul de echipă este apreciat de subiecții chestionați ca fiind important atât pentru sine cât și pentru succesul organizației, angajații declarând că pot lucra bine atât în grup cât și individual sau în ambele situații.

Chiar dacă conform procentajelor obținute, subiecții se declară per total parțial satisfăcuți de locul de muncă și de beneficiile oferite în cadrul acestuia, o explicație la acest aspect poate veni din media de vârstă a eșantionului 30,5 ani și din faptul că acești tineri afirmă că sunt persoane curioase, dornice să învețe și deschise la nou. Astfel, tinerii noștri subiecți privesc probabil problematica perfecționării în perspectiva, și aspiră la noi nivele sau orizonturi profesionale, neconsiderând că nu și-au atins pragul „maxim” în acest sens.

Conștientizând faptul că organizația în care își desfășoară activitatea le susțin dezvoltarea profesională și este interesată de dorințele și aspirațiile profesionale ale angajaților săi, aceștia își pot dezvolta gradul de loialitate față de organizație. O altă consecință pozitivă a acestui aspect ar putea fi implicarea profundă în soluționarea problemelor organizației, exercitarea la nivel cât mai înalt al abilităților și competențelor deținute de angajați atunci când se știu susținuți, valorizați și apreciați de organizație. În astfel de situații conlucrarea este optimă, eforturile nici uneia dintre părți nu ajunge să fie irosit ci concentrat și canalizat constructiv în beneficiul ambelor părți implicate, pe o proiecție pe termen mediu sau lung.

În finalul analizei rezultatelor obținute putem spune că ipotezele cercetării noastre se confirmă.

1. Cu cât perfecționarea resurselor umane din organizație ocupă un loc mai central în politica de management a acesteia, cu atât dezvoltarea organizațională va fi mai puțin afectată în evoluția ei. În raport cu această primă ipoteză - așa cum a reieșit și din răspunsurile subiecților chestionați, pentru ei are o mare importanță faptul că organizația și șefii direcți să fie deschiși și interesați de dezvoltarea profesională a angajaților, astfel ei își pot dezvolta sau întări gradul de fidelitate și loialitate față de organizație iar dezvoltarea organizațională în sine va fi mai puțin afectată.

2. Dacă angajații ca resurse fundamentale ale organizației sunt apreciați și motivați profesional, atunci aceștia vor fi mult mai stimulați în a da organizației maximum din abilitățile și competențele lor. În raport cu această a doua ipoteză - se evidențiază faptul că o bună relație între angajat și organizație se va reflecta întotdeauna în calitatea muncii. Organizația are interesul de a crește gradul de loialitate a angajatului prin beneficiile oferite și prin politica de management de personal astfel, poate crește gradul de stabilitate a angajaților, împiedicând sau prevenind fluctuația excesivă pe post și randamentul acestora în munca va fi mai mare.

3. Dacă la nivelul organizației angajații conștientizează importanța spiritului și lucrului în echipă ca fiind general favorabil, atunci gradul de perpetuare și dezvoltare a organizației va fi mai puțin periclitat. Această ultimă ipoteză se confirmă prin faptul că majoritatea subiecților subliniază ca fiind important lucrul în echipă la nivelul organizației, acest aspect reprezentând unul dintre factorii de succes ai acesteia, prin urmare dezvoltarea organizațională va fi mai puțin pusă în pericol sau condiționată.

CONCLUZII

Cea mai mare parte din viața noastră suntem membri ai unei organizații sau alta care are la bază un țelul sau scop al existenței ei. Organizațiile urmăresc diferite programe sau metode în atingerea țelurilor - de exemplu repetă o operație de atâtea ori până când se ajunge la performanță. Organizațiile trebuie apoi să achiziționeze și să aloce resursele necesare în atingerea țelurilor. Din punctul nostru de vedere, de modul în care sunt utilizate aceste resurse depinde chiar viitorul organizației.

Toate organizațiile sunt compuse din oameni, pe care îi situează pe primul plan astfel încât să-și atingă mult mai ușor țelurile propuse. Mulți manageri și-au dat seama că exigențele privind calitățile lor evoluează în mod continuu, că cei care nu sunt capabili să facă față acestor schimbări încep să-și piardă posturile. În viitor, nici o organizație nu-și va mai putea permite să ignore sau să suprimă inteligența și spiritul de inițiativă etc. al propriilor salariați.

Managementul resurselor umane studiază sau ar trebui să studieze "partea umană" a managementului organizațiilor și nu în ultimul rând relațiile angajați - angajator. Scopul este de a se asigura că angajații, respectiv resursele umane sunt utilizate astfel încât angajatorii obțin cele mai mari beneficii posibile de pe urma abilităților salariaților și aceștia la rândul lor obțin atât recompense materiale cât și spirituale la locul de muncă.

Managementul resurselor umane se bazează pe găsirea unei psihologii de muncă utilizând tehnici și proceduri cunoscute sub denumirea de „management de personal”, care este acea parte a managementului resurselor umane ce se ocupă de asigurarea cu resurse a organizației, de determinarea și satisfacerea nevoilor la locul de muncă, de procedurile și regulile practice care guvernează relațiile dintre organizație și resursa umană.

Atât managerii cât și organizațiile pe care aceștia le conduc vor trebui să țină seama de schimbările care se manifestă astăzi și în viitor. Maturizarea populației trebuie să aibă ca efect o preocupare sporită către domeniul forței de muncă, de natură educațională și de schimbare a politicii de pensionare în sensul întâzierii ieșirii la pensie. Diversitatea etnică va crește datorită ritmului mai mare de dezvoltare a minorităților și a imigranților. Se va ajunge la o forță de muncă ce înglobează culturi diverse, produsele și serviciile vor trebui adaptate la aceste condiții.

Un rol important îl va avea în acest sens managementul comparat. Mariajul computerelor cu tehnologia comunicațională transformă informația într-o resursă strategică. O informație tot mai accesibilă schimbă modelul de muncă „tradițional” și va amplifica fondul dificultăților de a lucra cu oamenii.

Managerii competenți vor trebui să ia în considerare toate aceste schimbări care sunt provocate și produse de resursa umană, să acționeze în consecință și să privească oamenii ca aducători de schimbare.

BIBLIOGRAFIE

1. Cătălin Zamfir - Dezvoltarea umană a întreprinderii, București, Editura Academiei, 1980
2. Constantin Roșca - Managementul resurselor umane, Editura Certi, Craiova, 1999
3. Costache Rusu, ABC-ul managerului, Iași, Editura Gh. Asachi, 1993
4. Costache Rusu, Cadrul organizațional al întreprinderilor, București, Editura Științifică și Enciclopedică, 1983
5. Dicționar de psihologie socială, București, Editura Științifică și Enciclopedică, 1981
6. Emery & Tharsrud - Forma și conținutul democrației, Londra, 1969
7. Hamdouch, A., Schimbarea organizațională și strategiile concurențiale ale firmelor, 1998
8. Iulian Ceaușu - Agenda managerului, III, București, 1993
9. H.B. Maynard - Conducerea activității economice, București, Editura tehnică, 1970
10. Mathis, Robert L., Costache Rusu, Managementul resurselor umane, Editura Economică, București, 1997, pag. 5
11. Mihai Petru Craiovan, Psihologia Resurselor Umane, Editura Universitară, București, 2006
12. Neculau și G. Ferreol - Psihosociologia schimbării, Iași, Editura Polirom
13. Paul Popescu – Neveanu - Motiv – Motivație, Dicționar de psihologie, București, Editura Albatros, 1978

14. Puiu, Organizarea întreprinderii - Baze și aplicații, București, Editura Științifică și Enciclopedică, 1976
15. Tabachiu Anton, Conducătorul de întreprindere: profilul psihosocioprofesional al conducătorului de unitate economică, București, Editura Științifică și Enciclopedică, 1976
16. Tabachiu Anton, Psihologia ocupațională, București, Editura Universității Titu Maiorescu, 2003
17. Tabachiu Anton, Moraru Ion, Tratat de psihologie managerială, Editura Didactică și Pedagogică, 1997
18. Tellier, Y. , Roventza-Frumușani, D., Resurse umane și dezvoltare organizațională, București, Editura Cavallioti, 1999
19. Vlăsceanu, M., Organizații și comportament organizațional, Iași, Editura Polirom, 2003.

EMPATHIC PREDICTIVITY IN PSYCHOTHERAPY

Assoc. Prof. Odette DIMITRIU

Faculty of Psychology, Titu Maiorescu University, Bucharest

ABSTRACT

The course of our research regarding predictive empathy aimed at underlining a particular ability of the psychotherapist – empathic predictivity, in the absence of which the psychotherapeutic act could not be carried out efficiently.

This concept is set forth for the first time within this research. The essence of such particular availability resides in the competence with which the psychotherapist get to learn the patient's requirements, to project the directions of the therapeutic programme and to anticipate the most probable beneficial results of the treatment.

In the fall of 1977, Arthur J. Clark (Professor and Coordinator of the Counseling and Human Development Program at St. Lawrence University, New York), attended a public lecture in Boston presented by Carl Rogers. The address by the eminent psychologist was given in a large auditorium that was filled to capacity. Toward the conclusion of his well-received presentation, Rogers invited questions from members of the audience. At the end of a lively exchange, an older man asked Rogers about the most prominent aspect of his life's work. In response, Rogers, pausing for a moment, stated that in his view, perhaps his most important contribution to the lives of others was his observations and writings on *empathy*. Rogers related further that he wished he had more time to think and write about empathy, but he was currently involved in a number of endeavors that precluded this possibility.

The origin of the meaning of empathy

The modern usage of empathy has roots in German aesthetics when Robert Vischer, in 1873, coined the term *Einfühlung*. In his discussion of aesthetics and form perception, Vischer made reference to *Einfühlung* as a means of coming to know a work of art through the projection of human feelings. For example, when a person observes a piece of art, he or she may experience an inclination to merge or fuse with the object on a physically felt level and lose a sense of self-awareness. In 1897, the German psychologist Theodor Lipps began to discuss *Einfühlung* as a means of perceiving and appreciating art forms, but he subsequently developed a theory that extended the construct into the realm of interpersonal functioning. Through his extensive writing on *Einfühlung*, Lipps conceptually broadened its meaning into the area of understanding others from a psychological vantage point (A. J. Clark, 2007).

Interest in the concept of *Einfühlung* continued to increase into the 20th century. In the United States, Edward Titchener translated *Einfühlung* into *empathy*. With respect to etymology, Titchener's translation of empathy originates by way of the Greek word *empathia*, which means to enter or to be with a person's suffering or passion.

In Romanian psychology, empathy is viewed as an essential trait of the personality, as a „general pattern”, a specific ability of any human being to transpose in the another psychology to reach to an implicit way of communication, an interindividual one (S. Marcus, 1997).

The empathy as an intrinsic component of the personality complex system manifests it self in interaction with other personality traits, temperamental or attitudinal, supporting conducts correlated with the sympathy, altruism, interpersonal cognitive style, and the need of communication.

Resistances to empathy

R. L. Kats (1963) categorizes therapists who do not empathize effectively into five groups:

the „ <i>marginal</i> ” empathizer	- who penetrates only a part of the patient’s experience
the „ <i>evangelical</i> ” empathizer	- who is so concerned with changing the patient that he or she fails to empathize effectively
the „ <i>hysteric</i> ” empathizer	- who overidentifies in a symbiotic way
the „ <i>compulsive</i> ” empathizer	- who can identify with one ego state of the patient, but cannot easily shift this identification
the „ <i>rationalistic</i> ” empathizer	- who cannot abandon his or her professional role and underidentifies with the patient

In order to treat patients empathically, the private life of the therapist must have a dignity of its own, offering personal gratification. If the therapist must use the therapeutic situation to compensate for poverty of personal life, the therapist is apt to take from rather than give to the patient.

Empathy training

Cognitive empathy is easily teachable to most beginning therapists. Affective empathy is a process to which a teacher can only introduce the trainee. It is not easily taught, but depends upon the level of ego functioning of the trainee. Affective empathy can be taught to beginning therapists who enter training with healthy levels of ego functioning, but even here is not easily learned. The capacity for affective empathy may be the essence of that which separates the competent from the gifted therapists (J. M. Lewis, 1978).

The two different styles of interviewing (directive interviewing and collaborative exploration) are the first steps in an empathy training. In the directive interviewing, the interviewer selects and controls the direction of the interview (although influenced by the patient’s answers). The therapist is clearly the expert and may focus on the patient’s symptoms or feelings.

On the other hand, collaborative exploration is a different technique in which the interviewer minimizes the amount of direct and focused questioning and encourages the patient to explore problems. The therapist does so by general requests such as „tell me more” or „please go on”. The therapist also reflects, summarizes, and responds empathically. This style of interviewing is collaborative because the interviewer wants the direction of the dialogue to come from the patient and, in that sense, there is a sharing of power.

Theories of Psychotherapy and Empathy

Empathy as a the therapeutic construct is accepted and practiced across a wide range of contemporary psychotherapy approaches. However, the goals and function of empathic understanding differ among the psychotherapies in a treatment situation. In person-centered therapy and self psychology, empathy is a significant and critical function in the theory and practice of each model. Empathy is also prominent in cognitive-behavioral and cognitive therapy. There is occasional reference to the construct in the written works of each of the therapies, and empathic understanding is observable in therapeutic practice. In various other psychotherapies, empathy is recognizable in the treatment process, but direct reference to the conception is infrequent, and empathic understanding within the professional literature is more often implied than explicitly documented (A. J. Clark, 2007).

In his person-centered therapy, C. Rogers was the first theoretician to explicitly cite the centrality of empathic understanding across the body of his writings. In addition to congruence and unconditional positive regard, empathic understanding was identified as an attitudinal element that contributes to constructive client change in the treatment relationship (A. J. Clark, 2007). Through his endeavors, Rogers formulated and popularized the meaning of empathy as a mode of understanding the frame of reference of another person. His explications of empathy have stimulated extensive research on the effects of empathic

understanding and possible means to operationalize the construct for treatment purposes. Other researchers continue to expand on his ideas, and the person-centered approach remains a vital and influential force in contemporary psychotherapy theory and practice.

Within the framework of psychoanalytic psychotherapy, Heinz Kohut developed a self psychology approach that utilized empathy as a data-gathering activity that serves to inform therapeutic interventions that affect curative client or patient change (Tobin, 1991). In this regard, empathy initially serves as a method of observation and a mode of listening that enables a practitioner to make intelligible a client's communications. In a second or explanation phase, the practitioner applies client insights derived from empathic understanding as a requisite condition for use of interpretations. Although self psychology emphasizes an empathic role of the therapist, the approach maintains the classical way of proceeding through observation and inference (Bohart & Greenberg, 1997). It was only in the final years of his life that Kohut (1991) recognized that empathy has a potential to be therapeutic and healing in its own rights. Kohut also conceptualized a central function of empathy in the emotional development of individuals in early life stages and across the lifespan.

In cognitive-behavioral therapy, a collaborative bond between a client and a counselor or therapist is typically viewed as a necessary condition to facilitate the application of specific techniques. Empathic understanding contributes to the development of the therapeutic relationship and assists in clarifying a client's cognitive structures in a treatment situation (Haaga, Rabois, & Brody, 1999; Keijsers, Schaap, & Hoogduin, 2000).

In cognitive therapy, empathy and the exploration of a client's *cognitive distortions* involves an interdependent process (Safran & Segal, 1990). An empathic relationship fosters a type of collaboration that allows for the effective execution of cognitive-behavioral interventions. At the same time, empathic understanding is also to be considered a therapeutic entity that contributes to treatment progress and client change.

Albert Ellis, the founder of rational emotive behavior therapy (REBT) emphasized the importance of full and unconditional acceptance of a client as a part of a close collaboration in the treatment process.

From an REBT perspective, Dryden (1990) conceptualized *affective empathy*, which focuses on client understanding in a vein similar to the person-centered approach. Dryden also proposed a *philosophic empathy* in REBT treatment that conveys to a client an understanding of the assumptions and convictions that underpin the individual's perceptions (Wilkins, 2003).

For many solution-focused brief therapists, a collaborative relationship provides encouragement to clients as the practitioner attempts to gain a phenomenological understanding of the individual's experiencing (Nystul, 2003; Watts & Pietrzak, 2000). In addition, a therapist empathically assesses a client's strengths and resources and becomes an active partner in goal-setting in order to enhance the pursuit of solutions and change. In the context of an emphatic brief therapy model, Seruya (1997) discussed the importance of empathy in stimulating the potentialities of a client. Seruya observed, „The experience of feeling understood deeply and in a sustained way leads to a greater sense of cohesion, continuity, and vitality of the self’.

In the structure of our investigation model, the main place is taken by the predictive empathy scale proposed by R. F. Dymond. We wish to underline the existence of a specific skill of the psychotherapist's competence – *empathic predictivity*.

The Dymond intuition and empathy scale (1949) starts from the definition offered by R. Dymond for empathy as being the imaginative transposition of the ego into another individual's thought, feeling and action, consistently, structuring the world according to that

individual, as well as the G. Allport's definition of intuition regarded as a relationship between self-perception and perception of self by others.

Form the point of view of experimental tasks, this scale contains four aspects:

A. the psychotherapist / patient is requested to self-assess him/herself on a five-step scale, along six bipolar criteria;

B. the psychotherapist / patient is requested to assess his/her partner on the grounds of the specified characteristics;

C. the psychotherapist / patient is requested to self-assess him/herself as he/she believes his/her partner would assess him/her, resorting to the specified criteria;

D. finally, the psychotherapist / patient is requested to assess his/her partner as he/she believes that the latter shall self-assess him/herself, maintaining the same criteria.

Within the herein research, two different types of criteria were built, the first referring to personality characteristics of the partners in the relationship (which we called criteria-characteristics and analyzed by means of the descriptive method), and the others referring to qualities of the psychotherapeutic process (which we called criteria-factors and analyzed by means of the integrative method).

Criteria-characteristics:

likeable – unlikeable
participant – distant
relaxed – tense
generous – egotistic
gentle – aggressive
resolute – irresolute

Criteria-factors:

involvement – non-involvement in therapy
trustful – distrustful in therapy
progress – no progress in therapy
appropriate therapy – inappropriate therapy
agreeable therapy – disagreeable therapy
hope in results – lack of hope

In order to calculate the psychotherapist's empathy, the answers in aspect D of the psychotherapist are compared with the answers in aspect A of the patient, and the answers in aspect C of the psychotherapist are compared with the answers in aspect B of the patient and the other way round, for calculating the patient's empathy. The test can be scored in terms of the number of points to which the individual is wrong in his/her prediction (deviation score) or by calculation of correct predictions (correct score). Assessments were carried out on a 5 (very strong approval with the specified criterion) to 1 (very strong disapproval) basis.

By means of an anticipative mental operation, the psychotherapist and the patient shall try to take over one another's role and thus gain the perspective of his/her relationship partner. The four assessments / predictions or aspects of the assessment (A, B, C and D) underlined a few characteristics of empathic predictivity:

The psychotherapist assesses his/her self-image (A) with very high intensity, setting forth criteria-characteristics with evident cognitive saturation (cooperation, determination and relaxation, respectively, involvement, appropriateness and trust), together with the hope in the results of psychotherapy. The patient resorts to average intensities (in criteria-characteristics) and average-high (in criteria-factors), setting forth firstly combinations of cognitive saturated and/or emotionally saturated criteria (cooperation, generosity, respectively, hope in results, involvement, appropriate therapy).

Therefore, we may talk about a different style of prediction, one structured on the special correlativity of characteristics and/or criteria-factors with certain cognitive saturation (predictive), characteristic to the psychotherapist, another structured on a mixed "*formula*" of cognitive and affective criteria, characteristic to the patient.

The psychotherapist assesses the self image of his/her relationship partner (B) with moderate intensity, placing cooperation first, with obvious cognitive saturation and liking, saturated affectively, and from amongst the criteria-factors, two with cognitive saturation

(adequacy and involvement) and one with affective saturation (pleasantness). The patient assesses the self image of the psychotherapist in quite a different way. The intensity of the characteristics and criteria-factors is very high, and the topic can hardly be identified. Almost all criteria (cognitive or affective) are “convened” to assess the psychotherapist’s image in the superlative.

In aspect (C), (“*How I believe my partner sees me*”), the psychotherapist resorts to very high intensity (amplitude) criteria-characteristics and criteria-factors, setting forth the topic of characteristics (determination, relaxation, cooperation) and the topic of factors (trust, involvement, hope ..., adequacy) in the same style, whereas the patient to high average and under average intensity (amplitude), setting forth firstly just one of the characteristics (cooperation) and three criteria-factors (adequacy and involvement in the sphere of those cognitively saturated and hope in results, from the sphere of those affectively saturated). Consequently, the psychotherapist’s prediction fully observes the “rules” of a productive anticipation, whereas the patient’s is almost absent or fails in both ways.

Regarding the last aspect of predictivity (D) - (“*How I believe my partner sees him/herself*”), the psychotherapist operates with average and high average intensity (amplitude), choosing as criteria-characteristics such as cooperation and kindness and criteria-factors such as adequacy, involvement and hope in the results of the therapy). The patient operates with very high intensity (amplitude), making the hierarchy of criteria-characteristics and criteria-factors superfluous.

Nevertheless, a tendency to situate first criteria-characteristics and factors with certain cognitive saturation can be noticed. Anyway, this time again, the patient tries to build for his/her relationship partner (the psychotherapist) a *festive* image, an excessively emotionally “*motivated*” gratification of the psychotherapist.

The course of our research regarding predictive empathy aimed at underlining a particular ability of the psychotherapist – empathic predictivity, in the absence of which the psychotherapeutic act could not be carried out efficiently.

This concept is set forth for the first time within this research. The essence of such particular availability resides in the competence with which the psychotherapist get to learn the patient’s requirements, to project the directions of the therapeutic programme and to anticipate the most probable beneficial results of the treatment.

BIBLIOGRAPHY

1. A. J. CLARK, *Empathy in Counseling and Psychotherapy. Perspectives and Practices*, Lawrence Erlbaum Associates, Publishers, Mahwah, New Jersey, 2007.
2. A. ELLIS, *Rational emotive behavior therapy*. In R. J. Corsini & D. Wedding (Eds.), *Current psychotherapies*. Belmont, CA: Brooks/ Cole, 2005.
3. Odette DIMITRIU, *Tehnici Psihoterapeutice*, Editura Victor, Bucuresti, 2004.
4. Odette DIMITRIU, *Empatia in Psihoterapie*, Editura Victor, Bucuresti, 2004.
5. S. MARCUS, *Empatie și personalitate*, Editura Atos, București 1997.
6. J. M. LEWIS, *To be a Therapist: The Teaching and Learning*, Brunner/ Mazel New York, 1978.
7. C. SCHAAP, I. BENNUN, L. SCHINDLER, K. HOOGDUIN, *The therapeutic relationship in behavioural psychotherapy*, John Wiley & Sons, New York, 1996.

COMMUNITY OF PRACTICE CAN BE AN EDUCATIONAL ASSET

Daniela Dumitru, PhD
Titu Maiorescu University

ABSTRACT

In this article we argue that communities of practice can be used as learning environments for all educational levels, but especially for high school and for adolescents. A community of practice offers, in the first place, identity, the fact that their members have the feeling of belonging to a defined group, feature that is essential for adolescents. In conclusion, including teenagers in this type of communities may become an important educational method.

INTRODUCTION

The learning process has a crucial importance in education, and for this reason we must be aware of learning theories involved and of what is going on when we learn something. Behaviorist, constructivist or cognitivist learning theories talk about how our mind becomes “learned” starting from early ages to adulthood, the individual pursuit of knowledge is seen as a continuous endeavor for each of us, until reaching the final goal, the independent mature thinker.

THE CONCEPT AND THE ISSUE OF COMMUNITY OF PRACTICE

We see the learning process as an individual enterprise; all theories say that learning is a process that starts with the need to add something to what we already know in order to solve a new problem. This is not the whole picture, though. The need to add something comes also from the need to be with others, meaning that an individual starts to learn something that permits her to be a part of a larger community – socialization - (Parsons, 1962). On early ages, the child learns through osmosis, capturing meanings, actions, symbols, feelings from her parents and nearby adults or bigger children. This is Vygotsky’s (1978, 1986) theory of the zone of proximal development (ZPD), which implies a social constructivist approach of scaffolding, meaning that the teacher (broadly speaking) provides to the new learner a context, a motivation and a foundation from which to understand the new information. The scaffold is gradually removed as the new learner progresses, until she independently comprises the new item (Harasim, 2012, p.71). Etienne Wenger along with Jean Lave (1991) introduce the term of *situated learning* in connection with *peripheral participation* (Wenger, 1991). This approach is a continuation and particularization of Vygotsky’s social learning theory by legitimating the newcomers in a community of practice (see Wenger, 1998). Before they are caught in the mainstream activity of the community, they sit and watch (observation as a learning method). So a social theory of learning have the following components (Wenger, 2009, p. 211): *meaning* (a way of talking about our ability – individually and collectively – to experience our life and world as meaningful); *practice* (a way of talking about the shared historical and social resources, frameworks, and perspectives that can sustain mutual engagement in action); *community* (a way of talking about the social configurations in which our enterprise is defined as worth pursuing and our participation is recognizable as competence); *identity* (a way of talking about how learning changes who we are and creates personal histories of becoming in the context of our communities).

The characteristics of a community of practice can be extrapolated to all communities to describe them, process that allows us to start a classification and a setting for the best approach to use the community as an educational opportunity. So using apprenticeship as a compelling learning process, the new conception of community of practice takes the relationship from a master / student or mentor / mentee to the relationship of changing participation and identity transformation from the community of practice. The community has in its center a social learning theory, which comes from combination of two main axes: one linking theories of social structure and theories of situated experience, and another linking theories of practice and theories of identity.

Talking about Wenger's theory of learning we link the learning to the communities, regardless the type of them (community of practice, community of inquiry, community of learning, etc.). When someone is engaging in a learning process no matter the age of that person, she is in a community, in a social context, and someone else is showing, directing or motivating her to build the knowledge for herself. The individual pursuit of the knowledge (not the information) is always situated in a social and cultural context that makes the person become, eventually, a part of a larger group of people, sharing a common pool of knowledge and practice. *Children legitimate peripheral participate in adult social worlds* (Lave & Wenger, 1991). The socialization process can be seen as an apprenticeship that takes many forms, but all have *situated learning* (Lave & Wenger, 1991, Lave, 1982).

Situated learning means that learning occurs in social situations, rather than being a form of propositional acquisition. Instead of asking ourselves what kind of cognitive processes and conceptual structures are involved, *we ask what kind of social engagements provide the proper context for learning to take place* (Hanks, 1991, p. 14). The community (of practice, but not only that community) has a crucial role in skill's acquisition and in general human understanding, interpretation and communication. Lave and Wenger advance a new theory of social learning with a bigger stake than it may appear *prima facie*: they say that verbal meaning is a product of speakers' interpretative activities and not a "content" of linguistic forms. This shows that meaning, understanding and learning are defined relative to actional contexts and not to self-contained structures (Hank, 1991, p. 15).

Every child is experiencing a sort of apprenticeship since her or his birth, where the community in which she or he is practicing construes the identity and the meaning of life (see above Wenger, 2009). From apprenticeship to situated learning is a natural step to do, because only in social contexts the mentor is teaching his/her disciple. At this point we must say that learning/apprenticeship takes place in a community that has its own history and cultural background and the interpretation, related meanings and identity are in accordance with deeper comprised historical facts. It is a phenomenological social act that one which introduces the child into the worlds of meanings, which later will become the personal world of meanings (the classical process of internalisation).

Above all, we have to accept the fact that before being a full member of a community a person is a newcomer. She/he becomes a member through a process of apprenticeship or through a zone of proximal development (e.g. Vygotsky). The newcomers are *peripheral* to the center of the community and to the old-comers. This position is not exclusion or marginalization, but a mode of engagement of a learner who participates in the actual practice of an expert to a limited degree and with limited responsibility for the ultimate product as a whole (Hanks, 1991, p. 14). If we think of all forms of apprenticeship, for example midwives, tailors, butchers (all are Lave's and Wenger's examples, 1991), we have some masters that teach some apprentices how to do their job. Learning is a process that takes place in a participation framework, not in an individual mind (Hanks, 1991). Here is what Hanks say in the Foreword of Lave and Wenger's book: "Learning is, as it were, distributed among the participants, not a one-person act. While the apprentice may be the one transformed most

dramatically by increased participation in a productive process, it is the wider process that is the crucial locus and precondition for this transformation. How do the masters of apprentices themselves change through acting as colearners and therefore, how does the skill being mastered change in the process? The larger community of practitioners reproduces itself through the formation of apprentices, yet it would presumably be transformed as well” (Hanks, 1991, pp. 15-16).

So the increased knowledge does not mean that the person (apprentice) had an acquisition of a new structure, but she/he had an increased access to the roles in expert performance.

We have a broader understanding of the notion of *community of practice* (involved here by the two authors), referring not only to a productive process, but to all social learning activities (situated learning opportunity) that implies a newcomer, for whom an old-comer plays the role of the mentor or a colearner. We are encouraged to argue this point by E. Wenger’s own words “Communities of practice presents a theory of learning that starts with this assumption: engagement in social practice is the fundamental process by which we learn and so become who we are. The primary unit of analysis is neither the individual nor social institutions but rather the informal <communities of practice> that people form as they pursue shared enterprises over time” (Wenger, 1998, front page). Moreover, we believe (keeping it as an open discussion) that all other communities can be subsumed to the community of practice. Communities of learning, of research, of inquiry, even online communities are eventually communities of practice, social activities of people that share a goal and have a purposeful collaborative problem solving activity.

As far as we can see, this theory is nothing but new, it is a refined social constructivist learning theory that adds to the “old” one the interesting concept of *legitimate peripheral learning* and gives more importance to the concept of *practice*.

What we think it will be a gold mine for a new pedagogical theory is the apprenticeship concept *position*. The central role of apprenticeship could be the key to a new construction of a curriculum. This construction should lay upon a foundation represented by the community of practice that supports a learning process for a long period of time, submerged in a social structure. What we have in mind is vocational curriculum, with a loose sense of ‘vocational’, as a program that is centered around a ‘job’, a possible job in the adulthood. Along with theoretical preparation in the classroom with specialized teachers, pupils will benefit of practice with mentors and real work situations. The value of this kind of curriculum, which is nothing new, of course, is revealing itself in the case of adolescents.

An adolescent is finding him/herself in the pursuit of their identity. This is a hard to get asset, especially nowadays, when the media and the Internet or the VR (virtual reality) offer so many opportunities of identifying oneself with superficial alter-egos and reduced to skeleton personas. This fact can confuse and abduct the true personal identity, and it is possible that it never be fully developed in the adulthood.

In the ancient times, education was different, in the sense that a mentor, or somebody who proved her/his skills and competences in a field, had some novices, of different ages, that were taught how to do a job or guided to acquire some skills. This situation was in the benefit of both parts, the novices were trained and also mentored, adding a style to their personality, shaping their character in the close relationship with their mentor and using mentor’s example as a practitioner. This rich environment is everything that a teenager needs for developing his/her personality, because it is a rich stimulating environment and not only a rich informational environment, which most educational environments tend to be lately (especially in Romania).

CONCLUSION

What we tried to argue is that nowadays school have to keep up with the developments of the society and how they shape, spontaneously, the teenagers. What they want now are social networks. So, let's give them social networking. A community of practice is capable to bring social networking to be in the service of the educational system. Putting the teenagers in the situation to use their ability and skills to make friends online in order to increase their knowledge in their field of work is a desirable, even an efficient, idea.

ACKNOWLEDGEMENTS

This article was written under the grant *Rețea trans națională de management integrat al cercetării postdoctorale în domeniul Comunicarea științei. Construcție instituțională (școală postdoctorală) și program de burse (Comm Scie) POSDRU/89/1.5/S/63663.*

REFERENCES

1. Bandura, A. (1977). *Social Learning Theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
2. Hanks, W. F. (1991). Foreword. In Wenger E., Lave, J., *Situated Learning*. Cambridge University Press.
3. Harasim. L. (2012). *Learning Theory and Online Technologies*. Routledge.
4. Lave, J. (1982). A Comparative Approach to Educational Forms and Learning Processes. *Anthropology and Education Quarterly*. 13(2): 181-187.
5. Parsons. T. (1962). *The Structure of Social Action*. New York: Free Press.
6. Vygotsky, L.S., (1986), *Thought and Language*, MIT Press.
7. Vygotsky, L.S., (1978), *Mind in Society*, Harvard University Press.
8. Wenger, E. (2009). Communities of practice. A brief introduction. *Communities of practice* [<http://www.ewenger.com/theory/>. Accessed October 09, 2011].
9. Wenger, E. (1998). *Communities of practice. Learning, Meaning, and Identity*, Cambridge University Press.
10. Wenger. E., Lave, J. (1991). *Situated Learning. Legitimate Peripheral Participaition*. Cambridge University Press.

STUDIUL PERFEȚIONISMULUI, ANXIETĂȚII ȘI TENDINȚEI DE AMÂNARE LA STUDENȚI

Prof. univ. dr. Irina Holdevici

Universitatea "Titu Maiorescu", București

Asist.univ.drd. Barbara Crăciun

Universitatea "Titu Maiorescu", București

Universitatea București, Facultatea de Psihologie și Științele Educației, Școala Doctorală

ABSTRACT

Perfectionism is a multidimensional concept composed by three aspects: self-oriented perfectionism, perfectionism oriented towards others and socially prescribed perfectionism (Hewitt, Flett, 1991, 2007). Self-oriented perfectionism describes the perfectionistic requests oriented towards one's own person, the perfectionism oriented towards others refers to the perfectionistic requests that are oriented to other people while the socially prescribed perfectionism represents the constant perception of the individual that people around him have certain perfectionistic expectations from him.

Anxiety is considered an emotional transitory state that can be occasionally experienced by any person, with different frequency and duration. Experiencing anxiety during longer periods of time and the general tendency to view the world as threatening and dangerous are dimensions that define a kind of malfunction of pathogen valences.

Procrastination is a behaviour characterized by postponing actions or solving tasks for later. Procrastination is described as an irrational tendency of delaying a task that should be accomplished (Lay, 1992).

The present study had the main objective of examining the possibilities that a correlation between perfectionism, anxiety and procrastination might exist and studying the interaction between perfectionism and anxiety in predicting procrastination among college students.

INTRODUCERE

Perfecționismul este definit ca un atribut patologic al personalității, o "tendință de execuție ce se vrea excesiv perfectă" (Șchiopu, 1997). Acest atribut este mai ales de natură nevrotică, dar poate merge până la obsesie. În literatura de specialitate se consemnează faptul că istoria copilăriei persoanelor cu pronunțate tendințe perfecționiste arată de obicei că aceștia au avut părinți care au exercitat incontestabil autoritate legată de cele mai multe ori de comportamentul sau de regimul autocritic în care se situau.

Perfecționismul este mai mult decât o dorință compulsivă și uneori distructivă, de a obține perfecțiunea. Trebuie făcută o distincție între perfecționismul normal și cel nevrotic (Hamachek, 1978). Perfecționiștii normali dezvoltă dorința de a obține perfecțiunea fiind motivați de succes și realizări în timp ce perfecționiștii nevrotici sunt motivați mai mult de frica de eșec și nereușită. Hamachek vorbește despre sentimentul de insatisfacție însoțit de anxietate, confuzie, de epuizare emoțională, de sentimentul de rușine și de culpabilitate cât și de autodevalorizarea care separă acest perfecționism nevrotic de perfecționismul normal.

Perfecționismul constituie o caracteristică a personalității, așa cum unui anumit stil cognitiv îi corespunde un anumit tip de comportament. Cea mai mare parte a autorilor care au contribuit la elaborarea conceptului de perfecționism consideră într-o manieră mai mult sau mai puțin explicită că acesta este un fenomen anormal, ce frizează patologicul.

Cercetările asupra perfecționismului au evoluat de la o viziune unidimensională (Burns, 1980) spre o abordare multidimensională ce implică atât aspecte legate de sine cât și

aspecte sociale (Frost, Marten, Lahart & Rosenblat, 1990; Hewitt & Flett, 1991). De exemplu Burns (1980) a descris perfecționistii ca fiind persoane care “se străduiesc compulsiv și fără încetare să atingă scopuri imposibile și care măsoară propriile capacități în termeni de productivitate și realizări”.

Frost, Marten, Lahart și Rosenblat (1990) au arătat că perfecționismul presupune nu numai standarde înalte de performanță dar și tendințe către a critica propriile performanțe. Perfecționismul presupune și caracteristici ca dezirabilitatea socială, teama de evaluări negative, o preocupare scăzută față de propria persoană, delăsare.

Hewitt și Flett (1991, 2007) au arătat că perfecționismul este un stil de personalitate multidimensional convenind că există mai multe tipuri de comportament perfecționist ce implică motivația de a fi perfect. Astfel perfecționismul este văzut ca având trei dimensiuni: perfecționism orientat către sine, perfecționism orientat către alții și perfecționism prescris social:

- perfecționismul orientat către sine se referă la comportamentul perfecționist orientat către propria persoană;
- perfecționismul orientat către alții se referă în mod direct la comportamente și cerințe perfecționiste față de alte persoane;
- perfecționismul prescris social implică propria credință a individului că face obiectul cerințelor perfecționiste ale celor din jurul său.

Perfecționismul orientat către sine pare să fie rezultat din nevoia de succes mai mult decât din frica de eșec în timp ce perfecționismul prescris social este rezultat mai mult din frica de eșec asociată cu o autoevaluare negativă și anxietate socială. Autorii au găsit că toate aceste tipuri de perfecționism sunt asociate cu diferite tipuri de probleme de ordin medical sau social.

Perfecționismul orientat către sine a fost asociat cu depresie clinică, stres, anorexie și probleme interpersonale ca rezultat al suprasensibilizării. Perfecționismul orientat către ceilalți a fost asociat cu probleme de relaționare, insatisfacție maritală cât și sexuală, furie împotriva celorlalți. Perfecționismul prescris social asociază anxietate, depresie, tulburări de alimentație și ostilitate.

Aceste deosebiri legate de surse ale diferitelor dimensiuni ale perfecționismului sunt relevante pentru a înțelege cum anume, atât aspecte legate de sine cât și aspecte sociale cooperează în declanșarea și manifestarea unor simptome negative. Generalizând putem spune că perfecționismul este motivat atât de nevoia de a atinge perfecțiunea cât și de nevoia de a evita eșecul, iar această concentrare asupra evitării eșecului asociază anxietate.

Anxietatea este suportată bine în cadrul paletii de trăiri emoționale normale, într-o anumită măsură aceasta făcând parte din rutina emoțională de zi cu zi. Capacitatea umană de anticipare și de adaptare la lumea înconjurătoare în continuă schimbare este legată de capacitatea de a resimți teamă și anxietate. Atunci când anxietatea devine anormal de intensă sau de prelungită încetează să mai joace un rol în procesul adaptativ.

Persoanele care au niveluri crescute ale anxietății ca trăsătură sunt predispușe să perceapă pericol în relațiile interpersonale și răspund la aceste amenințări cu creșteri ale anxietății-stare. Ele sunt mult mai vulnerabile în situațiile care necesită evaluare din partea celorlalți deoarece au o stimă de sine scăzută și lipsă de încredere în ele însele.

Prevalența anxietății în comunitate este între 10%-15% și studii recente indică faptul că actuala sa prevalență în îngrijirea primară este între 5-7% (DSM-IV-TR, APA, 2000). Ratele de prevalență spre exemplu, pentru tulburarea anxioasă socială diferă în funcție de criteriile de diagnostic ICD sau DSM care au fost folosite pentru a defini tulburarea, cu ratele de life time mai joase raportate în studiile care au folosit criteriile ICD-10.

Majoritatea studiilor au fost efectuate pe loturi cu vârste cuprinse între 18-65 de ani și cum vârsta de debut a anxietății a fost decelată înainte de 20 de ani, rata prevalenței a fost mai

crescută la adulții tineri spre deosebire de cea raportată pentru persoanele de 50 de ani, ceea ce poate fi explicat pe de o parte prin remisiunea parțială a afecțiunii după aceasta vârstă, iar pe de alta parte prin efectul comorbidității posibile asociate.

Tendința de amânare este un comportament caracterizat prin amânarea acțiunilor sau a sarcinilor pentru mai târziu. Tendința de amânare este descrisă ca fiind o tendință irațională de a amâna o sarcină care trebuie îndeplinită (Lay, 1992).

Cauzele comportamentului de amânare sunt descrise de o serie de teorii, dintre care unele susțin că procrastinarea pleacă de la autoritatea parentală, că părinții care nu își lasă copiii să-și dezvolte libera inițiativă, încurajează activarea acestui comportament. Lay (citată de Flett et al., 1992) susținea faptul că gândirea și acțiunile oamenilor sunt formate în termeni de dorințe și vise și tocmai acest lucru duce la manifestarea comportamentului de amânare. De asemenea, printre cele mai frecvente cauze se regăsesc rebeliunea, teama de eșec sau succes (pentru că succesul implică responsabilitate), lipsa de plăcere sau de motivație.

METODĂ, PARTICIPANȚI ȘI PROCEDURĂ

Studiul de față are ca principal obiectiv investigarea relațiilor dintre perfecționism, simptomatologia anxioasă și tendința de amânare în cadrul populației de studenți. Ipotezele de lucru au sugerat pe de o parte faptul că perfecționismul se asociază cu simptomatologia anxioasă, iar pe de altă parte că perfecționismul și simptomatologia anxioasă interacționează în predicția comportamentului de amânare. Altfel spus persoanele cu un nivel ridicat de perfecționism și nivel ridicat de anxietate vor raporta un nivel ridicat comportamentului (tendinței) de amânare.

Cercetarea de față a fost realizată în perioada 2011 -2012 pe un eșantion de 128 studenți ai Facultății de Psihologie din cadrul Universității Titu Maiorescu, cu vârste cuprinse între 22 și 49 de ani, cu o medie de vârstă de 32.45 ani ($SD=9.87$) având următoarea repartiție pe sexe: 82% persoane de sex feminin și 18% persoane de sex masculin.

Participanții, din punct de vedere al statusului marital se diferențiază după cum urmează: persoane necăsătorite (31.7%), divorțate (15.5%), persoane căsătorite (44.8%) și persoane care se află într-o relație de uniune consensuală (9%). Chestionarele folosite au fost administrate în grup numai după ce participanții și-au exprimat acordul în mod voluntar. Tuturor subiecților li s-a garantat confidențialitatea și caracterul anonim al răspunsurilor, și le-a fost precizat faptul că nu există răspunsuri corecte sau incorecte. Subliniem că nici unul dintre respondenți nu a primit recompense financiare.

Bateria de teste a cuprins următoarele probe: Scala multidimensională a perfecționismului (MPS, Hewitt și Flett, 1991); Scala de anxietate Hamilton (HAS); Inventarul tendinței de amânare Aitken (Aitken Procrastination Inventory (API; Aitken, 1982).

REZULTATE ȘI DISCUȚII

Indicatorii descriptivi pentru perfecționismul total scorul au relevat o valoare medie a scorurilor de 46.09 cu o abatere standard pentru scorurile perfecționismului total de $SD=13.74$. Altfel spus 43,4% dintre participanți au obținut scoruri care indică un grad de perfecționism în limita normală în timp ce 56,6% au obținut scoruri care indică un grad înalt de perfecționism.

În ceea ce privește distribuția celor trei tipuri de perfecționism raportate la perfecționismul total, pentru grupul studiat remarcăm o pondere aproximativ egală a perfecționismului orientat către sine (36%) și a perfecționismului orientat către ceilalți (35%),

ambele tipuri având o incidență ceva mai ridicată decât a perfecționismului prescris social (29%).

Altfel spus, studenții investigați au mai mult tendința de a dezvolta comportamente perfecționiste orientate către propria persoană și de a formula cerințe perfecționiste față de alte persoane, decât să considere că înșiși fac obiectul cerințelor perfecționiste ale celor din jurul lor.

Rezultatele raportate pentru simptomatologia anxioasă au arătat că 9,7% dintre participanți au obținut scoruri care indică un grad mic spre mediu de anxietate, în timp ce 90,3% au obținut scoruri care indică un nivel ridicat de anxietate.

Scorurile obținute în urma aplicării Inventarului tendinței de amânare arată că: 13,2 % dintre participanți au obținut scoruri normale, care indică o ușoară tendință (comportament) de amânare; 77,6 % au obținut scoruri care indică instalarea comportamentului de amânare la un nivel mediu; 9,2 % au obținut scoruri care indică un nivel înalt al comportamentului de amânare.

Analiza corelațională instituită pentru a evalua existența unei asociații între perfecționism și raportarea simptomelor anxioase ne arată că: s-a constatat o corelație semnificativ statistică și pozitivă cu simptomele anxioase pe care o are tipul de perfecționism orientat către sine ($r = 0.541$; $p=0.001$), urmat de perfecționismul prescris social ($r = 0.478$; $p=0.002$) și perfecționismul orientat către ceilalți ($r = 0.403$; $p=0.001$).

Astfel putem presupune că depistarea tendințelor perfecționiste orientate către sine, poate fi, la un moment dat, un indicator al apariției simptomelor anxioase.

În ceea ce privește modul în care apariția tendinței (comportamentului) de amânare este afectat de manifestarea tendințelor perfecționiste cât și de raportarea simptomelor anxioase s-a utilizat ca metodă statistică analiza de regresie.

Tabel 1. Coeficienții de regresie

Model	R	R ²	R ² ajustat	Eroarea standard a estimării
1	.574 ^a	.413	.441	5.886
2	.702 ^b	.532	.441	5.462

a. Predictorii: (Constant), Anxietate

b. Predictorii (Constant), Anxietate, Perfecționism prescris social, Perfecționism orientat către ceilalți, Perfecționism orientat către sine

c. Variabila dependentă: Tendința de amânare

Pentru aceasta s-au calculat coeficienții de regresie multiplă, pentru cele două variabile considerate: comportamentul de amânare, ca variabilă dependentă și cele trei dimensiuni ale perfecționismului împreună cu anxietatea ca variabile independente.

Coeficientul de regresie obținut pentru Modelul 1 ($R = 0.574$) cât și coeficientul de regresie obținut pentru Modelul 2 ($R = 0.702$) ne indică faptul că predicția mai bună ne este oferită de al doilea model, care ia în considerare atât scorurile obținute la chestionarul de evidențiere a gradului de anxietate cât și scorurile obținute la scala multidimensională a perfecționismului.

Analizând valorile coeficienților de corelație multiplă ridicați la pătrat R^2 se observă că în cazul Modelului 1 comportamentul de amânare (tendința de amânare) este prezisă în proporție de 41,3% în timp ce în cazul Modelului 2 este prezisă în proporție de 53,2 %.

CONCLUZII

Rezultatele obținute pentru toate cele trei dimensiuni ale perfecționismului au indicat faptul că anxietatea este în mod semnificativ asociată în special cu accentuarea tendințelor perfecționiste prescrise social; concluziile noastre întăresc pe acest segment studiile lui Hewitt și Flett (1998, 2002, 2007) care indică perfecționismul prescris social ca fiind una dintre dimensiunile care se asociază în mod pozitiv cu o accentuare a simptomelor anxios-depresive.

Scenariile indivizilor perfecționiști implică un pattern al cauzalității în care aceștia își manifestă propriile dubii asupra abilităților lor sociale afirmând deseori că: “ceilalți au așteptări prea mari de la mine” sau din contră, în cazul unui eșec găsesc scuze de genul: “aștept prea mult de la propria mea persoană”.

Utilizând cele două modele de regresie propuse s-a putut observa faptul că anxietatea și cele trei tipuri de perfecționism pot constitui predictorii puternici în studiul comportamentului (tendinței) de amânare). Astfel spus, consemnările legate de apariția tendințelor perfecționiste la persoanele investigate ce sunt corelate cu indicatorii ai gradului de anxietate ne pot sugera și posibilitatea existenței unei disfuncționalități cu numitor comun în tendința de amânare.

Aceste rezultate sunt în deplină concordanță cu studiile anterioare care au demonstrat faptul că perfecționismul este dezadaptativ și este în mod semnificativ asociat cu deteriorarea relațiilor interpersonale și cu tendința de amânare în special întâlnite în rândul populației de studenți (Enns, Cox, 2002; Steele, 2007, Ferrari, 2004).

Dorința de a te perfecționa în orice domeniu face parte din umanitate. Pretenția perfecțiunii dublată de teama înfiorătoare de eșec și de imperfecțiune, de a face ceva mai puțin bine decât ceilalți și de faptul că uneori greșelile oamenilor sunt făcute publice reprezintă atitudini negative care deschid calea spre anxietate și amânarea îndeplinirii unor sarcini.

REFERINȚE BIBLIOGRAFICE

1. Aitken, M., *A personality profile of the college student procrastinator*. Dissertation Abstracts International, 43(3-A), 722-723, 1982.
2. Akerlof, G. A., *Procrastination and obedience*. American Economic Review, 81(2), 1–19, 1991.
3. Ariely, D., & Wertenbroch, K., *Procrastination, deadlines, and performance: Self-control by precommitment*. Psychological Science, 13, 219–224, 2002.
4. Aniței, M., *Psihologie experimentală*, Editura Polirom, Iași, 2007.
5. American Psychiatric Association., *Diagnostic and statistical manual of mental disorders (4th ed., text revision)*. Washington, DC: Author, 2000.
6. Beck, B.L., Koons, S.R. & Milgrim, D.L., *Correlates and consequences of behavioral procrastination*. Journal of Social Behavior and Personality, 15, 3–13, 2000.
7. Brownlow, S., Reasinger, R. D., *Putting off Until Tomorrow What is Better Done Today: Academic Procrastination as a Function of Motivation Toward College Work*. Select Press, Corte Madera, CA, 415/209-9383, 2000.
8. Chu, H.C., Choi, J.N., *Rethinking Procrastination: Positive Effects of “Active” Procrastination Behavior on Attitudes and Performance*. The Journal of Social Psychology, New York, 145(3), 245–264, 2005.
9. Çapan, B. E., *Relationship among perfectionism, academic procrastination and life satisfaction of university students*. Procedia Social and Behavioral Sciences 5, 1665 – 1671, 2010.

10. Donovan, J. M., *Relating psychological measures to anthropological observations: Procrastination as a field proxy for death anxiety?* Journal of Social Behavior and Personality, 10, 465–472, 1995.
11. Elvers, G. C., Polzella, D. J., & Graetz, K., *Procrastination in online courses: Performance and attitudinal differences.* Teaching of Psychology, 30, 159–162, 2003.
12. Enns, M. W., & Cox, B. J., *The nature and assessment of perfectionism: A critical analysis.* In G. L. Flett & P. L. Hewitt (Eds.), *Perfectionism: Theory, research, and treatment* (pp. 33–62). Washington, DC: American Psychological Association, 2002.
13. Ferrari, J.R., *Procrastination as self-regulation failure of performance.* European Journal of Personality, 15, 391–406, 2001.
14. Ferrari, J.R., Johnson, J.L., McCown, W.G., *Procrastination and task avoidance – Theory, Research, and Treatment.* New York: Plenum, 1995.
15. Ferrari, J. R., & Patel, T., *Social comparisons by procrastinators: Rating peers with similar or dissimilar delay tendencies.* Personality and Individual Differences, 37, 1493–1501, 2004.
16. Flett, G.L., Blankstein, K. R., Hewitt, P. L., Koledin, S., *Components of perfectionism and procrastination in college students.* Social behavior and personality, 20(2), 85-94, 1992.
17. Flett, G. L., & Hewitt, P. L., *Cognitive and self-regulation aspects of perfectionism and their implications for treatment: Introduction to the special issue.* Journal of Rational-Emotive & Cognitive-Behavior Therapy, 25(4), 227-236, 2007.
18. Hamachek, D. E., *Psychodynamics of normal and neurotic perfectionism.* Psychology, 15, 27-33, 1978.
19. Holdevici Irina, *Psihoterapia cognitiv - comportamentală, Managementul stresului pentru un stil de viață optim*, Editura Științelor Medicale, București, 2005.
20. Holland, T., *The perils of procrastination.* Far Eastern Economic Review, 164, 66–72, 2001.
21. Özer, B. U., Demir, A. D., Ferrari, J. R., *Exploring Academic Procrastination Among Turkish Students: Possible Gender Differences in Prevalence and Reasons.* The Journal of Social Psychology. 149(2), 241-257, 2009.
22. McCown, W.G., Johnson, J.L. & Petzel, T., *Procrastination: A principal components analysis.* Personality and Individual Differences, 10, 197–202, 1989.
23. Milgram, N., Marshevsky, S., & Sadeh, C., *Correlates of academic procrastination: Discomfort, task aversiveness, and task capability.* Journal of Psychology, 129, 145–155, 1995.
24. Milgram, N., Mey-Tal, G., & Levison, Y., *Procrastination, generalized or specific, in college students and their parents.* Personality and Individual Differences, 25, 297–316, 1998.
25. Mitrofan, N., *Testarea psihologică. Aspecte teoretice și practice.* Editura Polirom, Iași, 2009.
26. Mitrofan, *Iolanda, Cursa cu obstacole a dezvoltării umane*, Editura Polirom, Iași, 2003.
27. Moon, S.M. & Illingworth, A., *Exploring the dynamic nature of procrastination.* Personality and Individual Differences, 38, 297–309, 2005.
28. Rășcanu, Ruxandra, *Introducere în Psihodiagnoza clinică, Partea I*, Editura Universității din București, 2004.
29. Schraw, G., Wadkins, T., & Olafson, L., *Doing the things we do: A grounded theory of academic procrastination.* Journal of Educational Psychology, 99(1), 12-25, 2007.
30. Sirois, F.M., *Procrastination and intentions to perform health behaviors.* Personality and Individual Differences, 37, 115–128, 2004.
31. Steel, P., *The nature of procrastination: A meta-analytic and theoretical review of quintessential self-regulatory failure.* Psychological Bulletin, 133, 65-94, 2007.
32. Șchiopu Ursula, *Dicționar de psihologie*, Editura Babel, București, 1997.

SĂ FACEM PSIHOTERAPIA SCURTĂ CÂT MAI EFICIENTĂ

Prof. univ. dr. Irina HOLDEVICI
Universitatea "Titu Maiorescu", București

ABSTRACT

The modern age is characterized by a strong rise of the influence of stressful factors that act over the individuals and groups from and to multiple directions. The very fast rythm of transformations that took place in society, the acerb competition in all fields and last but not least the effects of the economic crisis exert high pressure on all generations. Under these circumstances, the number of psychological and psychosomatic affections is in continuous increase. From this point of view, and not only, specialty interventions are more needed from psychological counsellors and psychotherapists. In the present study we propose to examine a model of tri-dimensional short and efficient psychotherapy. The model includes cognitive-behavioural strategies; strategies specific to the psychotherapy centered on solutions; relaxation techniques; self-hypnosis and guided imagery.

The paper includes a case study in which these strategies were used on a client with depressive disorder and somatic accuses.

CONSTRUCȚII PSIHOTERAPEUTICE EFICIENTE

Epoca modernă se caracterizează printr-o creștere accentuată a influenței factorilor stresanți ce acționează asupra indivizilor și grupurilor dinspre și în multiple direcții. Ritmul foarte rapid al transformărilor care au loc în societate, bombardamentele informaționale prin intermediul rețelelor de mass-media, internetului și a celor de socializare, cerințele tot mai complexe care se conturează în planul profesional și social, competența acerbă din toate domeniile, diminuarea influenței unor sisteme religioase și morale care se pliază creșterii importanței organizațiilor fundamentaliste și nu în ultimul rând efectele crizei economice exercită o presiune puternică asupra tuturor generațiilor. În aceste condiții numărul afecțiunilor psihice și psihosomatice este în continuă creștere. Din această perspectivă, și nu numai, sunt din ce în ce mai necesare intervențiile de specialitate din domeniul consilierii psihologice și psihoterapiei.

Putem spune că astăzi sindromul de epuizare profesională (burn-out) sau atacurile de panică sunt raportate ca fiind extrem de prezente și frecvente de către mulți pacienți. Din această perspectivă, și nu numai, sunt din ce în ce mai necesare intervențiile de specialitate din domeniul consilierii psihologice și psihoterapiei.

Costurile acestor intervenții trebuie să fie cât mai scăzute, iar durata de timp cât mai redusă pentru a-și susține eficiența. Dacă în prima jumătate a secolului XX psihanaliza freudiană deținea supremația în domeniul psihoterapiei, mult timp fiind considerată singura metodă de luat în seamă în acest domeniu, lucrurile au căpătat un alt contur în ultimii 30-40 de ani. Abordarea psihanalitică presupune o derulare terapeutică de lungă durată, costuri ridicate precum și existența unor criterii de includere a pacienților într-un astfel de demers (vârstă, nivel intelectual, cultural, structura de personalitate, etc.). Ulterior psihanaliza a început să piardă teren în favoarea psihoterapiilor de scurtă durată, dintre care, astăzi, cea mai agreată pare să fie abordarea cognitiv-comportamentală, decontată integral prin sistemul de plată al caselor de sănătate din Statele Unite ale Americii și din multe țări ale Uniunii Europene.

În afara de psihoterapia cognitiv-comportamentală s-au dezvoltat și alte sisteme de psihoterapie de scurtă durată dintre care putem menționa aici într-o ordine absolut aleatoare: psihoterapia dinamică de scurtă durată, psihoterapia strategică, psihoterapia sistemică, abordarea modular-contextuală, psihoterapia centrată pe problemă, psihoterapia centrată pe soluție, abordarea alegerilor realiste sau diversele variante ale hipnoterapiei de orientare ericksoniană.

Dorim să accentuăm faptul că nu contestăm valoarea psihoterapiilor de profunzime (psihanaliza ortodoxă freudiană, jungliană, adleriană, psihoterapia experiențială sau psihoterapia Unificării (Iolanda Mitrofan, 2004) care își propun o restructurare de esență a personalității, dar datorită caracterului complex al acestora și duratei de timp prelungite în timp, rămânem adepții terapiei de scurtă durată.

În opinia noastră caracteristicile psihoterapiei eficiente sunt următoarele:

- durata scurtă de timp, dar variabilă în funcție de obiectivele terapeutice stabilite în cadrul diadei client-terapeut;
- algoritmizarea demersului terapeutic care face ca terapia să depindă mai puțin de structura personalității clientului și mai mult de o serie de pași care trebuie urmați; acest procedeu poate fi însoțit cu relativă ușurință de către psihoterapeuți în cadrul cursurilor de formare profesională;
- caracterul flexibil care face trimitere la posibilitatea introducerii acelor strategii care se potrivesc fiecărui client în parte în funcție de problema cu care a venit în terapie;
- caracterul eclectic ce presupune împrumutul de metode și tehnici din ale sisteme terapeutice de scurtă durată. Precizăm însă că demersul terapeutic eficient nu reprezintă o colecție de metode combinate la întâmplare, ci un proces riguros care are ca fundament un plan terapeutic bine stabilit;
- conceptualizarea fiecărui caz în parte și individualizarea demersului terapeutic în funcție de configurarea pe care o aduce fiecare client problemelor sale;
- stabilirea cu claritate a obiectivelor terapiei, urmărirea îndeplinirii acestor obiective realiste, posibil de atins într-o perioadă de timp rezonabilă;
- cuantificarea obiectivelor psihoterapiei;
- aplicarea tehnicilor specifice de intervenție pentru cazuistica individuală, pentru cupluri, familie sau grupuri;
- utilizarea unor strategii specifice care vizează atât nivelul conștient cât și cel inconștient al clienților;
- demersul psihoterapeutic va avea un caracter profilactic, reparator dar și autoformativ;
- Intervenția psihoterapeutică se adresează unor clienți cu afecțiuni psihice, psihosomatice, *non-psihotice* sau unor persoane interesate de optimizarea performanțelor în diverse domenii de activitate (profesie, sport, învățare, artă);
- În cadrul acestui tip de demers psihoterapeutic nu se analizează în exces conflictele din trecut, accentul fiind pus pe prezent și viitor;
- Menținerea unui caracter strategic, în sensul că vom propune clientului aplicarea unor strategii clar definite și structurate;
- Caracterul sistematic care presupune abordarea clientului în contextul social în care își desfășoară activitatea;
- Durata psihoterapiei se desfășoară într-un număr aproximativ de 12-14 ședințe a câte 50-60 minute, realizate la început săptămânal și apoi negociate de terapeut împreună cu clientul în rădarea frecvenței. Durata nu este fixă, ea putând fi scurtată sau prelungită după caz;
- Utilizarea în cadrul psihoterapiei a sarcinilor pentru acasă (temele pentru acasă) care presupun exercițiile dintre întâlniri pe care clientul le are de făcut, exprimate prin

îndeplinirea și cuantificarea unor activități diverse, prin practicarea unor comportamente achiziționate sau prin practicarea relaxării și autohipnozei în funcție de sugestiile terapeutului;

- Acest gen de psihoterapie nu implică o psihodiagnoză în sensul clasic al cuvântului ci utilizarea unor jurnale și scale de autoevaluare a problemelor și simptomelor pe care le-a adus clientul în terapie, precum și obținerea unor rezultate măsurabile ce privesc gradul de îndeplinire a obiectivelor;
- Principalele componente ale unui demers de psihoterapie eficientă sunt în opinia noastră: 1. psihoterapia cognitiv-comportamentală de scurtă durată (Beck, 1995; Bond & Dryden, 2002; Cully, & Teten, 2008); 2. psihoterapia centrată pe soluție (Nelson & Thomas, 2007); 3. hipnoza și autohipnoza clinică (Hilgard și Hilgard, 1983) și 4. hipnoterapia de orientare ericksoniană (Rossi, 1980; Zeig și Rennick, 1991).

Indicațiile nozografice pentru modelul terapeutic propus de noi sunt următoarele:

- Tulburări emoționale: tulburarea anxioasă generalizată, atacurile de panică, agorafobia cu sau fără atacuri de panică, fobiile specifice, fobia socială, tulburarea depresivă ușoară și moderată, tulburările post-traumatice de stres.
- Tulburările psihosomatice: astmul bronșic, hipertensiunea arterială, colita, gastrita și ulcerele, tulburările dermatologice (prurit, psoriazis), tulburările endocrinologice.
- Tulburările conduitei alimentare: anorexie, bulimie, obezitate.
- Tulburările sexuale psihogene.
- Nevrozele motorii: balbismul, nevroza ticurilor.
- Combaterea durerii în bolile psihosomatice cu caracter cronic sau în cazul recuperării după accidente sau traumatisme.
- Relaționarea în cuplu și familie.
- Tulburări de comportament la copii și adolescenți.
- Deprinderi greșite : fumat, consum abuziv de alcool sau droguri, jocuri de noroc.
- Optimizarea performanțelor umane în activitatea profesională, sport, învățare.
- Combaterea tracului precompetițional și profesional.

Acest model de psihoterapie nu se potrivește la pacienții psihotici (schizofreni, paranoici, pacienți cu boală afectivă uni și bipolară), la persoanele cu deficiențe mentale, la pacienții cu demențe de diverse tipuri sau la pacienții cu tulburări de personalitate.

Strategiile propuse în cadrul acestui tip de demers pot fi aplicate împreună cu o medicație psihiatrică ușoară, dar din experiența personală am observat că de cele mai multe ori rezultate pozitive se obțin și în absența acestui tratament medicamentos.

Formarea terapeuților în acest domeniu se realizează în domeniile psihoterapiei cognitiv-comportamentale, a hipnozei ericksoniene și a terapiilor de scurtă durată.

În cele ce urmează vom prezenta un studiu de caz în care au fost aplicate metodele specifice modelului tridimensional propus de noi. Cele trei dimensiuni se referă la: *abordarea cognitiv-comportamentală, abordarea centrată pe soluție și hipnoza clinică.*

STUDIUL DE CAZ

Lorena, ingineră în vârstă de 35 de ani este soția unui om de afaceri și mama unei fetițe în vârstă de 5 ani. Aceasta a abandonat serviciul pentru creșterea copilului. Clienta dă o serie de amănunte despre istoria sa personală din este de consemnat faptul că aceasta provine dintr-o familie în care ea este cel de-al doilea copil, având un frate mai mare.

Clienta a lucrat până la nașterea fetiței într-o companie multinațională. Părinții trăiesc dar odată cu pensionarea s-au retras undeva la țară la aproximativ 50 km de București. Clienta povestește că din cauza distanței nu îi vizitează prea des cu toate că au o relație bună.

Clienta se prezintă la cabinetul de psihoterapie cu o problemă destul de diversificată și complexă:

1) – atacuri de panică declanșate în urmă cu doi când fetița sa s-a îmbolnăvit și Lorena a fost nevoită să o ducă noaptea singură la spital, soțul fiind plecat în interes de serviciu în acea perioadă. Atacurile de panică au devenit mult mai dese în ultimul timp, în ultimul an, simptomatologia cuprinzând de la amețeli, transpirații reci, tahicardie, tremorul extremităților până la senzația de leșin. Gândurile negative comunicate de clientă în acest sens aveau următoarea formă: “Voi cădea, voi leșina, voi face un infarct și voi muri”.

2) –depresie moderată. Clienta se simte permanent obosită, fără vlagă, având o dispoziție tristă, cu idei de inutilitate, autodevalorizare și cu un conținut hipocondriac.

3) – insomnii mixte de adormire și trezire, somn neodihnit și coșmaruri.

4) – dureri psihogene în special în zona coloanei vertebrale, deși investigațiile clinice de specialitate nu au evidențiat nici o cauză organică.

5) – probleme de cuplu. Cei doi soți nu se mai înțeleg bine, nu mai au relații intime, iar soțul a început să sufere și el atacuri de panică în momentul în care a avut niște probleme financiare la firmă. Acesta din urmă a refuzat însă să vină la psihoterapie, tratându-se cu Xanax prescris de un medic psihiatru.

În cadrul interviului clinic din prima ședință Lorena a fost cooperantă dar a prezentat problemele sale într-o manieră ușor haotică, lăsând impresia că nu-i este clar ce dorește să se întâmple în cadrul demersului terapeutic. Cu toate acestea a fost stabilită o listă de probleme împreună cu clienta așa cum a fost ea prezentată anterior.

Începând cu cea de a doua ședință de psihoterapie clienta și-a însușit o tehnică simplă de relaxare la care a reacționat încă din cabinet foarte bine. În stare de relaxare i-a fost adesea întrebarea propusă de De Shazer: “ Dacă peste noapte s-ar întâmpla un miracol și problema ta ar dispărea cum ar arăta viața ta atunci, sau ce ai putea să faci atunci și nu faci acum?”

În mod surprinzător clienta nu s-a referit direct la simptomele atacurilor de panică, la depresie, insomnie sau dureri ci a răspuns că ar dori să nu mai fie casnică, să lucreze și să aibă succes în ceea ce face.

De asemenea Lorena a mai specificat că dorința ei este să se apuce de pictură. După o mică ezitare a mai adăugat că ar dori să se înțeleagă mai bine cu soțul.

Pornind de la aceste informații s-a trecut la conceptualizarea cazului și au fost stabilite împreună cu clienta principalele obiective ale demersului terapeutic.

Din perspectivă etiologică putem spune că atacurile de panică s-au declanșat în contextul îmbolnăvirii fetiței și având având legătură cu absența soțului într-un astfel de moment. Atacurile de panică s-au intensificat în ultimul an pe fondul apariției unor probleme legate de reîntoarcerea clientei la serviciu dar și a unei aparente izolări de soț, plecând de la lipsa intimității de cuplu.

Examinarea cognițiilor și comportamentelor actuale: atacuri de panică la care sunt asociate distorsiuni cognitive de tipul gândirii catastrofice: “Voi cădea, voi leșina, voi face un infarct și voi muri”.

Examinarea longitudinală a cognițiilor și comportamentelor arată prezența unor cogniții disfuncționale: „Mă simt obosită, nu sunt bună de nimic.” “Ceea ce fac eu nu are importanță”; “Mai bine nu plec din casă să nu se întâmple ceva rău cu copilul ».

Comportamente declanșate: atacuri de panică, stare depresivă moderată, insomnii, comportamente de evitare.

Aspecte pozitive întâlnite la clientă: motivația foarte ridicată de a participa la un demers terapeutic și dorința de a-și rezolva problemele.

În cadrul demersului terapeutic, planul terapeutic a cuprins aplicarea următoarelor strategii terapeutice:

- Strategii cognitiv-comportamentale –identificarea, combaterea și înlocuirea gândurilor și convingerilor disfuncționale negative;
- Strategii specifice hipnozei clinice: relaxarea și hipnoza cu sugestii de întărire a ego-

ului cât și sugestii specifice centrate pe simptom utilizându-se tehnica respirației controlate pentru prevenirea și stoparea atacurilor de panică;

- Autohipnoza – în cadrul căreia s-a aplicat antrenamentul mental și tehnica metaforelor terapeutice. Una dintre metaforele utilizate a fost aceea a unui tren uitat undeva pe o linie secundară, ale cărui roți și motor nu mai funcționează cum trebuie pentru că trenul nu se deplasează în direcția dorită;
- Tehnica intervenției paradoxale a fost utilizată pentru insomnii;
- Relaxarea și substituția de simptom au fost utilizate pentru durerile psihogene;
- Gândurile și convingerile alternative realiste au constituit baza sugestiilor hipnotice și posthipnotice;
- Pentru ameliorarea relației de cuplu i s-a prescris clienței ca sarcină pentru acasă să observe (monitorizeze) situațiile în care lucrurile merg ceva mai bine între ea și partenerul său și în această situație “să facă mai mult din ceea ce face atunci” (tehnica încurajării comportamentelor care fac excepție de la regulă).

CONCLUZII

Demersul terapeutic s-a desfășurat pe parcursul a 18 ședințe, dintre care primele 12 au avut o frecvență săptămînală, următoarele cinci fiind bisăptămînale, iar ultima având loc la un interval de o lună de zile.

Cu toate că simptomatologia clienței era destul de complexă, psihoterapia a fost cuantificată ca având succes la final, datorită motivației, tenacității, inteligenței și creativității clienței. Astfel atacurile de panică au dispărut aproape total (Lorena a mai avut un atac de panică la aflarea veștii decesului în accident a unei prietene, dar a reușit să îl controleze), iar dispoziția s-a ameliorat simțitor.

Cliența a reușit să scape de insomnii, dormind regulat aproximativ 7 ore pe noapte, iar durerile de coloană vertebrală s-au redus, astfel încât Lorena a reînceput chiar să practice gimnastica Pilates.

Cliența a reușit să-și convingă soțul să o lase să lucreze la firma unor prieteni și să se înscrie la un curs de pictură. Relațiile dintre cei doi s-au îmbunătățit, cu toate că soțul Lorenei a continuat să mai aibă uneori atacuri de panică, pe care le trata cu ajutorul tranchilizantelor.

REFERINȚE BIBLIOGRAFICE

1. Austin, Valerie, *Self Hypnosis*, Thornsons, San Francisco, 1994.
2. Baraber, Th. X., Spanos, N., Chaves, J.V., *Hypnosis, Imagination and Human Potentialities*, Perga Press, Inc., New York, Toronto, Frankfurt, 1980
3. Bond, F., & Dryden, W. (Eds.), *Handbook of brief cognitive behaviour therapy*. New York: John Wiley & Sons, 2004.
4. Burns, D., *The Feeling Good Handbook*, A Plume book, New York, 1989.
5. Citrenbaum, Ch. M., King, M.E., Cohen, W.I., *Modern Clinical Hypnosis for Habit Control*, W.W. Norton and Comp., New York, London, 1985.
6. Curwen, B.; Palmer, S.; Ruddell, P., *Brief Cognitive Behavior Therapy*, Sage, 2008.
7. De Shazer, S., *Keys to Solution in Brief Therapy*, W.W. Norton and Company, New York, London, 1985.
8. Erickson, M., Rossi, E.L., *Hypnoterapy – An Exploration Casebook*, Ivington Publishers Inc., New York, 1992.
9. Gheorghiu, V.I., *Hipnoza - realitate și ficțiune*, Editura Didactică și Pedagogică, 1977.

10. Holdevici, Irina, *Psihoterapia tulburărilor anxioase: Să ne eliberăm de frici, obsesii și fobii*, Editura Ceres, București, 1998.
11. Holdevici, Irina, *Hipnoza clinică*, Editura Trei, București, 2011.
12. Holdevici, Irina, *Psihoterapii scurte*, Editura Ceres, București, 2000.
13. Lankton, St. R.; *Just Do Good Therapy*, in Zeig, J.K.; Gilligan S.G. (eds). *Brief Therapy; Myths, Methods and Metaphors*, Brunner/Mazel Publishers, New York, 1990.
14. Macdonald, A., *Solution-Focused Therapy: Theory, Research & Practice*, Sage, 2008.
15. Mahlberg, K. and Sjoblom, M., *Solution-focused Education. Stockholm: Mahlberg & Sjoblom*. (Swedish edition), 2004.
16. O'Hanlon, B.; Weiner-Davis Michele, *In Search of Solutions: A New Direction in Psychotherapy*, W.W. Norton & Company, New York, 2003.
17. Uneståhl, L.E., *Self-hypnosis*. In *Applied sport psychology: personal growth to peak performance*, (edited by J. Williams), pp 285-301, Mountain View, CA: Mayfield, 1986.
18. Wells, R.; Giannetti, J.,V., *Handbook of the Brief Psychotherapies*, Plenum Press, New York, 1990.

COMPETITIVENESS THROUGH INTELLIGENCE

Valeriu IVAN, PhD student
Romanian Academy

ABSTRACT

Competition between companies favours innovation, reduces production costs, leads to a growth of economic efficiency and, consequently, increases the competition level of the economy. Stimulated by the competitive environment, companies are in a permanent struggle to trade high quality products and services, at a price lower than the price offered by competition.

Along with the permanent and rapid changes at the general technological level, a company's blind spot has shifted from the products or services to information which allows the preservation of the competitiveness of a product/services offered.

In the private domain, the intelligence activity has succeeded in penetrating in various domains, the business environment being the most avid for information so that the risk of decision-making is reduced. A company that does not examine and monitor rigorously its main competitors cannot formulate or implement a solid competitive strategy. Competitive intelligence supports leadership decisions concerning the position of a business in order to maximize the value of its capacities which distinguishes it from its competitors. Active information is the means by which the objectives pursued by economic competition are reached.

INTRODUCTION

The economy, a vital domain for surviving in the global competition of nations, constitutes "the battlefield" on which contemporary wars are waged. The access to resources, technological progress, the control of the volume of products needed by markets or market domination are objectives - not rarely national objectives - which, as soon as they are reached, they secure a competitive advantage and make nations, that understand the realities of the present and the probable perspectives of the future, wealthier.

The Watson Institute for International Studies concludes in an interactive security matrix⁷ that the maximum level of risk for a state is not war, terrorism, pandemics, the conflict for resources of weapons of mass destruction, but the possibility that the respective state fails. To be placed in this category, the authors list a series of conditions such as the lack of economic stability, the incapacity to provide social assistance or individual security, the proliferation of organized crime, the de-legitimization of the state (weakening the state's capacity to implement the rules, to collect taxes and to have monopoly over violence control), political and religious extremism, etc. A state whose economy cannot sustain the prosperity of its population and institutions meant to ensure the harmonization of social interests (defence, order, health, education, pensions etc.) loses its reason to exist. Actually, the citizens of a democratic state give up a part of their income - by taxes and fees - and a part of their freedom - by subjecting themselves to the law - to benefit from better state services. This is possible only in the conditions of a strong economy which allows the deduction of taxes and fees at a sufficient level.

⁷ interactive matrix available at: http://www.watsoninstitute.org/gs/Security_Matrix/ (accessed on October 6, 2012).

The majority of standard macroeconomic analyses and prognoses did not significantly help in the early approach of the recent financial crisis, although relevant signals were issued in certain environments, especially in the academic field. Unfortunately, information about loans and expenses of the private sector are less accessible than those about the circulation of capital in the public sector, and in a world in which private capital flows are increasingly important, the monitoring and surveillance of these flows is expensive and has uncertain results. I mention here that an important characteristic of market economy is that which implies that dispersed information is aggregated through prices and that information creates a certain predictability which allows the encouragement of planning economic activities.

Furthermore, we should not deceive ourselves that the improvement of the information flow is enough for financial, raw materials markets or other markets to function well. In the period leading up to the crisis in East Asia⁸ there was a large part of the information available but it was not assessed, interpreted and integrated in order to build a protection shield for what was to come. Although information about capital flows were identified, processed and integrated with the help of strong information-supported systems, in the end it was proven that it is less probable that the entire complexity of interactions that can affect, at a certain time, the entire system, can be grasped. Nevertheless, a multiple-source and multiple-level analysis followed by a concerted action seems the most important improvement that can be brought to the architecture of economic protection and competitiveness enhancement structures.

COMPETITION AND COMPETITIVENESS

Competition presupposes the existence of two or several companies that operate on the same market in order to attract a higher number of customers. Therefore, competition makes economic agents focus on consumers, namely on their needs, by trying to satisfy their requirements to the highest extent possible by offering differentiated products or services compared to those of other competitors. This presupposes the adoption of a certain competitive behaviour, a behaviour manifested in the existing competitive relationships in a domain of activity or on a market. Furthermore, a condition for taking part in the market game is to know your competitors, their current actions and, to the extent possible, their future actions.

Competition represents a defining part of the market, along with the demand, offer and price. An engine for commercial relationships from ancient times, it is apprehended as such in the period of development of capitalist economies, mainly as a result of progressive implication in regional economic relations and, subsequently, in global economic relations. Competition is an open confrontation between economic agents with the aim of obtaining a more favourable position on the market, according to their needs⁹. Competition between companies favours innovation, reduces production costs, increases economic efficiency and, consequently, raises the competitive level of the economy. Stimulated by the competitive environment, companies supply competitive products and services from the point of view of their price and quality, the main beneficiary being the consumer.

Economic competition manifests itself at a national, regional and international level, being defined and regulated by the Organization for Economic Cooperation and Development (O.E.C.D.), an international body militating for the creation of an optimal economic and

⁸ On July 2, 1997, the stock market crashed in Thailand. At the same time the Central Bank of Thailand deregulates the national currency of Thailand, baht - which until then was strongly coupled by the dollar exchange rate. As an immediate reaction, the value of the national currency of Thailand lost 25% in only one day. The crisis in Thailand had a domino effect and practically spread in all countries of South-East Asia.

⁹ Emilian M. Dobrescu (coordonator), *Mic Dicționar de Microeconomie*, Ed. Wolters Kluwer, București, 2010, p.71.

business climate for the member states, as follows: “competition expresses the situation on a market on which companies and sellers struggle independently to win customers with the aim of reaching an economic objective, for example, profits, sales and/or market division. In this context, competition is often a synonym of rivalry. This rivalry may refer to prices, quality, services or combinations between these or other factors that customers cherish”.¹⁰

Economic competition has become a field to the attention of regional or international organizations along with the acceleration of processes that contribute to globalization. Therefore, a characteristic of the contemporary world is the emergence and development of integration system of certain national economies at a regional scale, a process by which two or several national markets unite into a form of common market, a new social-economic entity. The fulfilment of this objective requires a period of transition that allows the execution of the necessary adjustments for an efficient functioning of the future integrated space. At this stage, parts of the national sovereignty are transferred to some of the common institutions (e.g. European Union), which obtain in this way a supranational character which may have implications and in other fields of social life (assumed values, legislation, political practices, etc.).

The structures of different economies with participants in the competitive process which become global at an accelerated rhythm are not identical, an important role in their evolution having the available resources, the technological level and, not to neglect, history. Furthermore, economic policies and state intervention means, as well as the economies’ capacity to self-adjust are factors that contribute to market success or failure.

In order for the „invisible hand” of the market to act correctly, the rules of free competition must be equal for all, and the relatively similar contextual conditions, conditions fulfilled only for a market with a perfect competition. Although it is almost impossible to find in practice, at least four conditions¹¹ must be fulfilled to ensure a perfect competition:

- a. atomicity - a significant number of the sellers and buyers, so that isolated exchanges are insignificant in the volume of total exchanges;
- b. free entry - allows the appearance of new producers who can enter and exit from the market as they please;
- c. the homogeneity of goods from the same branch - so that the customer does not care from what seller he/she buys;
- d. complete information - the companies and buyers know all the products and market prices at the same time.

From the analysed perspective, the problem appears in the fourth criterion, which presupposes that all economic agents (buyers and sellers) have all the information regarding the price and quality of the products available at a certain time on the market. In the ideal situation in which this condition can be met, a unique price would rapidly emerge, and sellers would instantaneously align to this unique price. This condition is practically impossible to meet since not all market players have the necessary resources to obtain, process and exploit the same information, Therefore, those who are correctly and timely informed have a competitive advantage and, in principle, succeed in winning over the ones uninformed or misinformed. The problem of informational asymmetry, as it was called, brought about the interest of researchers, and, in order to emphasize its implications, George Akerlof, Michael Spence and Joseph Stiglitz received the Nobel prize for economy in 2001¹².

With the new information and communication technologies, a company’s blind spot has shifted from the product or services to information which allows the preservation of the

¹⁰ R.S. Khemani, D.M. Shapiro, *Glossaire d’économie industrielle et de droit de la concurrence*, Paris, 1995, p.23.

¹¹ Jean Gabszewicz, *Strategic Interaction and Markets*, Oxford University Press, 2000.

¹² See: http://emilyskarbek.com/uploads/Asymmetric_Information_-_Contributions_of_Akerlof_Spence_and_Stiglitz.pdf (accessed on October 10, 2012).

competitiveness of such product/service. Often, competition can be won by knowing and preparing the ground from the point of view of the human factor before receiving the commercial proposal, the capacity to determine and set strategic targets, to stimulate evolution, to call into play all the possible means to make them take a decision in the sense desired¹³. Uninfluenced economic does not exist anymore. The influence of private and public factors. The states need information to maintain their position on the international checkerboard and to help their companies.

„In an age when the offer of information has grown extensively, the power belongs to the one who succeeds at due time to collect, analyse and synthesize as fast as possible the information available from the competitive environment. Almost 90% of this stock can be accessed by means of data banks, the press, specialized publications, colloquy or the internet. 10% remain which are considered very important and sensitive which are generally obtained from closed and dishonest (grey information) or illegal (black information) sources. The fiercest battles between international actors are waged on these 10%”¹⁴.

Economic competitiveness by intake of information starts from the principle according to which companies can develop valid competitive strategies on the support of knowledge/information obtained by the internal development of specific capacities (analyses, estimates and multiple evaluation on alternative scenarios). From this point of view, the platform sustained by the adequate information platform can provide a new form of understanding and approach of the challenge of competitiveness, an affirmation sustained by the context in which 80% of European companies still carry out such programmes, and over 55% are supported by the use of competitive software intelligence applications, integrated with business intelligence and knowledge management systems.

INFORMATION AND COMPETITIVE INTELLIGENCE

From ancient times, man has been avid for information in order to adapt to the natural environment and, subsequent, to change it. By continuous search and development, man has become “dependent” of information, and without it its existence and activity lose its sense and finality. Information is a fundamental element of reality and human existence.

The value, as social relation, has known a dynamic evolution deeply dependent on information to which it gives social sense, in other words the recognition of its high status and important role in groups and human society. The threat, as a danger to someone or to something, acquires sense if it contains information or carries value. Nowadays, the world is confronted with a plethora of economic, military, social, informational threats, etc.

The analysis of the assessments made sequentially to the relations between: information and value; information and threats; information and the safety environment; values and threats; values and the safety environment; threats and the safety environment proves that there is a strong relation between these components. The essential bonding element is information. This is present as a fundamental part of each component of the relation. Without it, it would not be possible to assess the state of any of the members and, therefore, neither its knowledge as entity. Similar to all systems capable to adjust and self-adjust, the human body maintains a permanent exchange of information with the environment in which it lives. Information, along with air, water, food, clothing, dwelling, is part of the fundamental needs of the human being¹⁵.

¹³ Jean Gabszewicz, *La concurrence imparfaite*, La Decouverte, Paris, 1994, pag.78.

¹⁴ Ali Laidi, *Efectul de bumerang*, House of Guides, București, 2007, pag.106.

¹⁵ Ion Roceanu, Iulian Buga, *Informația - repere conceptuale și coordonate de securitate*, Editura Academiei de Înalte Studii Militare, București, 2003, p. 7.

Human kind has entered in the 3rd millennium, in the so-called “information society”, but we live “the paradox of not succeeding to give an exact definition of information”¹⁶. The majority of individuals claim that they know what a piece of information is, but no unanimous delimitation, determination or specification of the conceptual content of information was reached.

Until now, a plethora of definitions have been proposed (after certain appreciations, over 150), each of these definitions being generally scientifically grounded and justified or proven by the game of the mind, respectively by mathematical formulas. The fact that these definitions are not mutually exclusive and, more often than not, they are not contradictory. On the contrary, each definition points to a side less known until then or simply gives another vision.

Moreover, as the years passed by, “information” has become a challenge brought against specialists who have tried to clarify the notion in the context of their fields of activity. By attempting to make a correlation of perspectives, “information” generated a science that deals with the study of information. Whether it is called Information Science or Theory of Information, the aspects of information are analysed according to different domains: mathematics, physics, biology, telecommunications, military, economy etc.

It is apparent that “information” is more than a simple word with a rich polysemy, with a high degree of organization which points to a superior form of generalization and abstraction. Furthermore, it exceeds the notion’s limitations - the fundamental logical form of human thinking which reflects the general, essential and necessary characters of a class of objects.

Some specialists claim that “the initial sense of the notion of information is the degree of novelty that a message carries to a comprehensive social environment”¹⁷.

First and foremost, the term intelligence was shaped by its association with secrete activities. Shulsky and Schmitt consider that the security grading is necessary in intelligence organizations and represents the essential element of informative activity: “the relationship between intelligence and security grading is the fundamental element that distinguishes intelligence in relation to other intellectual activities”¹⁸.

The competitive intelligence activity is defined as the sum of operations whereby data and information are collected and analysed and, in the end, intelligence is produced which is disseminated to beneficiaries. Georg Roukis examines competitive intelligence in quite familiar terms to those who are familiar with government intelligence: collection, analysis, espionage, counter-information and security of information systems¹⁹.

Arthur S. Hulnik also finds similarities between the two domains. He presents three aspects of government intelligence which can be easily transferred to the business sector: data collection, data analysis and operation and information security²⁰.

In the private domain, the intelligence activity has succeeded in penetrating various fields, the business environment being the most avid for information that help reduce risk in decision-making. Although intelligence activities in the field of economy are probably achieved from the first exchange between people, after 1982 the private intelligence activity in the economic field received the name of *competitive intelligence*. In this field, information analysis is considered “the process whereby information, which often have no apparent

¹⁶ Ștefan Buzunărescu, *Sociologia opiniei publice*, București, Editura Enciclopedică Română, 1996, p.44.

¹⁷ Ștefan Buzunărescu, *Sociologia opiniei publice*, București, Editura Enciclopedică Română, 1996, p.49;

¹⁸ Shulsky, Abram & Schmitt, Gary (2008) - *Războiul tăcut. Introducere în universul informațiilor secrete*, Editura Polirom, Iași, pp.255-264.

¹⁹ George Roukis, Bruce H. Charnov, Hugh Conway, *Global Corporate Intelligence*, ABC-CLIO, 1990, pag.95.

²⁰ Arthur S. Hulnik, *Private Sector Intelligence in the United States*, Harvard International Review, may 2006.

connection, are transformed into specific methods of intelligence (the author rates intelligence as a category between information and knowledge)”²¹.

One of the main objectives of the competitive intelligence activity is to be aware of the role of early warning and of prevention of surprises that might have a major impact on the market quota, reputation, turnover or medium and long-term profitability of a company. Irrespective of the strategic approach or the framework that the company chooses for business management purpose, no singular element is fundamental for the competitive strategy as information is to competition. Information about competition has a clear objective - the development of the necessary tactics and strategies for the transfer of advantages and consistency of the common market, from competitors to their own company.

A company that does not analyse and does not monitor rigorously the main competitors cannot formulate or implement a solid competition strategy. The competitive intelligence activity supports management decisions regarding the business position in order to maximize the value of capacities that make her stand out from its competitors.

Active information is the means by which the objectives pursued by economic competition are reached. To be the best, it is not enough to produce the best products at the best price, you must know the market and competitors very well, by protecting at the same time strategic information. World competition is ruthless and becomes more and more apparent that in the current geo-economic system, only creative and versatile companies have chances to win. Winners are always chosen among the most industrious, those who succeed to obtain information before others.

By analysing the relationship between economy and security, Professor Daniel Dăianu draws attention to the high vulnerability of economies in transition. In a limited sense, vulnerability refers to its economic sizes, to the incapacity to handle internal and external shocks. In a larger sense, vulnerability marks the state’s incapacity to ensure an adequate living standard to its citizens and proves the existence of major internal conflicts, a division and centrifugal tendency of its force, which can be regarded as real threats to national security. Daniel Dăianu thinks that these phenomena boost the temptation to impose authoritarian political solutions, as substituents for weak state structures²².

INFORMATION ANALYSIS AND INTELLIGENCE PRODUCTION

In a functional-operational approach, the concept of intelligence corresponds to the “intelligence process”, with the aim of knowing, preventing and setting off the vulnerabilities and threats brought to the protected entities which, in the economic fields, might be a company, a group of companies, an economic branch or an economy as a whole.

Every intelligence processes involves a certain cyclicity. The classical model of the competitive intelligence cycle requires the transition of the following stages:

- a. *to identify the information needed* – by analysing the information available in the organization regarding the objectives to be sustained by the intelligence activity;
- b. *planning* – in order to identify the environments and places where the necessary data and information can be collected;
- c. *obtaining data and information* - necessary and available by ethical and legal means and methods;

²¹ Larry Kahaner, *Competitive Intelligence – How to Gather, Analyze and Use Information to Move your Business to the Top*, Touchstone – Rockefeller Center, New York, 1997, p.96.

²² Daniel Daianu, Some Thoughts on the Nexus Economy-Security, expunere la seminarul "Securitatea României în secolul al XXI-lea", Institutul de Studii Internaționale și Strategie, București, 25 februarie 2000

- d. *processing the data and information obtained*– in order to assess the source and trustworthiness of the content;
- e. *information analysis and intelligence production*– using analysis techniques specific for the type of data and information available and completing the table of the analysed situation;
- f. *drawing up the information product*– using the results from the analysis and formalizing them in an agreement with the purpose pursued and the beneficiary’s access level;
- g. *dissemination and feedback* - the transmission of the final information products to consumers and receiving reactions from them.

Information analysis is a stage of the informative process, definitions being multiple and diverse. The definitions available in the doctrines of some states more experienced in the field of intelligence, in the public and private domains, offers a clearer image of what information analysis means.

Therefore:

- “information analysis is the process of data separation in more parts and examining them separately or jointly, in order to establish the essential parameters and the nature of the relations. The term analysis is often used in the sense of evaluation, the difference being that analysis is made on something that exists and the evaluation on something that might exist”²³;
- “process of intelligence production in which information is subject to a systematic process for the identification of the major deeds and for the formulation of conclusions”²⁴;
- “the intelligence analyst selects and filters information; they interpret evidence, place them in a context and formulate conclusions to satisfy the beneficiary’s need for information”²⁵;
- “information analysis means applying individual or collective cognitive methods to evaluate the data and test the hypotheses in a given socio-cultural context”²⁶.

By correlating the above definitions, in our opinion it emerges that *information analysis represents the activity whereby techniques of analysis are applied to an existing set of information depending on the nature of the information and the purpose set.*

The analyst, as producer of information, receives unprocessed or low processed data (*raw intelligence*) which it transforms, by adding value and adjusting it to the beneficiary’s requirements, in information products.

Data may derive from a series of disparate and uncoordinated measurements or observations, while information is based on coordinated, organized and coherent data which usually have a certain sense. There is also the opinion according to which data is considered to represent what components of information systems create, store and supply²⁷. The data processing by adding or creating new meanings or useful knowledge become information.

The production of intelligence, although it has a marked operational specificity - characterized by the rapid treatment thereof, since operations are facilitated by the inflow of databases, of expert programmes of computer performance, with positive effects in the process of decision-making, efficiency and costs - is formed, on the substance, in the analytical component or side of information activities.

²³ *Intelligence Warning Terminology*, Joint Military Intelligence College, Washington, 2001, p.9.

²⁴ *Terms & Definitions of Interest for DoD Counterintelligence Professionals*, Defence Intelligence Agency, Washington, 2011, p.6.

²⁵ David T. Moore, *Species of Competencies for Intelligence*, American Intelligence Journal, Washington, 2005.

²⁶ Rob Johnston, *Analytic Culture in the U.S. Intelligence Community*, Central Intelligence Agency, Washington, 2005

²⁷ Barry Devlin, *Data Warehouse from Architecture to Implementation*, Addison-Wesley Professional, 1997, p.21.

The production of information is the analytical process carried out by specialized analytical structures based on the corroboration, integration, analysis and evaluation of data with an operative significance. To be used in the decision-making process, information are subject to specific operations with the purpose of identifying their characteristic indicators and elements:

- *the processing* is the stage of the analytical process characterized by operations, procedures and techniques applied to data in order to make them useful, such as annotations, references, summaries, indexations, codifications, thematic classifications, format assignment, preparation for electronic processing etc. with the help of material means and/or specific equipments;
- *correlation/collaboration* is the specific process of confirmation/invalidation of the content of a piece of information, of completion of such information, by analytical operations of integration and comparison of information in relation to knowledge existing at that time about the field and problem which it refers to, in order to highlight the connections and tendencies and to generate or formulate conclusions;
- *integration* consists of reuniting disparate data, subsequently obtained in the process of collection and reuniting them according to pre-established criteria and rules, harmonizing and summarizing its components, estimating their trustworthiness and usefulness and incorporating them in an autonomous information or in an information product;
- *the actual analysis*;
- *the evaluation* is the stage of information production when the usefulness and destination of the information is established.

The result of the information production activity is materialized in information products for decision-makers.

The analysis requires competition and experience in the operation of proper instruments and techniques, the structuring of information according to the fields of fulfilment of the national security and their relevance, the removal of uncertainties and the analysis of their information according to the situational logics, which requires the concentration of the analysis on the cause-effect and means-end relations. Information products must be compliant with the entire relevant legislation, codes of good practice, standards, protocols, procedures and guidelines of the organization.

The analysis implies the selection, separation comparison with other data and integration which determines the transformation of the primary form of data and information in an employable intelligence product. The analysis is a component of intelligence that expresses added value.

Connections are highlighted throughout the analytical process as well as missing information, weak points and what are the actions for remedying the deficiencies. The task of analysis is to integrate singular data/information in a unitary product, to assess information according to a certain context and to achieve the final product that contains appreciations of events or development or judgements regarding possible implications.

Richards J. Heuer, Jr.²⁸, one of the most renowned theorists of information analysis, presents in his work entitled „Taxonomy of Structured Analytic Techniques”, four general methods of information analysis: quantitative methods that use empirical data, quantitative methods that use data generated by experts, the method of un-assisted decisions and the method of structured analysis²⁹.

²⁸ Author of *Information Analysis Psychology*, has an experience of over 40 years in the field of information analysis. The work mentioned introduced terms and concepts previously used in specialized works.

²⁹ Richards J. Heuer, Jr., *Taxonomy of Structured Analytic Techniques*, International Studies Association 2008 Annual

- *Quantitative methods using empirical data*– are based on exact data collected from the reference domain or resulting from the activities of certain systems (social, economic etc.). In order to make this kind of analyses, the analyst must have thorough knowledge in the field of study.

- *Quantitative methods that use data generated by experts* – are based on opinions and judgments formulated by field experts. The take-over and application of such data are subject to clear rules regarding the author and context in which the author has expressed its opinion. Furthermore, there is a possibility to consult experts so that they formulate opinions/judgments, mainly with a quantitative content, in relation to the analysed subject. This method includes the dynamic formation, simulation etc. The training of analysts for this type of analysis is made in the domain of exact sciences, of operational, business studies etc.

- *Methods of unassisted decisions*– or intuitive analysis (the phrase disavowed by Heuer for the lack of rationality from the definition of the intuitive) – includes rationalities based on: tests; critical thinking; historical (prior) experiences; case study; analogy. Usually this method involves an individual effort, and ideas remain in the mind of the analyst until the time of performance of the analysis. Practically this represents the distinctive characteristic of the method. The preparation for this type of analysis is made by humanistic sciences, mainly in social sciences.

- *Structured analysis* – uses structured techniques to alleviate the negative impact determined by the cognitive limitations and traps known in the process of analysis. The distinctive characteristic is that the structured techniques externalizes and decompose mental processes in a manner that allows the revision and evaluation by other analysts. The preparation for this type of analysis is obtained only by exercising the information community. Usually, these techniques are used by the analyst who does not have studies in mathematical statistics or exact sciences.

CONCLUSIONS

Performing organizations know that to be competitive they must be able to foresee the changes inside their field of activity or in the general context in which the economy operates. Furthermore, they also know that in order to obtain this competitive advantage, a plan of transformation of information and data into actionable information (intelligence products) - analyses, syntheses, evaluations - on the basis of which decisions are taken under low uncertainty conditions, is required.

The stake for each player is to anticipate/know the actions of the competition so that it is permanently one step ahead. Therefore, the competitor needs to know as early as possible what is the strategy of the other competitors in terms of research, production and sales. If an economic agent wants to produce more and cheaper, then the competition must be prepared to rapidly counter-act this movement.

Information is the means for reaching the objectives in international economic competitions. In order to survive, each player must protect its own informational patrimony and, at the same time, to strive to know the competition.

By facilitating the surprise avoidance process by early warning and management of risks and opportunities generated by the business environment dynamics, the practices and instruments allow them to act on the market, instead of reacting as a player familiar with the rules of the game, of its own capabilities and those of its competitors. Practically, through a better and more systematic understanding of what is happening on the market and through a proper evaluation of the strategic/tactical impact of these actions, the system supports the

continuous calibration of competitive strategies and tactics for companies and economic branches.

The project of transformation of the economy in an economy based on information and knowledge does not consist only on adopting these new instruments and concepts, but also on creating/using an enriched institutional framework for the use thereof, activities that can be materialized in structures such as the virtual community of experts, informational decision-making infrastructures and a virtual community of information.

As I have already said, the information is the means by which the objectives set in the economic competition are reached. To be the best, it is not enough to produce the best products at the best price, you must also be very familiar with the market and with the competition, by protecting at the same time your strategic information. World competition is ruthless and it becomes more and more clear that in the current geographical-economic system, only Orwellian companies have chances of winning. Winners are always chosen among the most industrious, those who succeed in obtaining the information ahead of the others.

The extension of the market on a national level to a European level is sure to lead to the intensification of competition, which is determined by the multitude of producers for a category of goods. Romanian economy, for years out of touch with the technological level of economically developed countries, cannot handle, for now, the difficulties created by such a competitive environment. The process of restructuration of the Romanian economy can be sustained by assuming at a private and public level the advantages that can be obtained as a result of adopting competitive intelligence practices, thus ensuring the avoidance of strategic errors and offering the technological level for the future and not for the past.

REFERENCES

1. Ababa, Addis, Globalisation - the 21st Century Version of Colonialism, *The Daily Monitor*, Februarie, 2001.
2. Albrecht, Karl, *Inteligența Practică*, Editura Curtea Veche, București, 2008
3. Buzan, Barry; Ole Waever, Jaap de Wilde, *Securitatea, un nou cadru de analiză*, CA Publishing, Cluj-Napoca, 2011.
4. Clark, Robert M., *Intelligence Analysis: a target - centric approach*, CQ Press, Washington, 2007
5. Cornescu, Viorel; Marinescu Paul; Curteanu, Doru; Toma Sorin, *Management – de la teorie la practică*, Editura Universității București, 2003
6. Cuilenburg, J. J.Van; Scholten, O.; Noomen, G.W, *Știința Comunicării*, Editura Humanitas, București, 1998
7. De Bono, E, *Cursul de gândire*, Editura Curtea Veche, București, 2009
8. Dobrescu M., Emilian (coordonator), *Cartea Crizelor*, Editura Wolters Kluwer, București, 2010.
9. Dobrescu M., Emilian, *Sisteme monetare contemporane*, Editura Wolters Kluwer, București, 2010.
10. Filip, Florin Gheorghe, *Decizie asistată de calculator – decizii, decidenți, metode și instrumente de bază*, Editura Tehnică, București, 2002.
11. Fleisher, Craig S.; Bensoussan, Babette E., *Business and Competitive Analysis*, Pearson Education Inc, New Jersey, 2007
12. Fuld, Leonard M., *The Secret Language of Competitive Intelligence*, Dog Ear Publishing, Indianapolis, 2010
13. Garbo, Cynthia M., *Anticipating Surprise: Analysis for Strategic Warning*, University Press of America, Maryland, 2004

14. Gilad, Ben, *The Future of Competitive Intelligence: Contest for the Profession's Soul*, *Competitive Intelligence Magazine*, 2008, 11(5), 22.
15. Goleman, Daniel, *Inteligenta sociala*, Editura Curtea Veche, București, 2007
16. Heuer, Richards Jr.; Pherson, Randolph H., *Structured Analytic Tehniques for Intelligence Analysis*, CQ Press, Washington, D.C., 2011
17. Jones, Morgan D., *The Thinker's Toolkit*, Three Rivers Press, New York, 1998
18. Kahaner, Larry, *Competitive Intelligence: How to Gather, Analyze and Use Information to Move Your Business to the Top*, Simon & Schuster, Rockefeller Center, New York, 1997
19. Metcalf Carr, Margaret, *Super Searchers on Competitive Intelligence*, Information Today, Inc., Medford, New Jersey, second printing, 2006
20. MGrabo, Cynthia, *Anticipating Surprise – Analysis for Strategic Warning*, University Press of America, Maryland, 2004.
21. Militaru, Gheorghe, *Sisteme informatice pentru Management*, Editura All, București, 2004
22. Moldoveanu G., *Analiza organizațională*, Editura Economică, București, 2000.
23. Năstășel, Eugen; Ursu, Ioana, *Argumentul sau despre cuvântul bine gândit*, Editura Științifică și Enciclopedică, București, 1980
24. Nicolescu, O., Nicolescu, L., *Economia, firma și managementul bazate pe cunoștințe*, București, Editura Economică, 2005.
25. O'Connor, Joseph, *Manual de NLP*, Editura Curtea Veche, București, 2010
26. Pandrea, Maria, *Munca intelectuală*, Editura Victor, București, 2000
27. Păun, Mihai, *Analiza sistemelor economice*, Editura ALL, București, 1997
28. Popper, Karl R., *Filosofie Socială și filosofia științei*, Editura Trei, 2000
29. Popper, Karl R., *Mitul Contextului: în apărarea științei și a raționalității*, Editura Trei, București, 1998
30. Prunckun, Hank, *Handbook of Scientific Methods of Inquiry for Intelligence Analysis*, The Scarecrow Press, Inc., Plymouth (UK), 2010
31. Rybacki, Karyn C.; Rybacki, Donald J, *O introducere în arta argumentării*, Editura Polirom, Iași, 2004
32. Rybacki, Karyn C.; Rybacki, Donald J, *Arta argumentării*, Editura Polirom, Iași, 2005
33. Sharp, Seena, *Competitive Intelligence Advantage, publicată la John Wiley & Sons, Inc.*, Hoboken, New Jersey, 2009
34. Tămaș, Sergiu, *Prospectiva Socială*, Editura Victor, București, 1999
35. Zisu, Catalin; Mihalcea, Alexandru, *Securitatea sistemelor informațional decizionale*, Editura Tritonic, București, 2007
36. Wolf, Charles, jr.; C. R. Neu, *The Economic Dimensions of National Security*, RAND Corporation, Santa Monica – SUA, 1994.

EFICACITATEA TEHNICILOR COGNITIV- COMPORTAMENTALE ÎN TULBURAREA DEPRESIVĂ

Asist. univ. drd. Cristian MANEA
Universitatea Titu Maiorescu, București

ABSTRACT

Cognitive - behavioral therapy is a generic term for therapeutic interventions that incorporates behavioral techniques (designed to eliminate emotions and dysfunctional behaviors by changing the behavior) and cognitive techniques (designed to eliminate emotions and dysfunctional behaviors by changing the cognitions), the purpose of the intervention is to reduce the stress-and the unwanted behavior, by undermining the previous acquisition and providing new learning experiences.

Cognitive therapy is based on positive thinking ("positive thinking"), according to which, based on a reality review in an empiric way, puts the patient in a position to check his thinking in a consciously way and to relativize the anticipated consequences towards some stressful situations in his environment.

Cognitive Therapy accredits the importance of lucidity, conscience, reason and the capacity of testing and adapting to reality.

TERAPIA COGNITIV-COMPORTAMENTALĂ

Terapia cognitiv-comportamentală este un termen generic pentru intervențiile terapeutice, care încorporează tehnici comportamentale (menite să elimine emoțiile și comportamentele disfuncționale prin modificarea comportamentului) și tehnici cognitive (menite să elimine emoțiile și comportamentele disfuncționale prin modificarea cognițiilor), scopul intervenției fiind reducerea distres-ului și a comportamentului nedorit, prin subminarea achizițiilor anterioare și oferirea de noi experiențe de învățare mai adaptive.

Exista o serie de studii considerate semnificative care au vizat surprinderea eficienței terapiei cognitiv-comportamentale (TCC), cercetările fiind orientate înspre surprinderea următoarelor aspecte:

- Eficiența diverselor tehnici ale pachetului de intervenție cognitiv- comportamental. Autorii au încercat să surprindă ponderea tehnicilor comportamentale, respectiv cognitive în rezultatul final.
- Eficiența terapiei cognitiv-comportamentale comparativ cu medicația antidepresivă (MAD).
- Eficiența terapiei cognitiv- comportamentale comparativ cu alte psihoterapii.

În cadrul acestor direcții de cercetare, în timp ce unii autori au fost centrați pe surprinderea comparativă a efectelor imediate ale intervențiilor, alții au fost interesați de compararea efectelor pe termen lung.

Atunci când analizăm rezultatele unor studii interesate de eficiența TCC în depresie trebuie avuți în vedere câțiva indicatori care influențează rezultatele în discuție: tipul și severitatea depresiei, proveniența subiecților, designul experimental utilizat de autor, tehnicile și strategiile specifice de intervenție, instrumentele de evaluare pre- și post-tratament, durata ședințelor/ intervenției, cine face tratamentul și unde. Williams et al (1992), făcând o trecere

în revistă a studiilor care au interesat problematica eficienței terapiei cognitiv-comportamentale în depresie, prezintă o serie de criterii pe baza cărora a selectat studiile:

- Autorul a luat în considerare acele studii în care subiecții proveneau din mediul clinic și se oferiseră voluntari în urma unor anunțuri prin care se oferea un tratament pentru depresie;

- Autorul a luat în calcul doar acele studii care foloseau strategii de tratament individualizate;

- Autorul a luat în calcul studiile care erau menționate de majoritatea cercetătorilor, cu scopul de a surprinde exemplele cele mai reprezentative.

În studiile care vizează efectele pe termen scurt ale intervenției cognitive, Witehead (1999) sublinia patru principii teoretice din care au fost derivate strategiile de intervenție cognitiv-comportamentală:

1. Comportamentul depresiv ce stă la baza tulburării depresive poate fi modificat prin manipularea potrivită a întăririlor;

2. Comportamentul depresiv este rezultatul (sau este menținut de) reducerii întăririlor pozitive, aceste întăriri trebuie reinstalate printr-o manipulare eficientă;

3. Persoanele depresive își limitează interacțiunea cu mediul fiindcă consideră că le lipsește cu desăvârșire controlul asupra mediului. Tratamentul trebuie orientat înspre demonstrarea capacității de control asupra mediului;

4. Depresia rezultă din modul negativ în care oamenii se apreciază pe ei însăși- și circumstanțele de viață, iar intervenția trebuie orientată înspre corectarea acestei concepții greșite.

Williams (1992) prezintă un tabel în care sunt specificate peste 25 de tehnici de intervenție specifice, componente ale pachetelor de intervenție cognitiv-comportamentală și principiul în virtutea căruia acționează, nivelul la care se așteaptă să producă schimbare. Chiar dacă modelele teoretice privind etiologia depresiei, factorii de precipitare sau menținere diferă la diverși autori, s-a observat că tehnicile care sunt considerate ca fiind eficiente sunt aproximativ aceleași.

O serie de cercetări au fost realizate pentru a surprinde dacă tehnicile cognitive sunt mai eficiente decât cele comportamentale, sau pentru a vedea care este ponderea unora în rezultatul final al intervenției, astfel într-un studiu desfășurat de Taylor și Marshal (1977) autorii se întreabă care elemente din pachetul cognitiv-comportamental sunt responsabile pentru progresul terapeutic.

Subiecți: 45 subiecți recrutați în urma unor anunțuri;

Condiții de admitere în cercetare: cota la Inventarul de depresie Beck (BDI) > 13, media BDI = 21,2; dispoziția depresivă a fost prezentă cel puțin două săptămâni.

Tipul intervenției: Intervenție cognitivă; Intervenție comportamentală; Intervenție cognitiv-comportamentală; Listă de așteptare (grup control).

Principiul care stătea la baza intervenției cognitive era acela că dispoziția depresivă are la baza autoevaluarea negativă a pacientului.

Pacienții erau învățați cum să conștientizeze influența gândurilor legate de situație asupra emoțiilor și erau încurajați să utilizeze autodeclarații alternative pozitive pentru a se adapta situațiilor respective. Cu ajutorul terapeutului pacientul construia o listă de autodeclarații pozitive urmând ca apoi să citească această listă de la un capăt la celălalt înainte de a se angaja într-un comportament cu frecvență de apariție mare. La baza intervenției de tip comportamental stătea ideea că depresia rezultă din insuficiența întăririlor pozitive. Pacientul era ajutat să identifice situațiile care sunt asociate cu dispoziția depresivă și învățat să dezvolte pattern-uri de comportament. S-a utilizat jocul de rol, modelare, teme de acasă pentru repetarea noilor elemente dobândite, pentru ca pacientul să devină mai asertiv și să-și dezvolte o serie de abilități sociale. Durata intervenției: 6 ședințe a câte 40 min, în decursul a

4 săptămâni. Evaluarea rezultatelor s-a făcut cu: Inventarul de depresie Beck, MMPI(D)-scala de depresie, și cu Vizual Analogue Mood Scale.

Constatări: Tratamentul combinat a durat doar jumătate din timpul acordat componentelor separate. În pofida acestui lucru, rezultatele celor șase ședințe a câte 40 minute desfășurate în patru săptămâni au indicat o superioritate clară a tratamentului combinat față de componentele separate. Între cele două componente ale terapiei cognitiv-comportamentale nu au existat diferențe semnificative ambele fiind superioare grupului de control. Tendința relevată de aceste date a rămas valabilă la evaluarea de după 5 săptămâni.

Tabel.1 Procentajul de schimbare a scorurilor la BDI în urma diferitelor tipuri de intervenție (după Taylor et.al. 1977)

Intervenție comportamentală	52%
Intervenție cognitivă	49%
Intervenție cognitiv- comportamentală	72%
Grup de control	

Studiul a fost citat de către Williams (1992) fără a specifica procentajul de schimbare a cotei BDI în cazul grupului de control- care ar fi oferit informații privind remisia spontană, în lipsa oricărei intervenții.

Concluzii: Integrarea tehnicilor comportamentale și cognitive într-o strategie cognitiv-comportamentală este mult mai eficientă decât practicarea acestora separat. Nu există diferențe semnificative privind eficiența mai mare a vreuneia din componentele terapiei cognitiv-comportamentale.

Studiul desfășurat de Wilson, Goldin și Charbonneau-Powis (1983) reprezintă o replică riguroasă a studiului anterior prezentat. Subiecți: 25 voluntari recrutați prin anunțuri, (20 femei, 5 bărbați); media de vârstă 39,5 ani; 20 dintre subiecți mai urmaseră tratamente anterioare pentru depresie, 7 fiind spitalizați. Condițiile de admitere în cercetare: cota BDI>17, dispoziția depresivă să dureze de cel puțin 3 luni.

Durata: 8 ședințe a câte o oră, pe parcursul a 8 săptămâni; evaluare ulterioară la 5 luni de la terminarea tratamentului.

Tipuri de intervenție:

- Terapie comportamentală (8 subiecți).
- Terapie cognitivă (8 persoane).
- Listă de așteptare (grup control- 9 subiecți).

Intervenția comportamentală a avut la bază modelul lui Lewinsohn, au fost selectați 25 de itemi din Lista Evenimentelor Plăcute (Pleasant Events Schedule), care reprezentau activități care înainte plăceau subiectului dar care în lunile anterioare nu au fost făcute deloc sau doar foarte puțin. Pacienții înregistrau zilnic evenimentele asociate cu dispoziția plăcută/neplăcută, iar în ședințele terapeutice discuția era centrată pe încercările de a crește frecvența apariției evenimentelor plăcute.

Intervenția cognitivă s-a bazat pe principiile sugerate de Beck, au fost colectate gândurile negative și s-a căutat identificarea distorsiunilor. Au fost colectate 25 de gânduri cotate ca fiind cele mai plăcute dar rar experimentate sau neplăcute și frecvent experimentate, încercându-se o programare a acestora. Ședințele erau centrate pe stoparea gândurilor negative, pacienților li se cerea să citească de trei ori pe zi înainte de masă lista cu gândurile pozitive. Accentul a fost plasat pe observarea relației dintre apariția acestor gânduri și dispoziție.

Lista de așteptare. Pacienții au fost evaluați după 8 săptămâni pentru a surprinde remisia spontană.

Rezultate: în cadrul grupului de control cota de depresie nu s-a schimbat, atât în intervenția cognitivă cât și în cea comportamentală s-a modificat nivelul depresiei, grupurile ajungând la scoruri caracteristice populației nedepresive. Niciuna dintre metode nu a fost mai eficientă decât cealaltă iar îmbunătățirea s-a menținut și la evaluarea de după cinci luni.

Tabel 2. Procentajul de schimbare a cotelor BDI ca efect al diferitelor tipuri de intervenție (după Wilson et.al.,1983)

Intervenție comportamentală	65%
Intervenție cognitivă	67%
Grup de control	10%

Studiile citate acreditează ideea că îmbinarea tehnicilor comportamentale cu cele cognitive în cadrul unei strategii cognitiv- comportamentale determină rezultate mai bune decât oricare dintre tehnici considerate separat. Problema care se ridică vizează semnificația acestor diferențe, dacă acceptăm rezultatele studiului lui Taylor (1977), putem afirma că aceste tehnici considerate împreună determină rezultate semnificativ mai bune decât aplicate separat.

INTERVENȚIILE DE TIP COGNITIV - COMPORTAMENTAL

Schema teoriei lui Beck se referă la așa zisele “depresii exogene” declanșate de pierderea unor *obiecte importante* (cum ar fi a persoanei iubite, a unui prieten, ruptura unei relații, pierderea locului de muncă). Ca urmare a structurii cognitive negative, depresivul este orientat spre atribuirea pierderilor unei cauze personale (culpabilitate), iar datorită tendințelor sale de globalizare el exagerează importanța acestor pierderi, focalizându-le în viața sa, situații în care după o perioadă evolutivă gândirea eronată, nefăcând pași spre ameliorare, poate tranzita spre depresie.

Originalitatea acestei teorii constă în faptul că tristețea este secundară unei maladaptări a structurilor cognitive și, ca atare, stările depresive pot fi foarte bine imputabile construcțiilor negative ale funcțiilor cognitive.

Beck, nemulțumit de eficacitatea terapiei psihanalitice la bolnavii depresivi și fiind frapat de frecvența unor teme cu conținut negativ în gândirea acestora, a sugerat că, aceste teme micromanice, se constituie mai degrabă ca o manifestare primară a depresiei, decât consecința unor conflicte inconștiente sau anomalii biochimice. El a pus bazele unei terapii orientată spre modificarea schemelor ideative. Psihopatologia clasică acordă primul loc afectelor în depresogeneză, dar modelul cognitiv arată că factorul de bază ar fi tulburarea funcțiilor cognitive care operează la un număr de trei nivele:

1. *Ideația negativ-automată apărând din senin*, în absența unor evenimente concrete și fără să fie produsul unei gândiri reflectate. Aceste idei cu apariție imediată sunt valide în măsura în care nu fac obiectul unei critici din partea depresivului care le acceptă ca atare, și care prin extinderea lor asupra sinelui, lumii și viitorului, formează următoarea “triadă cognitivă”:

- Cogițiile negative față de sine constau într-o autoevaluare negativă, trăindu-și personalitatea la nivele subdimensionate individul considerându-se inapt, incapabil, indezirabil, lipsit de orice valoare;

- Cogițiile negative față de lume sunt dominate de evaluarea negativă a ambientului, depresivul trăind și percepându-l ca fiind suprasolicitant, epuizant, ostil, care în mod

inexorabil îl condamnă numai la înfrângeri. Astfel, în acest ambient îngrozitor simțindu-se respins, subiectul poate prezenta stări depresive cu elemente paranoide;

- Cognițiile față de viitor, au și ele un caracter negativ. Pentru individul deprimat viitorul este umilitor, anxiogen și punitiv, nu-i poate aduce nimic bun, ceea ce îl face pesimist, defetist, chiar autoagresiv.

Triada cognitivă se caracterizează printr-o serie de percepții și interpretări eronate ale realității, în funcție de care interacțiunile cu ambianța sunt negativ construite, destinate eșecului, înfrângerii și anulării sale, încât pacientul decupează faptul în așa fel încât ele să corespundă expectațiilor sale negative (Beck, 1979).

Triada cognitivă, care din perspectiva tulburărilor depresive reprezintă elementele esențiale ale teoriei, este constituită din anumite pattern-uri care predispun individul în cauză să-și aprecieze atât propria personalitate și situațiile, cât și posibilitățile sale într-un mod negativ și pesimist, ceea ce denotă o atitudine negativă față de sine, de lume și de propriul viitor.

2. *Schemele cognitive* sunt reprezentări stabile organizate în cursul vieții pe baza experiențelor sale precare de viață care stau la baza pattern-urilor de gândire moment de moment (Rush, 1983).

Deopotrivă, schemele cognitive derivă din gândirea stereotipă a individului și din pattern-urile sale comportamentale, ceea ce explică tendințele depresivului de a se menține în atitudini defetiste, în situații de viață care nu sunt concordante cu dispoziția sa deprimant-negativă. Prin urmare, pe baza experiențelor trecute, schemele cognitive se edifică în pattern-uri cognitive stabile, prin care depresivul interpretează experiența actuală, ceea ce determină ca schemele perceptivă să distorsioneze experiența și să împiedice pacientul să stabilească relații adecvate cu mediul ambiant.

3. *Distorsiunile sau disfuncțiile cognitive*, considerate de Beck (1985) ca fiind “nucleul depresiei”, iar modificările afective și somatice ce acompaniază depresia ca fiind consecințele acestora. Erorile gândirii derivate dintr-un mod particular de interpretare a realității sunt denumite de Pinard (1988) “erori sistematice ale procesului de gândire” și diferă de la un depresiv la altul fiind reprezentate prin formele deja amintite anterior (suprageralizarea, abstracția selectivă, ș.a).

Terapia cognitivă pornește de la ipoteza că fenomenologia depresivă este efectul unei atitudini nerealiste sau a unei distorsiuni perceptivă a informațiilor primite și că ea poate fi întreținută printr-un monolog interior inadecvat al depresivului. În acest context, depresivul are o viziune eronată despre sine și lume, percepând viitorul întunecat și fără perspective, situații în care terapeutul intervine, ajutându-l să-și corecteze disfuncțiile cognitive. Semnalăm faptul că terapia cognitivă trebuie înțeleasă ca o terapie specifică pentru că, de fapt, caracteristicile acestei terapii sunt identice cu cele ale unei terapii comportamentale. Astfel:

- În aceste două terapii (cognitivă și comportamentală) ședințele sunt foarte structurate, iar terapeutul este directiv;

- Terapiile iau drept țel al acțiunilor lor un comportament evident, cognitivism-ul focalizându-se mai mult asupra gândurilor, abordate și ele ca răspunsuri;

- Căutarea unei corelații între problema prezentă și evenimentele care au declanșat-o și întreținut este mai puțin importantă comparativ cu alte psihoterapii;

- Inconștientul, mecanismele de apărare și alte presupuneri psihodinamice sunt ignorate;

- Cele două terapii postulează că pacientul a dobândit prin învățare un anumit număr de răspunsuri inadecvate (rău) adaptate, fie comportamentale și/sau cognitive, care pot fi dezvățate fără conștientizarea originii tulburării.

Schematic, terapia cognitivă se desfășoară pe parcursul a patru etape:

- În prima etapă, terapeutul explică depresivului în mod didactic corelațiile dintre cogniție, afecte și comportamente, subliniind totodată și importanța lor în patogeneza depresivă;
- În etapa a doua, pornind de la diferite exemple din viața sa cotidiană, depresivul învață să observe, să pună în evidență și să releve gândurile automate pe care le are și să perceapă afectele însoțitoare;
- În etapa a treia, după ce a învățat această autoobservare și să-și examineze consecințele cognițiilor sale, depresivul cu ajutorul terapeutului învață să înlocuiască cognițiile neadaptate (neadecvate) prin interpretări mai realiste și să aprecieze efectele acestor noi construcții cognitive în diferite contexte;
- În etapa a patra, sunt prescrise depresivului sarcini structurate de efectuat în mediul său, în scopul testării permanente a validității noilor sale cogniții; de remarcat faptul că pe parcursul acestei activități terapeutice, depresivul beneficiază și de un “feed-back” continuu și corectiv din partea terapeutului.

Principalele trepte ale terapiei cognitive au în vedere o serie de acțiuni întreprinse de terapeut în colaborare cu pacientul antrenat în procesul de înlăturare a distorsiunilor gândirii sale.

Pentru realizarea acestui obiectiv, terapeutul trebuie să pornească de la:

- Identificarea conduitelor (ipotezelor) maladaptative, realizate prin depistarea anumitor pattern-uri ideative constante, constituite din reguli sau conduite generale nonadaptative în funcție de care pacientul se ghidează în viață;
- Înregistrarea secvențialității gândurilor intruse și întreruperea lor prin distragere și înlocuirea lor cu preocupări și gânduri liniștitoare;
- Analiza veridicității ipotezelor maladaptative. În acest scop, terapeutul cere pacientului să-și expună și să-și argumenteze veridicitatea ipotezei emise, în timp ce psihoterapeutul, odată cu depistarea unor breșe în gândirea disfuncțională, va încerca, în mod adecvat, să infirme supozițiile eronate ale acestuia;
- Identificarea gândurilor automate, adică a celor care se intercalează între situațiile externe și reacția emoțională a depresivului, fiind vorba de un dialog derulat intern în legătură cu anumite evenimente sau activități;
- Testarea gândurilor automate, se va face prin verificarea validității lor exagerate sau inadecvate, pentru ca, în final, terapeutul să elaboreze unele explicații alternative, acceptate și de pacient, fără ca acestea să fie eclipsate și eliminate; identificarea schemelor eronate se va face prin convorbiri terapeutice. Din categoria celor mai frecvente gânduri eronate fac parte suprageneralizarea, fixarea pe aspectul nefavorabil al unei situații ignorându-le pe cele favorabile, autoacuzarea neîntemeiată ș.a ;
- Schimbarea atribuirii responsabilității și a culpabilității. Este știută tendința depresivilor de a-și atribui consecințele negative ale unor fapte, situații sau evenimente pentru care se culpabilizează; motiv pentru care terapeutul (prin intervențiile sale), trebuie să ajute pacientul să-și asume în mod realist faptele sale sau evenimentele depresogene, prin utilizarea tehnicilor de retribuie, cerându-i să-și cuantifice procentajul de culpabilitate pe care în mod real ar trebui să și-l atribuie, ajungând astfel la un procentaj inferior față de 100% pe care și-l atribuia anterior pe baza gândirii lui dihotomizate;
- Reducerea aprehensiunilor catastrofice, realizată prin solicitarea pacientului să facă zilnic predicții scrise asupra situațiilor și evenimentelor percepute ca fiindu-i catastrofice, ajungându-se treptat la un “dosar al datelor predictive pentru evenimente catastrofice”, astfel, existând constatarea că, pe măsură ce predicțiile negative ale individului se infirmă, el trăiește o diminuare plăcută a convingerilor sale asupra anticipărilor catastrofice;

- Decentrarea îndreptată spre modificarea personalizării evenimentelor negative, acționând asupra convingerilor depresivului, de parcă el ar fi punctul de convergență al situațiilor indezirabile, notându-se explicațiile sale de pe poziția altei persoane care îi ia locul, recurgându-se la jocul de rol;
- Distanțarea de situațiile problematice, se va realiza prin autoînregistrare, ceea ce va permite persoanelor depresive să adopte atitudini mai obiective și mai adecvate asupra propriilor procese de gândire;
- Căutarea unor soluții alternative cu scopul sprijinirii depresivului atât în gândirea celor mai adecvate explicații în fața situațiilor negative, cât și canalizarea pe un proces de învățare unde concluziile necesită verificare înainte de a fi acceptate în mod automat ca univoc-indezirabile; apelarea la ipotezele alternative din care persoana depresivă le poate selecta pe cele mai puțin deprimante;
- Tehnici diverse care includ implementarea contractelor sociale, activități culturale și sportive aplicate în perioadele mai dificile ale depresivilor cu scopul de a-i ajuta pe aceștia în detașarea gândirii lor de la fenomenele depresiv-inhibitorii;
- Repetiția cognitivă sau învățarea de gradul doi se realizează prin exersarea capacității depresivului în elaborarea răspunsurilor raționale și adecvate pentru diferite distorsiuni ale gândirii, susceptibile de a-și face apariția după finalizarea procesului terapeutic;
- Instruirea încrederii în sine constă în stimularea și încurajarea depresivilor să devină mai optimiști și încrezători în propriile forțe. Încrederea în sine se obține prin îndeplinirea zilnică a unor activități simple și, pe cât posibil, plăcute și utile, cum sunt aranjarea lucrurilor în cameră, lectura, cumpărături, pregătirea mâncării preferate, grădinaritul, adecvate stării de sănătate și preferințelor pacienților.

CONCLUZII

Premiza rezolvării acestor probleme constă într-o analiză la rece, ținută spre o anumită dezimplicare și distanțare față de situațiile respective, ceea ce constituie atât primul pas spre vindecare, cât și posibilitatea găsirii celor mai optime soluții și verificarea lor, acompaniate de dezvoltarea abilităților, capacității și strategiei de învățare, adică de adaptare la noile situații.

Terapia cognitivă se bazează pe gândire pozitivă (“positive thinking”), în funcție de care, pe baza analizei realității printr-o metodă empirică, îl pune pe pacient în situația de a-și verifica gândirea în mod conștient și de a-și relativiza consecințele anticipate asupra unor situații stresante din ambientul său.

Terapia cognitivă acreditează importanța lucidității, conștiinței, rațiunii și a capacității de testare și adaptare la realitate (Chambon și Cardiner, 1992, 1994).

Studiile clinice efectuate de Rush et al. (1977), Blackburn et al. (1981, 1989) Murphy et al. (1994) arată că pentru episoadele depresive unipolare de severitate moderată, eficacitatea terapiei cognitive este aproximativ egală cu cea a terapiei cu antidepressive.

Coynee et al. (1983), au întreprins un studiu comparat între loturi de pacienți tratați cu o terapie comportamentală sau antidepressivă triciclică și loturi care au beneficiat de o terapie cognitivă, constatând la ultimele loturi o ameliorare mai bună, mai multe cazuri de remisiuni marcate sau complete și mai puține recăderi.

Date asemănătoare au fost semnalate și de Rush și Giles (1982) care, pe baza unui studiu metaanalitic, au semnalat că în 17 din 20 de cercetări eficacitatea terapiei cognitive este superioară față de celelalte metode psihoterapeutice și psihofarmacoterapeutice.

În privința profilaxiei recidivelor episoadelor depresive Thase (1988) sublinia *rolul indiscutabil al terapiei cognitive în întărirea și dezvoltarea abilității sociale* la toate tipurile de pacienți depresivi.

Terapia cognitivă este o metodă psihoterapeutică activă și directivă care, ulterior, devine în mod progresiv interactivă, trecând de la observarea comportamentului la depistarea distorsiunilor gândirii pentru a le analiza, împreună cu pacientul în scopul corectării lor.

Eficacitatea ei are o strânsă legătură și cu calitățile terapeutului care, pe lângă înțelegerea experienței de viață a depresivului tratat, autenticitatea, onestitatea cu sine și cu depresivul trebuie să aibă atât calități empatice cât și posibilități prompte de a relaționa cu bolnavul individual, în lumea lui într-un mod autentic și interactiv (Hirschfeld și Shea, 1985, Beck, 1990).

Psihoterapia cognitivă are în general un caracter riguros și standardizat, terapeutii care lucrează cu pacienții depresivi trebuind să dea dovadă de multă flexibilitate, realizând planuri individualizate de tratament pentru fiecare subiect în parte.

BIBLIOGRAFIE

1. Abramson, L.Y., Alloy L.B., Metalsky G.I. (1988)- *The cognitive diathesis- stress theories of depression: Toward an adequate evaluation of theories validities.* în L.B.Alloy, Cognitive processes in depression. New York: Guilford.
2. Beck, A.T.,Rush, A.J.,Shaw, B.F., Emery, G. (1979), *Cognitive therapy of Depression*, Published by The Guilford Press, New York.
3. Brinster, P. (2004), *Terapia cognitivă*, Editura Teora, București.
4. Cottraux, J.(2003), *Terapiile cognitive*, Editura Polirom, București.
5. Eisemann, M., Vraști, R.,(1986)- *Modelele vulnerabilității în psihopatologie. In „Depresii. Noi Perspective”*- red. Vraști,R., Eisemann, M., București, Ed. ALL.
6. Fennell, M. V., (1989). *Depression. In Cognitive-behaviour therapy for psychiatric problems: a practical guide*, (ed. Salkovskis, P. M.) Oxford University Press.
7. Friedman, H.S. & DiMatteo, M.B. (1989) - *'Health Psychology'*, Prentice-Hall, New Jersey.
8. Holdevici Irina (1997), *Elemente de psihoterapie*, ediția aII-a, Editura All, București.
9. Holdevici Irina, (2001), *Hipnoză clinică*, Editura Ceres, București.
10. Holdevici Irina, (2004), *Hipnoterapia, teorie și practică*, Editura Dual Tech, București.
11. Holdevici Irina (2004), *Psihoterapia de scurtă durată*, Editura Dual Tech, București.
12. Iamandescu, I.B. (1999), *Elemente de psihosomatică generală și aplicată*, Editura Infomedica, București.
13. Ionescu, G. (2000), *Psihiatrie clinică*, Editura Univers Enciclopedic, București.
14. Lewinsohn, P.M.,Zeiss, A.M.(1989)- *Probability of relapse after recovery from an episode of depression.* Journal of Abnormal Psychology, 98.
15. Moreau, A. (1995), *Autotérapie assistée*, Nauwelaerts Éditions, Belgique.
16. Morgan, D. (2004), *Hipnoza pentru începători*, Editura Paralela 45, Pitești.
17. Perris, C.(2000), *Psihoterapia pacientului dificil*, Editura Hestia, Timișoara.
18. Podell, R.M. (1996), *La dépression contagieuse*, les Éditions de l'Homme, une division du groupe Sogides, Québec.
19. Peterson, C, Maier, S. F., Seligman, M. E., (1993). *Learned helplessness.* Oxford University Press.

NOUA PARADIGMĂ ORGANIZAȚIONALĂ – MANAGEMENT VERSUS LEADERSHIP

Asist. univ. drd. Cristian MANEA
Universitatea Titu Maiorescu, București

ABSTRACT

Running an organization towards a constructive change begins by setting a direction - developing a long term vision with strategies for making the changes needed to achieve that vision. Management develops this capacity of achieving the organization and coordination plans by creating an organizational structure and a set of vacant positions in order to meet the plans requests , hiring qualified people, communicating the plans to the employees, delegating responsibilities and set up the necessary systems for the implementation supervision.

Leadership is the ability to influence people to act. Leaders are able to guide people, creating a vision that they are informed about; They are confident and gain the trust of people; they have enough experience to look at mistakes as another distraction from the way to success; they make people feel more powerful around them.

Therefore, in a century of speed where the change and fast flexibility are a sine qua non of success, the organizations need in an equal way both leaders and managers in order to achieve the organizational goals as well as possible.

CONCEPTUL DE MANAGEMENT

Henri Fayol, privea managementul ca pe un sistem rațional și considera că în orice afacere este nevoie ca activitățile, fie ele tehnice, comerciale, financiare, contabile sau legate de securitate, să fie conduse pe baza unor principii elementare ale managementului.

Astfel, Fayol ajunge să elaboreze cele „14 principii ale managementului”:

- **Diviziunea muncii** - specializarea angajaților (muncitori și membri ai conducerii), în vederea creșterii eficienței și îmbunătățirii rezultatelor;
- **Autoritate și responsabilitate** - dreptul de a da ordine și puterea de a pretinde supunerea;
- **Disciplină** - gradul în care angajații sunt supuși, își dau silința, își consumă energia și modul în care se comportă sunt influențate de cei care îi conduc;
- **Unitatea decizională** - nici o persoană nu trebuie să aibă mai mult de un șef;
- **Unitatea direcției** - o organizație trebuie să aibă un singur plan de atingere a obiectivelor (dezvoltarea principiului unității decizionale);
- **Subordonarea intereselor individuale interesului general** - preocuparea față de organizație este mai importantă decât preocupările individuale;
- **Plata** - asigurarea compensațiilor corecte și satisfăcătoare pentru toți, recompensarea competenței;
- **Centralizare** - consolidarea funcțiilor manageriale în acord cu circumstanțele din mediul înconjurător al organizației;
- **Ierarhie** - liniile de autoritate trebuie să fie clar definite dinspre vârful către baza organizației;
- **Ordine** - oamenii și materialele trebuie să se afle în locul potrivit la momentul potrivit, iar oamenii trebuie să ocupe postul care li se potrivește cel mai bine;

- **Echitate** - Loialitatea angajaților trebuie să fie încurajată prin tratamentul just, corect și prin bunătațe;
- **Stabilitate** - părăsirea organizației de către un număr mare de angajați este deopotrivă cauza și efectul ineficienței; organizațiile bune sunt cele care au conduceri stabile;
- **Inițiativă** - necesitatea creării unui plan și asigurării succesului acestuia și oferirea oportunității subordonaților de a-l realiza;
- **Esprit de corps** - comunicarea orală trebuie folosită pentru a asigura coeziunea echipelor.

Frederick Taylor a subliniat nevoia observării pe cale empirică (examinarea unor fenomene reale), a analizării și experimentării și considera că managerului îi revine rolul de a descoperi cea mai bună modalitate de desfășurare a muncii sub îndrumarea sa.

Abordarea lui Taylor a fost aceea de a analiza fiecare post în vederea identificării elementelor sau mișcărilor distincte care alcătuiesc munca fizică. Următoarea sarcină era aceea de a observa modul în care aceste elemente puteau fi reproiectate sau modificate, în așa fel încât să fie definită cea mai bună sau mai rapidă metodă de a munci (la baza acestor cercetări stătea accentul pus pe eficiență).

O variantă interesantă a taylorismului există încă, în cercetarea managerială contemporană: în enunțarea teoriei sale bazate pe îmbogățirea posturilor, **Frederick Herzberg** analizează, la fel ca și Taylor, elementele de bază ale postului; în timp ce Taylor dorea să facă munca mai simplă (mai multă muncă și mai puțin efort), Herzberg credea în caracterul de provocare al anumitor aspecte ale postului, capabile să îi motiveze pe muncitori. Angajații care simt că postul lor reprezintă o provocare simt că își aduc în mod real contribuția, fapt ce determină creșterea și dezvoltarea lor personală. Herzberg a fost printre primii care au subliniat că este necesar ca managerii să acorde atenție condițiilor elementare de muncă.

Elton Mayo a realizat o serie de studii privind productivitatea muncii, rezultatul *studiilor Hawthorne* a dat naștere școlii de gândire managerială numită școala relațiilor umane, care subliniază importanța pe care relația dintre conducere și muncitori o are pentru creșterea productivității.

Investigația inițială de la Hawthorne a analizat rezultatul muncii angajaților în diferite condiții de iluminare; în anii 20 lumina electrică abia era răspândită, iar companiile electrice susțineau că muncitorii pot produce mai mult în condițiile îmbunătățirii iluminatului. Rezultatul studiului lui Mayo a arătat însă că productivitatea muncii creștea indiferent de intensitatea luminii. Analizarea acestui studiu inițial a dat naștere termenului *efectul Hawthorne*.

Cei care au analizat situația au observat că motivul pentru care productivitatea creștea era faptul că muncitorii se simțeau parte importantă în experiment: ei munceau mai mult datorită faptului că știau că sunt observați și că rezultatul experimentului depindea de ei. S-a crezut de asemenea că productivitatea creștea datorită faptului că, pe perioada desfășurării experimentului, stilul managerial s-a schimbat: cei din conducere acordau o mai mare atenție muncitorilor.

Studiul inițial asupra iluminării a condus la o serie de studii aprofundate asupra a ceea ce se întâmpla cu muncitorii într-o serie de condiții. Au fost aleși șase operatori pentru crearea unui grup special de testare a cărui sarcină era asamblarea de relee de telefonie.

Timp de cinci ani au fost culese date despre acest grup în diferite condiții: perioadele de odihnă și metodele de recompensare erau modificate, s-a testat și efectul scurtării săptămânii de lucru, și așa mai departe. Rezultatul i-a determinat pe cercetători să afirme că cel mai important factor îl constituia crearea unui sentiment al identității de grup, a unui sentiment de sprijin social și de coeziune, determinate de creșterea interacțiunii dintre muncitori.

Superiorul ierarhic a fost de asemenea observat și s-a stabilit că faptul că adopta un

anumit comportament față de membrii grupului experimental a condus la dezvoltarea spiritului de echipă.

Iată câteva observații ale studiului:

- Șeful (observatorul șef) era personal interesat de reușitele fiecărei persoane;
- Era mândru de ceea ce făcea (înregistrarea performanțelor grupului);
- A ajutat grupul să să-și stabilească propriile condiții de lucru;
- A acordat feedback privind performanțele afișându-le la vedere;
- Grupul era mândru de reușite și era satisfăcut de interesul pe care cei din afară îl manifestau față de realizările membrilor lui;
- Membrii grupului nu simțeau că au fost presați de schimbare;
- Înainte de operarea unei schimbări, membrii grupului erau consultați;
- În cadrul grupului s-a dezvoltat un sentiment de încredere și candoare.

O metodă utilă de înțelegere a managementului este determinarea acțiunilor pe care managerii ar trebui să le facă pentru a atinge obiectivele organizaționale și a acțiunilor pe care ei le fac efectiv.

Luther Gulick, în încercarea de a stabili ce trebuie să facă un manager pentru a atinge obiectivele organizației, a întocmit următoarea listă de funcții ale managementului:

- **Planificarea** - *determină ce trebuie făcut și cum va fi făcut pentru ca obiectivele organizaționale să fie atinse.*
- **Organizarea** - *identificarea activităților necesare și stabilirea structurii formale a unităților de lucru și a autorității prin care aceste obiective vor fi atinse.*
- **Angajarea** - *procesul selecționării, instruirii și menținerii personalului necesar funcționării organizației.*
- **Conducerea** - *stabilirea obiectivelor, luarea deciziilor, transmiterea deciziilor și instrucțiunilor subordonaților.*
- **Coordonarea** - *asigurarea interacțiunii dintre diferitele părți ale organizației astfel încât munca să fie îndeplinită în mod coerent.*
- **Raportarea** - *un proces care permite managerilor să afle ce se întâmplă în cadrul organizației prin intermediul informațiilor vehiculate în înregistrări, rapoarte, cercetări sau inspecții.*
- **Bugetarea** - *planificarea sistematică a utilizării și controlul resurselor financiare.* Funcțiile de raportare și stabilire a bugetului sunt combinate de obicei în ceea ce se numește funcția de *control*.

În opinia specialiștilor români în domeniul managementului (**Ovidiu Nicolescu, Ion Verboncu, Eugen Burduș**) funcțiile managementului sunt următoarele: planificare, organizare, coordonare, antrenare și control-reglare.

- **Planificarea** este procesul de stabilire a obiectivelor și a ceea ce trebuie făcut pentru a atinge aceste obiective.
- **Organizarea** este procesul de structurare, alocare și utilizare a resurselor pentru atingerea obiectivelor stabilite.
- **Coordonarea și antrenarea** este procesul de inspirație, motivare și coordonare a oamenilor pentru atingerea obiectivelor.
- **Controlul** este procesul de monitorizare a realizării obiectivelor vizând adoptarea unor acțiuni proactive sau corective cu caracter de reglare sistemică.

Mintzberg a observat că managerii dedică o mare parte a timpului lor întâlnirilor, convorbirilor telefonice, lucrului la birou și rezolvării corespondenței într-un cuvânt, comunicării. Concluzia este aceea că activitățile desfășurate de un manager definesc trei tipuri de roluri: roluri interpersonale, roluri informaționale și roluri decizionale, fiecare dintre aceste grupuri fiind divizate în subroluri.

CONCEPTUL DE LEADERSHIP

Ca act de concepție, proiectare și control pentru toate secvențele acțiunii sociale, leadership-ul reprezintă latura funcțională a puterii instituționalizate, adică include numai acele modele acționale motivate axiologic și validate prin activități concret determinate (**St. Buzărnescu, 1999**).

G.A.Cole definește conducerea ca un proces dinamic de grup prin care un individ îi influențează pe membrii ansamblului să participe voluntar la realizarea sarcinilor și a obiectivelor grupului, într-un segment temporal determinat. Deci, procesul conducerii are un caracter psihosocial pentru că include principalele elemente ale conducerii grupul, influența și scopul. Concluziv, la cele spuse de Cole se poate spune ca, conducerea este, o formă dinamică de comportament (**McGregor** în **Zlate** în 2004) care implică valorizarea unor dimensiuni de bază: trăsăturile liderului, atitudinile, nevoile, comportamentele și alte caracteristici personale ale subordonaților, natura organizației, scopul, structura, sarcinile și mediul social, economic și politic.

Leadership-ul reprezintă capacitatea de a determina oameni să acționeze. Liderii sunt capabili să-i orienteze pe oameni, creând o viziune pe care o comunică acestora; inspiră încredere și au încredere în ei înșiși; au suficientă experiență pentru a privi greșelile drept o altă distragere de la drumul către succes; îi fac pe oamenii să se simtă mai puternici în preajma lor. Cercetătorii au descoperit că liderii de succes acordă o mai mare importanță anumitor activități de conducere precum planificarea sau instruirea oamenilor; mai multă încredere subalternilor, fiind mai puternic orientați către oameni.

Într-una din cercetările sale, **W. Bennis** a intervievat 60 de lideri ai unor corporații importante, având o vârstă medie de 56 de ani. Din acest eșantion, 48 erau bărbați albi, numai 6 erau femei și 6 bărbați negri. Toți erau căsătoriți, la prima căsnicie, și erau susținători ai instituției familiei. Bennis a descoperit existența a patru competențe comune tuturor celor intervievați, respectiv:

- managementul atenției;
- managementul semnificației;
- managementul încrederii;
- managementul propriei persoane.
- *Managementul atenției* se referă la capacitatea liderului de a atrage oamenii prin crearea unei viziuni; a comunica această viziune celorlalți; a-i determina pe oameni, prin puterea propriului exemplu, să încerce să împlinească împreună această viziune.
- *Managementul semnificației* reprezintă capacitatea liderului de a le comunica celorlalți propria viziune în așa fel încât aceștia să poată înțelege semnificația obiectivelor, direcțiilor sau aspectelor pe care aceasta le implică. Liderii au abilitatea de a integra fapte, concepte și anecdote în semnificații pe care alții le înțeleg cu ușurință.
- *Managementul încrederii* se referă la capacitatea liderilor de a inspira încredere celorlalți. Un element fundamental al construirii încrederii îl reprezintă soliditatea, trăinicia și consistența acestui sentiment. Oamenilor le place să urmeze lideri pe care se pot baza, chiar dacă nu le împărtășesc punctele de vedere, și nu lideri cu care sunt de acord, dar care își schimbă poziția; încrederea are în vedere și capacitatea liderului de a-și respecta cuvântul dat, de a păstra secretul confidențelor încredințate și de a menține sistemul de valori instituit.
- *Managementul propriei persoane* pornește de la concepția potrivit căreia liderii eficienți se înțeleg pe ei înșiși (își cunosc punctele tari și punctele slabe) și acționează în limitele capacităților lor. Datorită acestui fapt, liderii au încredere în propria persoană și nu privesc greșelile drept eșecuri.

În opinia lui **Bennis**, în prezența liderilor, oamenii: se simt importanți; se simt competenți și au încredere în ei înșiși; se simt parte a unui întreg, a unei echipe; consideră munca drept o provocare interesantă.

Ordway Tead definește leadership-ul drept „*arta de a influența oamenii pentru a-i determina să participe la realizarea unui obiectiv pe care ajung să-l considere dezirabil*”.

Dimensiunile-cheie ale conducerii sunt după cum urmează: considerația față de colaboratori, structurarea sarcinii, dezvoltarea producției și sensibilitatea față de natura umană.

Considerația față de colaboratori, presupune orientarea spre relație și menținerea unității grupului. Structurarea înseamnă orientarea spre sarcină pentru atingerea scopurilor. În multe grupuri organizate formal, rolul liderului este construit explicit pe structura grupului. Dar, într-un grup cu structura nedefinită, rolul de lider trebuie să se formeze.

Liderii trebuie să fie capabili să-și proiecteze o viziune exhaustivă asupra lucrurilor, ca și când s-ar afla deasupra, într-un balcon – aceasta este viziunea panoramei din balcon. Liderii trebuie să perceapă contextul schimbării și chiar să-l creeze; ei trebuie să fie în măsură să inducă angajaților un sentiment puternic al istoriei organizației, să sublinieze părțile bune din trecut și, de asemenea, să insiste asupra responsabilității oamenilor în modelarea viitorului.

Liderii trebuie să identifice conflictele determinate de valorile disjuncte și de putere și să urmărească îndeaproape reacțiile funcționale sau disfuncționale la schimbare.

La baza leadership-ului se află spiritul de echipă – definit ca starea ce reflectă acceptul oamenilor de a gândi, de a se comporta și de a acționa, armonizat în vederea îndeplinirii unui scop comun.

Spiritul de echipă se realizează pe baza unor aspecte cumulative: o experiență comună – care a adus la construirea încrederii reciproce, asumarea unui obiectiv comun, existența unor interese convergente care induc o motivare puternică (individuală și de grup) și desfășurarea proceselor decizionale în regim participativ. Spiritul de echipă este rezultatul integrării a patru procese: construirea încrederii între persoanele implicate, stabilirea unei misiuni și a unor scopuri clare, la care să adere cei implicați și derularea proceselor decizionale participative.

Modelul teoriei situaționale, influențat la începuturi de cercetările lui **F.Fiedler**, afirma că nu există un stil de leadership care să-și poată dovedi eficacitatea; în orice situație este nevoie de analizarea naturii sarcinii, a tipului de oameni și a cadrului temporal implicat, precum și a obiectivelor organizaționale, pentru determinarea stilului de leadership care poate conduce la obținerea celor mai bune rezultate; într-o situație de criză într-un cadru temporal restrâns, un stil autoritar poate fi mai eficient decât un stil participativ, mai relaxat.

Un model de leadership situațional a fost creat de psihologul **R. House**. Principalul rol pe care îl are liderul în modelul lui House este acela de a înțelege situația și pe subalterni, pentru a se asigura că este liberă calea spre atingerea obiectivelor, și pentru a acorda recompensele considerate importante de către subalterni. Primul element al acestui model îl reprezintă necesitatea motivării subalternilor de către lider, cel care, indicându-le recompensele pe care le pot primi, trebuie să îi orienteze spre atingerea obiectivelor.

Dacă există obstacole sau nesiguranță, liderul trebuie să le elimine, netezind calea către obținerea recompenselor personale. Apoi, dacă este liberă calea și există structurile adecvate în funcțiune, atunci liderul trebuie să se asigure că au fost eliminate structurile adiționale, a căror prezență ar putea determina scăderea performanțelor.

Ideea-cheie a acestui model este stabilirea unei relații între recompensă și atingerea obiectivului. Liderul acordă o recompensă doar în situația în care obiectivul a fost îndeplinit. Stilul de leadership care și-a dovedit eficacitatea este acela care clarifică tipul de comportament care va determina cel mai probabil atingerea obiectivelor și obținerea recompensei. Acest model este situațional deoarece obiectivele stabilite pentru un grup pot fi diferite de cele stabilite pentru alt grup, la fel cum diferite pot fi și nevoile subalternilor.

Liderul trebuie să cunoască obiectivele organizației sau ale grupului/echipei de muncă, ale oamenilor implicați, și trebuie să elibereze calea de orice obstacol spre atingerea acestor obiective.

ANALIZA LEADERSHIP VERSUS MANAGEMENT

Conducerea unei organizații în direcția unor schimbări constructive începe prin stabilirea unei direcții – dezvoltarea unei viziuni pe termen lung împreună cu strategiile pentru realizarea unor schimbări necesare pentru a atinge acea viziune.

Managementul dezvoltă această capacitate de a atinge planurile prin organizare și coordonare – crearea unei structuri organizatorice și a unui set de posturi pentru a îndeplini cerințele planurilor, angajarea de persoane calificate, comunicarea planurilor către angajați, delegarea responsabilităților și realizarea de sisteme pentru a supraveghea implementarea. Activitatea echivalentă a leadership-ului este de a ghida oamenii. Aceasta înseamnă să comunice noua direcție pentru cei care pot crea grupuri ce înțeleg viziunea și sunt dedicați transpunerii acesteia în realitate. În final, managementul asigură îndeplinirea planurilor prin control și rezolvarea problemelor – monitorizarea rezultatelor prin rapoarte, întâlniri și alte instrumente; identificarea abaterilor; apoi planificare pentru rezolvarea problemelor.

Existența unui bun management constituie o garanție a ordinii și consecvenței dintr-o organizație, elemente care la rândul lor, condiționează dimensiuni-cheie, cum ar fi calitatea și profitabilitatea. Spre deosebire de management, leadershipul are în centru abilitatea de a face față schimbării.

Managerii pun accentul pe raționalitate și control; rezolvă probleme (se concentrează pe țeluri, resurse, structuri organizaționale sau oameni); sunt perseverenți, muncitori, inteligenți, au capacitate de analiză, sunt toleranți și bine intenționați în raport cu alții.

Liderii sunt percepuți ca reușind să se auto-controleze, înainte de a încerca să-i controleze pe ceilalți; pot să vizualizeze un obiectiv și să creeze valoare prin muncă; sunt imaginativi, pasionați, non-conformiști care își asumă riscuri.

Managerii adoptă o atitudine impersonală, aproape pasivă față de țeluri; decide asupra țelurilor din perspectiva necesității și nu a dorinței, așa că sunt profund legați de cultura organizației din care fac parte; au tendința să reacționeze în baza informațiilor curente.

Liderii au tendința să fie activi din perspectiva viziunii lor și promovează idei în loc să reacționeze în baza situației curente; dau o anumită formă ideilor în loc să răspundă la ele; au o orientare personală în ceea ce privește țelurile; oferă o viziune care alterează percepția oamenilor despre ce este dezirabil, posibil sau necesar.

Managerii privesc munca din perspectiva unui proces de punere în practică; stabilesc strategii și iau decizii combinând oameni și idei; coordonează și balansează continuu concepții care se opun; se pricepe să medieze conflicte între perspective și valori opuse și să ajungă la compromis; acționează în direcția reducerii opțiunilor; tolerează munca practică și monotona pentru că au un puternic instinct de supraviețuire care îi face să aibă aversiune față de risc.

Liderii dezvoltă noi metode de abordare a problemelor persistente și ridică noi chestiuni legate de opțiuni; întâi își folosesc propria perspectivă asupra lucrurilor pentru a încânta și abia apoi dezvoltă opțiunile care dau substanță viziunii; concentrează oamenii în jurul idealurilor comune și le ridică așteptările; lucrează de pe poziții cu risc ridicat pentru că au o aversiune puternică față de munca monotona.

Managerii preferă să lucreze în echipă; activitatea pe cont propriu îi face să resimtă anxietate; sunt buni colaboratori; mențin un nivel scăzut de implicare în relații; încearcă să reconcilieze disputele, caută compromisul și stabilesc o balanță a puterii; relaționează cu alți oameni în funcție de rolul jucat într-o succesiune de evenimente sau în procesul decizional; se

concentrează asupra modului în care lucrurile sunt făcute; mențin structuri controlabile, raționale și echitabile; pot fi percepuți de ceilalți ca fiind duri, detașați și manipulativi.

Liderii mențin o receptivitate interioară pe care o pot folosi în relațiile cu ceilalți; relaționează în mod intuitiv și empatic cu ceilalți; se concentrează asupra semnificației pe care evenimentele și deciziile o au asupra participanților; atrag sentimente puternice ca iubire/ură; creează sisteme în care relațiile interumane pot fi turbulente, intense și uneori dezorganizate.

În cazul managerilor, simțul sinelui este susținut de perpetuarea și consolidarea instituțiilor existente – managerul joacă un rol care se armonizează cu idealurile de datorie și responsabilitate.

În cazul liderilor, simțul sinelui se sustrage relațiilor dintre membri, rolurilor profesionale sau altor indicatori sociali de identitate.

Diferența dintre management și leadership decurge din orientarea influenței exercitate de manager sau de lider.

Managementul este înțeles numai ca o direcție de sus în jos (top-down), se referă strict la colaboratori și presupune ideea de administrare și control.

Leadership-ul nu are aceste limite, se exercită în pofida responsabilităților ierarhice și vizează toate tipurile de relații: cu colaboratorii și cu colegii, cu ierarhia și cu clienții.

CONCLUZII

Conducerea unei organizații în direcția unor schimbări constructive începe prin stabilirea unei direcții – dezvoltarea unei viziuni pe termen lung împreună cu strategiile pentru realizarea unor schimbări necesare pentru a atinge acea viziune.

Managementul dezvoltă această capacitate de a atinge planurile prin organizare și coordonare – crearea unei structuri organizatorice și a unui set de posturi pentru a îndeplini cerințele planurilor, angajarea de persoane calificate, comunicarea planurilor către angajați, delegarea responsabilităților și realizarea de sisteme pentru a supraveghea implementarea.

Existența unui bun management constituie o garanție a ordinii și consecvenței dintr-o organizație, elemente care la rândul lor, condiționează dimensiuni-cheie, cum ar fi calitatea și profitabilitatea. Spre deosebire de management, leadership-ul are în centru abilitatea de a face față schimbării.

Managerii pun accentul pe raționalitate și control; rezolvă probleme (se concentrează pe țeluri, resurse, structuri organizaționale sau oameni); sunt perseverenți, muncitori, inteligenți, au capacitate de analiză, sunt toleranți și bine intenționați în raport cu alții.

În cazul managerilor, simțul sinelui este susținut de perpetuarea și consolidarea instituțiilor existente – managerul joacă un rol care se armonizează cu idealurile de datorie și responsabilitate. În cazul liderilor, simțul sinelui se sustrage relațiilor dintre membri, rolurilor profesionale sau altor indicatori sociali de identitate.

Leadership-ul reprezintă capacitatea de a determina oamenii să acționeze. Liderii sunt capabili să-i orienteze pe oameni, creând o viziune pe care o comunică acestora; inspiră încredere și au încredere în ei înșiși; au suficientă experiență pentru a privi greșelile drept o altă distragere de la drumul către succes; îi fac pe oameni să se simtă mai puternici în preajma lor.

La baza leadership-ului se află spiritul de echipă – definit ca starea ce reflectă acceptul oamenilor de a gândi, de a se comporta și de a acționa, armonizat în vederea îndeplinirii unui scop comun.

Liderii sunt percepuți ca reușind să se auto-controleze, înainte de a încerca să-i controleze pe ceilalți; pot să vizualizeze un obiectiv și să creeze valoare prin muncă; sunt imaginativi, pasionați, non-conformiști care își asumă riscuri.

Prin urmare, într-un secol al vitezi în care schimbarea și flexibilizarea rapidă sunt o condiție sine qua non a succesului, organizațiile au nevoie în egală măsură atât de lideri cât și de manageri eficienți pentru a realiza cât mai bine dezideratele organizaționale.

BIBLIOGRAFIE

1. Anghel D. A. (2002) , *Management general*, Ed. Semne, București
2. Armstrong, M. (2003), *Managementul resurselor umane*, Ed. CODECS, București
3. Chișu, A. V. (2005), *Manualul specialistului in resurse umane*, Casa de editură Irecson, București
4. Craiovan, M.P. (2009), *Psihologia dezvoltarii resurselor umane*, Ed. Renaissance, București
5. Heller, R. (2001), *Cum motivăm echipa?*, Grupul editorial Rao, București
6. Mihai, P. (2006), *Management 21 – Smart psychology*, Ed. Univ. Titu Maiorescu, București
7. Romanoschi, C. (2000), *Psihologia organizatiilor și managerială*, Ed. INI, București
8. Stancioiu I., Militaru Ghe. (1998), *Management – Elemente fundamentale*, Ed. Teora, București
9. Stanciu, S., Ionescu, M.,Leovaridis, C.& Stanescu, D., (2003), *Managementul resurselor umane*, Ed. Comunicare.ro, București
10. Stoica – Constantin, A., (2003), *Negocierea conflictelor*, Ed. Lumina Lex, București
11. Tabachiu, A. (2003), *Psihologia muncii*, Ed. U.P.B, București
12. Tabachiu, A. (2003), *Psihologia ocupationala*, Ed. Universitatii Titu Maiorescu, București
13. Tabachiu, A., Balgiu, B., (1999), *Psihologia muncii*, Ed. U.P.B, București
14. Ungur, I., (1982), *Cunoasterea si activarea grupelor sociale*, Ed. Politica, București
15. Vlasceanu, M., (1999), *Organizatiile si cultura organizarii*, Ed. Trei, București
16. Vlasceanu, M., (2003), *Organizatii si comportament organizational*, Ed. Trei, București
17. Vlasceanu, M., (1993), *Psihosociologia organizatiilor si conducerii*, Ed. Paidea, București
18. Zlate, M., (1981), *Psihologia muncii – relatii interumane*, Ed. Didactica si Pedagogica, București
19. Zlate, M., (2004), *Tratat de psihologie organizational - manageriala*, vol I, Ed. Polirom, Iasi.

**TERAPIA INTERMEDIATĂ DE CAI ADRESATĂ COPIILOR.
RELAȚIONARE, MODIFICARE COMPORTAMENTALĂ, EVALUARE.**

**EQUINE FACILITATED THERAPY FOR CHILDREN.
THERAPEUTICAL, THERAPEUTIC ASSESSMENT, COMMUNICATION.**

Maria Alexandra BOGOESCU
Phd Candidate, psihoterapist
„Titu Maiorescu” University

ABSTRACT

This essay describes the fundamental aspects of Equine Facilitated Therapy, the therapist's role, the horse as a cotherapist and the connection between the client and the animal which enables the change.

The self awareness, the impact of our behavior is mirrored in this special connection that the client develops during the therapy, using the natural environment, our instincts, and the motivation for developing a new self.

This process enriches the therapist with new resources by increasing the client's involvement and by having the horse as a new assessment tool.

This unique bond gives the client unconditional acceptance, affection, a new way to socialize, building self esteem, physical and moral support, as well as communication skills. The client's acquirements are then transposed into human to human relations.

The Equine Facilitated Therapy allows us to explore our unconscious, instinctive side, there for becoming an alternative to the traditional therapies, with immediate and long lasting results.

REZUMAT

Voi aborda, prin intermediul acestei lucrări, aspecte fundamentale ale Terapiei intermediare de cai, rolul terapeutului, a coterapeutului (animal) și a legăturii, motorul schimbării, ce se dezvoltă între client (copil) și cal.

Unicitatea acestei relații este dată de importanța pe care o acordă clientul nostru acestei legături și modul în care aceasta devine un vehicol al schimbării, un imbold motivațional, o reîntoarcere în mediul natural, o autocunoaștere și o dezvăluire a elementelor esențiale ce au impact în dezvoltarea noastră.

Prin intermediul relației copil – cal, terapeutul beneficiază de o importantă resursă, implicarea clientului la un nivel ridicat al clientului nostru și o evaluare transparentă, obiectivă, prin intermediul coterapeutului (animal).

Această conexiune specială beneficiază de acceptare necondiționată, afecțiune, socializare, creșterea stimei de sine, susținere, comunicare. Modelul relațional copil – cal se transpune, mai târziu, în modalitatea de raportare la semenii.

Terapia intermediată de cai oferă o alternativă și o întregire a fenomenului terapeutic prin rezultate imediate, cu consecințe pe termen lung, în mediu natural, accesând resurse latente, reconectând latura instinctivă.

INTRODUCERE

Psihoterapia intermediată de animale (AAT) este o intervenție cu scopuri definite, în care un animal care întrunește criteriile specifice, este parte integrantă a procesului terapeutic. Psihoterapia intermediată de animale este direcționată de un profesionist, specializat în acest tip de terapie, cu scopul de a-și pune în aplicare profesia de terapeut. Elementele cheie ale acestui tip de terapie includ scopuri specifice și obiective pentru fiecare individ în parte precum și evaluarea progresului.

Psihoterapia intermediată de cai (EFT) reprezintă o subramură a Psihoterapiei intermediată de animale, ce are ca trasatură definitorie prezența cailor – coterapeuți. Prin intermediul acestui tip de terapie au fost incluse, dar nu este limitată doar la atât, mai multe activități ecvestre, ca de exemplu mânăuirea calului, țesălarea lui, dat la coardă, a călări, a conduce un atelaj sau voltijă. EFT este condusă de un terapeut cu specializări în domeniu alături de un cal ce trebuie să îndeplinească anumite standarde. EFT înseamnă o relație terapeutică și un plan terapeutic, unde lucrul în echipă este valorizat, iar calul coterapeut are o contribuție majoră în evaluarea inițială a clientului, în evoluția pozitivă a acestuia, în menținerea echilibrului emoțional.

Aplicațiile acestui tip de terapie sunt multiple, câteva repere fiind problemele comportamentale, ADD, tulburări de alimentație, abuz, depresie, probleme de relaționare, nevoia de comunicare. Nu există restricții de vârstă, iar mediul (spațiul ce delimitează ședința terapeutică) este minuțios controlat. Terapeutul și persoanele care fac parte din echipa terapeutică sunt experimentați în a lucra cu caii.

ASPECTE LEGATE DE COPIII CE PARTICIPĂ LA ȘEDINȚELE DE TERAPIE INTERMEDIATĂ DE CAI

Prezența copiilor în cadrul ședințelor de Terapie intermediată de cai a fost menționată încă din primele studii legate de acest tip nou de terapie. Relația care se crează între copil și cal este autentică și, de cele mai multe ori, nu necesită o introducere sau o prezentare a modalităților prin care aceasta se formează.

Terapia intermediată de cai permite, în această situație, o modificare la nivel comportamental și cognitiv prin observarea comportamentului animalului în relaționarea față de acesta. Copilul se raportează la cal ca la un partener de joacă, împărtășind trăirile, momentele de bucurie și cele de tristețe. Calul devine un sprijin în depășirea dificultăților cu care se confruntă clientul nostru, un confident, un substitut al părintelui absent, transformând relația terapeut – copil.

Copiii își vor dezvolta abilitățile motrice, independența, simțul responsabilității, se vor integra unui grup, vor dezvolta abilități empatică, vor explora această legătură ca parte a evoluției emoționale și sociale. Comunicarea eficientă cu un caluț implică răbdare, înțelegere, atenție, capacitatea de a ierta și constanță – abilități necesare adaptării în societate.

Pentru a evidenția cele spuse numeroase studii au contribuit la reliefașea științifică a rezultatelor pozitive ale acestui tip de intervenție. În revista „Journal of American Veterinary Medical Association” (2006) a fost publicată o cercetare cu privire la efectele programelor de echitație terapeutică ce priveau copiii cu grad mare de risc social sau cei cu nevoi educaționale speciale. Rezultatele cercetării au arătat că un număr de 8 ședințe de echitație terapeutică sunt suficiente pentru a înregistra schimbări majore în comportamentul copiilor prin scăderea nivelului de furie la adolescenții băieți, influențând pozitiv percepția părinților în legătura cu aceștia.

Un alt exemplu îl constituie o organizație din Luxemburg – „S.O.S. Orașelul Copiilor Mersch” – ce pune în aplicare un program focusat de învățare a depășirii traumelor prin intermediul animalelor. Majoritatea copiilor ce ajung într-o astfel de instituție și-au pierdut încrederea în semenii lor, ca rezultat al experiențelor traumatizante. Acest aspect face dificilă

relaționarea cu ceilalți indivizi, dezvoltarea armonioasă în societate și evoluția normală a acestor copii. Astfel prin comportamentul neutru al animalelor față de oameni, acestea oglindesc modelele comportamentale ale copiilor, cu care vin în contact, într-un mod obiectiv. În relația cu animalele copiii și adolescenții învață să relaționeze, bazându-se pe încredere, păstrând nivelul de confort și relaxare, asumându-și responsabilitatea și experimentând efectele propriilor acțiuni și sentimente. În incinta organizației se afla un grajd cu animale abandonate sau care au avut de suferit în urma tratamentelor inadecvate ale oamenilor. Astfel copiii se identifică la nivel emoțional cu aceste animale dezvoltându-și abilitățile empaticе disparând patternul comportamental disfuncțional. Prin intermediul programelor de îngrijire ale animalelor copiii își dezvoltă personalitatea, se simt utili, ajungând la maturitate emoțională. Scopul final al relaționării cu animalele este transferul, pe care copilul îl face, către relaționarea cu oamenii, având în vedere mecanismul similar de formare.

Pe măsură ce copilul investește calul cu încredere este facilitată dezvoltarea abilităților de relaționare cu semenii săi. Prin interacțiunea cu animalul clientul învață să identifice și să depășească temeri și limite proprii.

Aplicabilitatea în cazul copiilor se referă la disfuncții de natură comportamentală sau cognitivă, anxietate, tulburări pervazive de dezvoltare, depresie, tulburări afective, tulburarea de stres posttraumatic, și altele.

ASPECTE LEGATE DE ANIMALUL FOLOSIT ÎN TERAPIE – CALUL

Calul reprezintă unul dintre primele animale domesticate de către om, iar legătura ce s-a creat își are originea cu mii de ani în urmă. Calul este un animal sociabil, care aparține unui grup (herghelie) și care se definește prin relația cu acesta. Este un excelent evaluator al comportamentului non-verbal, mod prin care își asigură supraviețuirea. Caracteristica cea mai importantă a calului în relația terapeutică este mecanismul de oglindire a comportamentului clientului, oferind o imagine clară a problemelor cu care se confruntă acesta.

Prin introducerea calului – coterapeut în cadrul ședințelor de terapie a fost necesară o evaluare a acestuia în a genera un comportament predictibil, în vederea îndeplinirii scopurilor terapeutice propuse și în menținerea nivelului de siguranță.

Criteriile de bază în selecția animalelor, implicit a cailor coterapeuți, sunt: siguranța / încrederea, previziune, control și compatibilitate.

Siguranța se referă la posibilitatea ca orice comportament să fie repetabil într-o varietate de situații și cu o varietate de indivizi.

Previziunea înseamnă că un comportament, în anumite circumstanțe, poate fi anticipat.

Controlul înseamnă că un comportament poate fi întrerupt, ghidat sau controlat.

Compatibilitatea are în vedere aspectul selecției animalului potrivit pentru sarcina potrivită. Criteriul compatibilității relevă asigurarea unei potriviri între nevoile clientului, mediu și aptitudinile animalului, pe de o parte, și aptitudinile terapeutului, pe de alta parte.

Asociația americană de hipoterapie (AHA) utilizează proceduri de evaluare ce identifică rezultate specifice. Evaluarea AHA masoară cu certitudine mersul calului din punctul de vedere al echilibrului, cadenței, ritmului, deoarece acestea au legătură, în mod direct, cu viitoarele rezultate ale funcțiilor fizice ale pacientului respectiv.

Majoritatea procedurilor de evaluare nu au loc în setting-ul cu care calul este obișnuit și nici cu persoanele cu care se va lucra mai târziu.

Toate aceste testări și evaluări nu se limitează doar la elementele de siguranță în cadrul ședinței terapeutice, ci la maximizarea rezultatelor echipei terapeutice: terapeut – cal (coterapeut) – client.

În aceste ședințe terapeutice nu se învață elemente ale sportului ecvestru, ci se pune accent pe crearea legăturii, cunoașterea și înțelegerea mecanismelor ce stau la baza acestei relații și aspectele ce duc mai târziu la schimbare.

TERAPEUȚII

Terapeuții fac 50% din munca echipei animal – om în intervențiile Terapiei asistate de animale, dar responsabilitatea le aparține 100%. Rolul terapeutului, în astfel de intervenții, include capacitatea de a:

- alege planul terapeutic potrivit pentru clienți
- arăta aptitudini sociale potrivite (menținerea contactului vizual, zâmbet, atitudine încrezătoare, nivel conversațional ridicat) pentru a putea interacționa cu clienții
- se pregăti, a conduce și a concluziona o ședință
- a demonstra că știe să aleagă tehnicile potrivite pentru populația target
- menține confidențialitatea
- de a avea reacții plăcute, calme și prietenoase vizavi de animal în timpul diferitelor scenarii și sarcini
- a fi proactivi (nu reactivi) în mânuirea, conducerea animalului
- acționa ca apărătorul / avocatul animalului în toate situațiile
- descifra semnalele trimise de animal (stres, excitație), să adopte un comportament adecvat
- respecta și a proteja nevoile animalului

Între terapeut și coterapeutul (cal) este necesară existența unei legături strânse, de cunoaștere reciprocă.

Terapeutul este cel care face evaluarea inițială a copilului ce poate fi inclus în cadrul acestui tip de terapie. Este necesară cunoașterea antecedentelor medicale, abilităților de natură fizică, acceptului părinților pentru o astfel de intervenție și o ședință preliminară de evaluare a copilului în mediul specific.

SPAȚIUL TERAPEUTIC

Ședințele de terapie se vor desfășura într-un cadru complet schimbat față din cadrul unei clinici. Vom lua în considerare un spațiu deschis, într-un centru de echitație, cu variabile multiple, cu stimuli diferiți, unde copilul va avea nevoie de constantă motivare și focusare. Informații viabile vor fi obținute în primele ședințe pentru a ne adresa problemei copilului cu precizie și siguranță.

În acest spațiu apar elemente ce nu sunt specifice unui cabinet psihoterapeutic, obiecte ce vor fi folosite în cadrul ședințelor (litere, cifre, obstacole, stâlpi din plastic, scări și platforme).

ASPECTE LEGATE DE ȘEDINȚA TERAPEUTICĂ

Terapia intermediată de cai se desfășoară într-un centru de echitație, un spațiu deschis, potrivit sesiunilor ce includ caii. Pentru a putea porni un astfel de program este necesar a lua în considerare aspectele organizatorice. Conducerea centrului de echitație trebuie să cunoască termenii în care funcționează terapia, nevoile animalelor coterapeuți, să aibă la dispoziție formularele specifice unui astfel de demers, modul în care se recrutează voluntari, personalul calificat și nevoile de timp și spațiu pentru ca terapia să aibă rezultatele dorite.

Sunt importante sesiunile premergătoare ședințelor terapeutice în care copilul este evaluat și încadrat sau nu în aceste programe. Alegerea animalului, calul, cu care se lucrează

reprezintă, de asemenea, un aspect important al ședinței terapeutice. Tehnicile folosite sunt individualizate, copilului i se atribuie activități și sarcini terapeutice specifice.

Terapeutul este responsabil pentru crearea legăturii copil – cal, motorul acțiunii de schimbare terapeutică. Totodată va indica direcția ședinței terapeutice, pașii ce vor urma și modalitatea în care relația copil – cal implică surmontarea problemelor clientului.

Extragerea clientului din acest mediu terapeutic este necesară de fiecare dată când planul nu se desfășoară așa cum era anticipat sau apar probleme de relaționare la orice nivel.

De asemenea terapeutul este responsabil de modul în care este utilizat calul în cadrul ședințelor, de starea de bine a acestuia, de nevoile imediate.

BENEFICIILE TERAPIEI INTERMEDIATE DE CAI

Copiii, ce sunt incluși în astfel de programe, învață despre sine și relațiile cu ceilalți prin conexiunea lor cu caii, participând la diverse activități alături de aceștia, prin analizarea propriilor gânduri, sentimente, comportamente și pattern-uri. Este o modalitate terapeutică foarte eficientă în cazul clienților ce nu dau rezultate la terapiile tradiționale.

Dintre beneficiile Terapiei intermedicate de cai amintim:

- dezvoltare fizică, psihică și emoțională
- îmbunătățirea relațiilor interpersonale
- creșterea respectului față de propria persoană și a abilităților de coping
- creșterea încrederii în sine
- putere, echilibru, coordonare
- abilități verbale
- dezvoltarea unui sentiment de valorizare personală
- a învăța să asculte indicațiile și direcțiile precizate
- a face lucrurile într-o secvență logică
- capacitatea de a lucra în grup
- focusarea pe îndeplinirea sarcinilor
- încredere
- corectitudinea acțiunilor prin raportarea la feedback-ul primit de la cai
- reducerea stresului
- găsirea echilibrului fizic și emoțional
- creșterea autocontrolului
- descoperirea unor noi modalități de rezolvare a problemelor
- asertivitate
- exercițiul comunicării verbale și non-verbale
- stare de bine generalizată
- creșterea interesului față de lumea înconjurătoare
- răbdare
- abilități de asumare a riscului
- sistemul bazat pe recompense
- dezvoltare psihologică, educare

CONTRAINDICAȚII

Dacă luăm în considerare protocoalele Terapiei intermedicate de cai, singurele contraindicații se referă la menținerea siguranței atât pentru copilul aflat în terapie, cât și pentru calul coterapeut. Recomandarea acestui tip de terapie se face după o analiză aprofundată a clientului în cauză, a beneficiilor pe care acesta le-ar dobândi din această interacțiune. O mânăuire mai dură a calului cu rezultate mai puțin satisfăcătoare ar duce la întreruperea ședințelor terapeutice. Orice semn de stres, venit din partea animalului sau a

copilului, duce la încetarea imediată a demersului și reluarea lui, dacă este posibil, într-o ședință ulterioară.

Un alt aspect de luat în considerare se referă la condițiile medicale deosebite ale copilului, existența unor alergii, sau probleme la nivelul sistemului imunitar.

CONCLUZII

Terapia intermediată de cai reprezintă o modalitate, diferită de cea a terapiilor tradiționale, de accesare a sentimentelor, gândurilor prin legătura deosebită ce se crează între cal și client.

Calul, prin natura lui, generează o reacție autentică din partea copiilor, facilitând demersul terapeutic. Terapeutul este privit ca un prieten, acceptat de cal și copilul client.

Ședința se desfășoară într-un mediu ce permite copiilor cu nevoi speciale să interacționeze cu animalele, în natura, scăzând nivelul și frecvența comportamentelor patologice și de subminare manifestate anterior. Va fi astfel generată dezvoltarea unor comportamente adaptative față de constrângerile impuse de activitatea obișnuită de la școală.

Copilul va învăța să utilizeze abilitățile și deprinderile dobândite în relaționarea cu calul în celelalte interacțiuni din viața sa. Se va crea un sistem de suport menit să ofere clientului calm, relaxare, răbdare în abordarea diferitelor probleme ce vor apărea.

Terapeutul beneficiază, la rândul său, de avantajele interacțiunii cu un animal, modificând premisele aflate la baza relației terapeutice.

Schimbarea terapeutică este generată de această triadă client – cal – terapeut, unde rezultatele sunt imediate, cu consecințe de lungă durată, profunde.

REFERINȚE

1. Fine, Aubrey H. (2006) „Handbook on Animal – Assisted Therapy: Theoretical Foundation and Guidelines for Practice” San Diego: Academic Press – Elsevier
2. Crawford, Jaqueline J. & Pomerinke, Karen A. (2003) „Therapy Pets: The Animal – Human Healing Partnership” New York: Prometheus Books
3. Melson, Gail F. (2001) „Why the Wild Things Are: Animals in the Lives of Children” Massachusetts: Harvard University Press
4. Irwin, Chris (2001) „Horses Don’t Lie: What Horses Teach Us about Our Natural Capacity for Awareness, Confidence, Courage, and Trust” New York: Marlowe and Company
5. Darwin, Charles (1967) „Expresia emotiilor la om si animale” Bucuresti: Editura Academiei R.S.R.
6. von Dietze, Susanne (1999) „Balance in Movement. The Seat of the Rider” Vermont: Trafalgar Square Publishing
7. Williamson, Marion B. (1977) „Applied Horse Psychology” Houston: Cordovan Corporation
8. Brannaman, Buck (2001) „The Faraway Horses” Connecticut: The Lyons Press
9. <http://www.narha.org> „Equine Facilitated Mental Health Program”
10. <http://www.nceft.org> The National Center for Equine Facilitated Therapy.

DESIGN DE GENERARE A TIPOLOGIEI VIOLATORULUI ROMÂN

Lect.univ.drd. Oana MATEESCU
Universitatea Titu Maiorescu, București

ABSTRACT

In the literature we find a relatively small number of published studies aimed at profiling rape. Therefore, the overall objective of this research is to perform an empirical analysis of the behavior models for rape and an exploration of how these behavioral patterns associated with different types of rapists, with the purpose achieving a typology of Romanian rapist. Also, the specific objective of the research is to analyze the behavior exhibited for rape and, using statistical analysis, highlighting discriminative behavior for each type of rapist.

REZUMAT.

*În literatura de specialitate întâlnim un număr relativ restrâns de cercetări publicate, care să vizeze profilul infracțiunii de viol. Din acest motiv, **obiectivul general** al acestei cercetări este acela de a realiza o analiză empirică a modelelor comportamentale manifestate în cazul infracțiunii de viol precum și o explorare a modului în care aceste tipare comportamentale se asociază cu diferitele categorii de violatori, având drept finalitate realizarea unei tipologii a violatorului român.*

*De asemenea, **obiectivul specific** al cercetării îl constituie analizarea comportamentelor manifestate în cazul infracțiunii de viol și, prin utilizarea analizei statistice, evidențierea comportamentelor discriminative pentru fiecare tip de violator.*

În derularea cercetării, am luat în considerare trei mari direcții de cercetare relevante în domeniul profilului criminalistic al infracțiunii de viol: studiile realizate de Groth și colaboratorii săi, cercetările realizate de către FBI și cercetările realizate de Canter și Heritage.

A. Unul dintre primele studii relevante în domeniul profilului infracțiunii de viol a fost realizat de către Groth și colaboratorii săi (1977). Autorii și-au propus să realizeze o tipologie a violatorilor bazată pe ipoteza că violul reprezintă un act pseudosexual în care satisfacția sexuală este obținută în principal prin manifestarea puterii și a agresivității. Conform acestei tipologii, autorii identifică și descriu trei categorii distincte de violatori. În prima categorie este clasat **violatorul furios**, descris ca fiind un individ care utilizează mai multă forță decât este necesar pentru a-și duce la bun sfârșit atacul și care se angajează într-o varietate de acte sexuale menite să degradeze victima. Atacurile sexuale sunt caracterizate de o violență fizică considerabilă și brutalitate, considerându-se că reprezintă acte conștiente de furie și ură îndreptate împotriva victimei. Cea de-a doua categorie face referire la **violatorul în căutare de putere**, un individ care caută să își impună puterea și controlul asupra victimei pentru a-și afirma propria potență, măiestrie și identitate. În consecință, cantitatea de forță și de amenințare utilizate depind de gradul de submisivitate al victimei. În fine, în cea de a treia categorie este inclus **violatorul sadic**, individ care manifestă o combinație de componente sexuale și violente. Agresiunea este erotizată, infractorul simțindu-se stârnit și excitat prin intermediul unor comportamente care provoacă suferința, maltratarea și torturarea victimei. Atacurile acestui tip de violator presupun deseori înrobirea, torturarea sau abuzul fizic considerabil al victimei.

B. Cea de-a doua categorie de cercetări relevante în domeniul profilului psihologic al infracțiunii de viol, sunt cele realizate de către specialiștii Unității de Științe Comportamentale din cadrul FBI. Se poate spune că unul dintre cele mai citate studii în acest domeniu a fost realizat în anul 1980, având ca populație 36 de violatori condamnați penal pentru infracțiunile comise. Rezultatele acestui studiu au condus la punerea în discuție a dihotomiei comportamentale *violator organizat* versus *violator dezorganizat*. Premisa care a stat la baza generării acestei dihotomii a constat în interpretarea modului de comitere a infracțiunii în baza nivelului de sofisticare a comportamentului în câmpul faptei. Astfel, categoria *violatorilor organizați* este compusă din indivizi metodici, care premeditează infracțiunea, fiind caracterizați ca persoane mature, descurcărețe, fiindu-le caracteristică perversiunea sexuală. *Violatorii dezorganizați* se caracterizează printr-un mod de operare hazardat, într-o anumită măsură aleatoriu, fiind caracterizați de imaturitate, oportunism, posibil având anumite dereglări mentale. Principala limită a acestei tipologii o constituie faptul că, deși interpretarea infracțiunilor prin prisma gradului de sofisticare a comportamentului își are meritul său, totuși este necesar de luat în seamă un mecanism mult mai robust de interpretare a comportamentului infracțional și nu doar unul simplist, bazat pe dihotomia organizat-dezorganizat. De exemplu, o astfel de abordare simplistă poate eșua în crearea unei distincții între un comportament obișnuit pentru mai multe tipuri de infracțiuni diferite și un comportament discriminativ (unic) în cazul unui infractor.

C. Cea de a treia contribuție relevantă în profilul violului o constituie studiul realizat de către Canter și Heritage (1989). Autorii argumentează faptul că dezvoltarea unei tehnici de profilare valide presupune studiul comportamentului infractorilor în funcție de motivațiile după care aceștia se ghidează. Infractorii au comportamente diferite atunci când comit fapta, iar aceste diferențe de comportament conduc către trasarea caracteristicilor acestora. În consecință, variațiile de comportament în atacurile sexuale indică modele diferite de relaționare între atacatori și victimele lor. Pornind de la aceste premise, autorii propun o nouă tipologie, care cuprinde trei modele de comportament:

- **Modelul intim** – comportamente ce indică încercarea infractorului de a obține o relație intimă cu victima sa. Din acest punct de vedere violul reprezintă o modalitate prin care infractorul compensează incapacitatea de a se angaja în relații normale cu un partener, incapacitatea de a se face acceptat de ceilalți.

- **Modelul violent** – infractorul manifestă un comportament plin de violență îndreptată către victima sa.

- **Modelul impersonal** – comportament ce indică un tratament impersonal aplicat victimei (depersonalizarea victimei).

Principala limită a acestei tipologii o constituie faptul că nu sunt asociate modelele de comportament infracțional cu trăsăturile de personalitate ale infractorilor.

IPOTEZE

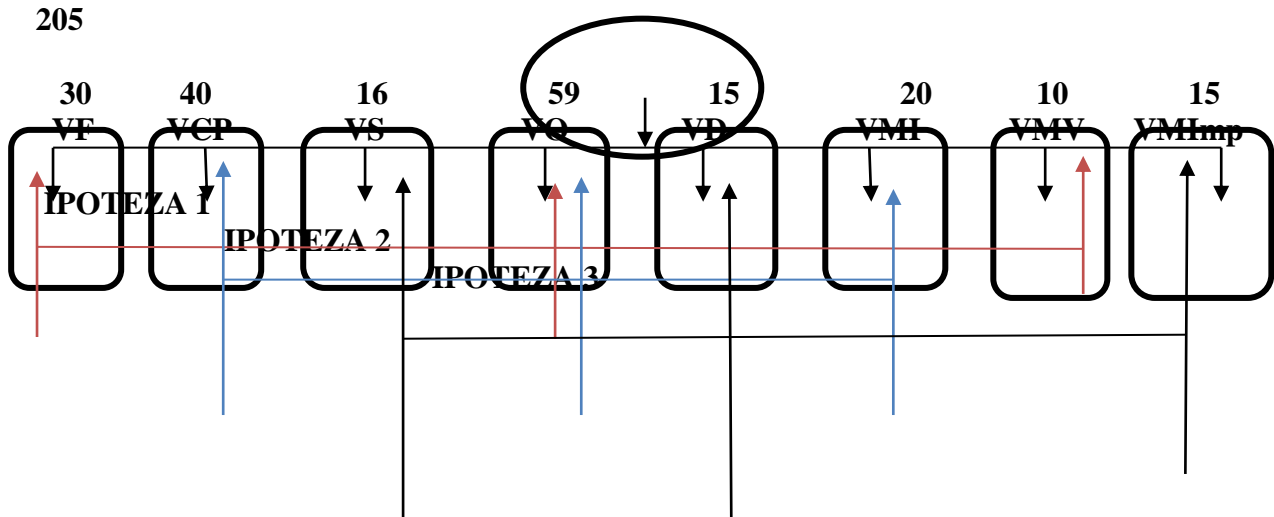
1. Există o corelație semnificativ pozitivă între caracteristicile tipului de violator furios, caracteristicile violatorului de tip organizat și caracteristicile violatorului cu mod violent de relaționare cu victima. În baza acestei ipoteze ne rezultă o primă categorie de infractori, respectiv violatorii violenți.

2. Există o corelație semnificativ pozitivă între caracteristicile tipului de violator în căutare de putere, caracteristicile violatorului organizat și caracteristicile violatorului cu mod intim de relaționare cu victima. În baza acestei ipoteze ne rezultă o a doua categorie de infractori pe care îi vom denumi violatorii curtenitori.

3. Există o corelație semnificativ pozitivă între caracteristicile tipului de violator sadic, caracteristicile violatorului dezorganizat și caracteristicile violatorului cu mod impersonal de relaționare cu victima. În baza acestei ipoteze ne rezultă o a treia categorie de infractori pe care îi vom denumi violatorii sadici.

Lot de subiecți.

Participanții la acest studiu au fost reprezentați de eșantioane, în vederea verificării ipotezelor. Am utilizat un număr de 205 subiecți care au comis atacuri sexuale unice sau repetate, subiecți ce au fost selectați pe baza dosarelor de urmărire penală instrumentate la nivel național în funcție de condițiile studiului. (Fig. 1).



LEGENDĂ

VF – violator furios

VCP – violator în căutare de putere

VS – violator sadic

VO – violator organizat

VD – violator dezorganizat

VMI – violator cu mod intim de relaționare cu victima

VMV – violator cu mod violent de relaționare cu victima

VMImp - violator cu mod impersonal de relaționare cu victima

FIG. 1 – Repartizarea subiecților conform ipotezelor enunțate

Metode utilizate în studiu.

Pentru realizarea studiului, am apelat la metodologia de tip cantitativ, respectiv am utilizat *metoda observației* și *metoda analizei arhivelor*.

Datele utilizate în cercetare au fost colectate pe baza dosarelor de urmărire penală instrumentate la nivel național în perioada 2005 – 2012, având ca obiect infracțiunea de viol.

Cei 205 subiecți care au constituit populația cercetării au fost împărțiți în 8 categorii în funcție de modul de operare manifestat în câmpul faptei (conform celor trei tipologii prezentate anterior).

În **Tabelul 1** prezentăm categoriile de violatori luate în considerare în studiu precum și modurile de manifestare în câmpul faptei ale subiecților aparținând fiecăreia dintre aceste categorii.

Tabelul 1. Categorie de violatori și mod de operare specific.

Categorie violatori	Mod de operare în câmpul faptei
1. Violatorul furios	<ul style="list-style-type: none"> - utilizează mai multă forță decât este necesar în actul de dominare a victimei; - comite acte sexuale menite să degradeze personalitatea victimei; - dă dovadă de o violență fizică considerabilă; - acționează metodic; - personalizează victima; - tendință către recidivă
2. Violatorul în căutare de putere	<ul style="list-style-type: none"> - încearcă să obțină o relație intimă cu victima sau cu acordul acesteia; - caută victime docile; - caută să controleze conversația; - își manifestă puterea și controlul pentru a-și demonstra potența; - își manifestă puterea și controlul pentru a-și demonstra dominanța; - de regulă, victima supraviețuiește atacului.
3. Violatorul sadic	<ul style="list-style-type: none"> - se angajează în actul sexual etalând atât componente sexuale cât și componente agresive; - agresivitatea este erotizată; - maltratează și torturează victima; - de regulă, victima nu supraviețuiește atacului.
4. Violatorul organizat	<ul style="list-style-type: none"> - plănuiește atacul; - personalizează victima; - controlează conversația; - caută victime docile; - constrânge victima.
5. Violatorul dezorganizat	<ul style="list-style-type: none"> - atac spontan; - victima și locul infracțiunii sunt necunoscute, aleatorii; - depersonalizează victima; - conversație minimă sau absentă cu victima; - locul infracțiunii reflectă pierderea controlului
6. Violatorul cu mod violent de relaționare cu victima	<ul style="list-style-type: none"> - comportament plin de violență îndreptată împotriva victimei.
7. Violatorul cu mod intim de relaționare cu victima	<ul style="list-style-type: none"> - încercare de a obține o relație intimă cu victima.
8. Violatorul cu mod impersonal de relaționare cu victima	<ul style="list-style-type: none"> - tratament impersonal aplicat victimei (depersonalizarea victimei).

PREZENTARE, PRELUCRARE ȘI INTERPRETARE A DATELOR

În vederea confirmării ipotezelor am utilizat analiza corelațională, respectiv calculul coeficientului Pearson iar pentru generarea noii tipologii am apelat la metoda analizei de cluster, folosind procedura K-Means.

A. Testarea și confirmarea ipotezelor.

În vederea confirmării primei ipoteze, ne-au interesat să calculăm indicii de corelație Pearson pentru caracteristicile tipului de *violator furios* (utilizează mai multă forță decât este

necesar în actul de dominare a victimei, comite acte sexuale menite să degradeze personalitatea victimei, dă dovadă de o violență fizică considerabilă, acționează metodic, personalizează victima), caracteristicile **violatorului organizat** (plănuiește atacul, controlează conversația, caută victime docile, constrânge victima) și caracteristicile violatorului cu **mod violent de relaționare cu victima** (comportament plin de violență îndreptată împotriva victimei).

Dat fiind faptul că am obținut praguri de semnificație variind între valorile 0.000 și 0.005 putem concluziona că există corelații pozitive puternic semnificative între caracteristicile violatorului furios, cele ale violatorului organizat și cele ale violatorului cu mod violent de relaționare cu victima, fapt care ne confirmă ipoteza enunțată.

În vederea confirmării celei de-a doua ipoteze, ne-a interesat calculul indicilor de corelație Pearson pentru caracteristicile **violatorului în căutare de putere** (caută victime docile, caută să controleze conversația, își manifestă puterea și controlul pentru a-și demonstra potența, își manifestă puterea și controlul pentru a-și demonstra dominanța), caracteristicile **violatorului organizat** (plănuiește atacul, controlează conversația, constrânge victima) și caracteristicile violatorului cu mod intim de relaționare cu victima (încearcă să obțină o relație intimă cu victima sa).

Dat fiind faptul că am obținut praguri de semnificație variind între valorile 0.000 și 0.005 putem concluziona că există corelații pozitive puternic semnificative între caracteristicile violatorului în căutare de putere, cele ale violatorului organizat și cele ale violatorului cu mod intim de relaționare cu victima, fapt care ne confirmă ipoteza enunțată.

În vederea confirmării celei de-a treia ipoteze, ne-au interesat să calculăm indicii de corelație Pearson pentru caracteristicile tipului de **violator sadic** (se angajează în actul sexual etalând componente sexuale și componente agresive, agresivitate erotizată, maltratează și torturează victima), caracteristicile **violatorului dezorganizat** (atac spontan, victima și locul infracțiunii sunt aleatorii, depersonalizează victima, conversație minimă sau absentă, locul infracțiunii reflectă pierderea controlului) și cele ale violatorului cu **mod impersonal de relaționare cu victima** (tratament impersonal aplicat victimei).

Dat fiind faptul că am obținut praguri de semnificație variind între valorile 0.000 și 0.005 putem concluziona că există corelații pozitive puternic semnificative între caracteristicile violatorului sadic, cele ale violatorului dezorganizat și cele ale violatorului cu mod impersonal de relaționare cu victima, fapt care ne confirmă ipoteza enunțată.

B. Generare tipologie prin intermediul analizei de cluster (K-Means Cluster)

În **Tabelul 2** sunt prezentate distanțele dintre cele trei grupuri (cluster).

Tabelul 2. Distances between Final Cluster Centers

Cluster	1 Violatori violenți	2 Violatori cuceritori	3 Violatori sadici
1 Violatori violenți		2,397	3,193
2 Violatori cuceritori	2,397		3,229
3 Violatori sadici	3,193	3,229	

Așa cum se poate observa, cea mai mare distanță se înregistrează între clusterul 2 (categorie nou formată pe care o vom denumi ”violatori cuceritori”) și clusterul 3 (categorie nou formată pe care o vom denumi ”violatori sadici”), valoarea înregistrată fiind de 3,229. Pe de altă parte, cea mai mică distanță apare între clusterul 1 (categorie nou formată pe care o vom denumi ”violatori violenți”) și clusterul 2 (categorie nou formată pe care o vom denumi ”violatori cuceritori”) , valoarea înregistrată fiind de 2,397.

În final, în **Tabelul 3** prezentăm modul în care au fost repartizate cazurile în cadrul fiecăruia dintre cei trei clusteri.

Tabelul 15. Number of Cases in each Cluster

Cluster	1 Violatori violenți	95,000
	2 Violatori cuceritori	63,000
	3 Violatori sadici	47,000
Valid		205,000
Missing		,000

După cum se poate observa, cei 205 subiecți care au constituit populația cercetării au fost repartizați în cele trei cluster distincte astfel: 95 dintre aceștia au fost cuprinși în cadrul clusterului 1 (violatori violenți), 63 au fost cuprinși în cadrul clusterului 2 (violatori cuceritori) în timp ce restul de 47 subiecți au format clusterul 3 (violatori sadici).

În **Figura 2**, oferim o imagine a modului în care s-a realizat gruparea. Graficul ne prezintă cele opt tipuri de violatori luați în considerare în cadrul analizei de cluster, grupate în funcție de distanța fiecărui caz față de centrul grupului și în funcție de numărul de grupuri format.



Fig. 2 – Repartiția cazurilor în cadrul celor trei cluster.

Astfel, se poate observa că primul cluster este format din cazuri aparținând violatorilor de tip furios, organizat și cu mod violent de a relaționa cu victima, cel de-al doilea cluster este format din cazuri aparținând violatorilor de tip în căutare de putere, organizat și cu mod intim de relaționare cu victima în timp ce al treilea cluster a reunit cazuri aparținând violatorilor de tip sadic, dezorganizat și cu mod impersonal de a relaționa cu victima.

INTERPRETARE PSIHOLAGICĂ A DATELOR.

Așa cum am menționat, obiectivul principal al acestei cercetări a fost acela de a realiza o analiză empirică a modelelor comportamentale manifestate în cazul infracțiunii de viol precum și o explorare a modului în care aceste tipare comportamentale se asociază cu diferitele categorii de violatori, având drept finalitate realizarea unei tipologie a violatorului român.

În acest context, am luat în considerare trei mari direcții de cercetare relevante în domeniul profilului criminalistic al infracțiunii de viol: studiile realizate de Groth și colaboratorii săi, cercetările realizate de către FBI și cercetările realizate de Canter și Heritage. Fiecare dintre aceste modele au generat tipologii diferite de violatori, fiecare categorie fiind descrisă prin moduri de operare specifice în raport cu victima violului.

În demersul nostru investigativ ne-am propus și am reușit să demonstrăm că aceste tipologii conțin descrieri ale unor caracteristici comportamentale care corelează puternic unele cu altele iar astfel, în final, pornind de la 8 tipuri distincte de violatori am reușit să generăm o nouă tipologie care descrie modul specific de operare în câmpul faptei a trei categorii de violatori pe care le-am denumit: violatorul violent, violatorul cuceritor și violatorul sadic.

În plus față de descrierile comportamentale cuprinse de cele trei tipologii luate în considerare, ne-a interesat să evidențiem și șansele de supraviețuire a victimei post atac, precum și rata de recidivă înregistrată în lotul de subiecți care au constituit populația cercetării.

În continuare, vom prezenta cele trei categorii aparținând noii tipologii generate, precum și caracteristicile comportamentale ale tipurilor de violatori aparținând fiecăreia dintre aceste categorii. (**Tabelul 5**)

TABELUL 5. Categorie violatori – particularități comportamentale manifestate în câmpul faptei.

CATEGORIE VIOLATORI	PARTICULARITĂȚI COMPORTAMENTALE MANIFESTATE ÎN CÂMPUL FAPTEI
VIOLATORUL VIOLENT	<ul style="list-style-type: none"> - plănuiește atacul; - utilizează mai multă forță decât este necesar în actul de dominare a victimei; - personalizează victima; - comite acte sexuale menite să degradeze personalitatea victimei; - dă dovadă de o violență fizică considerabilă; - controlează conversația; - acționează metodic; - caută victime docile; - violența atacului se poate solda cu rănirea gravă sau chiar decesul victimei; - în cazul decesului victimei, mută cadavrul și ascunde dovezile infracțiunii; - tendință crescută către recidivă (în același sau alte tipuri de infracțiuni).
VIOLATORUL CUCERITOR	<ul style="list-style-type: none"> - încearcă să obțină o relație intimă cu victima sau cu acordul acesteia; - plănuiește atacul; - uzează de tehnici manipulative pentru a-și atrage victima în câmpul faptei; - caută victime docile; - controlează conversația; - își manifestă puterea și controlul pentru a-și demonstra potența; - își manifestă puterea și controlul pentru a-și demonstra dominanța; - de regulă, victima supraviețuiește atacului; - tendință scăzută către recidivă.

VIOLATORUL SADIC	<ul style="list-style-type: none"> - atac spontan; - victima și locul infracțiunii sunt alese aleatoriu; - se angajează în actul sexual etalând atât componente sexuale cât și componente agresive; - depersonalizează victima; - agresivitatea este erotizată; - conversație minimă sau absentă cu victima; - maltratează și torturează victima; - locul infracțiunii reflectă pierderea controlului; - victima nu supraviețuiește atacului; - tendință pronunțată către recidivă.
-------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

(1) – Categoria violatorilor violenți.

Principala caracteristică comportamentală care îi discriminează pe indivizii aparținând acestei categorii de cei aparținând categoriei violatorilor cuceritori sau a celor de tip sadic o constituie motivația pentru care comit atacul, respectiv dorința acestora de a degrada personalitatea victimei, ura pe care aceștia o resimt față de victimă, sentiment care îi determină să-și dorească să rănească fizic victima, să o umilească sau să o degradeze.

Din acest punct de vedere, violul apare mai degrabă ca formă de răzbunare îndreptată fie împotriva victimei, fie împotriva a ceea ce victima o reprezintă în ochii acestuia (victima poate simboliza mama care l-a abandonat la o vârstă fragedă sau o iubită / nevastă care i-a trădat sentimentele în trecut ș.a.m.d.). Indivizii aparținând acestei categorii obțin excitația sexuală prin suferința fizică și psihologică pe care o produc victimelor, astfel că ei își planifică și își pregătesc minuțios acțiunile înaintea atacului, rezultând astfel caracterul de premeditare a infracțiunii.

În consecință, atacurile sunt comise cu scopul de a obține plăcerea din observarea torturării fizice și psihice a victimei. Atacurile acestor tipuri de violatori se pot întinde pe durata a mai multor ore sau zile.

De cele mai multe ori, atacurile sunt declanșate de evenimente care stârnesc sentimente negative și emoții puternice, victimele simbolizând persoane pe care aceștia doresc să se răzbune.

Așa cum am arătat, violatorul violent își plănuiește foarte atent atacul, își alege victime docile și își pregătește cu foarte multă meticulozitate instrumentele pe care le va utiliza cu scopul de a degrada personalitatea victimei: curele, lanțuri, cătușe, bice ș.a.m.d.

Pe tot parcursul atacului conversația, conversație al cărei scop este tot acela de a-și umili victima. De exemplu, un astfel de violator îi poate cere victimei sale să se autoinsulte sau să-și declare dragostea față de acesta chiar și în timp ce este violată.

Indivizii aparținând acestei categorii sunt caracterizați de o predispoziție spre mânie/furie nediferențiată, care le afectează toate domeniile vieții (de exemplu, aceștia își pot manifesta agresivitatea, greu de gestionat, atât față de bărbați cât și față de femei). Ei au o lungă istorie de comportamente agresive antisociale iar violul nu reprezintă altceva decât o altă formă de agresiune.

Spre deosebire de violatorul sadic, violatorul violent nu urmărește în final uciderea victimei. Cu toate acestea, șansele de supraviețuire ale victimelor unor astfel de atacuri sunt destul de reduse, moartea datorându-se fie rănilor grave datorate violenței fizice considerabile

cu care atacatorul se angajează în viol, fie datorită unui șoc psihic puternic, situație des întâlnită în cazul victimelor copii sau persoane în etate.

În cazul în care se produce decesul victimei, agresorul mută cadavrul din câmpul faptei și încearcă să ascundă orice urmă a delictului, fiind pe deplin conștient de gravitatea infracțiunii pe care a comis-o.

În viața de zi cu zi, poate prezenta un scor ridicat al inteligenței, dând dovadă de competență socială și profesională. caută compania altora, în grup simțindu-se în largul său. Își exteriorizează ușor trăirile și sentimentele, are atitudini provocatoare, sfidătoare, are servicii care cer calificare dar pe care le părăsește repede datorită atitudinii sale conflictuale și revendicative.

Nu interiorizează complexe de inferioritate (subapreciază, sfidează poliția și experții psihologi, crezându-se superior, inteligent, abil).

Se adaptează ușor circumstanțelor situaționale, fiind o personalitate de tip pinotelian : insensibil, egocentric și imoral (fără simțul onoarei, rușinii, sentimentului de milă, remușcare).

Chiar dacă în copilărie ar fi putut avea o educație deficitară și inconsecventă, are în general un loc de muncă și trăiește cu un partener, ceea ce nu îl împiedică să aibă și alte relații sexuale erotice multiple dar puțin durabile, cultivate în zona hedonist perversă, chiar masochiste.

După ce violul a fost consumat, victima - dacă este lăsată în viață - va purta groaza în suflet, iar amenințările cu moartea îi vor paraliza orice inițiativă a denunțării.

(2) – Categoria **violatorilor cuceritori.**

Principala caracteristică a acestei categorii o constituie faptul că acest tip de violatori exercită putere, autoritate și control asupra victimelor ca o necesitate de a-și ajusta sentimentele de inadaptare și ca o strategie de afirmare a propriei lor masculinități. Cantitatea de forță utilizată de violatorul cuceritor este minimă, depinzând de gradul de submisivitate al victimei.

Acest tip de violatori nu manifestă nici o intenție de a-și răni fizic victimele, doar un grad de violență suficient să poată să își ducă la bun sfârșit atacul.

De exemplu, amenințările verbale sunt deseori suficiente pentru a obține supunerea victimei. Atacul din partea acestora poate fi premeditat și oportunist, repetat într-o perioadă de timp, deseori manifestându-se o creștere a gradului de agresivitate.

Violatorii în căutare de putere pot resimți anxietate, excitație și plăcere anticipată înainte de a ataca victima. Totuși, de cele mai multe ori, trăiesc un sentiment de dezamăgire după comiterea faptei, deoarece atacul nu s-a ridicat la înălțimea expectațiilor acestora de a-și îndeplini dorințele lăuntrice.

Violatorii aparținând acestui tip sunt deseori caracterizați ca fiind ”violatori gentlemen” datorită falsei aparențe că sunt preocupați și atașați de victimele lor .

Acești atacatori utilizează o forță minimală, deseori complimentează victimele, cer evaluări ale propriilor performanțe și chiar își cer scuze după atac. Ei încearcă să depășească propria lor insatisfacție prin exercitarea de control fizic și forță asupra victimei sale.

În consecință, atacurile sexuale comise de acest tip de violatori au ca scop obținerea unei reasigurări a masculinității acestora și a unei compensări pentru lipsa de percepție a unei imagini de sine pozitive.

În general, cunoaște victima cel puțin din vedere. Agresiunea se produce atunci când el investește timp și bani pentru a seduce victima pe căi „normale” iar aceasta refuză să întrețină relații sexuale cu el. Considerând că este dreptul lui să pretindă acest lucru, acest tip de

violator dorește să obțină o „amortizare” a investițiilor pe care le-a făcut, preferând totuși să evite violența.

Uneori, violatorii aparținând acestui tip nu se angajează în atacuri sexuale pentru a compensa sentimentul de lipsă de valoare. Din contră, atacurile lor servesc ca bază pentru afirmarea propriei lor masculinități. În acest caz, sunt mult mai violenți, utilizând o cantitate moderată de forță și pot ataca în mod repetat victima pe toată durata violului.

De asemenea, dau dovadă de foarte puțină preocupare pentru victimele lor, exercitând un abuz fizic și verbal asupra acestora.

Ca și în cazul violatorului violent, violatorul cuceritor plănuiește atacul, dar – spre deosebire de primul, care manifestă un comportament violent față de victimă – uzează de tehnici manipulative pentru a-ți atrage victima în câmpul faptei. Caută victime docile și controlează conversația. Își manifestă puterea și controlul pentru a-și demonstra potența și dominanța.

Atacurile sexuale par a fi acte impulsive, care sunt controlate mai mult de factori situaționali și contextuali (de exemplu, o femeie prezentă în timpul comiterii unei alte infracțiuni sau o femeie pe care o întâlnește într-un bar sau la o petrecere ș.a.m.d.) decât prin fantezii sexuale explicite sau de furie față de femei.

Pentru acești infractori, violul este unul dintre multele comportamente antisociale și agresive din viața lor.

În ceea ce privește victima, în cele mai multe cazuri aceasta supraviețuiește atacului iar în ceea ce privește tendința către recidivă, aceasta se manifestă slab la această categorie de violatori.

(3) – Categoria **violatorilor sadici**.

Violatorii sadici se aseamănă foarte mult cu cei aparținând categoriei ”violatori violenți” în ceea ce privește obținerea excitației sexuale ca urmare a producerii de suferință fizică și psihologică victimelor lor.

Totuși, în timp ce violatorii violenți sunt priviți ca fiind motivați de propria lor furie, atacatorii sadici sunt motivați de obținerea satisfacției sexuale ca urmare a suferinței victimei.

Acest tip de violatori se angajează în actul sexual etalând atât componente sexuale cât și componente agresive. Agresivitatea este erotizată, agresorul obținând excitația și catharsisul prin maltratarea și torturarea victimei, pe care o depersonalizează. Aceste atacuri implică de cele mai multe ori tortură, înrobirea victimei, abuzarea și rănirea gravă și într-un final moartea acesteia. În plus, ei pot performa și alte acțiuni menite să degradeze victima, cum ar fi tăierea părului, stingerea de țigări pe corpul victimei sau întreținerea de relații sexuale post-mortem.

Acest tip de violatori au deseori fantezii violente extrem de elaborate. Imaginația acestora joacă un rol semnificativ în derularea atacului.

Din punct de vedere psihanalitic, violatorul sadic este permanent motivat, se află sub presiunea tensională orientată sexual de frustrație repetitivă. El rămâne întotdeauna în deficit de catharsis insuficient. Violul cel mai recent finalizat nu reușește să-i satisfacă pe deplin fantasmele iar acest deficit hedonic retensionează relația individului în sfera motivațională, în sensul că din acel moment acesta proiectează o nouă faptă în imaginar, jocul fantasmelor fiind orientat către obținerea, de această dată, a catharsisului deplin.

Cultivat de asemenea gânduri, violatorul sadic își anticipează deja următoarea victimă, care de data aceasta ”va fi perfectă”, fapt care ilustrează perpetua și mereu iluzoria proiecție a acestuia de a-și apropia realitatea criminală de propriile lui fantasme, fapt datorat neputinței de exprimare a propriei sexualități.

În acest caz, atacul este spontan, victima și locul faptei fiind alese la întâmplare, din habitatul imediat. În timpul violului conversația cu victima este minimă sau chiar absentă.

Câmpul faptei este neinteligibil, părănd lipsit de logică, incoerent. Lasă foarte multe urme, scotocește, răstoarnă, răvășește, aparent fără logică, calcă în sânge, se mânjește pe haine, abandonează arma crimei, își însușește obiecte banale cu semnificație bizară/ infantilă pe care le abandonează ulterior.

Haosul comportamental exprimă amprenta psihocomportamentală a personalității violatorului sadic, oglindind „haosul său mental”. Cadavrul este lăsat la vedere, prezentând multiple leziuni, aparent fără logică, dispuse preponderent în zonele sexuale – mutilări, mușcăături, eviscerări, intromisiuni de obiecte. Își violează victima și după ce o omoară, suprimarea vieții acesteia se face rapid, epileptic, cu lovituri dure, repetate, de cele mai multe ori în zona craniană. Pe cadavru apar semnificații cu simbolică sexuală – agresarea, mutilarea zonelor sexuale. Nu în ultimul rând, depersonalizează victima (o ignoră sau o disprețuiește, îi acoperă fața și o mutilează/ distruge).

Violatorii sadici nu conștientizează constrângerile sociale și sunt slab funcționali în societate, normele sociale și morale fiind anihilate de narcisismul și egocentrismul propriei persoane. După săvârșirea violului, nu îi interesează evoluția ulterioară a evenimentelor, derularea anchetei judiciare sau reflectarea acesteia în mass-media.

Din punct de vedere al personalității, violatorul sadic dispune de o capacitate de adaptare și improvizare săracă (QI sub medie). Este stângaci, poate intra în panică sau chiar blocaj comportamental(paralizie), stârnind imediat suspiciuni anturajului și investigatorilor cu intuiție și simț psihologic.

De asemenea, este incapabil să-și perfecționeze modul de operare în timp, acționând în mod stereotip.

Activitatea socială, inserția profesională și relația de cuplu sunt semnul eșecului, acesta trăind în izolare, violul apărând mai mult ca o consecință a evoluției unui mental dezorganizat.

Nu este în stare să empatizeze și să-și exteriorizeze verbal emoțiile defulate permanent. Ceea ce înseamnă că nu este permeabil nici psihoterapiilor de corecție, fiind incapabil de exerciții de defulare prin exteriorizarea verbală a frământărilor, tensiunilor, trăirilor.

Așa cum este lesne de înțeles, în cazul violatorului sadic, victima nu supraviețuiește atacului. Nu în ultimul rând, menționăm faptul ca violatorul sadic prezintă o tendință pronunțată către recidivă, nefiind apt să conștientizeze gravitatea faptelor sale.

Pentru o imagine de ansamblu a modului de operare în câmpul faptei în cazul infracțiunii de viol, prezentăm în **tabelele 6, 7, și 8** exemple de comportamente ale celor trei categorii de violatori în funcție de următoarele criterii: *metodă de atac, comportament verbal, comportament sexual, comportament fizic, comportamente care reflectă modul de operare și semnătura comportamentală*.

TABEL 6. Exemple de comportamente care pot fi manifestate în câmpul faptei de violatorul violent

	VIOLATORUL VIOLENT – Manifestări în câmpul faptei
METODĂ DE ATAC	- forță fizică și brutalitate - violență extremă - folosește arme
COMPORTAMENT VERBAL	- este egoist, nu-l interesează ce are victima de spus - nu negociază - folosește un limbaj violent și ostil
COMPORTAMENT SEXUAL	- actele sexuale sunt egoiste și violente - actele sexuale reprezintă extensii ale atacului fizic brutal

	<ul style="list-style-type: none"> - nu există preludiu - forțează victima să performeze acte menite să o degradeze ca ființă umană (felație sau sodomie)
COMPORTAMENT FIZIC	<ul style="list-style-type: none"> - smulge hainele de pe victimă - nivel excesiv de brutalitate care poate conduce la vătămarea corporală gravă a victimei sau la decesul acesteia
MOD DE OPERARE	<ul style="list-style-type: none"> - atacul este planificat și este rezultatul unei reacții emoționale a violatorului - folosește arme pe care și le alege cu atenție în momentul în care plănuiește atacul - cunoaște victima sau victima simbolizează o persoană cu semnificație pentru violator
SEMNĂTURĂ COMPORTAMENTALĂ	<ul style="list-style-type: none"> - apare o aplicare directă a forței fizice îndreptate împotriva victimei; violatorul mai întâi lovește cu bestialitate victima, toate celelalte comportamente sexuale fiind doar extensii ale acestui comportament - durata atacului este relativ scurtă și se termină în momentul în care violatorul este epuizat emoțional sau dacă victima decedează - există foarte multe probe ale furiei în câmpul faptei - pot apărea victime colaterale în câmpul faptei, ca un rezultat al furiei care determină pierderea controlului din partea violatorului

TABEL 7. Exemple de comportamente care pot fi manifestate în câmpul faptei de violatorul cuceritor

	VIOLATORUL CUCERITOR – Manifestări în câmpul faptei
METODĂ DE ATAC	<ul style="list-style-type: none"> - amenințare verbală, uneori arme
COMPORTAMENT VERBAL	<ul style="list-style-type: none"> - asigură victima că nu-și dorește să-i facă rău - complimentează victima în timpul desfășurării violului - solicită un feedback emoțional ("Îți place de mine?", "Spune-mi că mă iubești" ș.a.m.d.) - se subapreciază sau își subapreciază prestația - își exprimă preocuparea pentru "starea de bine" a victimei ("Îți fac rău, te doare?", "Stai într-o poziție destul de comodă?") - își cere scuze pentru atac - îi cere victimei să îi evalueze prestația sexuală
COMPORTAMENT SEXUAL	<ul style="list-style-type: none"> - încercare de a avea un preludiu la actul sexual (săruturi forțate, sărutul sânilor, sărutul zonelor genitale ale victimei) - permite victimei să negocieze activitățile sexuale - nu își forțează victima să îndeplinească anumite comenzi sexuale
COMPORTAMENT FIZIC	<ul style="list-style-type: none"> - nu își rănește fizic victima - folosește o forță minimă pentru a-și domina victima - utilizează amenințări sau face apel la arme pentru a obține supunerea victimei
MOD DE OPERARE	<ul style="list-style-type: none"> - selectează victime care locuiesc în aceeași arie geografică cu

	<p>acesta, deseori vecine sau colege de serviciu</p> <ul style="list-style-type: none"> - urmărește mai multe posibile victime înainte de a se decide la una și de a iniția atacul - urmărește victima un timp înainte de a iniția atacul - atacul durează puțin, dacă victima nu dă dovadă de prea multă pasivitate
SEMNĂTURĂ COMPORTAMENTALĂ	<ul style="list-style-type: none"> - etalează comportamente voayeristice atât înainte cât și după comiterea atacului - colecționează obiecte personale ale victimei (șuvițe de păr, un inel, o fotografie e.t.c.) - face apeluri telefonice obscene către victimă - contactează victima după atac (telefonice, prin mesaje e.t.c.) pentru a-i reaminti ”momentele plăcute” petrecute împreună

TABEL 8. Exemple de comportamente care pot fi manifestate în câmpul faptei de violatorul sadic

	VIOLATORUL SADIC – Manifestări în câmpul faptei
METODĂ DE ATAC	- atac surprinzător, brutal, utilizare de arme
COMPORTAMENT VERBAL	- lipsă comunicare sau comunicare minimă cu victima pe parcursul derulării atacului
COMPORTAMENT SEXUAL	<ul style="list-style-type: none"> - are în posesie și poate aduce în câmpul faptei o colecție pornografică impresionantă - este stimulat sexual de modul în care răspunde victima la tortura fizică și psihică la care o supune - poate face repetiții ale scenelor pe care urmează să le execute cu victima sa apelând la persoane apropiate lui (soție, iubită) - utilizează obiecte sexuale și manifestă comportamente care înrobesc victima (cătușe, sfori, bice e.t.c.) - torturează sexual victima (lovituri repetate, introducerea de obiecte străine în vaginul sau anusul victimei, utilizează echipamente care provoacă durere victimei) - preferă ejacularea deasupra anumitor părți ale corpului victimei; - își poate înregistra atacul pentru a-și satisface fanteziile bolnăvicioase în viitor - păstrează suveniruri sau trofee
COMPORTAMENT FIZIC	<ul style="list-style-type: none"> - nivel ridicat de brutalitate și forță folosite pentru a răni victima - preferința de a răni și de a produce răni anumitor părți ale corpului victimei care au o semnificație sexuală pentru atacator (picioare, sfârcuri, anus, vagin, gură ș.a.m.d.)
MOD DE OPERARE	<ul style="list-style-type: none"> - locul faptei și victima sunt alese aleatoriu - atacul are un caracter haotic

	<ul style="list-style-type: none"> - victimele sunt în general docile, neagresive - nivelele de agresivitate crește cu fiecare atac succesiv - ucidere a victimei ca o măsură de precauție
SEMNĂTURĂ COMPORTAMENTALĂ	<ul style="list-style-type: none"> - aduce în câmpul faptei arme, obiecte care să înrobească victima, aparate care pot tortura victima - atacul sexual se poate întinde pe un interval destul de lung de timp - victimele sunt persoane necunoscute (facilitează atât modul de operare cât și semnătura comportamentală deoarece este mai ușor să tortureze, să umilească și să facă să sufere o persoană cu care nu a avut contacte personale anterior atacului)

CONCLUZII

Viața sexuală este legată de impulsul sexual care vizează o persoană de sex opus și care este o necesitate firească și normală.

Într-o societate civilizată, ea este reglementată în așa fel încât să-și îndeplinească funcțiile sale firești (continuitatea speciei umane). Ea este permisă între un bărbat și o femeie, pe bază de liber arbitru, însă raportul sexual nu este permis față de o minoră sau față de o rudă (frați-surori, părinți – copii).

Indivizii care încalcă aceste interdicții devin infractori prin lipsa de frâne sexuale. Astfel de infractori sunt caracterizați prin anumite trăsături biologice și psihologice specifice.

Exercitarea funcției sexuale este firească, liberă și permisă în regula generală. Însă, ea este reglementată și i se aduc unele limite, care sunt de două feluri:

- ▶ cu privire la anumite persoane (minori, rude apropiate);
- ▶ cu privire la mijloacele de exercitare a actului sexual (nu este permisă constrângerea, brutalitatea, perversiunea).

În acest cadru de permisiuni și interdicții de exercitare a trebuinței sexuale, persoanele care încalcă un astfel de cadru se delimitează, rezultând mai multe categorii de infractori sexuali și anume:

- ▶ cei care săvârșesc fapta față de persoane minore (până la 14 ani), unde este vorba de o nematurizare completă a minorului; criminalul se caracterizează prin violență, brutalitate datorate unor impulsuri oarbe, unei lipse de afectivitate, de milă față de minor și mai ales unei lipse de frâne sexuale, de stăpânire de sine și voință;

- ▶ cei care săvârșesc fapta față de persoane aflate în imposibilitatea de a se apăra sau de a-și exprima voința, prin constrângere fizică sau morală, profitând de această situație; și în acest caz este vorba de lipsă de milă, de brutalitate și lipsă de frâne sexuale;

- ▶ cei care săvârșesc fapta față de o persoană de același sex, în acest caz fiind vorba despre o deviere anormală a instinctului sexual.

Trebuie să admitem faptul că această analiză a avut un scop limitat și că nu poate fi generalizată la nivelul întregii populații de violatori de pe teritoriul României.

Recomandăm ca în cercetări viitoare să fie luate în considerare alte două tipuri de violuri, respectiv violul în grup și pedofilia, categorii care nu au fost incluse în cercetarea de față.

Este însă impetuos necesar să se depună eforturi de a se perfecționa în viitoarele cercetări acest model diferențial al tipurilor de violatori, dat fiind faptul că problematica atacurilor sexuale are un grav impact atât asupra victimelor cât și asupra societății în ansamblul său.

BIBLIOGRAFIE.

1. Anderson, W. P., Kunce, J. T., & Rich, B. (1979). Sex offenders: Three personality types. *Journal of Clinical Psychology, 35*, 671-676.
2. Aromäki, A. S., Lindman, R. E., & Eriksson, C. J. P. (2002). Testosterone, sexuality and antisocial personality in rapists and child molesters: A pilot study. *Psychiatry Research, 110*, 239-247.
3. Arrigo, B. A., & Griffin, A. (2005). Serial murder and the case of Aileen Wuornos: Attachment theory, psychopathy, and predatory aggression. *Behavioral Sciences & the Law, 22*, 375-393.
4. Arrigo, B. A., & Purcell, C. E. (2001). Examining paraphilias and lust murder: Towards an integrated model. *International Journal of Offender Therapy and Comparative Criminology, 45*, 6-31.
5. Bevacqua, M. (2000). *Rape on the public agenda: Feminism and the politics of sexual assault*. Boston: Northeastern University Press.
6. Bradford, J. M. W. (1999). The paraphilias, obsessive compulsive spectrum disorder, and the treatment of sexually deviant behavior. *Psychiatric Quarterly, 70*, 209-219.
7. Burgess, A. W. (Ed). (1991). *Rape and sexual assault III: A research handbook*. New York: Garland.
8. Burgess, A. W., Hartman, C. R., Ressler, R. K., Douglas, J. E., & McCormack, A. (1986). Sexual homicide: A motivational model. *Journal of Interpersonal Violence, 13*, 251-272.
9. Burnside, S., & Cairns, A. (1995). *Deadly innocence*. New York: Time Warner.
10. Claussen-Rogers, N. L., & Arrigo, B. A. (2005). *Police corruption and psychological testing: A strategy for pre-employment screening*. Durham, NC: Carolina Academic Press.
11. Cloninger, C. R. (1986). A unified biosocial theory of personality and its role in the development of anxiety states. *Psychiatric Developments, 3*, 167-226.
12. Cloninger, C. R., Svrakic, D. M., & Przybeck, T. R. (1993). A psychobiological model of temperament and character. *Archives of General Psychiatry, 50*, 975-990.
13. Cohen, M. L., Seghorn, T. K., & Calmas, W. (1969). Sociometric study of the sex offender. *Journal of Abnormal Psychology, 74*, 249-255.
14. Creswell, J. W. (1998). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five traditions*. Thousand Oaks, CA: Sage.
15. Dietz, P. E., Hazelwood, R. R., & Warren, J. (1990). The sexually sadistic criminal and his offenses.
16. Douglas, J. E., Burgess, A. W., Burgess, A. G., & Ressler, R. K. (2006). *Crime classification manual: A standard system for investigating and classifying violent crimes* (2nd ed.). San Francisco: Jossey-Bass.
17. Douglas, J. E., & Olshaker, M. (1998). *Obsession: The FBI's legendary profiler probes the psyches of killers, rapists, and stalkers and their victims and tells how to fight back*. New York: Scribner.
18. Egger, S. A. (2002). *The killers among us: An examination of serial murder and its investigation* (2nd ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
19. Eher, R., Neuwirth, W., Fruehwald, S., & Rottier, P. (2003). Sexualization and lifestyle impulsivity: Clinically valid discriminators in sexual offenders. *International Journal of Offender Therapy and Comparative Criminology, 47*, 452-467.
20. Fernandez, Y. M., & Marshall, W. L. (2003). Victim empathy, social self-esteem, and psychopathy in rapists. *Sexual Abuse: A Journal of Research and Treatment, 15*, 11-26.
21. Flaherty, T. H. (Ed.). (1993). *Compulsion to kill*. Alexandria, VA: Time Life.
22. Freedman, J. L., & Burke, T. M. (1996). The effect of pretrial publicity: The Bernardo case. *Canadian Journal of Criminology, 38*, 253-270.

23. Gebhard, P. H., Gagnon, J. H., Pomeroy, W. B., & Christenson, C. V. (1965). *Sex offenders: An analysis of types*. New York: Harper & Row.
24. Goldberg, L. R. (1990). An alternative description of personality: The Big-Five factor structure. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59, 1216-1229.
25. Graney, D. J., & Arrigo, B. A. (2002). *The power serial rapist: A criminology-victimology typology of female victim selection*. Springfield, IL: Charles C Thomas.

NECESITATEA ABORDĂRII ȘTIINȚIFICE A PROFILINGULUI PSIHOLOGIC CRIMINALISTIC

Lect. univ. drd. Teodora-Oana MATEESCU
Universitatea Titu Maiorescu, Facultatea de Psihologie
Masterand Iulian IPATE
Universitatea Titu Maiorescu, Facultatea de Psihologie

ABSTRACT

In this article we present an overview of profiling techniques, emphasizing the need to address the crime profiling scientifically, as a validation of the degree of accuracy which the information contained in a forensic psychological profile have.

The main purpose of profiling techniques is to generate information on individuals suspected of having committed some type of crime (the most common crimes that requires the use of profiling are the ones committed by violence: sexual crimes, serial murder, robbery followed by death of the victim, kidnapping, injury, arson , bombings, computer crimes etc.) by analyzing the scene of the crime that occurred .

REZUMAT

În acest articol vom prezenta o imagine de ansamblu cu privire la tehnicile profiling, punând accentul pe necesitatea de a aborda profilingul din punct de vedere științific, ca o validare a gradului de acuratețe pe care o au informațiile conținute de un profil psihologic criminalistic. Principalul scop al tehnicilor profiling este acela de a genera informații referitoare la indivizi suspectați că au comis un anumit tip de infracțiune (cele mai frecvente infracțiuni care fac obiectul profilingului sunt cele comise cu violență: crime cu substrat sexual, crime în serie, jaf urmat de moartea victimei, sechestrări de persoane, vătămare corporală, incendieri, atentate cu bombă, atacuri informatice ș.a.m.d.), prin intermediul analizei câmpului infracțional în care infractorul s-a manifestat.

Profilingul psihologic criminalistic a captat în ultimul timp imaginația publicului larg, făcându-se referire la această tehnică în toate formele media. Cel mai cunoscut exemplu de reflectare a profilingului în media îl constituie filmul "Tăcerea mieilor", film al cărui scenariu se bazează pe romanul cu același nume al autorului Thomas Harris. de asemenea, au apărut o multitudine de seriale de televiziune care abordează aceeași tematică a profilingului și care sunt foarte apreciate de publicul larg: "Minți criminale", "Millennium", "Profiler" ș.a.m.d. Totuși, este interesant de menționat faptul că în toate aceste apariții, tehnicile profiling sunt prezentate într-un mod oarecum inadecvat, dându-se impresia publicului larg că utilizarea acestora implică existența unor "abilități magice", într-o oarecare măsură apropiate de abilitățile psihologice precognitive (abilități parapsihologice).

Printre specialiștii în tehnici profiling, părerile sunt împărțite, unii considerând profilingul ca fiind mai de grabă o artă decât o știință (de exemplu, Ressler și Shachtman, 1992), apelând la studii științifice realizate care să le susțină opinia conform căreia aceste tehnici sunt extrem de utile în derularea demersului investigativ.

Totuși, una dintre cele mai mari obiecții cu privire la utilizarea necritică a acestor tehnici derivă din faptul că – în esență – există foarte puțin material științific care să acopere această arie tematică și foarte puține studii științifice care să confirme și să susțină anumite teorii avansate de către profileri.

Cercetarea literaturii de specialitate, precum și discuțiile purtate cu specialiști în domeniul investigațiilor criminalistice ne-au relevat faptul că există încă mari dubii cu privire la eficiența aplicării tehnicilor profiling, datorită faptului că sunt puțin cunoscute mecanismele de funcționare a acestor tehnici.

În continuare ne propunem să privim dincolo de prezentarea întâlnită în mass-media a tehnicilor profiling și să ne focusăm atenția pe abordarea profilingului din punct de vedere științific.

O astfel de abordare implică luarea în considerare a două criterii importante, respectiv nevoia de a ne baza pe o paradigmă și prezența principiului falsificabilității. Principiul falsificabilității este derivat din teoria falsificabilității a lui Karl Popper, fiind considerat o condiție fundamentală a cercetării științifice. Potrivit acestui principiu, o ipoteză este științifică, doar atunci când ea permite invalidarea ei. Popper a descris falsificabilitatea cu ajutorul observațiilor următoare:

1. Este ușor să confirmăm sau să verificăm aproape orice teorie - dacă căutăm confirmări;

2. Confirmările sunt importante doar dacă sunt rezultatul unor prognoze riscante; adică, dacă suntem nelămuriți de teorie, ar fi trebuit să ne așteptăm la un eveniment care era incompatibil cu teoria - un eveniment care ar fi infirmat teoria;

3. Teoriile științifice „bune” includ interdicții care nu îngăduie anumite lucruri să se întâmple;

4. O teorie care nu este infirmabilă de nici un eveniment științific posibil, nu este științifică. Infirmitatea este o virtute a unei teorii;

5. Orice test veridic al unei teorii este o încercare de a o falsifica sau infirma. Teoriile care își asumă riscuri mai ridicate sunt mai testabile, mai expuse la infirmare;

6. A confirma o dovadă este relevant numai în cazul în care este rezultatul unui test veridic al teoriei; aici, „veridic” înseamnă că decurge dintr-o încercare serioasă, dar eșuată, de a falsifica teoria;

7. Unele teorii testabile în mod veridic, atunci când se dovedesc a fi false, sunt în continuare susținute de către apologeții lor - de exemplu introducând *ad-hoc* o presupunere auxiliară, sau reinterpretează *ad-hoc* teoria astfel încât să scape infirmării. O asemenea procedură este oricând posibilă, dar salvează teoria de la infirmare doar cu prețul de a-i distruge, sau afecta serios, statutul său științific.

Profilingul psihologic criminalistic reprezintă un proces de utilizare a informației disponibile despre o infracțiune comisă și despre câmpul faptei în care este comisă infracțiunea și are ca scop final realizarea unui portret psihologic al potențialilor infractori. Informația pe care specialistul profiler o utilizează este deseori extrasă din câmpul faptei și sunt luați în considerare factori cum ar fi: modul în care se prezintă câmpul faptei, armele (dacă au existat) pe care le-a utilizat infractorul sau aspecte care au fost produse sau spuse victimei.

Alte informații care pot fi utilizate în profilele psihologice criminalistice, fac referire la paternuri geografice al infracțiunii, respectiv modul de intrare al infractorului în câmpul faptei, modul în care părăsește câmpul faptei sau informații referitoare la posibilul domiciliu al acestuia.

Modul în care este aplicată această tehnică diferă de la un profiler la altul, în funcție de forma de specializare pe care fiecare a urmat-o, dar principalul obiectiv al tuturor rămâne

aceiași: să ofere cât mai multe informații legate de caracteristicile comportamentale, de personalitate și fizice ale infractorului, informații care să conducă la prinderea acestuia.

Conform lui Holmes (1996), profilul psihologic își propune trei mari obiective, respectiv să ofere organelor de urmărire penală o evaluare psihologică a infractorului, o evaluare a bunurilor descoperite în posesia infractorului la momentul reținerii și să ofere consultanță în legătură cu strategiile ce ar putea fi utilizate în timpul interogatoriului infractorului. Nu toate profilele psihologice criminalistice conțin aceste trei aspecte, rolul profilerului în anchetă fiind de obicei dictat de necesitățile informaționale ale organului de urmărire penală care îi solicită consultul.

De asemenea, nu toate infracțiunile sunt pretabile utilizării tehnicilor profiling. Astfel, profilul este recomandat a fi utilizat în cazul în care personalitatea potențialul infractor prezintă trăsături psihopatologice sau dacă infracțiunea comisă prezintă ca particularitate violența sau ritualismul. De exemplu, violul sau crima în serie sunt infracțiuni care se pretează foarte bine aplicării tehnicilor profiling.

Rareori un profil psihologic criminalistic este apt prin sine însuși să rezolve o crimă sau să descopere un infractor, rolul său fiind acela de a ghida ancheta judiciară. Este foarte puțin probabil ca un astfel de profil să fie atât de precis încât să sugereze un anumit individ ca fiind responsabil de săvârșirea unei infracțiuni, rolul său fiind mai degrabă acela de a ghida anchetatorii către o direcție corectă în desfășurarea cercetării penale, reducând astfel cercul de suspecți. Atunci când investigatorii rămân fără piste este rolul profilerului să sugereze alte unghiuri de abordare a infracțiunii, care nu au fost până în acel punct luate în considerare.

Este important să menționăm faptul că profilingul nu este doar o tehnică în sine, existând mai multe modalități de abordare a acestui concept. Wilson, Lincon și Kocsis (1997) menționează trei abordări distincte relaționate cu profilingul infractorilor: evaluare diagnostică, analiza câmpului faptei și profilingul investigativ.

A. Prima metodă, **evaluarea diagnostică**, nu este o disciplină în sine ci mai degrabă o adaptare la domeniul infracțional a teoriilor psihoterapeutice (în general a psihanalizei freudiene). Dat fiind faptul că evaluarea diagnostică se bazează în mare măsură pe studii de caz clinice, care sunt abordate de fiecare practician în mod diferit, nu există o unitate de teorii care să poată fi examinate pentru a determina dacă este sau nu o metodă realmente științifică.

B. Cea mai cunoscută abordare o constituie **analiza câmpului faptei**, metodă dezvoltată de către Unitatea de Științe Comportamentale din cadrul FBI. Această manieră de abordare a profilingului a fost și în continuare este extrem de mediatizată, prin producții cinematografice și seriale cum ar fi "Tăcerea mieilor" sau "Minți criminale". Așa cum am prezentat anterior, conform acestei abordări infractorii sunt clasificați în două categorii, respectiv organizați sau dezorganizați, în funcție de modul lor de operare în câmpul faptei.

Analiza câmpului faptei se bazează în mare măsură pe experiența și intuiția profilerului, ambele calități fiind foarte dificil de testat din punct de vedere empiric. Una dintre cele mai mari probleme în ceea ce privește analiza caracterului științific al acestei metode, constă în faptul că inițiatorii acesteia nu au considerat niciodată ca fiind necesară o astfel de validare.

Promotorii metodei analiza câmpului faptei continuă să considere că există o anumită paradigmă pe care se bazează abordarea lor, chiar dacă ei nu folosesc acest termen particular. De exemplu, chiar dacă infracțiunile în serie aparent par a fi lipsite de motivație, analiza câmpului faptei se bazează pe presupunerea că există întotdeauna o motivație ascunsă pentru aceste fapte. Această motivație va fi reflectată prin interpretarea câmpului faptei iar înțelegerea motivelor care au stat la baza săvârșirii unei infracțiuni crește șansele investigatorilor de a soluționa cazul.

Paradigma care susține analiza câmpului faptei postulează faptul că dacă anumite situații sunt prezente în copilărie, cum ar fi lipsa unor modele parentale de calitate, abuzul fizic ș.a.m.d., atunci la vârsta maturității individul va apela la fantezii pentru a se stimula și gratifica. Dacă individul are acces la materiale pornografice sau conținut multimedia cu un grad mare de violență, atunci fanteziile sale vor conține și aspecte care să implice violența sau controlul. Într-un final aceste fantezii vor pune stăpânire pe viața sa intimă într-o așa măsură încât se va ghida numai după ele. Astfel, dacă infracțiunea pe care o comite nu atinge ”perfectiunea” fanteziei născute în mintea sa, atunci individul va continua să comită același tip de infracțiune până când această perfectiune este atinsă (foarte puțin probabil) sau până când este prins și încarcerat (Ressler și colab., 1988).

În ceea ce privește principiul falsificabilității, multe dintre afirmațiile la care face referire metoda analizei câmpului faptei sunt asemănătoare celor utilizate în psihanaliză, făcându-se vorbire, de exemplu, despre fantezii și motivații sexuale care stau la baza comiterii unei infracțiuni cu violență, iar - la fel ca și în cazul psihanalizei - acestor afirmații nu li se poate aplica întotdeauna acest principiu.

În concluzie, analiza câmpului faptei are potențialul de a deveni o metodă științifică, principalul obstacol în calea realizării unui astfel de deziderat îl constituie chiar aptitudinile utilizării acestei metode, care nu par a fi preocupați de acest aspect. De exemplu, Douglas – care în calitate de agent FBI era responsabil de selectarea și angajarea specialiștilor profileri în cadrul Unității de Științe Comportamentale – considera că la un astfel de candidat cunoștințele academice nu sunt nici pe departe la fel de importante cum sunt experiența și anumite calități subiective ale acestuia (Douglas și Olshaker, 1998).

C. Cea de-a treia abordare, mai puțin cunoscută publicului larg, pe care o luăm în discuție este **profilulul investigativ**. Această abordare a fost dezvoltată de către profesorul britanic David Canter, accentul fiind de data aceasta pus mai mult pe noțiuni de psihologie a mediului și mai puțin pe noțiuni legate de investigația criminalistică. Astfel, spre deosebire de investigarea câmpului faptei, profilulul a fost încă de la început proiectat pe un fundament științific, dar acest lucru nu înseamnă neapărat că ea este o metodă completamente științifică.

În ceea ce privește prezența unei paradigme, poate fi detectată într-o oarecare măsură o temă pe care se bazează profilulul investigativ, dar care nu este nici pe departe suficient de coerentă pentru a fi considerată în acest sens.

Teoria care stă la baza acestei metode se referă la faptul că fiecare individ își creează un scenariu, iar acesta conține informații legate de modul în care individul înțelege și interacționează cu lumea înconjurătoare.

Astfel, din momentul în care infractorul și-a creat un astfel de scenariu, el va fi reflectat în tot ceea ce acesta întreprinde, inclusiv în orice infracțiune pe care ar putea să o comită. Rezultă din această teorie că putem afla informații despre un infractor prin intermediul examinării infracțiunilor pe care acesta le-a comis și a modului în care acestea au fost executate. Am putea astfel obține informații în legătură cu ariile geografice pe care infractorul le frecventează, despre modul în care interacționează cu alte persoane în viața de zi cu zi, precum și informații despre alte tipuri de infracțiuni pe care acesta le-a comis în trecut și pentru care a fost condamnat.

În ceea ce privește principiul falsificabilității, profilulul investigativ beneficiază de avantajul de a avea un fundament științific riguros, împrumutat din psihologie și criminologie, fiind astfel pretabil la o multitudine de modalități de cercetare științifică. Mai mult decât atât, cercetările care s-au întreprins până în acest moment au fost publicate în reviste de specialitate la nivel internațional, adresându-se astfel unei audiențe foarte largite.

Astfel, multe dintre teoriile dezvoltate în interiorul acestei metode, au fost formulate într-o manieră care să permită cu ușurință aplicarea principiului falsificabilității. Canter însuși susține faptul că principalele teorii care stau la baza profilului investigativ conduc ele însele către ipoteze specifice care ar trebui testate empiric înainte de a fi aplicate într-o investigație criminalistică (Canter, 1994).

Oponenții acestei metode (Wilson și colab., 1997) susțin faptul că principala problemă a profilului investigativ este faptul că nu prezintă nici un element de noutate, ci doar oferă doar modalități noi prin care poate fi abordată problematica profilului în general.

Totuși, nu trebuie pierdut din vedere faptul că din aplicarea teoriilor și cercetărilor din domeniul psihologiei în domeniul investigației criminalistice rezultă un potențial conținut informațional extrem de valoros. Canter a arătat faptul că aplicarea principiilor și metodologiilor psihologice pot, de exemplu, să ajute la identificarea unor informații cum ar fi aria geografică în care infractorul probabil domiciliază sau tipuri de joburi în care acesta ar putea fi angajat.

Astfel, profilul investigativ își propune să dea o aplicabilitate practică teoriilor psihologice, raportându-le la problematica socială.

Profilul infractorilor – indiferent de tehnica aplicată – continuă să fie o disciplină care necesită o validare științifică. Spre deosebire de alte tipuri de profile, utilizate în psihologie sau criminologie, acuratețea profilului infractorului poate avea implicații profunde. Dacă informația conținută de un astfel de profil este greșită sau chiar foarte puțin adecvată, ancheta poliției poate lua un curs greșit, permițând infractorului să amâne – pentru o perioadă mai scurtă sau mai lungă de timp – momentul reținerii și astfel persoane inocente să devină victime ale infracțiunilor pe care acesta ar putea să le comită în acest interval.

Nu vorbim aici despre o recomandare de a ignora meritele tehnicilor profiling sau ca acestea să nu fie luate în considerare în derularea anchetei judiciare, ci mai degrabă o recomandare de a privi aceste tehnici cu circumspecție și de a nu accepta și a nu ne baza pe informații care ar putea să nu aibă nici o legătură cu realitatea.

Din punctul nostru de vedere, singura modalitate de validare științifică a profilului o constituie stabilirea unei bune cooperări între organizațiile și cercetătorii care își manifestă interesul pentru acest domeniu: instituția poliției, psihologi, criminologi sau specialiști în medicină legală.

Nu putem vorbi despre profiling fără ca aceste tehnici să dețină o bază teoretică și empirică solidă. Pentru ca profilul să-și atingă pe deplin potențialul trebuie să acceptăm faptul că acest deziderat implică o cercetare mai riguroasă și o abordare cât mai deschisă.

BIBLIOGRAFIE

1. Brantingham, P. J., & Brantingham, P. L. (1978). A theoretical model of crime site selection. In M. Krohn and R. Akers (Eds.), *Theoretical Perspectives*. Thousand Oaks, CA: Sage.
2. Canter, D. (1994). *Criminal shadows: Inside the mind of a serial killer*. London: Harper Collins.
3. Cleary, S., & Rettig, R. P. (1994, November). *A profiling matrix for serial killers*. Paper presented at the 46th meeting of the American Society of Criminology, Chicago, Illinois.
4. Copson, G. (1995). *Coals to Newcastle? Part I: A study of offender profiling*. (Paper 7). London: Police Research Group Special Interest Series, Home Office.
5. Davies, A. (1994). Editorial: Offender profiling. *Medical Science and Law*, 34, 185-186.
6. Davies, A., & Dale, A. (1995). *Locating the stranger rapist*. (Paper 3). London: Police Research Group Special Interest Series, Home Office.

7. Davies, A., & Dale, A. (1996). Locating the rapist. *Medicine, Science and the Law*, 18, 163-178.
8. Douglas, J. (1995). *Mindhunter: Inside the FBI's elite serial crime unit*. New York: Scribner.
9. Douglas, J. (1997). *Journey into darkness*. New York: Scribner.
10. Douglas, J., Ressler, R. K., Burgess, A. W., & Hartman, C. R. (1986). Criminal profiling from crime scene analysis. *Behavioral Sciences and the Law*, 4,401-421.
11. Egger, S. A. (1998). *The killers among us: An examination of serial murder and its investigation*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
12. Geberth, V. J. (1981). Psychological profiling. *Law and Order*; 46-52.
13. Geberth, V. J. (1996). *Practical homicide investigation* (3rd ed.). Boca Rotan, FL: CRC Press.
14. Harris, T. (1988). *Silence of the lambs*. New York: St. Martin's.
15. Hazelwood, R. R., Ressler, R. K., Depue, R. L., & Douglas, J. E. (1987). Criminal personality profiling: An overview. In R. R. Hazelwood and A. W. Burgess (Eds.). *Practical aspects of rape investigation: A multidisciplinary approach* (pp. 137-149). New York: Elsevier.
16. Hodges, A. G., Callahan, P., & Groesbeck, C. J. (1999a). Profile decoding: A psychodynamic reconstruction of the unconscious content of the Ramsey ransom note. *Unpublished manuscript*.
17. Hodges, A. G., Callahan, P., & Groesbeck, C. J. (1999b). *A theory of unconscious communication applied to forensic cases*. Unpublished manuscript.
18. Holmes, R., & DeBurger, J. (1988). *Serial murder*. Newbury Park, CA: Sage.
19. Holmes, R., & Holmes, S. (Eds.). (1998). *Contemporary perspectives on serial murder*. Thousand Oaks, CA: Sage.
20. Jackson, J. L., & Bekerian, D. A. (1997). *Offender profiling: Theory, research and practice*. Chichester, UK: John Wiley & Sons.
21. Jackson, J., Van Hoppen, P. J., & Hebrink, J. (1993). *Does the service meet the needs?* Amsterdam: Netherlands Institute for the Study of Criminality.
22. Kocsis, R. N., Irwin, H. J., & Hayes, A. F. (1988). *Psychiatry, Psychology and the Law*, 5(1), 117-131.
23. Kocsis, R., & Irwin, H. (1997). An analysis of spatial patterns in serial rape, arson, and burglary: The utility of the circle theory of environmental range for psychological profiling. *Psychiatry, Psychology and Law*, 4, 195-206.
24. Levin, J., & Fox, J. A. (1985). *Mass murder* New York: Plenum.
25. Lieber, J. A. (1985). Contributions of psychiatric consultation in the investigation of serial murder. *International Journal of Offender Therapy and Comparative Criminology*, 29,187-199.
26. McCann, J. T. (1992). Criminal personality profiling in the investigation of violent crime: Recent advances and future directions. *Behavioral Sciences and the Law*, 10,475-481.
27. McCarthy, K. (1984, June 28). Serial killers: Their deadly bent may be set in cradle. *Los Angeles Times*, p. A1.
28. Michaud, S. C. (1986, Oct. 26). The FBI's new psyche squad. *New York Times Magazine* (pp. 40,42,50, 74,76, 77).
29. Michaud, S. G., & Hazelwood, R. (1998). *The evil that men do*. New York: St. Martin's Press.
30. Newton, M. B., & Newton, D. C. (1985, October 18). *Geoforensic identification of localized serial crime*. Paper presented at the Southwest Division, Association of American Geographers meeting, Denton, Texas.

31. Newton, M. B., & Swoope, E. A. (1987). Geoforensic analysis of localized serial murder: The Hillside Stranglers located. *Unpublished manuscript*.
32. Odgers, S. J., & Richardson, J. T. (1995). Keeping bad science out of the courtroom: Changes in American and Australian expert evidence law. *UNSW Law Journal*, 18.
33. Pinnizotto, A. J. (1984). Forensic psychology: Criminal personality profiling. *Journal of Police Science and Administration*, 12, 32-37.
34. Pinnizotto A. J., & Finkel, N. J. (1990). Criminal personality profiling. *Law and Human Behavior*, 14, 215-233.
35. Porter, B. (1983, April). Mind hunters. *Psychology Today*.
36. Ressler, R. K. (1994). *Justice is served*. New York: St. Martin's Press.
37. Ressler, R. K., Burgess, A. W., & Douglas, J. E. (1984). *Serial murder: A new phenomenon of homicide*. Paper presented at the annual meeting of the International Association of Forensic Sciences, Oxford, England.
38. Ressler, R. K., Burgess, A. W., Douglas, J. E., & Depue, R. L. (1985). Criminal profiling research on homicide. In A. W. Burgess (Ed.), *Rape and sexual assault: A research handbook* (pp. 343-349). New York: Garland.
39. Rossmo, D. K. (1995). *Geographical profiling: Target patterns of serial murderers*. Unpublished doctoral dissertation, Simon Fraser University, Vancouver, British Columbia, Canada.
40. Rumbelow, D. (1988). *The complete Jack the Ripper*. London: Penguin.
41. Skrapek, C. (1984, December). *Psychological profiling and serial murderers*. Paper presented at the Doctoral Seminar on Psychopathology, Crime and Social Deviance, City University of New York.

UTILIZAREA TEHNICILOR PROFILING ÎN EVALUAREA INFRAȚIUNII DE VIOL. MOD DE OPERARE ȘI SEMNĂTURĂ PSIHOCOMPORTAMENTALĂ LA VIOLATORUL ROMÂN

Lect. univ. drd. Teodora-Oana MATEESCU
Universitatea Titu Maiorescu, Facultatea de Psihologie

ABSTRACT

Rape is one of great violence with social gravity. Social danger of the crime of rape is even more evident with impunity as an act of such gravity endanger future sexual freedom, physical integrity, health or even life of many people.

In Romania, every year are accused of committing sexual assault about 1220 persons, comparable to that reported by victims and handled in the first instance by the police. Of these, receive the final sentence, depending on the circumstances of the aggression and attitude of the victims, a rate of only 77.4%.

Statistics tells us that, for women, the risk of being raped is 1 to 4 and that anyone can become a victim of rape, whether it has aged 1 to 90 years.

According to statistics made by the General Inspectorate of Romanian Police nationwide in the first five months of this year there were 960 rapes, which means that every 4 hours there is a sexual aggression.

REZUMAT

Violul este unul dintre actele de violență cu o mare gravitate socială. Pericolul social al infracțiunii de viol apare cu atât mai evident cu cât nepedepsirea unei fapte de o asemenea gravitate pune în primejdie pentru viitor libertatea sexuală, integritatea fizică, sănătatea sau chiar viața unui număr mare de persoane.

În România, în fiecare an sunt inculpați pentru comiterea de agresiuni sexuale un număr de circa 1220 de persoane, număr comparabil cu cel raportat de victime și instrumentat într-o primă fază de către organele de poliție. Dintre aceste persoane, este condamnată definitiv, în funcție de circumstanțele producerii agresiunii și de atitudinea victimelor, o proporție de numai 77,4 %.

Statisticile ne informează asupra faptului că, pentru o femeie, riscul de a fi violată este de la 1 la 4 și că oricine poate deveni victima unui viol, indiferent că are vârsta între 1 și 90 de ani.

Conform statisticii realizate de Inspectoratul General al Poliției Române, la nivel național în primele 5 luni ale anului curent au fost înregistrate 960 de violuri, ceea ce înseamnă că odată la 4 ore are loc un act de agresiune sexuală.

Violul este unul dintre actele de violență cu o mare gravitate socială. Pericolul social al infracțiunii de viol apare cu atât mai evident cu cât nepedepsirea unei fapte de o asemenea gravitate pune în primejdie pentru viitor libertatea sexuală, integritatea fizică, sănătatea sau chiar viața unui număr mare de persoane.

În consecință, considerăm că este necesară realizarea unei analize empirice a modelelor comportamentale manifestate în cazul infracțiunii de viol precum și o explorare a

modului în care aceste tipare comportamentale se asociază cu diferitele categorii de violatori, având drept finalitate realizarea unei tipologii a violatorului român.

Înțelegerea metodelor și tehnicilor pe care le utilizează un individ pentru a comite o infracțiune reprezintă una dintre cele mai bune modalități de a soluționa o cauză penală. Cei mai buni experți investigatori în domeniul violului dispun de un bagaj vast de cunoștințe ce vizează violența sexuală și comportamentul violatorilor.

Din punct de vedere al profilului infracțiunii de viol, un rol important îl joacă înțelegerea modului de operare al violatorului.

Modus operandi (M.O.) este un termen latin care înseamnă *metodă de operare*. Investigatorii utilizează acest termen pentru a face referire la maniera în care a fost comisă o infracțiune. Modul de operare al unui violator este constituit din alegeri și comportamente pe care le manifestă atunci când comite violul. Modul său de operare reflectă *cum* a comis infracțiunea.

Pentru investigator, modul de operare al violatorului oferă o multitudine de informații despre infractor, cum ar fi alegerile, procedurile și tehnicile utilizate în timpul derulării violului:

- o anumită disciplină, specializare, sau arie de cunoaștere ;
- grad de cunoaștere a victimei, ceea ce poate sugera planificare, un contact sau o relație anterioară violului cu victima;
- un grad de cunoaștere a câmpului faptei, sugerând nivele variate de planificare a atacului.

Modul de operare al unui violator este compus din comportamente învățate care pot evolua și se pot perfecționa în timp. El poate deveni mai rafinat, pe măsură ce violatorul devine mai experimentat, sofisticat sau îi crește nivelul de încredere în propriile forțe. Pe de altă parte, acest mod de operare poate să și involueze, violatorul dând dovadă de mai puțină competență și măiestrie, fapt datorat de exemplu unei deteriorări a sănătății mentale sau a consumului de alcool și narcotice.

Modul de operare al violatorului servește, în general, atingerii a trei scopuri primare:

(a) – protecția propriei identități. Exemple de comportamente:

- utilizarea mănușilor pentru a evita lăsarea de amprente în câmpul faptei;
- utilizarea unei măști sau acoperirea feței victimei pentru a nu fi recunoscut;
- utilizarea prezervativului pentru a nu lăsa probe biologice de contact ș.a.m.d.

(b) – realizarea cu succes a violului. Exemple de comportamente:

- utilizarea unui căluș pentru a reduce la tăcere victima;
- utilizarea de frânghii pentru a imobiliza victima;
- utilizarea armelor pentru a controla victima;
- realizarea unei liste cu potențiale victime, însoțite de informații despre

acestea

(numere de telefon, adrese, ocupațiile victimelor ș.a.m.d.)

(c) – facilitarea părăsirii câmpului faptei după comiterea violului. Exemple de comportamente:

- utilizarea unui mijloc de transport după săvârșirea violului;
- dezbrăcarea totală a victimelor și legarea acestora pentru a preveni plecarea acestora din câmpul faptei și alertarea poliției;
- selectarea unei locații izolate în care abandonează victima după viol.

Alegerile și comportamentele care constituie modul de operare al unui violator sunt învățate, astfel ele fiind extrem de dinamice și adaptabile. Așa cum am văzut ele sunt afectate de trecerea timpului, schimbându-se pe măsură ce infractorul capătă experiență. De exemplu, un violator ar putea realiza că anumite comportamente pe care le manifestă în timpul violului sunt mai eficiente decât altele și atunci le va repeta în viitoarele atacuri și va deveni mult mai abil, rafinându-și modul de operare.

De-a lungul carierei sale infracționale, violatorul poate să încorporeze noi comportamente care să-i înnoiască modul de operare, comportamente care în mod inconștient pot dezvălui informații referitoare la identitatea, caracterul sau experiența acestuia.

În continuare vom prezenta - pe scurt - principalele modalități la care poate recurge violatorul pentru a învăța pentru a se specializa în comiterea infracțiunii, evitarea capturării / arestării sau ascunderea identității:

(a) – Materiale educaționale și tehnice. Până în momentul arestării și condamnării sale, violatorul are aceleași modalități de acces către aceleași surse de instruire ca oricare alt cetățean. Astfel, jurnalele de specialitate, cursurile universitare și alte suporturi multimedia educaționale sunt disponibile și accesibile în librării, biblioteci sau online iar ele pot oferi informații și cunoștințe utile pentru îmbunătățirea modului de operare particular al unui violator. Este important de reținut faptul că modul de operare al unui infractor poate reflecta familiaritatea acestuia cu anumite cunoștințe și tehnici și acest lucru poate oferi noi piste de investigare care să conducă către arestarea acestuia.

(b) – Meseria sau experiența profesională. Violatorul poate fi angajat în meserii care presupun cunoștințe speciale sau implică competențe și tehnici specifice (de exemplu, electrician, instalator, curier, specialist în IT, militar, polițist ș.a.m.d.). Astfel de specializări se pot materializa în modul de operare al infractorului și pot fi reflectate în infracțiunea pe care acesta o comite.

(c) – Experiența infracțională și încrederea în sine. Pe măsură ce un violator comite mai multe infracțiuni similare, el poate deveni mult mai eficient. El poate acționa cu mai multă încredere sau poate face față imprevizibilului cu mai multă inventivitate. În orice infracțiune, este foarte important de stabilit cum și-a planificat infractorul faptele pe baza obiectelor cu care a intrat în câmpul faptei și a comportamentelor manifestate în timpul derulării infracțiunii. Întrebarea la care investigatorii trebuie să răspundă este dacă materialele aduse și comportamentele manifestate sunt în concordanță cu infracțiunea comisă și dacă aceste materiale și comportamente sunt tipice și pentru alte tipuri de infracțiuni (sugerând astfel o istorie infracțională a violatorului).

(d) – Contactul cu penitenciarul. Experiența arestului, fie și una singură, poate învăța violatorul o lecție importantă cu privire la evitarea unei viitoare capturări. Mai mult, așa cum bine știm, penitenciarele sunt considerate, atât de polițiști cât și de infractori adevărate "instituții de perfecționare" sau "facultăți" iar acest lucru se datorează faptului că violatorii tineri și neexperimentați au oportunitatea în penitenciar să interacționeze cu violatori mai în vârstă și mult mai experimentați care au acumulat o dată cu trecerea anilor o vastă experiență infracțională. În consecință, chiar și o condamnare de scurtă durată are potențialul de a îmbunătăți nivelul de experiență al violatorului mult peste modul său de operare inițial. Odată eliberat, acesta își poate pune în aplicare "noile cunoștințe" săvârșind o infracțiune cu un mod de operare mult mai sofisticat, pe care înaintea condamnării nu ar fi fost apt să-l manifeste.

(e) – Mass-media. O parte dintre violatori se arată interesați de modul în care sunt investigate diversele tipuri de infracțiuni, urmărindu-le în prezentările jurnalistice sau audio-vizuale. Unii dintre aceștia pot să ajungă "copiatori", respectiv să repete moduri de operare ale unor infractori care se bucură de atenția presei, cu scopul de a deturna ancheta și de a scăpa nepedepsiți, sperând ca infracțiunile comise de ei să fie atribuite infractorilor prezentați în mass-media, având același mod de operare.

(f) – Starea de spirit. Starea de spirit a unui violator într-o anumită zi poate influența nivelul său de agresivitate manifestat în timpul atacului. Astfel, de exemplu, dacă un violator înainte de a-și ataca victima a fost angajat într-o dispută aprinsă cu partenera de viață, nivelul de agresivitate cu care se angajează în viol poate fi cu mult mai crescut decât cel manifestat în alte atacuri. Ca o consecință a acestui fapt, se va putea constata o lipsă a controlului și a planificării în comportamentul manifestat în câmpul faptei.

Pentru a completa și definitivă viziunea de ansamblu cu privire la comportamentele, respectiv modul de operare pe care un violator îl manifestă în câmpul faptei este necesar să aducem în discuție două noi concepte, respectiv *semnătura comportamentală a violatorului și motivația care stă la baza comportamentelor infracționale*.

În termeni investigativi, noțiunea de *semnătură comportamentală a infractorului* este utilizată pentru a descrie comportamente distincte și paternuri de comportamente manifestate de către individ cu scopul de a-și îndeplini nevoi psihologice, respectiv cele emoționale.

Prin intermediul analizei și interpretării semnăturii comportamentale a unui violator, în combinație cu alte elemente cum ar fi modul de operare și particularitățile victimologice, investigatorul poate face legături între cazuistici similare iar pe baza acestora să dezvolte o viziune de ansamblu în ceea ce privește înțelegerea motivației care l-a determinat pe individ să comită violul.

Există multe variabile care trebuie luate în considerare atunci când interpretăm semnătura comportamentală a unui violator. Este foarte important să înțelegem faptul că nu întotdeauna este posibil să interconectăm cazuri care prezintă același tip de semnătură comportamentală, afirmație care se bazează pe următoarele motive:

- un violator poate să nu lase o semnătură comportamentală în câmpul faptei;
- un violator poate acționa într-un mod precaut pentru a ascunde probele care reflectă semnătura comportamentală (arderea probelor, modificarea câmpului faptei ș.a.m.d.).

În general, următoarele acțiuni pot fi asociate cu semnătura comportamentală:

- atacul se prelungește, durând mai mult decât într-un mod de operare specific infracțiunii luat în considerare;
- apar acte care nu erau necesare pentru ducerea la bun sfârșit a atacului;
- sunt implicate manifestări emoționale;
- pot apărea exprimări ale unor fantasme pe care individul și le-a interiorizat în trecut și le-a pus în practică pe parcursul derulării atacului.

Dacă un comportament satisface aceste criterii atunci este foarte probabil ca el să semnifice semnătura comportamentală a violatorului în câmpul faptei. Putem concluziona cu faptul că acest comportament este mai mult relaționat cu necesitățile psihologice și emoționale ale violatorului (fantezii și motivații) și mai puțin cu necesitate manifestării unui mod de operare funcțional.

În ceea ce privește *motivația violatorului*, în contextul modului de operare, vom defini *motivul* ca reprezentând o serie de necesități emoționale, psihologice și materiale pe care violatorul le resimte și care se manifestă în modul său de operare în câmpul faptei. *Intenția* o vom defini ca fiind ținta care ghidează comportamentul infractorului. Astfel, reprezintă o necesitate generală, în timp ce intenția reprezintă un plan specific sau o țintă care se urmărește a fi atinsă prin intermediul unui mod de operare specific.

De exemplu, în cazul violatorului violent, atacul este comis cu scopul de a satisface nevoi emoționale sau psihologice ale violatorului cum ar fi demonstrarea puterii, a furiei sau controlului. În acest caz, comportamentele diverse de determinare a victimei să întrețină acte sexuale sunt duse la îndeplinire de către atacator tocmai pentru a-și satisface aceste necesități. Astfel, puterea, furia și controlul reprezintă motive iar violul în sine reflectă intenția.

Interpretarea dovezilor descoperite în timpul investigației relevă cu precizie motivația pe care infractorul a avut-o în comiterea faptei. Uneori motivul poate fi doar unul aparent iar alte ori descoperirea lui implică multă muncă investigativă. O investigație a infracțiunii de viol care nu reușește să scoată la lumină motivația care a stat la baza comportamentelor violatorului este incompletă.

Chiar dacă nu întotdeauna conduce la soluționarea unei cauze, determinarea motivației care a stat în spatele săvârșirii unui viol, oferă o serie de avantaje atât în demersul investigativ cât și pe durata procesului penal:

1. reduce cercul de suspecti la indivizi care pot fi animați de un anumit tip de motivație în comiterea infracțiunii;
2. ajută la relaționarea unui caz neelucidat cu alte cazuri finalizate care au avut la bază o motivație similară;
3. împreună cu alte probe din aceeași categorie (de exemplu, mijloace, oportunități), motivele pot oferi informații prețioase în legătură cu posibila identitate a făptuitorului;
4. împreună cu alte probe contextuale, motivele pot oferi informații cu privire la starea mentală a făptuitorului;
5. împreună cu alte probe circumstanțiale, motivele pot oferi informații despre veridicitatea unui atac sexual.

BIBLIOGRAFIE

1. Dickson, D. H., & Kelly, I.W. (1985). The “Barnum effect” in personality assessment: A review of the literature. *Psychological Reports*, 57, 367-382.
2. Douglas, J. E., & Burgess, A.W. (1986). Criminal profiling: A viable investigative tool against violent crime. *FBI Law Enforcement Bulletin*, 55(12), 9-13.
3. Dunning, D., Meyerowitz, J. A., & Holzberg, A. D. (1989). Ambiguity and self-evaluation: The role of idiosyncratic trait definitions in self-serving assessments of ability. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57, 1082-1090.
4. Geberth, V. J. (1981). Psychological profiling. *Law and Order*, 29(2), 46-52.
5. Johnson, J. T., Cain, L. M., Falke, T. L., Hayman, J., & Perillo, E. (1985). The “Barnum effect” revisited: Cognitive and motivational factors in the acceptance of personality descriptors. *Journal of Personality and Social Psychology*, 49, 1378-1391.
6. Kocsis, R. N. (2003a). An empirical assessment of content in criminal psychological profiles. *International Journal of Offender Therapy and Comparative Criminology*, 47(1), 38-47.
7. Kocsis, R. N. (2003b). Criminal psychological profiling: Validities and abilities? *International Journal of Offender Therapy and Comparative Criminology*, 47(2), 1-18.
8. Kocsis, R. N. (2004). Psychological profiling in serial arson offenses: A comparative assessment of skills and accuracy. *Criminal Justice and Behavior*, 31(3), 341-361.
9. Kocsis, R. N., & Hayes, A. F. (2004). Believing is seeing? Investigating the perceived accuracy of criminal psychological profiles. *International Journal of Offender Therapy and Comparative Criminology*, 48(2), 149-160.
10. Kocsis, R. N., Hayes, A. F., & Irwin, H. J. (2002). Investigative experience and accuracy in psychological profiling of a violent crime. *Journal of Interpersonal Violence*, 17, 811-823.
11. Kocsis, R. N., & Heller, G. Z. (2004). Believing is seeing II: Beliefs and perceptions of criminal psychological profiles. *International Journal of Offender Therapy and Comparative Criminology*, 48(3), 313-329.

PSYCHOLOGICAL PRINCIPLES OF SMART MANAGEMENT

MIHAI M. Puiu Ph. D. Professor
University „Titu Maiorescu”, Bucharest

ABSTRACT

Smart management organization proposes to produce its own culture and this may increasingly become an essential objective of human resource management. In this perspective must be amplified the role of Director of Human Resource. He will tackle not only issues of personnel management problems but also what people think and feel. H.R. Manager in this new vision structured organizational culture (ethical audit, discourse on humanist values, loyalty, cooperation) without competing with the general manager who is also producer of culture. On the other hand each member of an organization is both participant and also a producer of culture. It can be promote in managerial staff producer values and norms or the organization. Creating consensus of interest starts from the initial addition of information resources, emotional, cultural and then to resort to change in system vision „tempted to equalize power”. Ethical leader who conceptualize and make decisions take responsibility system and not investigate man as such but representation of.

Keywords: *smart management, organizational culture, motivation, ethical leader.*

INTRODUCERE

Secolul XXI devine recunoscut (notoriu) pentru tensiunea profundă dintre nevoile standardizate ale unor mase mari de indivizi tot mai „nerăbdători”, „eliberați de ideologii” și elitele gânditoare cucerite de „impulsul rațional” de a conduce și ordona lumea. Această particularitate, specifică unor perioade de criză, sugerează printre soluții, una fundamentală-maturizarea și responsabilizarea în luarea deciziilor. Aceasta impune o „raționalitate globalizată”, analiza pe termen lung a efectelor, dezvoltarea atitudinii „follow-up”. Pentru toate acestea am considerat că se impune un studiu atent al varietății, al alterității, al deschiderii, al valorilor din sfera de conducere, ca în cele din urmă să putem identifica acele principii fundamentale care pot orienta managementul. Iată câteva dintre cele de primă importanță:

PRINCIPIUL AVANTAJULUI RECIPROC

Societatea face apel la „vedetele secolului 21” – organizațiile – care se consacră tot mai mult unor finalități ce depășesc „scopurile strict economice” – orientând energiile spre consens, sinergie, valori. Interpretarea organizațională, prin intermediul *smart management*, conferă acestor instituții valoarea și statutul unor „arene de căutare a soluțiilor”, un loc legitim, de dezbateri a viitorului societății în vederea găsirii unor soluții reciproc avantajoase în relația cu organizațiile și indivizii care o compun.

Crearea consensului de interese începe de la însumarea inițială a resurselor informaționale, emoționale, culturale, pentru ca apoi să se recurgă la schimbarea viziunii în cadrul unui sistem „tentat la egalizarea puterii”. Liderul etic, care conceptualizează și ia decizii, își asumă responsabilitatea sistemului și nu cercetează omul ca atare, ci reprezentările

lui (vezi Foucault, 2000). Acest fapt angajează o poziție specială a conducătorului „condamnat” încă să evolueze într-un spațiu unde cel puțin doi vectori acționează intersectat, adesea contrariu – este vorba de raportul existent între putere și cultură, ambele generatoare de ideologii ... reciproc avantajoase.

Disciplina socială și normele colective sunt vectori fundamentali prin care se asigură unitatea socială. Pentru a se crea norme colective există forme de intervenție socială prin crearea de *grupuri profesionale, colective*, cu rol de integrare și *organizații de tip corporativ*. Atunci când există aspecte ușor anomice, dispute, conflicte, se caută depistarea unui interes generic, identificarea unui numitor comun, care unifică interesele particulare într-o abordare reciproc avantajoasă.

PRINCIPIUL AUTOCREAȚIEI ORGANIZAȚIONALE

Un criteriu fundamental de realizare a normelor colective îl reprezintă cultivarea valorilor și ritualurilor. Ritualurile au condus la unificarea comportamentelor tuturor celor „dedicați” activității organizaționale. Acest lucru este preluat de organizațiile moderne, care dezvoltă comportamente organizaționale ritualizate. Tot mai mult, comportamentul organizațional implică supunerea conștientă emoțională cu organizația, cu scopurile și interesele acesteia, dezvoltându-se aderența emoțională a indivizilor, la mesajul organizației. Această „pedagogie organizațională” face parte dintr-un concept de conducere modern – *smart management* – care lansează dezideratul implicării organizației în stimularea inițiativei, a discursului individual, „defrișat” de interesele de grup, creator de ritualuri nu doar organizaționale, ci și departamentale, de grup sau chiar individuale.

PRINCIPIUL UMANIZĂRII SISTEMULUI

Să ne reamintim că, inițial, organizațiile au avut ca principal obiectiv managerial al resurselor umane identificarea acelor indivizi care corespund, prin abilități și pregătire profesională, unor criterii standard ale job-ului. Se presupunea că munca are aceeași configurație, pe termen lung, iar cei care vin și pleacă sunt salariații. Matricea de selecție era centrată pe „*job criteria*”. În pofida aparenței, de oportunități egale, această practică poate dezavantaja oamenii cu „backgrounds” și perspective. În esență, selecția – job criteria – era un „proces de identificare a clonelor” și „standardizare a resurselor umane”. Aparent, organizația obținea unitate, căpăta configurația unui „monolit”, fapt ce reducea, evident, oportunitățile de creație, schimbare și alternanță.

Pentru a pune pe prim plan factorul uman (*smart management*), organizațiile vor trebui să trateze munca drept o variabilă în continuă schimbare. Organizația își asumă programele de training, dezvoltare și susține oamenii creativi, cu potențial mult mai ridicat, decât al unor echipe de „clone” (vezi și Price, 2001). Într-o astfel de perspectivă, organizația selecționează acele persoane care posedă calități diverse și au afinități cu organizația.

Compatibilitatea dintre „om și organizație” prevalează celei dintre „om și job”. Marile organizații au „expus” deja în public o „Web aplicație” prin care își exprimă cultura organizațională. Atitudinea ce predomină în mediul economic japonez este aceea de încurajare a compatibilității, a comunicării dintre indivizi și organizații. Recrutarea se bazează pe identificarea tinerilor mai adaptabili și cu un potențial de socializare în organizație, mai extins.

„Smart psychology”, ca dimensiune esențială în „managementul secolului 21” are în vedere flexibilitatea, care poate furniza avantaje competitive pentru organizație. Angajații sunt recrutați pentru apetitul lor pentru schimbare, pentru capacitatea lor de a intui viitorul ; sunt capabili să contribuie la schimbări, mai degrabă, decât să se conformeze. Politica

organizației pune accent pe recrutarea oamenilor versatili și adaptabili, este urmărită o strategie pe termen lung, sunt recrutați oameni talentați, capabili să facă față solicitărilor viitorului (Price, 2007).

PRINCIPIUL RELAȚIILOR CONTRACTUALE

Smart management pleacă de la premiza că cele două entități – individul și organizația – se vor afla permanent, atât într-un angajament direct, unul față de celălalt, cât și într-un joc de rol, situat, uneori, la limita unor interpretări etice : organizația propune un contract, pe care individul îl acceptă cu un anumit „preț”. Există pericolul ca organizația să practice un management al impresiei (vezi Zlate, 2004, p.533-534). Diferența dintre promisiunile organizațiilor, pe de o parte, și realitatea ofertei individuale, pe de altă parte, sunt compensate prin decizii individuale, de o complexitate, adesea, greu de surprins operațional. Însă construirea relațiilor pe baze contractuale trebuie să primeze și să asigure angajamentul direct și onestitatea ofertelor.

PRINCIPIUL MANAGEMENTULUI BAZAT PE CERCETARE

Smart management privește disponibilitățile psihologice ale individului și cele structural-funcționale ale organizației, ca pe o „semiotică” pe care liderul/managerul trebuie să o cunoască. Potrivit acestei teze, psihodiagnosticul organizațional capătă conotația unei investigații complexe care vizează, simultan, atât un tablou clinic (în sensul unei realități unice, idiomatice, apropiată de „ontologia evenimentului stochastic”), cât și, procese nomotetice, repetabile, supuse unei legități, mai mult sau mai puțin universale. Iată de ce, gestionarea rațională a eforturilor de muncă, „planificarea” perspectivei, a eficienței, legitimate de o formă de autoritate, care conferă coerență acțiunii colective, se înscriu în procesul de adaptare și evoluție organizațională și socială, prin scopuri comune, consens, cooperare, realități ce impun în organizații – „vedetele secolului 21”, un nou management – smart management – în care practicile se fundamentează pe rezultatele cercetării organizaționale.

SPECIFICUL SISTEMULUI DE MANAGEMENT „SMART”. COMPORTAMENTUL ORGANIZAȚIONAL

Dezvoltarea domeniului de studiu al comportamentului organizațional este datorată creșterii așteptărilor privind rezolvarea funcționării performante a organizațiilor, a membrilor lor și implicit a comportamentului liderilor. Presiunile, care acționează din anii '90, la dezvoltarea și consolidarea acestei discipline, sunt legate, pe de o parte, de integrarea piețelor naționale cu cele globale, iar pe de altă parte, de o accentuată preocupare pentru învățare, creativitate, schimbare, dezvoltare durabilă. Toate acestea sunt căutări ale excelenței, în vederea generării unei eficiențe crescute a performanțelor organizaționale.

Din perspectiva comportamentului organizațional pot fi evidențiate trei arii de interes :

- oamenii – ca personalități individuale ; acțiunile și interacțiunile lor (tipuri de comportamente predictibile, iraționale sau loogice);
- organizațiile – ca structuri integratoare a interacțiunilor în acțiuni, în vederea asigurării unor scopuri specifice ;
- smart management – ca procesualitate completă – este organizator și conducător – prin decizii, rezoluții, ordine și instrucțiuni, regulamente, norme ș.a. – al resurselor fizice, umane și tehnice, al evoluției dezvoltării organizației.

Caracterul interdisciplinar al managementului comportamentului organizațional justifică o analiză pe mai multe planuri :

- abordare psihologică – nivelul de analiză intraindividual (personalitate, percepții, atitudini – procese psihice implicate) care evidențiază rolul motivației, al subiectivității și emoției în performanță sau eroare, eșec ;
- abordare la nivel organizațional – centrat pe analiza și interpretarea structurilor, proceselor, strategiilor, evaluarea atentă și corectă a granițelor unde se află organizația ; interesul dezvoltării, la nivel interorganizațional și cel ecologic ;
- abordare psiho-sociologică – nivelul de analiză interindividual (norme, valori, roluri, reguli, procese de comunicare, luarea deciziei) pune în valoare relația și importanța pe care o are contextul.

Smart management tratează comportamentul organizațional ca pe o entitate emergentă (configurată multicluster), ca pe un vector complex a cărui esență poate fi dezvăluită prin studiul obiectiv al contextului structural în care se dezvoltă organizația, cât și prin analiza situațiilor și rolurilor în care urmează să evolueze : individ, grup, organizație, echipă, departament, lider, manager, beneficiar, client, antreprenor, producător, funcționar, întreprinzător, specialist etc. Fiecare entitate mai sus menționată este dominată de interese proprii, de idealuri de dezvoltare, are un profil psiho-sociologic aparte, și reprezintă, în sine, un univers psiho-emoțional complex. Cunoașterea specificațiilor (atribute esențiale, roluri, dimensiuni, activități, statute, particularități ș.a.) exprimă necesitatea construcției unui model logic, unitar de abordare a acestei procesualități psihosociologice (smart management) responsabile de construcția, dezvoltarea organizațiilor contemporane.

ERORILE LA LOCUL DE MUNCĂ

În paradigma *smart management*, comportamentul organizațional este conceput ca o dimensiune emergentă, cu caracter procesual și cu statut de efect al modului de structurare a valorilor. În evaluarea comportamentului uman, în contextul unui incident de muncă, smart management incriminează mai puțin individul ca responsabil de problemele care apar în organizație. Cel mai important lucru este aspectul socio-tehnic. Problemele de muncă (psihologice, social-economice, politice) sunt gândite ca o consecință a structurii, a modului obiectiv, concret de organizare și mai puțin a modului subiectiv de acțiune, de „iraționalitate” a individului (Friedberg, 1997). Accentul cade pe modul de organizare a muncii, pe structură, nu pe „subiectivitatea conflictuală”. Este analizat, evaluat managementul imperfect, defectuos și sunt căutate acele programe de optimizare obiectivă a eficienței organizației, a locului de muncă, fapt notoriu în cultura organizațională japoneză „Gemba Kaissen” (Masaaki, 2004).

De asemenea, sunt și teorii care arată că individul dezvoltă întreaga sa conduită, plecând de la „balanța sa motivațională” : va avea, în consecință, un comportament previzibil (gestionabil) orientat de „un instinct” de maximizare a profitului. Pe de altă parte, cercetări, fundamentate psiho-sociologic au demonstrat că în unele situații, motivația secundară – morală – este definitorie (abordările umaniste). Accentul este deplasat spre dimensiunea etică și afectivă a comportamentului organizațional, spre fidelitatea față de organizație (Hoffman, 2004).

MOTIVAȚIA ÎN MUNCĂ

Abordată strict determinist, teoria motivațională atribuie individului o serie de necesități psihologice pe care acesta încearcă să și le satisfacă în organizație. Insuficienta coordonare între nevoile eului și oportunitățile oferite de organizație, poate induce stări semnificative de

demotivare în muncă. În acest context, forța de constrângere exercitată de organizație este cultivată cu mai multă subtilitate și elaborare, pe fond, cu intenția de a legitima modelul comportamentului organizațional, „conduita Pro”.

Organizația (oricât de liberal ar fi stilul de conducere) va impune întotdeauna membrilor anumite norme de conduită și atitudini, reguli de protocol, îndemnul spre loialitate, supunere, resimțite totuși ca presiune de către individ. Smart management localizează „premiile conflictului”, la intersecția dintre organizație, care impune un ritual (al puterii), uneori greu suportabil și natura umană, care refulează în fața acestor tensiuni interne. Individul ia decizii și optează pentru o libertate, oferită de o altă „comunitate emoțională”, poate mai puțin weberiană. Întotdeauna, indiferent de cultură, educație, mentalitate, individul ia decizii în care sunt prezente atât adaptările consensuale, cât și „nevoile de homeostazie” directe, transparente sau ascunse.

Smart management propune abordarea atentă și calificată a naturii umane, a modului în care individul, aflat într-o situație specifică – contextul organizațional – ia decizii inteligente sau raționale (limitate) mânat atât de obiectivele organizaționale, cât și de motivațiile sale proprii. Este un moment distinct care pune în evidență că puterea (în formele sale arhetipale – decizie, acțiune, preferință) aparține tuturor, în grade diferite, determinate de natura inter-relațiilor noastre, de statutul și rolul jucat de noi, fie de-alungul vieții, fie episodic (vezi și Foucault, 2000). Implicația este clară : autonomia salariaților devine o componentă esențială a managementului smart, omul poate decide în funcția de fluxul acțiunilor și motivelor (pe care le gestionează) când este cel mai potrivit și cum este cel mai bine să efectueze o misiune furnizată de organizație.

DECIZIA ORGANIZAȚIONALĂ

„Raționalitatea limitată” a deciziei reprezintă sau nu o realitate organizațională? Simon (1976; 1982) lansa conceptul de „raționalitate limitată” și aducea argumente pentru susținerea acestui fenomen. Ulterior, multe alte analize au arătat că există decidenți cu raționalitate limitată și alții cu raționalitate mai puțin limitată (vezi și Zlate, 2007, p.274). Teoria care-și propune demontarea raționalității comportamentului uman, sugerează că în organizații individul nu „oferă” doar un răspuns tehnic (Friedberg, 1997).

Nu întotdeauna, „decizia” este rezultatul unei reflecții, care conduce la un produs cognitiv justificat, legitim. Acțiunile unor administrații și guverne, care-și clădesc „raționalitatea” pe astfel de „decizii”, explică uneori crizele din istorie. Există o iraționalitate a unor decizii care nu se iau cu anumite „justificări”. Criteriul cel mai nefast este cel al majorității, care, deși nu se mai poate contesta la timpul prezent, poate fi contestat postum, doar de istorie.

Smart managementul elaborării deciziilor subliniază modul „natural” (psihologiile cele mai subtile) prin care este obținut consensul. Astfel, chiar în condițiile în care presiunea psihologică, emoțională a momentului nu are legitimitatea unei opțiuni raționale, „decizia” este girată de cu totul „alte logici”. Primează o „Logică morală” a angajamentului, o „logică” a consensului. Toate aceste decizii nu sunt evaluabile la timpul prezent, doar viitorul, istoria vor măsura obiectivitatea deciziei.

CONCLUZII

Smart management orientează conducerea, liderii, managerii executivi spre demontarea raționalității deciziei. Conducerea ia decizii „raționale” sau pe baza unor „preferințe”? Nici conceptul de preferință nu poate explica suficient deciziile organizaționale ale conducerii. Conceptul de preferință încearcă să demonteze ideea actului rațional, integral cognitiv în

decizia omului, însă și ele au o limită majoră. Preferințele sunt caracterizate prin ambivalență aflată între actul rațional și cel emoțional subiectiv. De aceea, ele nu sunt precise, nu sunt coerente și univoce, dimpotrivă, adesea sunt vagi, ambigue și contradictorii, pot fi supuse unor manipulări voluntare sau involuntare (Frieberg, 1997, p.405).

Smart management propune astfel de analize și interpretări pe toate spațiile și ariile care implică decizie, dezbateri, negocieri, dezvoltare organizațională. Rezultă că nu există legături deosebite de strânse, liniare între comportament și scopurile lui. Cele două laturi nu au întotdeauna o cauzalitate univocă, predictivă, anticipativă. Comportamentul nu este mereu expresia directă a unei decizii, de aceea, este obligatorie o interpretare mai nuanțată a noțiunii de decizie, care nu are întemeiată pe deplin conotația de „raționalitate a comportamentului uman”.

Smart management insistă ca luarea deciziilor să se ia pe baza analizei unor modele, matrici decizionale care pun în evidență felul în care acestea pot fi elaborate.

În rezolvarea problemelor, esențială, pe de o parte, este definirea lor corectă și, în funcție de aceasta, pe de altă parte, identificarea metodelor și a instrumentelor de analiză (vezi Hoffman, 2004). Caracterul conflictual al acțiunii, al scopurilor arată că sunt cel puțin patru situații care definesc o formulă de luare a deciziilor.

Modelul rațional al deciziei reprezintă, în această paradigmă, $\frac{1}{4}$ din aria totală a deciziei umane și este definit de înțelegerea corectă atât a problemei, cât și de alegerea adecvată a metodelor. Proportia raționalității complete, prezente doar 0,25%, în ansamblul acțiunilor noastre, este un motiv serios de analiză a managementului deciziilor. ***Pe acest fundal, smart management impune acordarea unei atenții deosebite a modului de elaborare a deciziilor în organizații. Vectorii psihologie, situație și contingență, de asemenea, preferința, își impun rolul în „mixtul decizional”, cu implicații și consecințe majore, pe care organizațiile, liderii, managerii ar trebui să și le asume în cunoștință de cauză (training-ul „smart management”).***

BIBLIOGRAFIE

1. Bratton, J. & Gold, J. (2003), *Human Resource Management, Theory and Practice*, 3rd edition, Palgrave.
2. Chirică S. (2003), *Inteligența organizațiilor. Rutinele și managementul gândirii colective*. Presa Universitară clujeană, Cluj Napoca.
3. Cole, G.A. (2000), *Managementul personalului*, Codecs, București.
4. Drucker F.P. (1998), *Despre profesia de manager*, Editura Meteor Press, București
5. Foucault, M. (2000), *Trebuie să apărăm societatea*. Editura Univers, București
6. Friedberg, E. (1997), „Organizația” în Boudon R., *Tratat de Sociologie*, Editura Humanitas, București, p.398-438.
7. Gary Johns. (1998), *Comportament organizațional*, Editura Economică, București.
8. Goffman, E. (1956), *The presentation of self in everyday life*. Doubleday, New York.
9. Hoffman, O. (2004), *Sociologia organizațiilor*. Editura Economică, București.
10. Masaaki, Imai. (2004), *Gemba Kaizen, O abordare practică cu costuri reduse a managementului*. Editura FINMEDIA, București
11. Mihai M.P. (2006), *Smart Management. Resurse umane – Comunicare – Negociere*. Editura Universității „Titu Maiorescu”, București.
12. Mihai M.P. (2012), *Psihologie, Comunicare, Leadership*. Editura Universității „Titu Maiorescu”, București.
13. Olivesi St. (2005), *Comunicarea managerială*. Editura Tritonic, București.
14. Ouchi, W. (1981), *Theory Z : How American Business can Meet the Japanese Challenge*, Reading, MA : Addison-Weslwy.

15. Pitariu, H. (2000), *Managementul resurselor umane – măsurarea performanțelor profesionale*. Ediția a II-a, Editura All Beck, București.
16. Price, A. (2007), *Human Resource Management in a Business Context*, 3rd edition. Thomson Learning, London.
17. Simon, H.A. (1976), *Administrative behavior : A study of decision-making processes in administrative organization*. New York : Free Press.
18. Simon, H.A. (1982), *Models of bounded rationality*, vol.2, The MIT Press, Cambridge.
19. Stoica-Constantin, Ana. (2002), „*Leadershipul organizațional*”, *Buletinul laboratorului „Psihologia Câmpului Social”*, Editura Erola, Iași.
20. Toffler, A. (2006), *Revolutionary Wealth (Avuția în mișcare)*, Editura Antet, București.
21. Vlăsceanu, M. (2003), *Organizații și comportament organizațional*, Editura Polirom, Iași.
22. Zlate M. (2004), *Tratat de psihologie organizațional-managerială*, vol.I, Editura Polirom Iași.
23. Zlate, M. (2007), *Tratat de psihologie organizațional-managerială*, vol.II, Editura Polirom Iași.

ABORDAREA COGNITIV-COMPORTAMENTALĂ ÎN TERAPIA DE CUPLU ȘI FAMILIE

Valentina NEACȘU
Universitatea Titu Maiorescu, București
Virginia CORDUNEANU
Universitatea Titu Maiorescu, București

ABSTRACT

Being in an intimate relationship can be one of the greatest joys, but also one of the greatest pains. Hope doesn't always coincide with reality, needs do not fit, anger leads to growing apart, judgements break acceptance, solitude fills parallel lives and distances the ones in the relationship. Our structural, moral, cognitive and emotional uniqueness makes us differently perceive the passing of the years, but beyond this, there is a relative natural and mutual cyclicity, universally and unexceptionally crossed by that spiritual entity newly formed yet old as the bible itself, called a "couple". In all cases in which the relationships resisted and strived, the couples had basic practical abilities such as: listening, clear communication, negociation, adequate anger management, assertive expressing of emotions and needs. In this paper, we present the cognitive-behavioral approach of couple and family therapy, focusing on the above-mentioned techniques.

REZUMAT

A fi într-o relație intimă poate fi una dintre cele mai mari bucurii, dar și una dintre cele mai mari dureri. Speranța nu coincide întotdeauna cu realitatea, nevoile nu se potrivesc, furia duce la îndepărtare, judecățile erodează acceptarea, singurătatea umple viețile paralele și distanțe ale celor implicați în relație. Unicitatea noastră structurală, morală, cognitivă și emoțională ne face să receptăm diferit trecerea anilor, dar, dincolo de aceasta, există o relativă ciclicitate firească și mutuală, traversată oarecum universal și fără excepții de acea entitate spirituală nou-creată și veche, ca biblia însăși, numită „cuplu. ”. În toate cazurile în care relațiile au rezistat și s-au adâncit, cuplurile implicate au abilități practice de bază, cum ar fi: ascultarea, comunicarea clară, negocierea, gestionarea adecvată a furiei, exprimarea asertivă a emoțiilor și nevoilor. În această lucrare este prezentată abordarea cognitiv-comportamentală a terapiei de cuplu și familie cu accent pe tehnicile mai sus enunțate.

MECANISME DE SCHIMBARE ÎN TERAPIA DE CUPLU ȘI FAMILIE

*Terapia de familie s-a născut în anul 1950, a crescut în anii '60 și s-a maturizat în anii '70. Perioada dintre anii 1975 și 1985 poate fi privită ca fiind vârsta de aur a terapiei de familie. Acei ani au văzut înflorirea celor mai imaginative și vitale abordări de tratament, a fost o perioadă plină de entuziasm și încredere. Terapeuții de familie aveau, poate, puncte de vedere diferite în ceea ce privește tehnica, dar împărtășeau optimismul și scopuri comune. Tendințele dominante ale ultimelor decenii au fost date de *construcționismul social* (ideea că experiența noastră este în funcție de modul în care gândim despre aceasta), terapia narativă, abordările integrative și o preocupare în creștere pentru problematica socială și politică.*

Terapia de familie are o istorie scurtă, dar un trecut îndelungat. De mulți ani, terapeuții au rezistat la ideea de a vedea membrii familiei pacientului pentru a salva caracterul privat al relației pacient-terapeut. *Freudienii* au exclus familia reală pentru a descoperi familia inconștientă, introvertită. *Rogersianii* au ținut familia departe pentru a asigura o privire pozitivă necondiționată, iar psihiatrii de spital au descurajat vizitele familiei deoarece ele puteau să distrugă mediul benign din spital. În momentul în care familia a devenit *pacient*, s-a simțit nevoia unor noi căi de gândire despre tratamentul problemelor umane. În anii de început, terapeuții de familie erau însuflețiți de un simț senzațional al entuziasmului și convingerii. Astăzi, ca urmare a criticilor postmoderne, sănătații instituționalizate și a renașterii psihiatriei biologice, suntem mai puțin siguri de noi înșine. Terapeuții de familie de astăzi au gestionat sinteza ideilor noi și creatoare cu unele din cele mai bune modele timpurii. Dar, dacă cercetăm fiecare din modelele celebre în profunzime, vom vedea și unele dintre ideile bune pe care le-am neglijat.

Terapeuții de familie ne învață că familia este mai mult decât o colecție de indivizi separați, ea este un sistem, un tot organic ale cărui părți funcționează într-un fel care transcende caracteristicile individuale. Dar, chiar dacă avem calitatea de membri ai unui sistem de familie, nu încetăm să fim indivizi cu inimi, minți și dorințe numai ale noastre. Chiar dacă nu este posibil să înțelegem oamenii fără să luăm în considerare contextul lor social, în special familia, am greși dacă ne-am limita numai la suprafața interacțiunilor, adică la comportamentul social separat de experiența internă. Ideea este că, pentru a pune la dispoziție un ajutor psihologic eficient și de lungă durată, psihoterapeutul are nevoie să înțeleagă și să motiveze indivizii și să influențeze interacțiunile lor.

Între anii 1970 și 1985, au *înflorit* faimoase școli de terapie, s-au înființat centre de formare și s-au studiat implicațiile sociale ale noilor modele. Cele trei linii terapeutice principale individuale (comportamentală, psihanalitică și experiențială) au dat naștere unor abordări de familie similare: terapii de familie psihodinamice, cognitiv-comportamentale și experiențiale, acestea fiind completate de trei linii terapeutice ce nu au derivat din nici o terapie individuală, ci din revoluția sistemică: terapia de familie structurală, strategică și Bowniană (R. Schwartz, M. Nichols, 2001).

Principalele școli de terapie de familie, de obicei, sunt grupate în literatura de specialitate în două mari grupe: *școlile clasice ale terapiei de familie și școlile recente ale terapiei de familie* (M.P. Nichols, R.C. Schwartz, 2001). În prima grupă, a celor clasice, sunt incluse după aceeași autori: teoria lui Bowen, terapia de familie experiențială, terapia de familie psihanalitică, terapia de familie structurală, terapia de familie cognitiv-comportamentală. A doua grupă, cea a terapiilor care au suferit influența secolului al XXI-lea, include: terapia de scurtă durată, terapia narativă, modelul integrativ de terapie de familie, terapia de familie medicală și psihoeducația, precum și teme speciale cum ar fi feminismul și terapia de familie, sărăcia și clasele sociale, homosexualitatea și lesbianismul sau violența domestică. În acest curs vom aborda terapia de familie cognitiv-comportamentală.

ABORDAREA COGNITIV – COMPORTAMENTALĂ ÎN TERAPIA DE FAMILIE

Terapia cognitivă de familie a urmat aceeași progresie ca terapia cognitivă a cuplurilor, mai întâi ca o componentă suplimentară a abordării comportamentale și apoi mai mult ca un sistem cuprinzător de intervenție. Munson (1993) observa că existau cel puțin 18 tipuri diferite de terapie cognitivă folosită de practicieni diferiți. Abordarea cognitiv-comportamentală echilibrează accentuarea cunoașterii și a comportamentului, ca o abordare mai extinsă și mai inclusivă, prin concentrarea mai profundă asupra paternurilor interacțiunii familiei. Relațiile de familie, percepțiile, emoțiile și comportamentul sunt văzute ca exercitând o influență reciprocă una asupra alteia. Astfel, o interferență cognitivă poate evoca

emoția și comportamentul, iar emoția și comportamentul, la rândul lor, pot influența percepția.

Abordarea cognitiv-comportamentală a familiilor este compatibilă cu teoria sistemică și include premisa că membrii unei familii sunt influențați simultan și se influențează unul pe celălalt. În consecință, comportamentul unui membru al familiei declanșează comportamente, percepții și emoții la ceilalți membri, care, în schimb, aleg percepții, comportamente și emoții reactive față de membrul familiei de origine. Așa cum acest proces se expune, volatilitatea dinamicii familiei crește, făcând familia vulnerabilă la spiralele negative ale conflictului. Terapeuții de orientare comportamentistă au aplicat principiile teoriei învățării pentru a antrena părinții să-și modifice comportamentele, să învețe cuplurile tehnici de comunicare și de rezolvare a problemelor. Problemele de comportament sunt privite ca fiind cauzate de paternuri disfuncționale de întărire între părinți și copii sau între soți.

Simptomele familiei sunt considerate ca fiind niște răspunsuri învățate, achiziționate involuntar și întărite pe parcurs. Conform teoriei învățării sociale, un comportament este învățat și menținut de consecințele sale, dar poate fi modificat în egală măsură prin alternarea acestor consecințe. Tratatamentul este determinat în timp și centrat pe simptom, iar abordarea cognitiv-comportamentală creează un echilibru între cogniții și comportament, se focalizează mai mult pe paternurile de interacțiune dintre membrii familiei și constituie, în același timp, o bază pentru terapia sistemică. Relațiile din familie, emoțiile, cognițiile și comportamentul sunt văzute ca exercitând o influență mutuală asupra membrilor familiei, așa încât o inferență cognitivă poate declanșa comportamente, emoții și invers, menținând în familiile disfuncționale o buclă de *feedback*. Pe măsură ce acest proces de influențare reciprocă se desfășoară, se pot crea spirale negative de conflict. Odată cu creșterea numărului de persoane implicate în conflict, dinamica devine mai complexă, iar conflictul, mai ușor de escaladat. Epstein și Schlessinger, (1996) citează patru modalități prin care cognițiile, comportamentele și emoțiile membrilor familiei pot interacționa, creând un climat instabil:

1. cognițiile, emoțiile și comportamentul individului privind propria familie (de ex., persoana care se percepe ca retrasă față de membrii familiei);
2. acțiunile membrilor familiei față de individ;
3. acțiunile combinate (nu întotdeauna în consens) ale membrilor familiei față de individ;
4. caracteristicile relațiilor dintre ceilalți membri ai familiei.

Beck accentuează importanța *schemei*, sau a ceea ce numește el *credițe adânci*. Teoria cognitiv-comportamentală nu spune că procesele cognitive sunt cauza tuturor comportamentelor din familie, dar accentuează că au un rol semnificativ în interrelaționarea evenimentelor, cognițiilor, emoțiilor și comportamentelor (Epstein, 1988). În procesul terapeutic cognitiv-comportamental, restructurarea credințelor distorsionate are un impact esențial asupra schimbării comportamentelor disfuncționale.

Într-o familie, schema cognitivă funcționează într-un mod similar, formându-se de fapt, *schema familiei*. Dattilio (1993,1998) sugerează că această schemă este compusă din credințe despre familie, formate de-a lungul anilor, în urma integrării interacțiunilor dintre membri. Există două seturi de scheme: cea a familiei de origine și cea legată de familie în general. Ambele influențează felul în care individul gândește, simte sau se comportă în familie (credițe despre cum ar trebui să fie relațiile, cum ar trebui să se poarte soții între ei, ce probleme sunt suspecte de a apare și cum ar trebui rezolvate, ce responsabilități ar trebui să aibă fiecare membru, distribuția rolurilor, ce costuri și beneficii ar trebui să se obțină în urma mariajului etc). Se deduce că este foarte important rolul familiei de origine a fiecărui partener în modelarea schemei familiei curente. Această schemă devine subiect al schimbării în funcție de apariția unor evenimente de viață semnificative (moarte, divorț) sau în funcție de rutina zilnică.

ABORDAREA COGNITIV – COMPORTAMENTALĂ ÎN TERAPIA DE CUPLU

Terapia de cuplu a cunoscut două modele succesive: mai întâi, terapia comportamentală, fondată pe principiile de învățare operantă și învățare socială prin observarea modelelor și apoi modelul cognitiv. Terapia comportamentală de cuplu a fost pusă la punct de către Jacobson și Margolin (1977) care s-au axat în mod principal pe dezvoltarea competențelor sociale, a comunicării pozitive și a capacităților de rezolvare a problemelor. Terapia cognitivă de cuplu a fost dezvoltată de Beck (1988), apoi Datillio și Padesky (1990), care se folosesc de modelul tratamentului informației și caută să crească percepția relațiilor și distorsiunilor cognitive, să modifice gândurile negative automate și schemele cognitive disfuncționale și să utilizează multe sarcini cognitive. Suprapunerea a două metode este importantă, iar majoritatea clinicienilor le combină.

TERAPIA COMPORTAMENTALĂ DE CUPLU

Modelul ce va fi prezentat va fi cel al lui Bornstein și Bornstein (1986). El se fondează pe studiul factorilor ce influențează neînțelegerea și divorțul.

- *Factorii sociali și economici.* În mod special creșterea nivelului de viață, cultura din jur, care valorizează narcisismul, și riscurile economice sunt factori bine-cunoscuți pentru divorț.
- *Factorii personali.* Ei rezultă din așteptările individuale și din idealurile romantice. Astfel, Bornstein și Bornstein (1986) definesc 12 iluzii romantice despre cuplu întâlnite în clinică (tabelul următor). Putem rezuma aceste iluzii prin concluzia celebrei melodii „Love Story”: „A iubi înseamnă a nu spune niciodată că suntem dezolați”.

Tabel:12 iluzii romantice despre cuplu

- | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ol style="list-style-type: none">1. Dragoste este eternă.2. El/Ea îmi va anticipa gândurile și dorințele.3. El/Ea nu se va supăra niciodată pe mine.4. El/ea va încerca mereu să îmi facă pe plac.5. Dragostea înseamnă că nu trebuie să fii niciodată supărat pe partener.6. Dragostea înseamnă a vrea mereu să fim împreună.7. Interesele, scopurile și valorile noastre vor rămâne aceleași.8. Partenerul/a va fi mereu sincer/ă, direct/ă și deschis/ă.9. Voi fi mereu respectat/ă, înțeles/easă, indiferent de ceea ce fac.10. Ar fi teribil dacă el/ea m-ar critica, m-ar face de rușine sau m-ar desconsidera. |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

- *Factorii relaționali* contribuie la transformarea relației pozitive în relație negativă prin mecanisme deseori subtile de pedeapsă și ne-comunicare.
 - ✓ Anumite comportamente devin neplăcute.
 - ✓ Anumite comportamente sunt pedepsite.
 - ✓ Reciprocitatea pozitivă face loc unei reciprocități negative.
 - ✓ Comunicare negativă: intenția pozitivă poate fi interpretată negativ.
- *Factorii cognitivi* contribuie la anumite postulate frecvente cu privire la viața de cuplu, ca de exemplu:
 - ✓ Dezacordul este mereu distructiv;
 - ✓ Trebuie să fim „ghiciți” de alții;
 - ✓ Partenerul/a nu se poate schimba;
 - ✓ Trebuie atinsă perfecțiunea sexuală;

- ✓ Stereotipul de rol sexual primează: femeia și bărbatul au nevoi relaționale diferite.

Terapeutul trebuie să aibă încredere în el și să dezvolte o atitudine umană și înțelegătoare. El trebuie să fie capabil să se autodezvăluie, ceea ce permite identificarea folosind soluția propriilor dificultăți ca model. El trebuie să controleze și să structureze terapia. El este activ, intervine deseori, utilizând un limbaj clar și fără ambiguități. El stabilește punți între afecte și comportamente. Relația terapeutică pozitivă este la egală distanță de cei doi membri ai cuplului. El va utiliza frecvent umorul ca tehnică de decentrare.

Principii

Mai întâi va fi înfățișată istoria cuplului apoi va fi prezentat modelul de intervenție. Ne putem folosi de următorul plan:

- istoria cuplului;
- istoricul „romanului” cuplului;
- ce iubiți la el-ea?;
- decadrarea și recadrarea acuzațiilor mutuale;
- comportamente și întăriri;
- schimbarea celuilalt pornind de la propria schimbare;
- a căuta compromisul;
- bazele: respect, înțelegere, sensibilitate față de celălalt.

Tehnici de comunicare

Jocul de rol este metoda cea mai des utilizată, fiind mai ușor de interpretat pentru doi terapeuți de sexe diferite. Scopul este de a specifica comportamentele-problemă și de a face analiza funcțională și apoi de a o modifica. Specificarea comportamentului se va efectua prin intermediul întrebărilor directe după jocul de rol.

1. „Ce ați simțit?”
2. „Care comportament al partenerului a provocat acest sentiment?”
3. „În ce condiții a avut loc comportamentul partenerului dumneavoastră?”
 - lectura gândurilor: „Știu ce gândește”,
 - comportamente nonverbale,
 - comportamente „moleculare” verbale și nonverbale, pozitive sau negative.

Apoi este util să utilizăm grila permițând analiza funcțională a comportamentelor „moleculare” din interacțiune (tabelul următor).

Tabelul: Comportamente „moleculare”

Pozitive	Negative
1. pozitiv	Arțagos, posac
2. maleabil	Întrerupt
3. scurt	Catastrofic
4. afirmativ	Certăreț
5. non-defensiv	Generalizat
6. personal („eu”)	„Întotdeauna, niciodată”
7. aprobator	Pe lângă subiect
8. voce apreciativă	Exigent, rănește
9. exprimă afecțiune	Insultă
10. sinceritate mai mult măsurată decât brutală	Sarcasm, critică dureroasă

Terapeutul va ajuta pacienții să dezvolte exprimarea sentimentelor care pot fi inhibitate de o educație rigidă. Vor fi modificate treptat comportamentele prin intermediul jocurilor de rol, feedback, modele prezentate de terapeut sau terapeuți, repetiție, instrucțiuni, dublare, supervizare etc. În fine, vor fi stabilite sarcini comportamentale și vor fi stabilite contracte.

Terapiile de cuplu cu contract

Contractele cu cuplul servesc la de-escaladarea situațiilor agresive din cadrul cuplului, precizând ce comportamente va schimba fiecare în funcție de schimbările din celălalt.

Reguli de bază în contractele cu cuplul:

- Contractele descriu ceea ce fiecare trebuie să facă și în ce situații.
- Negocierea unui contract trebuie să fie deschisă și sinceră, lipsită de coerciție explicită sau subtilă.
- Contractul are ca plan utilizarea unei înțelegeri în termeni de „aici” și menține modalitățile cuplului, pentru a proteja o mai bună viață viitoare împreună.
- Abordarea nu se interesează de ceea ce cuplul a putut face înainte. Fără învinuiri și fără acuzații și fără reacuzări.
- Nu va exista, în nici un moment, coerciție de nici un fel, veți negocia împreună o înțelegere.
- Consultantul este interesat doar să faciliteze procesul de negociere
Aranjamentul va specifica ce vreți unii de la ceilalți și ceea ce veți da în schimb.

Caracteristicile contractelor cu cuplurile:

- Termenii utilizați trebuie să fie simpli, expliți și ușor de înțeles.
- Pentru ca un contract să fie eficient, el trebuie să ofere ocazia pentru fiecare participant să obțină un nivel maxim de întărire și să-și diminueze costurile și pierderile din partea sa de viață acoperită de contract.
- Comportamentele incluse în contract trebuie să facă parte din repertoriul persoanei care este de acord să le efectueze.
- Cuplului trebuie să îi fie clarificate regulile de bază.
- Trebuie să se instaleze o alianță terapeutică.

Tehnici specifice: apropierea corporală a cuplului are ca scop învingerea fobiei de corp, centrând subiectul pe piele. Se stabilește o interdicție temporară a contactelor sexuale care are ca scop diminuarea angoasei anticipatorii cu privire la relațiile sexuale, care sunt apoi reluate la două niveluri: un nivel la care jocurile sexuale sunt pur ne-genitale și un nivel la care sunt genitale. Se sugerează cuplului să caute plăcerea și să se abandoneze fără a căuta performanța.

Metoda „simbolul nuclear al cuplului” poate fi utilizată în timpul terapiei, urmată apoi de sarcini pentru acasă. El corespunde unei amintiri comune (muzică, colț, situație) care a marcat cristalizarea și formarea cuplului. Se cere cuplului să le rememoreze împreună și să se apropie treptat fizic.

Rezolvarea problemei: această metodă constă în a considera conflictul din cuplu ca o problemă comună ce trebuie rezolvată. Terapeutul ajută cuplul să parcurgă cele șapte faze ale rezolvării de probleme după ce a identificat problema și alege momentul și locul pentru a o rezolva:

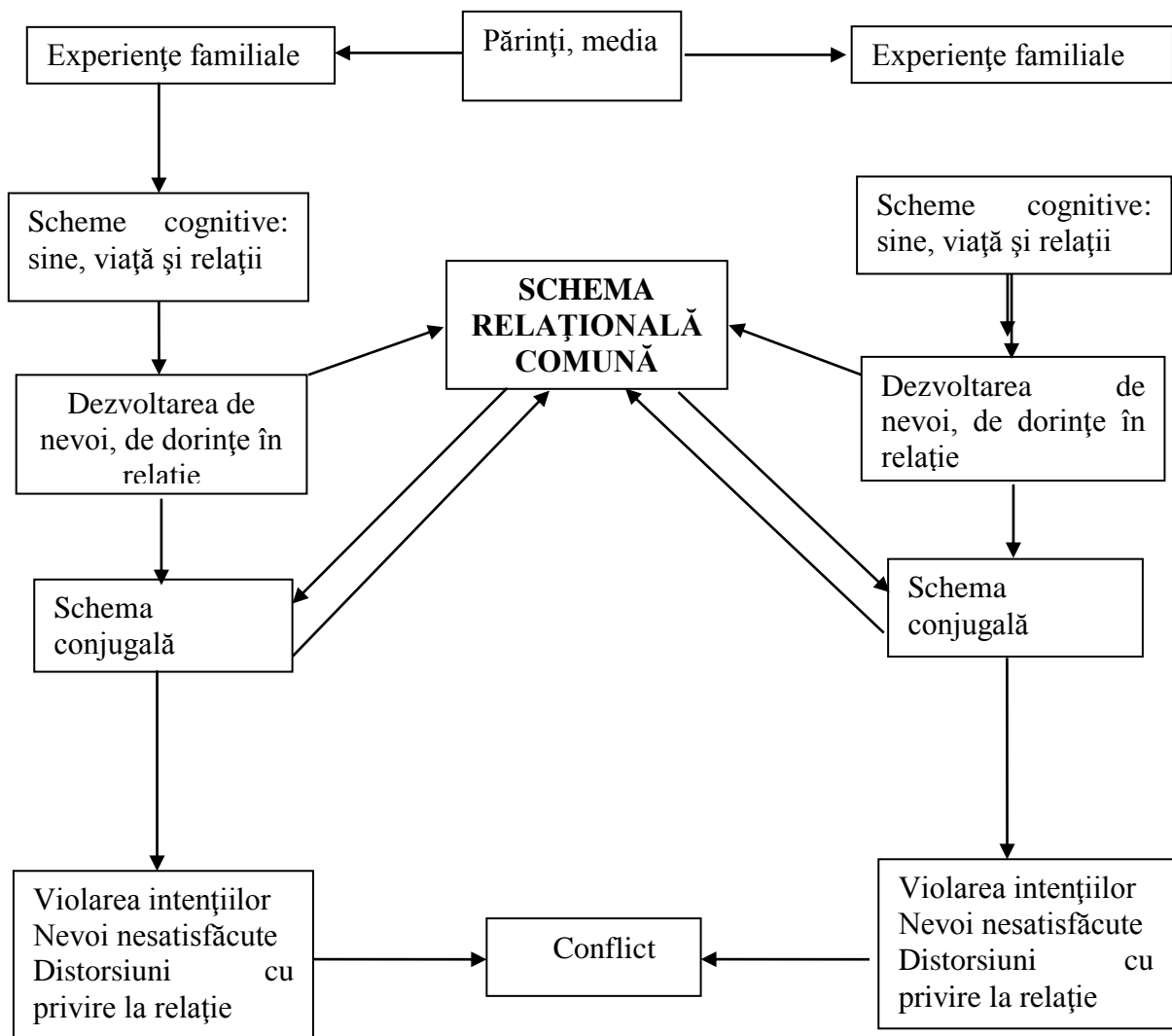
1. Definirea cu precizie a problemei.
2. Acceptarea problemei și căutarea unei soluții.
3. Specificarea scopurilor.
4. Vizualizarea tuturor soluțiilor posibile (*brain storming*).
5. Alegerea unei soluții: în general un compromis.
6. Aplicarea soluției și evaluarea rezultatului.
7. Ameliorare, revizuire, renegociere.

Menținerea cuplului nu este întotdeauna cea mai bună rezolvare a problemei și în anumite cazuri despărțirea constructivă a cuplului va fi cea mai bună soluție.

Menținere și prevenire: este asigurată de sarcini ale căror scop este de a crește în intensitate acele comportamente naturale întărite în mediu. Întărirea terapeutică este diminuată treptat. Se stabilește un sistem de „control prin stimuli”: locuri, momente și persoane asociate cu interacțiunile pozitive ale cuplului: se găsește acolo simbolul nuclear al cuplului, se sugerează dezvoltarea autocontrolului și rezolvarea de probleme fără terapeut. În final, în caz favorabil, are loc o terapie mutuală în cadrul cuplului.

TERAPIA COGNITIVĂ DE CUPLU

Se diferențiază de terapia comportamentală prin accentul pus pe scheme și rolul modificării lor în procesul terapeutic. De asemenea, este important de subliniat că, conceptualizarea interacțiunii din cadrul cuplului după modelul cognitiv aduce o clarificare suplimentară la analiza funcțională strict comportamentală. Modelul propus de Dattilio, care este reprodus în figura următoare, arată etapele acestei conceptualizări.



STRATEGII ȘI TEHNICI COGNITIV - COMPORTAMENTALE ÎN TERAPIA DE FAMILIE ȘI CUPLU

1. Formarea deprinderii de ascultare
Ascultarea activă

Pentru a asculta activ trebuie să parafrazezi, să clarifici și să contribui cu reacții de *feedback*.

Parafrazarea

De fiecare dată când partenerul îți spune ceva important, trebuie să spui cu propriile cuvinte ce crezi că ți s-a spus. Aceasta este cea mai importantă parte a unei bune ascultări.

Clarificarea

Parafrazarea duce în mod natural la clarificare. Îți spui partenerului ce crezi că ai auzit, constăți dacă ai greșit și începi să pui întrebări pentru a clarifica. În formularea întrebărilor, amintește-ți că intenția ta este să înțelegi, să apreciezi, să înveți sau să ajuți. *Feedback*

Reacția de *feedback* apare după ce ai parafrizat ce ți-a spus partenerul și ai pus întrebări pentru a îți clarifica înțelegerea. Apoi îți inserezi propriile reacții. Relatezi calm, fără să judeci propriile tale gânduri, sentimente, opinii, dorințe ș.a.m.d. Îți împărtășești partenerului propria ta experiență privind ceea ce a spus, fără să aluneci în blocaje de ascultare precum anternamentul sau sfătuirea.

Empatia

Empatia te ajută să înțelegi mai bine poziția partenerului. Pentru a-ți amplifica empatia, consideră că amândoi încercați doar să supraviețuiți fizic și emoțional. Tot ce faceți amândoi – inclusiv lucrurile violente, nehibzuite, ieșite din comun sunt făcute pentru a minimiza durerea sau amenințarea și a maximiza plăcerea sau siguranța. Din acest punct de vedere, tot ce fac oamenii este să adopte o formă de strategie care să le permită să se descurce. Unele strategii de acest fel sunt mai bune sau mai potrivite decât altele.

Inversarea

Inversarea pozițiilor pentru a înțelege perspectiva celuilalt. Ascultați atent argumentele celuilalt. Apoi inversați rolurile și fiecare dintre voi trebuie să argumenteze poziția celuilalt.

2. Exprimarea sentimentelor și descrierea nevoilor

Exprimarea sentimentelor presupune mai întâi identificarea emoțiilor și abia apoi exprimarea lor. Descrierea nevoilor înseamnă planificarea în avans a felului în care vei cere ceea ce dorești, în așa fel încât să fii mai degrabă *asertiv* decât pasiv sau agresiv în cererea ta. Harry Stack Sullivan definește auto-sitemul ca fiind întregul experiențelor tale conștiente: tot ceea ce percepi, gândești, dorești și simți. Pe măsura ce crești, auto-sitemul tău este modelat de ceea ce părinții te învață că este bine să gândești, să dorești și să simți folosindu-se de așa numitele gesturi interzise. Dacă mama te ceartă de fiecare dată când plângi pentru că te simți timid, tu vei învăța să-ți înăbuși orice exprimare a timidității. Ba chiar poți deveni lăudaros și beligerant în diverse situații tocmai pentru a-ți ascunde timiditatea care ți-a fost interzisă de părinți. Gesturile interzise te învață să identifici sentimentele interzise - timiditatea, furia, mândria ca neapartinându-ți. De exemplu în cultura noastră suntem învățați că încăpătânarea, furia și competitivitatea la barbat sunt în regulă, în timp ce sentimentele de tristete, frică, sau incertitudine nu sunt permise acestora. Chiar dacă aceste sentimente sunt îndepărtate din auto-sitem, ele rămân în incoștient și își exercită influența. Auto-sitemul fiecăruia influențează și modul în care ceri ceea ce îți dorești. Albert și Emmons descriu felul în care unii oameni nu-și satisfac nevoi importante deoarece sunt prea pasivi, în timp ce alții nu și le satisfac din cauză că sunt prea agresivi în cererile lor. Ei subliniază modul în care poți să-ți descrii nevoile și poți cere ceea ce ai nevoie într-un mod asertiv și adecvat fiecărei situații în parte.

3. Sprijinul reciproc

Încurajarea reciprocă în terapia cuplului a fost introdusă de R. B. Stuart (1969) ca un mijloc de a contoriza nivelurile scăzute de încurajare pe care le-a observat în căsniciile cu probleme. Acesta a pus fiecare partener să aleagă trei tipuri de comportament plăcut pe care celălalt partener putea să le efectueze în mod frecvent.

4. Identificarea și schimbarea distorsiunilor cognitive

Terapia cognitiv-comportamentală a studiat relația dintre gânduri și sentimente. Monologul intern care ajută la interpretarea experienței a fost numit “vorbire cu sine” de către terapeutul Albert Ellis (1975). Teoreticianul cognitiv Aaron Beck a utilizat termenul “gânduri automate” deoarece descrie cu mai multă acuratețe modul în care sunt experimentate gândurile. Persoana percepe aceste gânduri ca și cum ar fi “un reflex – fără nici o reflecție sau motiv anterior, și ele par a fi plauzibile și valide” (Beck, 1979).

Beck și A. Ellis, împreună cu teoreticianul Michael Mahoney (1974) și Donald Meichenbaum (1977) au analizat felul în care gândurile influențează modul în care simți și în final cum te porți. Ei au dezvoltat și modalități pentru schimbarea gândurilor și a sentimentelor. Beck a inițiat o strategie precum *înregistrarea gândurilor disfuncționale zilnice* (1988) pentru a ajuta cuplurile să identifice gândurile automate distorsionate și **tehnica celor 3 coloane** pentru a provoca și schimba gândirea distorsionată.

5. Negocierea

Acestea sunt cele opt principii ale unei bune negocieri:

- a) Conflictul este inevitabil. Toate cuplurile se ceartă din când în când. Conflictul nu înseamnă neapărat că relația voastră este în pericol.
- b) Fără amenințări, furie etc.
- c) Negocierea presupune două părți cu interese importante, legitime, însă opuse. Nu toate conflictele și discuțiile necesită negociere. De exemplu, interesul partenerului tău de a se îmbăta crișă pare a fi important pentru el/ea, dar nu este legitim. Interesul tău în ascultarea de muzică country la radio poate fi perfect legitim, dar nu este deosebit de important pentru a necesita negociere. Păstrează negocierea pentru conflictele cu adevărat importante în care tu ai interese opuse, legitime.
- d) Separă-ți sentimentele de problema.
- e) Concentrează-te pe interese, nu pe poziții. Aceasta este cheia unei negocieri de succes.
- f) Caută opinii agreabile mutual. Ideea e să obții un compromis care vă avantajează pe amândoi, nu să îl convingi pe partener să adopte opinia ta.
- g) Fii flexibil. De fiecare dată există mai multe soluții care sunt favorabile. Nu fi orbit de un singur rezultat acceptabil.
- h) Fii stăruitor. De cele mai multe ori, soluția finală implică mai multe perioade de încercare și rafinare. Nu renunța.

6. Rezolvarea problemelor

- a) Enunțați problema
- b) Stabiliți obiectivele
- c) Gasiți soluții prin brainstorming
- d) Perioada de probă
- e) Evaluați rezultatele

7. Evaluarea și schimbarea strategiilor de aversiune

BLIBLIOGRAFIE

1. Beck, A.T., A. Freeman, and Associates. 1990 Cognitive Therapy of Personality Disorders. New York : Guilford Press
2. Beck, J.S. (1995), Cognitive Therapy : Basics and Beyond, The Guilford Press, New York
3. Beck, Aaron T. 1988 Love Is Never Enough. New York: Harper & Row
4. Beck, A.T., A. J. Rush, B.F. Shaw, and G. Emery. 1979. Cognitive Therapy of Depression. New York : Guilford Press.

5. Beck, A. T., and G. Emery. 1985. *Anxiety Disorders and Phobias: A Cognitive Perspective*. New York: Guilford Press
6. Beck, A. T., A. Freeman, and Associates. 1990 *Cognitive Therapy of Personality Disorders*. New York : Guilford Press
7. Bradshaw, John. 1988a. *Bradshaw On The Family*. Deerfield Beach, Florida: Health Communications
8. D. (ed.), *Journal of Cognitive and Behavioral Psychotherapies*, ASCR Press
9. Bradshaw, John. 1988a. *Bradshaw On The Family*. Deerfield Beach, Florida: Health Communications
10. Bry, A. 1976. *How To Get Angry Without Feeling Guilty*. New York : New American Library
11. Dattilio, Frank M., and Christine A. Padesky. 1990. *Cognitive Therapy with Couples*. \
12. David, D. (2006), *Psihologie clinică și psihoterapie*, Polirom, Iași. Dryden, W.,
13. David, D. (2000), *Psihoterapie și hipnoterapie cognitiv-comportamentală. Intervenție cognitiv-comportamentală în tulburările psihice, psihosomatice și optimizarea umană*, ed a Iia, Risoprint, Cluj-Napoca. David, D. (ed.), *Journal of Cognitive and Behavioral Psychotherapies*, ASCR Press,
14. Elis, A. 1962 *Reason and Emotion in Psychotherapy*. New York : Lyle Stuart _1975 *A New Guide To Rational Living*. North Hollywood, Calif: Wilshire Books Fisher, Roger, and William Ury. 1981. *Getting to Yes: Negotiating Agreements Without Giving In*. Boston: Houghton Mifflin
15. Dryden, W. (2002), *Fundamentals of Rațional Emotive Behaviour Therapy. A Training Handbook*, Whurr Publishers Ltd, Londra. Ellis, A., Harper, R.A. (1961), *A Guide to Rațional Living*, NJ. Prentice-Hall, Englewood Cliffs. Meichenbaum, D.H. (1977), *Cognitive-Behavior Modification : An Integrative Approach*,
16. D’Zurilla, T.J. and M. R. Goldfried. 1971. “Problem Solving and Behavior Modification.”
- Elis, A. 1962 *Reason and Emotion in Psychotherapy*. New York : Lyle Stuart _1975 *A New Guide To Rational Living*. North Hollywood, Calif: Wilshire Books
17. Haley, Jay. 1976. *Problem Solving Therapy*. San Francisco : Jossey-Bass.
18. Harper, R.A. 1961. *A Guide to a Successful Marriage*. North Hollywood : Wildshire Books.
19. Hazaleus, S., and J. Deffenbacher. 1986. “Relaxation and Cognitive Treatments of Anger.” *Journal of Consulting and Clinical Psychology* 54:222-226
20. Hoffman, L. 1981. *Foundations of Family Therapy*. New York: Basic Books.
21. Jackson, D. D. 1957. In Hoffman 1981.
22. Jackson, D. D. 1965. In Walsh, N.(ed). 1987. *Normal Family Processes*. New York: The Guilford Press.
23. Jacobson, Neil S., and Gayla Margolin. 1979 *Marital Therapy*. New York : Brunner Mazel
24. Jourard, Sidney M. 1971. *The Transparent Self*. Revised ed. New York: Van Nostrand Reinhold.
25. Kelly, G. A. 1955 *The Psychology of Personal Constructions*. New York: W.W Norton.
26. Holdevici, I. (2005) – *Elemente De Psihoterapie*, Editura Mar, Constanța.
27. Holdevici, I. (2002) – *Psihoterapia Anxietății – Abordări Cognitiv-Comportamentale*, Editura Dual Tech, București.
28. Holdevici, I. (2004) – *Psihoterapia De Scurtă Durată*, Editura Dual Tech, București.
29. Holdevici, I. (2005) – *Psihoterapia Cognitiv-Comportamentală. Managementul Stresului Pentru Un Stil De Viață Optim*, Editura Științelor Medicale, București.
30. Holdevici, I. (2007) – *Strategiile Psihoterapiei Cognito-Cmpportamentale*, Editura Dual Tech, București.

31. Holdevici, I. (2006) – Hipnoterapia. Teorie Și Practică, Editura Dual Tech, București.
32. Holdevici, I. (2003) – Psihoterapia Cazurilor Dificile. Abordări Cognitiv-Comportamentale, Editura Dual Tech, București.
33. Holdevici I., Vasilescu I. P. (1998), Hipnoza Și Forțele Nelimitate Ale Psihismului, ediția a 2a, Editura Aldomar Extrasenzorial, București.
34. JoEllen Patterson, Lee Williams, Todd M. Edwards, Larry Chamow, and Claudia Grauf-Grounds Essential Skills in Family Therapy, Second Edition: From the First Interview to Termination, 2009 The Guilford Press, A Division of Guilford Publications, Inc.
35. Mitrofan, Iolanda (2002) – Psihologia si terapia cuplului, Editura Sper
36. Mitrofan, Iolanda (2002) – Psihologia vietii de cuplu -între iluzie si realitate, Editura Sper, 2002.

REZOLVAREA DE PROBLEME—O ABORDARE COGNITIV-COMPORTAMENTALĂ

VALENTINA NEACȘU
Universitatea Titu Maiorescu, București

ABSTRACT

The article below envisages to realise an introduction into the vast area of problem solving practice. We presented the cognitiv-behavioral senses of the problem concept, occurrence mechanisms and solving algorithms. The growing importance of eclectic and integrated approaches in this field are presented altogether, and also a series of actual individual or group working procedures.

REZUMAT

Articolul de față își propune să facă o introducere în vasta problematică a rezolvării de probleme. Sunt prezentate accepțiunile cognitiv-comportamentale a conceptului de problemă, mecanismele de apariție și algoritmi de rezolvare. De asemenea este prezentată importanța din ce în ce mai mare a abordărilor eclecticice, integrative în acest domeniu și o serie de modalități concrete de lucru atât individual cât și în grup.

INTRODUCERE ÎN TEORIA COGNITIV-COMPORTAMENTALĂ

Principiul de bază al terapiei cognitiv-comportamentale este că “modurile în care individul se comportă sunt determinate de situațiile indicate și de felul în care subiectul le interpretează” (Irina Holdevici, 1996). Astfel, gândurile și atitudinile subiectului, și nu doar evenimentele exterioare, influențează stările afective ale persoanei.

De pildă, un depresiv își spune „totul e lipsit de sens”, iar un anxios se gândește frecvent „ce va fi dacă...?” Deși aceste gânduri negative sunt distorsionate exagerat și lipsite de teme logic, ele creează impresia că au o bază reală. Psihoterapia cognitivă are menirea de a-l ajuta pe subiect să-și formeze un alt set de atitudini, mai realiste și cu un conținut pozitiv. Rezolvarea de probleme reprezintă o latură importantă a terapiei.

Sintagma „terapie cognitiv-comportamentală” își are originile atât în domeniul psihologiei cognitive, care pune accent pe rolul gândurilor în declanșarea stărilor afective și a comportamentului, cât și în cel psihologiei comportamentale, care prezintă tehnici precise de modificare a comportamentului. Acest tip de terapie are la bază un demers de învățare, în care se lucrează concret cu clientul și se evaluează permanent efectele pe care le au aceste schimbări în comportament și în gândire.

Terapia cognitivă se bazează pe teoria personalității care afirmă că felul în care cineva gândește determină în mare măsură felul în care simte și se comportă. Din punct de vedere cognitivist, așa cum o prezintă Clark, Beck & Alford (1999) personalitatea apare ca o “caracteristică individuală a subiectului uman, care determină modul său particular de interacțiune socială, prin care evaluează impresiile, influențele și cerințele mediului și prin care se diferențiază de ceilalți”.

Personalitatea se bazează pe structuri cognitive și pe sistemul structural specific, pe care individul și l-a dezvoltat în timpul vieții și istoriei sale, pe baza influențelor interne și

externe. Schimbările la acest nivel se pot produce pe mai multe căi, prin dialog terapeutic persuasiv, sau prin participare directă. După Ionescu (1985), terapia cognitivă apare ca un proces, cuprinzând o serie de etape, care are ca rezultat formarea modalităților de rezolvare a problemelor (“problem solving”) cu care este confruntat individul și formarea modalităților de a face față (“coping skills development”) unor situații noi și solicitante. În concepția cognitivistă dispozițiile umane sufletești sunt condiționate de reprezentările mentale, verbale, sau ilustrate prin imaginile pe care oamenii le au despre evenimentele care îi afectează și de monologurile care rezultă în urma acestora.

Terapia cognitivă este un demers firesc, care permite subiectului să conștientizeze aceste mecanisme și să-și schimbe starea sufletească” (Brinster, 1997). Putem spune că metafora psihoterapiei cognitive este “sticla pe jumătate plină”.

Terapia cognitivă și cea cognitiv-comportamentală îi ajută pe subiecți în revizuirea comportamentului, prin modificarea modului de a gândi. Persoana care reușește să-și schimbe modelele negative de gândire va avea o imagine de sine mai bună, va trăi mai puține stări de depresie și anxietate, se va angaja în relații satisfăcătoare cu ceilalți, va avea un randament mai bun în activitate și abilități rezolutive superioare.

Finalitatea demersului de înlocuirea a acestor convingeri și gânduri cu alternative mai realiste, respectiv obiectivul principal al terapiei cognitiv-comportamentale este învățarea de noi modele de comportament și noi deprinderi de a face față situației, altfel spus, construirea patternurilor (abilităților) de rezolvare de probleme. Patternurile cognitive negative și iraționale împiedică persoana să se raporteze corect la realitate și să rezolve eficient situațiile noi apărute.

De asemenea tehnicile de rezolvare de probleme urmăresc modificarea situațiilor generatoare de discrepanță cognitivă din realitatea externă. În acest caz problema psihologică sau discrepanța cognitivă rezidă în faptul că subiectul nu are abilitățile necesare rezolvării unor situații din realitate pentru a le adapta expectanțelor și necesităților lui, aceasta generând o discrepanță cognitivă între ce așteaptă subiectul și ce se întâmplă în realitate. Tehnica rezolvării de probleme învață subiectul cum să controleze situațiile din realitate, eliminând discrepanța cognitivă și distresul asociat acesteia.

PROBLEMA ÎN TERAPIA COGNITIV-COMPORTAMENTALĂ

Problema apare ca o stare inițială indezirabilă, o stare finală dezirabilă și o barieră între starea inițială și cea finală (Konig, 2007). Pentru rezolvarea problemei persoana are nevoie, pe lângă cunoștințele specifice și de procedee de construcție (euristici), care să-i permită înlocuirea datelor pe care nu le deține.

Confruntarea cu situațiile problematice și tentativele de rezolvare a acestora ocupă o mare parte din sfera comportamentului uman. Principala finalitate a sistemului cognitiv este de a rezolva probleme (Miclea, 1994). Reprezentările cognitive asupra mediului și calculele efectuate asupra acestora sunt realizate cu scopul de a spori adaptabilitatea organismului la mediu, de a-l ajuta să rezolve probleme de orice fel. O preocupare specială a terapiei cognitiv-comportamentale se referă la contruirea acestor patternuri rezolutive prin antrenamentul de rezolvare de probleme. Acesta vizează, pe lângă construirea unor scheme transferabile, gândirea nespecifică, inteligența generală și creativitatea individului.

Antrenamentul ar putea ajuta persoana să rezolve o paletă mai largă de sarcini, permițându-i să depășească sentimentul de incompetență și să fie mult mai sigur pe sine. Această siguranță se asociază cu o raportare mai adecvată la sarcină și, în final, cu obținerea succesului, cu întreaga suită de efecte pozitive în planul stimei de sine și autoafirmării.

După Miclea (1994), o problemă apare atunci când individul intenționează să-și realizeze un scop, sau să reacționeze la o situație stimul pentru care nu are răspuns adecvat

stocat în memorie. Mai exact o problemă apare atunci când există :

- stare inițială a organismului și a mediului său;
- stare scop, o situație dezirabilă, diferită de cea inițială, pe care individul este motivat să o atingă;
- mulțime de acțiuni, sau operații a căror realizare face plauzibilă atingerea scopului.

Absența oricăruia dintre aceste elemente suspendă problema; dacă situația actuală este complet satisfăcătoare, sau dacă nu există o situație diferită de cea actuală, pentru a-l motiva pe subiect, nu există problema; de asemenea, dacă individul nu dispune de un repertoriu de acțiuni sau operații, care să permită atingerea scopului, comportamentul rezolutiv nu apare. Miclea (1994) arată că diferența existentă la nivelul stării actuale, a motivației pentru atingerea unei stări dezirabile, a capacității operatorii și a modului de estimare a șanselor de reușită, rezidă în diferențele interindividuale ale repertoriului de probleme.

Pentru obținerea unei strategii rezolutive eficiente este necesar ca individul să găsească cât mai multe posibilități, alternative de rezolvare și, în același timp, să fie capabil să găsească avantajele și limitele fiecărei modalități rezolutive. Persoana trebuie învățat să vadă că există mai multe alternative rezolutive și că acestea au părți pozitive și negative. Cele două variabile, motivația pe de o parte și ansamblul de acțiuni și operații, pe de altă parte, se află într-o strânsă legătură și interdependență, modificarea fiecăreia determinând modificări la nivelul celeilalte. Cu cât persoana este mai motivată pentru sarcină, cu atât mai mult va căuta să găsească strategii rezolutive cât mai bune și, cu cât dispune de procedee rezolutive mai productive, cu atât încrederea că poate face față situației este mai mare, rezultatele sunt mai bune și crește motivația pentru o activitate care aduce satisfacții. Bineînțeles trebuie să fie vorba de un optim motivațional, ca și de un optim al încrederii în sine, atât supra sau submotivarea, cât și supra sau subevaluarea putând conduce la eșec. Influențarea acestor două variabile se poate realiza pe mai multe căi, astfel:

- prin tehnici și metode aparținând terapiei cognitiv-comportamentale și gestaltiste;
- prin antrenament de dezvoltare a creativității.

ETAPELE PROCESULUI DE REZOLVARE DE PROBLEME

Sank și Shaffer (1989) propun opt etape în procesul de rezolvare de probleme, acestea fiind:

- Identificarea problemei-trebuie specificat ce anume a dus la apariția acestei probleme, ce o întreține, cine sunt persoanele implicate, etc.
- Stabilirea obiectivelor- în care persoana își stabilește foarte exact obiectivele, ce înseamnă pentru ea că această problemă este rezolvată.
- Stabilirea unor soluții alternative-și aici poate fi foarte util un exercițiu de tip brainstorming, în care persoana generează cât mai multe idei, importantă nefiind calitatea lor, ci cantitatea.
- Evaluarea soluțiilor alternative-în care acestea sunt evaluate ținând cont de argumentele pro și contra și la final fiecare primește o notă de la 1 la 10.
- Adoptarea deciziei - în care pe baza notelor obținute se decide care este cea mai bună soluție.
- Verificarea- în care este reevaluată soluția aleasă pentru a stabili dacă într-adevăr este cea optimă. Dacă după această reevaluare se constată că nu este soluția optimă, procesul se va relua de la pasul al treilea.
- Pregătirea implementării soluției - în care persoana stabilește un plan de aplicare a

soluției alese, preferabil referindu-se la acțiuni concrete și stabilind termene limită de punere în practică a acestor soluții.

- Aplicarea în practică a soluției alese - în care persoana va acționa concret pentru îndeplinirea activităților stabilite.

CRIZA SISTEMELOR ȘI DECLINUL GÂNDIRII CENTRATE PE ȘCOLI

Există un aspect important pentru înțelegerea mijloacelor și metodelor actuale de tratament în cazul tulburărilor psihice: criza sistemelor și declinul gândirii centrate pe școli, acest fenomen fiind configurat din ce în ce mai clar în ultima perioadă de timp. Acest lucru este valabil și în direcția optimizării și dezvoltării personale și implicit în domeniul rezolvării de probleme.

Acest declin în ceea ce privește interesul pentru școli și sisteme a condus în același timp la o mai mare deschidere în planul practicii terapeutice, la introducerea de tehnici provenind din alte modalități terapeutice. Prin aceasta au fost înlesnite dezvoltarea unor combinații de tratamente specifice pentru unele probleme și tulburări și, în paralel, îmbogățirea repertoriului de metode și tehnici. Nu este vorba de formări în același timp în mai multe școli (acest fapt nu mai este posibil și trebuie avut ca terapeuț un anumit punct de vedere și niște rădăcini), ci este vorba de recunoașterea diferitelor metode care au fost testate în tratamentul unei *probleme clinice* și de a câștiga competențele necesare pentru a le folosi.

În prezent, predomină aceste abordări eclecticice, eclecticismul fiind înțeles ca “proces de selecție a conceptelor, sistemelor și strategiilor dintr-o varietate de curente teoretice utilizate ca efect a acestor concepte, sisteme și strategii” (Schaefer, 1988, p.105).

În acest context, deși tematica rezolvării de probleme este specifică abordărilor cognitiv-comportamentale, sunt frecvent folosite metode și tehnici aparținând orientărilor umaniste, experiențiale, existențiale și psihodramatice pentru a ajuta persoanele să intre în contact cu propriile resurse astfel încât să își folosească în mod optim creativitatea și inteligența. În plus, deși acest demers rezolutiv se poate aplica și individual, el este mai eficient în grup pentru că membrii pot aduce mai multe perspective diferite atât asupra cauzelor și elementelor care întrețin problema cât și asupra soluțiilor potențiale. În această direcție construirea unei atmosfere pozitive, suportive și bazată pe încredere la nivelul grupului se poate solda cu mărirea eficienței rezolutive, atât la nivel de grup cât și la nivel individual, atât în cazul problemelor pe care le întâmpină grupul, cât și cazul problemelor membrilor grupului.

CÂTEVA TEHNICI FOLOSITE ÎN REZOLVAREA DE PROBLEME

1. Învățarea etapelor pentru rezolvarea de probleme

Obiective:

- învățarea unor patternuri rezolutive cu o sferă largă de aplicabilitate;
- formarea patternurilor de cooperare în grup;
- dezvoltarea unor abilități de a rezolva probleme în grup;
- dezvoltarea sentimentului de apartenență la grup;
- dezvoltarea unor noi mecanisme de coping.

Tehnica poate fi folosită atât în grup cât și individual dar va fi mult mai eficientă în grup pentru că membrii vor beneficia și de expertiza celorlalți membri și fiecare va putea contribui la rezolvarea problemelor celorlalți ceea ce va crea o atmosferă pozitivă, de cooperare și va face fiecare membru să își crească sentimentul competenței personale. În grup, fiecare participant își va alege o problemă asupra căreia va lucra după care se vor prezenta etapele demersului rezolutiv, etapă cu etapă, participanții parcurgându-le individual, în scris,

pe rând: definirea problemei, stabilirea obiectivelor, generarea soluțiilor alternative, evaluarea acestora, adoptarea deciziei, verificarea deciziei și stabilirea planului de implementare. La final, cei care nu sunt mulțumiți de rezultatele obținute vor putea expune problema în fața grupului, ceilalți membrii având posibilitatea de a oferi variante alternative. Subiectul care a propus problema va evalua variantele primite de la grup, parcurgând din nou ceilalți pași – de la adoptarea deciziei. Ultima etapa a demersului rezolutiv, punerea în practică a planului se va constitui în tema pentru acasă.

Pentru a genera cât mai multe variante alternative, se poate propune grupului un brainstorming în direcția problemei respective. Principala regulă a brainstorming-ului este cea conform căreia contează cantitatea și nu calitatea. Fiecare participant va propune pe rând câte o soluție, fără să o justifice sau să o susțină și după ce toți participanții au propus, exercitiul se va relua, fiecare propunând o altă soluție, de asemenea fără să o justifice sau să o susțină. Va fi necesar ca exercițiul să se reia de mai multe ori astfel încât participanții să depășească răspunsurile convenționale și să își activeze creativitatea. Beneficiarul va nota toate variantele propuse, fără să le comenteze în nici un fel și le va evalua ulterior.

Individual, terapeutul va prezenta etapele demersului rezolutiv, parcurgându-le împreună cu clientul. Eventual dacă nu se ajunge la o variantă de care clientul să fie mulțumit, se poate da ca tema pentru acasă generarea de cât mai multe variante. Este foarte important ca terapeutul să ajute clientul să construiască obiectivele în mod adecvat – să fie obiective care să depindă de client, să fie formulate în termeni pozitivi, să fie realizabile și măsurabile. De asemenea este foarte important să construiască planul folosind acțiuni concrete, pași care trebuie parcurși și nu generalități, la care să se stabilească un dead-line de implementare. Tema pentru acasă va fi și acest caz punerea în aplicare a planului.

2. Tehnica unui caz similar: se recomandă persoanei să-și adreseze întrebarea: “oare ce sfat i-aș da unui prieten care seamănă mult cu mine și care are o problemă asemănătoare?”.

Obiective:

- decentrarea și realizarea unei distanțe care să permită o atitudine detașată și o evaluare eficientă a situației
- decentrarea de pe problemă și centrarea pe soluții
- realizarea faptului că persoana are resurse de a face față (pentru că avem întotdeauna sfaturi pentru ceilalți)

Tehnica poate fi folosită atât individual cât și în grup. Individual, terapeutul va face o recapitulare cu cât mai multe detalii a situației clientului, după care va cere acestuia un sfat și o modalitate de a pune sfatul respectiv în aplicare. Este foarte important ca terapeutul să nu se oprească la generalități ci să insiste astfel încât clientul să stabilească pașii care ar trebui făcuți în direcția aplicării soluției.

În grup se poate folosi metoda psihodramatică a inversiunii de rol, în care un alt participant va juca rolul celui care are o problemă în timp ce acesta va trebui să dea un sfat.

3. Completarea desenului

Obiective:

- dezvoltarea creativității;
- schimbarea perspectivei asupra propriilor preocupări;
- formarea unei atmosfere pozitive, de cooperare în grup;
- dezvoltarea unor abilități de a rezolva probleme în grup;
- dezvoltarea sentimentului de apartenență la grup;
- găsirea unor modalități noi, neconvenționale, de rezolvare de probleme.

Tehnica poate fi folosită doar în grup. Fiecare participant se va gândi la o preocupare actuală și va începe un desen care să reflecte respectiva preocupare. Fiecare desen va trece pe

rând pe la toți ceilalți membri ai grupului, participanții completând desenul cum cred de cuviință. Pentru începerea desenului fiecare participant va avea la dispoziție un timp de trei minute, același timp fiind acordat pentru fiecare foaie pe care o are de completat. La final fiecare subiect va prezenta celorlalți desenul, cum a început, ce dorea să reprezinte, cum se numea desenul inițial și cum arată acum desenul, ce a primit de la grup, ce dorește să păstreze și cum se numește acum desenul, concluzionând cu ce are de introiectat din desen. O variantă a acestui exercițiu presupune completarea unui poem, în care autorul formulează primele două versuri, fiecare coleg completează cu alte două și la final fiecare își încheie poemul început de el inițial.

CONCLUZII

Astfel de tehnici folosite în terapie sau dezvoltare personală nu sunt utile doar pentru rezolvarea unei anumite probleme ci și pentru dezvoltarea unor patternuri rezolutive generale. Persoana învață un algoritm de rezolvare care îi va permite o raportare mai eficientă la toate problemele care apar. De asemenea faptul ca persoana conștientizează faptul ca are resurse să se raporteze adecvat la probleme crește sentimentul competenței personale, creativitatea și implicit stima de sine și eficiența personală. Toate aceste achiziții sunt esențiale în contextul actual în care apar în permanență probleme cu care nu ne-am confruntat.

Tehnicile prezentate pot fi utilizate atât în terapia individuală sau în terapia sau dezvoltarea personală de grup, dar pot fi folosite și în mediul organizațional pentru a dezvolta colective mai eficiente și mai satisfăcătoare pentru membri cu efecte pozitive atât în plan individual cât și în plan organizațional.

BIBLIOGRAFIE

1. Aldwin, C. M. (1999). *Stress, Coping, and Development: An integrated perspective*. New York: The Guilford Press.
2. Atkinson, R.L., Atkinson, R.C. (2002). *Introducere în psihologie*. București: Editura Tehnică.
3. Boria, G. (1997). *Lo psicodramma classico*. Milano : Franco Angeli.
4. Bosscher, R.J., Smit, J.H. (1998). Confirmatory factor analysis of the general self-efficacy scale, *Behavior Research and Therapy*, 36, 339-343.
5. Brinster, P. (1997). *Terapia cognitivă*, București: Editura Teora.
6. Cottraux, J. (2003). *Terapiile cognitive*. Iași: Editura Polirom.
7. Dafinoiu, I., Vargha J.L. (2005). *Psihoterapii scurte*. Iași: Editura Polirom.
8. David, D. (2006). *Tratat de psihoterapii cognitive și comportamentale*. Iași : Editura Polirom.
9. Epstein, S., & Meier, P. (1989). Constructive thinking: A broad coping variable with specific coping components. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57, 332-350.
10. Fryer, Marilyn (1988), Rezolvarea conflictelor și creativitatea - o abordare psihologică. In Neculau, A., Ana-Stoica Constantin, *Psihosociologia rezolvării conflictului*. Iași : Editura Polirom.
11. Guimón, J. (2006). *Introducere în terapiile de grup*. Iași : Editura Polirom.
12. Greenglass, E.R. (1993). The contribution of social support to coping strategies. *Applied Psychology: an international Review*, 42, 323-340.
13. Holdevici, Irina (2002). *Ameliorarea performanțelor individuale prin tehnici de psihoterapie*. București : Editura Orizonturi.
14. Holdevici, Irina, Neacșu, Valentina (2006). *Consiliere psihologică și psihoterapie în situațiile de criză*. București: Editura DUAL TECH.

15. Holdevici, Irina, Neacșu, Valentina (2008). *Sisteme de Psihoterapie și Consiliere Psihologică*, București: Editura Kullusys.
16. Huber, W. (1997). *Psihoterapiile, Terapia potrivită fiecărui pacient*. București: Editura Știință și Tehnică.
17. Ionescu, G. (1990). *Psihoterapie*. București: Editura Științifică.
18. Karasek, R., & Theorell, T.(1990). *Healthy Work: Stress, Productivity and the Reconstruction of Working Life*, New York : Basic Books.
19. Kirby, A. (1992), *Encyclopedia of Games for Trainers*, HRD Press
20. Lazarus, R.S., Folkman, S. (1984). *Stress, Appraisal and Coping*. New York: Springer Publishing Company.
21. Lyubomirsky, S. (2001). Why are some people happier than others? The role of cognitive and motivational processes in well-being.*American Psychologist*, 56(3), 239-249.
22. MacLeod, C., Hagan, R. (1992). Individual differences in the selective processing of threatening information, and emotional responses to a stressful life event.*Behavior Research and Therapy*, 30, 151-161.
23. Maslow, A. (2008). *Motivație și personalitate*. București: Editura Trei.
24. Miclea, M. (1994). *Psihologie cognitivă*. Cluj-Napoca: Editura Gloria.
25. Mitrofan, Iolanda (2005). *Orientarea experiențială în psihoterapie; Dezvoltare personală, interpersonală, transpersonală*, București: Editura SPER.
26. Roco, Mihaela (2001). *Creativitate și inteligență emoțională*. Iași: Editura Polirom.
27. Schutz, W.C. (1955, 1986), What Makes Groups Productive?In *Human Relations* 8: 429-465.
28. Shelton, S. (1990).Developing the construct of general self-efficacy.*Psychological Reports*, 66, 987-994.
29. *Vocabulaire de sciences cognitives**** (1998), Paris : PUF.
30. Yalom, I.D. (1970). *The Theory and Practice of Group Psychotherapy*. New York: Basic Books.

STUDIUL PRIVIND IMAGINEA SISTEMULUI JUDICIAR

Drd. Marius Negrescu
Universitatea din București

RESUMÉ

Dans cet ouvrage j'ai étudié les représentations et les opinions des citoyens sur le système judiciaire roumain, notamment sur la police judiciaire et les policiers en utilisant la méthode "laddering" (Thomas J. Reynolds, Jonathan Gutman). Cette méthode a suppose de réaliser des interviews en profondeur pour découvrir des cartes mentales qui synthétisent l'image de la police et des policiers. Les résultats de la recherche ont montre que la police roumaine est dans une position inférieure d'autorité et de l'image en raison de plus ou moins, la corruption, la qualité du personnel, le cadre juridique, les fonds et le budget. Aussi, la bureaucratie, la non transparence des activités, le manque de communication institutionnelle, provoque une perte de confiance dans cette institution. Le sentiment d'insécurité et de manque de confiance dans la police peut amener les gens à chercher à éviter les institutions de l'Etat dans la résolution de problèmes et de chercher des façons informelles, et peut-être illégales (la corruption, ou trafic d'influence). Le système judiciaire dans son ensemble souffre d'un financement insuffisant, manque d'équipements logistiques, l'instabilité législative et le manque de fermeté et de célérité dans l'application des lois. Alors que les citoyens ont besoin d'une récupération rapide des dommages matériels subis à la suite d'infractions, le système judiciaire répond par l'identification et l'interpellation des infracteurs et moins sur la récupération des dommages. Le manque d'autorité de la police, des procureurs et des juges est en partie dû à la perception du manque de pouvoir et de l'inefficacité du système et de la législation pénale. La bureaucratie, la non transparence des activités, le manque de communication, manque de spécialisation et le faible niveau culturel des policiers peuvent causer la perte de confiance en eux. Aussi la recherche a montre que le personnel militaire du Ministère de l'Intérieur, les gendarmes ont plus d'autorité et une image publique meilleure due – a l'uniforme militaire, a une meilleure condition physique et les interventions directes pour imposer l'ordre publique.

PROBLEMATICA ȘI RELEVANȚA TEMEI

Din perspectiva realizării unei lucrări asupra sistemului judiciar din România, vizând identificarea unor metode de adaptare a mijloacelor de control social la realitățile noi societăți, am analizat mecanismele legate de impunerea autorității legilor penale, de aplicare eficientă a acestora, de întărire a autorității actorilor - membri a acestui sistem - începând cu polițiștii, procurorii până la judecători.

Acesta lucrare prezintă rezultatele obținute în urma aplicării, în cursul anului 2011, a unei metode de cercetare specifică studiilor de marketing, în cea ce privește identificarea imaginii polițiștilor.

Sistemul judiciar este un sistem cu o organizare birocratică, poate înstrăinat de scopurile sale în sensul în care în care solicitările, plângerile, sesizările, nevoile, doleanțele, dosarele persoanelor sunt înregistrate, clasate, numerotate, fiecare dintre ele fiind tratate nediferențiat, egal, cu aceeași măsură, fiind soluționate în intervale mari de timp.

Comunicarea între membrii și clienții acestui sistem este împiedicată atât de reglementări specifice cât și de diverse obstacole specifice birocrăției – ghișee, orare de audiențe etc.

În timp ce părțile vătămate solicită recuperarea rapidă a prejudiciilor materiale suferite în urma săvârșirii unor infracțiuni, sistemul judiciar reacționează prin identificarea, probarea și arestarea făptuitorilor, și mai puțin asupra imobilizării proprietăților acestora în vederea recuperării prejudiciilor.

Autoritatea scăzută a polițiștilor, procurorilor și judecătorilor este determinată în parte de percepția lipsei de putere a acestora cât și datorită ineficienței sistemului și a legislației penale. Imaginea polițiștilor în mass-media este negativă, fiind caracterizați drept neprofesioniști, incompetenți, corupți și fără autoritate. Poliția română se află în situația unei scăderi de autoritate și imagine, datorită corupției, calității personalului, numărului scăzut și chiar timorării acestuia. Cetățenii nu au încredere în politisti și în celelalte organe ale statului și se observă tendința de a evita să apeleze la acestea pentru rezolvarea problemelor de natură judiciară. Deasemenea cetățenii evită să participe la procedurile judiciare în calitate de martori datorită sentimentului de nesiguranță și a lipsei de încredere în protecția oferită de instituțiile statului. Există opinii potrivit cărora siguranța personală a cetățenilor, în spațiile publice, nu este asigurată de către organele abilitate. Cetățenii resimt sentimentul de nesiguranță noaptea, în spațiile publice, în zonele neaglomerate

Se arată deasemenea ca sistemul judiciar în ansamblul său suferă de o finanțare insuficientă, lipsa mijloacelor logistice, instabilitate legislativa, lipsă de fermitate și celeritate în aplicarea legilor.

OBIECTIVELE CERCETĂRII

Am stabilit drept obiective ale cercetării următoarele:

Identificarea imaginii polițistului din România

Studierea aprecierii autorității polițiștilor în România

Identificarea factorilor de scădere a autorității polițiștilor în România

METODE DE CERCETARE UTILIZATE

Studiul a constat în efectuarea unor interviuri aprofundate, folosindu-se metoda laddering, în vederea identificării reprezentărilor subiecților asupra polițiștilor. Aceasta metoda oferă o modalitate simplă și sistematică de studiere a reprezentărilor subiecților față de imaginea studiată.

Prin aceste interviuri aprofundate au fost identificate așa numitele "hărți" mentale care sintetizează reprezentările subiecților în legătură cu aspectele vizate.

Interviurile s-au realizat cu un număr de 8 subiecți cunoscători ai obiectului studiat și problematicii sistemului judiciar, în cursul anului 2011.

Metoda laddering a fost utilizată inițial în cercetările de marketing. Utilizarea metodei are ca finalitate alcătuirea unei hărți mentale care sintetizează viziunea consumatorului față de un anumit produs.

Potrivit cercetătorilor Thomas J. Reynolds și Jonathan Gutman³⁰ harta mentală reprezintă sinteza, descrierea grafică a unui sau a mai multor interviuri aprofundate și

³⁰ Thomas J. Reynolds and Jonathan Gutman, Journal of Advertising Research Feb/March, *LADDERING THEORY, METHOD, ANALYSIS, AND INTERPRETATION*, 1988, la <http://marketing.byu.edu/htmlpages/courses/490r/ladderingtheory.doc> și <http://www.uta.edu/faculty/richarme/MARK%205338/Reynolds%20and%20Gutman%20laddering%20article.pdf>

prezintă într-o modalitate simplă și relevanța relațiilor dintre anumite atribute, consecințe și valori –concepte legate de imaginea studiată.

Interviurile realizate cu fiecare subiect, trebuie să vizeze identificarea atributelor imaginii studiate, precum și consecințele impactului acestor atribute asupra subiecților și valorile personale vizate.

Autorii consideră că există o ierarhie a percepției subiecților asupra conceptului, imaginii studiate, ce pornește de la atribute spre consecințe și valori personale, relevând relațiile între acestea iar totul poate fi prezentat sintetic în maniera grafică.

Harta mentală rezultată prezintă relațiile consecințe-valori-tribute și descrie de asemenea comportamentul subiecților față de conceptul/produsul/imaginea studiată, în funcție de anumite valori personale.

Metoda permite studierea modalității prin care produsul studiat influențează viața subiecților, permite identificarea motivelor reale care determină cumpărarea unui produs și studierea în profunzime a motivelor și mecanismelor utilizate.

Metoda laddering presupune identificarea și interviuarea unor subiecți bine cunosători ai conceptului/ produsului/ imaginii studiate.

Interviul propriu-zis presupune, în prima fază identificarea tuturor atributelor care caracterizează în opinia subiectului conceptul studiat, în faza a doua se cercetează consecințele asupra subiectului, a vieții și a comportamentului acestuia, în a treia fază sunt vizate valorile implicate. Prin identificarea relațiilor dintre atribute, consecințe și valori se identifică un model ierarhic, o scară („ladder” în limba engleză).

Odată identificate aceste relații, acestea sunt grupate, în forma unor hărți mentale privind imaginea studiată.

Aplicarea acestei metode permite studiul reprezentărilor și a mecanismelor cognitive ale subiecților privind conceptul/produsul/imaginea studiată.

REZULTATELE CERCETĂRII

Prin interviurile în profunzime prin metoda laddering s-a intenționat inițial studierea unei singure imagini, imaginea „polițistului” - „polițistul de pe stradă”.

Mulți participanți la interviuri au arătat însă că există două concepte ce se suprapun asupra imaginii studiate „polițistului de pe stradă” - „polițistul de la circulație” și „jandarmii”.

În cadrul acestor interviuri majoritatea participanților au făcut referire de asemenea la „modelul polițistului ideal” aflat în totală contradicție cu „polițistul de pe stradă”.

S-au identificat opinii privind existența unei ierarhii valorice, fiind identificate trei tipuri de polițiști - polițiștii corupți - „au vile și sunt mână în mână cu infractorii”, polițiștii obișnuiți - funcționari obișnuiți care și-au găsit un serviciu și polițiștii buni - „fac dreptate”.

Sintetizând atributele, consecințele și valorile desprinse din cercetare am întocmit două hărți mentale „polițistul de pe stradă” și „polițistul de la circulație” care sintetizează viziunea subiecților asupra conceptului de polițist.

1.Principalele consecințe asupra cetățenilor rezultate din studiul modelului „polițistului de pe stradă” sunt : nu depun plângere, nu apelez la serviciile poliției, infractorii rămân nepedepsiți, pierzi timp, pleci de la muncă, te țin să aștepti, ai dificultăți de comunicare, cauți o relație, o pilă, un vecin, nu am încredere că rezolvă cazul, teamă de repercusiuni din partea infractorilor - și indică pierderea încrederii în autorități și sentimentul de nesiguranță.

Astfel reiese faptul că datorită sentimentului de nesiguranță și a lipsei de încredere în polițiști cetățenii evită să se adreseze direct organelor statului și apelează la intermediari, căi informale în relația cu aceste instituții.

2.Principalele consecințe asupra cetățenilor rezultate din studiul modelului „polițistul de la circulație” sunt : inspiră teamă, te face să greșești, respecti ordinele sale, ai dificultăți de comunicare, te face să-i dai mită –aspecte ce confirmă rezultatele susmenționate.

A reieșit de asemenea ca imaginea polițiștilor este negativă fiind caracterizați drept neprofesioniști, incompetenți, corupți, fără autoritate și cu un nivel cultural scăzut.

Modelul „polițistul de la circulație” a arătat că acești funcționari par a avea o autoritate mai mare asupra cetățenilor inspirând subiecților în anumite cazuri o anumită doză de putere, de a dispune asupra conducătorilor auto, o prestanță mai crescută datorată uniformeii.

Subiecții au arătat că birocrăția, netransparența activităților, lipsa comunicării, lipsa de specializare și nivelul cultural scăzut al polițiștilor determină în mod direct pierderea încrederii în aceștia.

Interviurile au relevat că în opinia subiecților “polițistul ideal” impune siguranță, (aparține unei instituții militare), aplică legi dure, drepte dar care nu protejează infractorii, acționează ferm, direct, rapid și în mod vizibil și asigură recuperarea prejudiciului.

Subiecții au arătat că într-o anumită măsură cadrele militare ale Ministerului Administrației și Internelor - jandarmii impun mai multă autoritate, atât datorită uniformeii mai apropiate de cea a armatei, a condiției fizice a angajaților dar și în ceea ce privește modalitățile de acțiune considerate drept ferme, directe, a faptului că pentru impunerea ordinii publice se apelează mai ușor la mijloacele din dotare.

În urma interviurilor în profunzime prin metoda laddering au fost identificate următoarele atribute, consecințe și valori ce descriu conceptul de polițist, denumit de majoritatea participanților drept “polițistul de pe stradă”.

“Polițistul de pe stradă”

Atribute:

1. Garcea	33. Garcea
2. simpli	34. simpli
3. burtoși	35. burtoși
4. fără condiție fizică	36. fără condiție fizică
5. persoană slaba	37. persoană slaba
6. categorie inferioară	38. categorie inferioară
7. sunt într-o altă clasă	39. sunt într-o altă clasă
8. fără autoritate	40. fără autoritate
9. slab în discuții	41. slab în discuții
10. neinformați	42. neinformați
11. birocrați	43. birocrați
12. corupți	44. corupți
13. incompetenți	45. incompetenți
14. ineficienți	46. ineficienți
15. timorați	47. timorați
16. sunt praf	48. sunt praf
17. sunt vizibili, sunt în uniformă, nu se vad cei din spatele lor	49. sunt vizibili, sunt în uniformă, nu se vad cei din spatele lor
18. nu sunt reprezentativi pentru ceilalți polițiști	50. nu sunt reprezentativi pentru ceilalți polițiști
19. sunt prost plătiți	51. sunt prost plătiți

<p>20. sunt lenți, 21. comunică greu ,între ei - față de infractori care se mișcă și comunica foarte bine 22. sunt ca niște sperietori să alunge ciorile 23. sunt subordonați 24. sunt depășiți de metodele infractorilor 25. sunt sclavi ai legilor 26. sunt sclavii procedurii 27. sunt slabi, ca ceilalți oameni și sunt conștienți de asta 28. sunt doborâți de sistem 29. sunt dezamăgiți de sistem 30. sunt învinși de sistem 31. sunt depășiți numeric de infractori 32. sunt atenți să nu deranjeze pe domnul infractor</p>	<p>52. sunt lenți, 53. comunică greu ,între ei - față de infractori care se mișcă și comunica foarte bine 54. sunt ca niște sperietori să alunge ciorile 55. sunt subordonați 56. sunt depășiți de metodele infractorilor 57. sunt sclavi ai legilor 58. sunt sclavii procedurii 59. sunt slabi, ca ceilalți oameni și sunt conștienți de asta 60. sunt doborâți de sistem 61. sunt dezamăgiți de sistem 62. sunt învinși de sistem 63. sunt depășiți numeric de infractori 64. sunt atenți să nu deranjeze pe domnul infractor 65. sunt pe nivelul de jos în sistem</p>
<p>66. sunt cumpărați - infractorii cumpără pe oricine din sistem 67. nu au aceeași autoritate 68. nu au autoritate 69. Garcea 70. simpli 71. burtoși 72. fără condiție fizică 73. persoană slaba 74. categorie inferioară 75. sunt într-o altă clasă 76. fără autoritate 77. slab în discuții 78. neinformați 79. birocrați 80. corupți 81. incompetenți 82. ineficienți 83. timorați 84. sunt praf 85. sunt vizibili, sunt în uniformă, nu se vad cei din spatele lor 86. nu sunt reprezentativi pentru ceilalți polițiști 87. sunt prost plătiți 88. sunt lenți, 89. comunică greu ,între ei - față de infractori care se mișcă și comunica foarte bine</p>	<p>99. sunt depășiți numeric de infractori 100. sunt atenți să nu deranjeze pe domnul infractor 101. sunt pe nivelul de jos în sistem 102. sunt cumpărați -infractorii cumpără pe oricine din sistem 103. nu au aceeași autoritate 104. nu au autoritate 105. nu știu să se exprime 106. nu stăpânesc legislația 107. nu știu să explice 108. nu știu foarte bine legile și nu știu să le explice cu alte cuvinte 109. nu le învață 110. nu informează deși ai dreptul 111. nu are prestanță, autoritatea, prezența fizică a celor din filme 112. nu au condiția fizica a celor din filme,ăștia pică lați daca-i pui să fugă 113. nu cunosc legile 114. nu au aptitudini de comunicare 115. nu știu în ce măsură pot să soluționeze dosarele 116. nu se implică 117. nu sunt serioși 118. nu pot duce până la capăt ancheta</p>

<p>90. sunt ca niște sperietori să alunge ciorile</p> <p>91. sunt subordonați</p> <p>92. sunt depășiți de metodele infractorilor</p> <p>93. sunt sclavi ai legilor</p> <p>94. sunt sclavii procedurii</p> <p>95. sunt slabi, ca ceilalți oameni și sunt conștienți de asta</p> <p>96. sunt doborâți de sistem</p> <p>97. sunt dezamăgiți de sistem</p> <p>98. sunt învinși de sistem</p>	<p>119. nu au bani, infractorii au</p> <p>120. nu sunt specializați</p> <p>121. nu au studii -lipsa studiilor</p> <p>122. nu știu să-si gestioneze imaginea</p> <p>123. nu înțeleg metodele infractorilor</p> <p>124. nu mai pot rezolva problemele</p> <p>125. nu ating arhetipul celui care face dreptate și impune legea</p> <p>126. nu pot să alerge în uniformă că le cade cascheta</p> <p>127. nu sunt oameni morali</p> <p>128. nu sunt răi</p> <p>129. nu se implică</p> <p>130. nu intervine prompt la solicitările oamenilor</p>
<p>131. nu e prompt</p> <p>132. nu rezolvă problemele</p> <p>133. nu au nici-o putere</p> <p>134. nu au legi</p> <p>135. nu învață chestii practice</p> <p>136. nu se specializează în cadrul instituției</p> <p>137. nu prind toți infractorii din grupare, rămân câțiva care se răzbună</p> <p>138. nu pot să-si facă datoria</p> <p>139. nu recuperează pagubele</p> <p>140. nu sunt amabili cu cetățenii,</p> <p>141. nu sunt eficienți ca înainte de revoluție</p> <p>142. nu manageriază bine cazul, află infractorii</p> <p>143. nu sunt motivați financiar</p> <p>144. grad de implicare mic</p> <p>145. au uniforme penibile</p> <p>146. uniformele nu sunt pentru acțiune</p> <p>147. o lălăie</p>	<p>148. iau declarații</p> <p>149. plimbă hârtii</p> <p>150. respectă drepturile infractorilor</p> <p>151. polițiștii buni sunt autodidacți</p> <p>152. acționează cu mijloace puține</p> <p>153. instituția îi tâmpește</p> <p>154. învață să defileze – hoții fură</p> <p>155. rezolvă solicitările în timp lung</p> <p>156. lucrează într-un sistem judiciar ce e prost pe ansamblu</p> <p>157. datele din dosare transpiră la infractori</p> <p>158. evită discuțiile, lămuririle</p> <p>159. îi prind pe cei fără avocați, pile și relații</p> <p>160. folosesc informatori</p> <p>161. au o profesie dificilă și riscantă</p> <p>162. au legi ce favorizează infractorii</p> <p>163. au activități netransparente</p>

Consecințe:

1. evit să depun plângere - e mână în mână cu infractorii
2. nu depun plângere
3. teama de repercusiuni
4. te fac să pierzi timpul
5. te cheamă la audieri în timpul serviciului
6. te țin să aștepti
7. cauți o pilă, o relație, un prieten

8. eu as avea de suferit dacă se răzbună infractorii
9. apelez la un polițist vecin, poate fi mai serios, se poate implica mai mult să te ajute fiind vecin

Valori

1. trebuie să te faci să te simți în siguranța
2. afectează sentimentul de siguranța
3. nu am încredere în polițiști
4. nu sper să recuperez bunurile furate
5. nu se face dreptate
6. se face dreptate

În cadrul acestor interviuri majoritatea participanților au făcut referire la “modelul polițistului ideal” aflat în totală contradicție cu “polițistul de pe strada”, având următoarele atribute:

“Modelul polițistului ideal”

Atribute

1. cinstit
2. ca un șerif
3. impunător
4. îi știu de frică
5. reține infractorii imediat în arestul poliției
6. ia măsuri ferme, hotărâte , rapide, vizibile, pe loc, imediat
7. face dreptate
8. îi face de răs pe infractori
9. restituie prejudiciul
10. polițistul ideal trebuie să fie direct, ascuns, să ia infractorul de gât
11. trebuie să prindă hoți nu să apere drepturile infractorilor, polițiștii nu sunt avocații infractorilor
12. polițiștii buni sunt autodidacți
13. trebuie să te faci să te simți în siguranță
14. trebuie să-ți apere drepturile
15. ar trebui să rezolve toate problemele
16. să fie mai duri
17. să aplice legi mai dure
18. sau ca o instituție, ca armata
19. prinde infractorii- hoți, criminali
20. impune respectarea legilor
21. impune frica
22. trebuie să te faci să te simți în siguranța
23. face dreptate

Mulți participanți la interviuri au arătat că mai există două concepte ce se suprapun asupra imaginii „polițistului de pe stradă” - „polițistul de la circulație” și ”jandarmii”.

„Polițistul de la circulație”

Atribute:

1. Cap de cretă
2. nepoliticos
3. prea autoritar
4. șmecher

5. șpăgar
6. corupt tare
7. praf
8. slab interior
9. dictatorial
10. nivel scăzut intelectual
11. frustrat deci impune autoritate
12. se dă mare pe strada
13. are prestanță, impune
14. comunică deficitar
15. are limbaj de lemn
16. nivel scăzut cultural
17. vânează toate greșelile
18. vânează greșelile minore
19. inventează fapte
20. ca un profesor, are autoritate, te simți copil
21. nu justifică acțiunile sale, nu explică scopul opririi
22. nu știe limbi străine
23. sancționează arbitrar, dictatorial
24. inspiră autoritate
25. timorat

Consecințe:

1. inspiră teama
2. inspiră frica
3. te face să faci greșeli, inhiba
4. ti-e teama să nu greșești
5. te face să greșești
6. te face să te rogi de el
7. te simți vinovat
8. te sancționează
9. te pedepsește
10. te face să-i dai spaga
11. te face să faci ilegalități
12. te certă cu el
13. te face să contești actele încheiate
14. te face să-l ascuți
15. te face să faci fapte ilegale – dare de mită
16. te face să respecti semnele și ordinele
17. nu te poți face înțeleș
18. intimidează
19. ai dificultăți de comunicare cu el

Valori:

1. îți afectează stima de sine
2. te face să te simți mic, ca la școala
3. te face să regresezi în copilărie
4. te simți copil
5. încalci legea, nu faci bine
6. îi dai șpagă - simți că nu ești cinstit
7. te simți vinovat
8. te simți neatent

9. te simți rușinat
10. te face să minți, să nu spui adevărul
11. te face să negi adevărul, minți

Modelul ”jandarmii”

Atribute:

1. atletici
2. direcți
3. folosesc eficient mijloacele din dotare
4. comunicare mai ferma
5. reguli mai clare, mai stricte
6. militari, armata
7. fermi,
8. se impun
9. milităroși
10. respectă întocmai ordinele
11. au uniforme mai simple, mai de armata
12. mai impunători
13. apelează prea repede la bastoane
14. nu știu prea multe
15. inspiră frică
16. respectă ordinele

Sintetizând atributele, consecințele și valorile desprinse din cercetare am întocmit următoarele hărți mentale care sintetizează viziunea subiecților asupra conceptului de polițist.

„Polițistul de pe stradă”

Atribute

1. Lipsa autorității, a prestanței, sperietori, uniforme penibile, grași, burtoși, timorați
2. Birocrați, lenți, lipsă de promptitudine, plimbă hârtii,
3. Comunică insuficient, nu informează, activități netransparente
4. Nivel scăzut intelectual și cultural
5. Incompetenți, ineficienți, nespecializați, fără cunoștințe juridice, nu rezolvă cazurile, fără condiție fizică
6. Corupți, cumpărați de infractori, nu sunt morali, nu au simțul dreptății
7. Acționează cu mijloace puține, descărcăreți, folosesc informatori

Consecințe

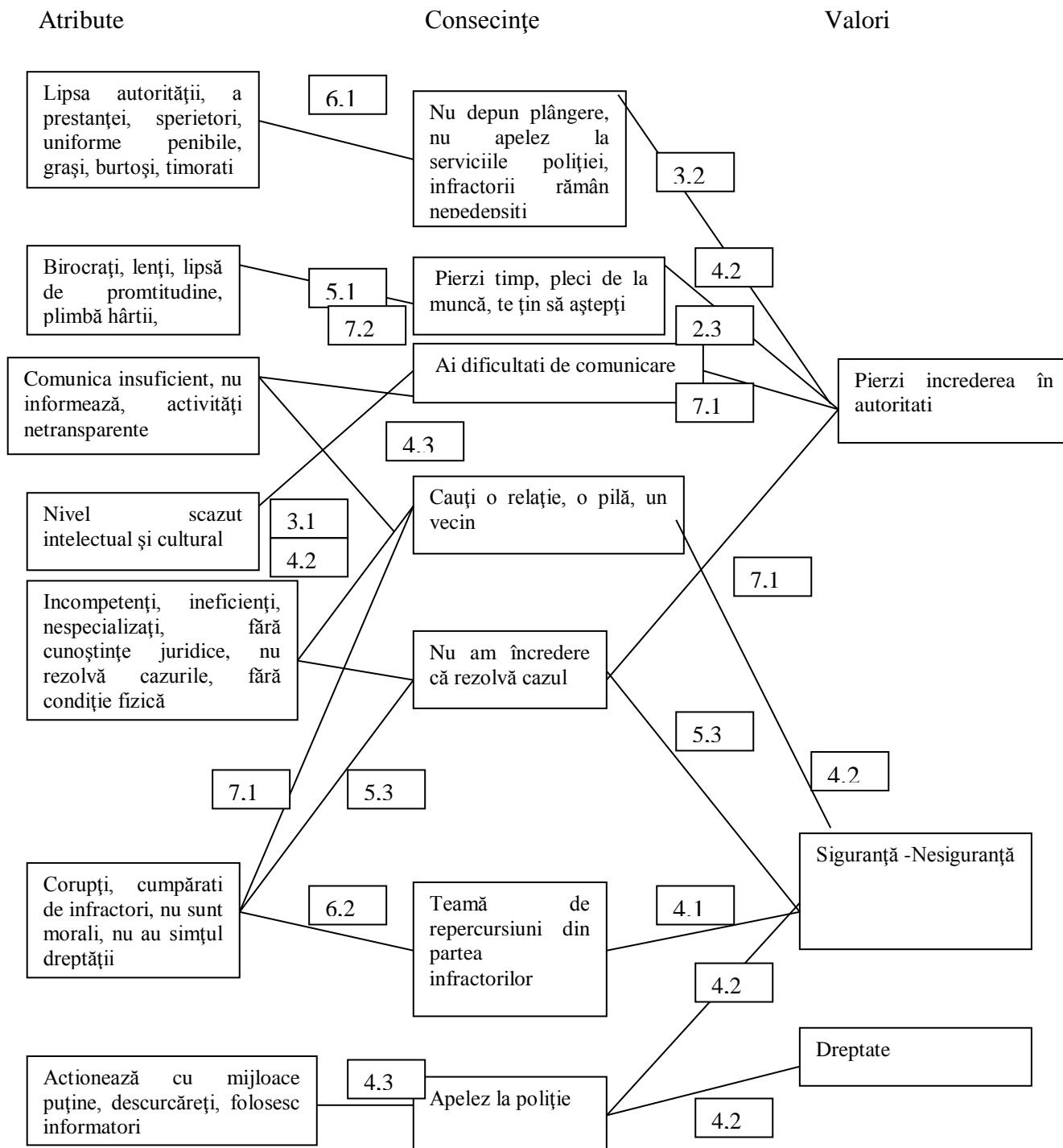
8. Nu depun plângere, nu apelez la serviciile poliției, infractorii rămân nepedepsiți
9. Pierzi timp, pleci de la muncă, te ții să aștepti
10. Ai dificultăți de comunicare
11. Cauți o relație, o pilă, un vecin
12. Nu am încredere că rezolvă cazul
13. Teamă de repercusiuni din partea infractorilor
14. Apelez la poliție

Valori

15. Pierzi încrederea în autorități
16. Siguranță –Nesiguranță
17. Dreptate

În figura de mai jos cifrele dinainte virgulei (în stânga) reprezintă relațiile directe iar cele ce se află după virgulă (dreapta) reprezintă relațiile indirecte.

‘Polițistul de pe stradă’



„Polițistul de circulație”

Atribute

1. Autoritate, puterea de a amenda, a opri autovehiculele, a comanda conducătorilor auto, a dispune privind dreptul de a conduce
2. Prestanță, prin ținută, uniformă
3. Comunică insuficient, deficitar, limbaj de lemn, nu cunoaște limbi străine
4. Nivel scăzut intelectual și cultural
5. Nepoliticos
6. Dictatorial
7. Vânează greșelile
8. Frustrat
9. Corupt

Consecințe

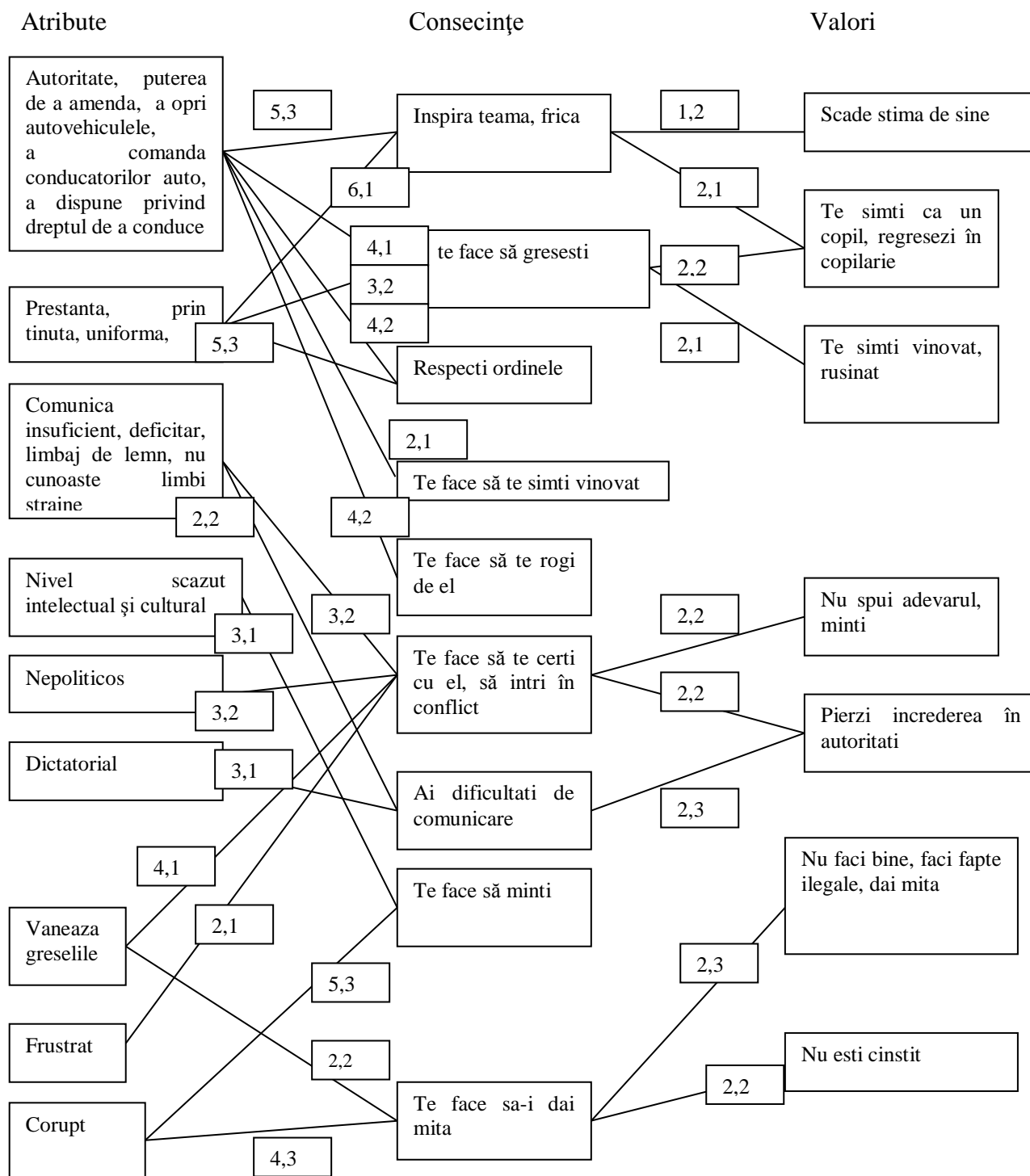
10. Inspiră teamă, frică
11. Te face să greșești
12. Respecti ordinele
13. Te face să te simți vinovat
14. Te face să te rogi de el
15. Te face să te certți cu el, să intri în conflict
16. Ai dificultăți de comunicare
17. Te face să minți
18. Te face să-i dai mită

Valori

19. Scade stima de sine
20. Te simți ca un copil, regresezi în copilărie
21. Te simți rușinat, vinovat (nu ai respectat legile)
22. Nu spui adevărul, minți
23. Pierzi încrederea în autorități
24. Faci fapte ilegale
25. Nu ești cinstit

În figura de mai jos cifrele dinainte virgulei (în stânga) reprezintă relațiile directe iar cele ce se află după virgulă (dreapta) reprezintă relațiile indirecte.

„Polițistul de la circulație”



CONCLUZII

În urma efectuării unor cercetări calitative – interviuri aprofundate prin metoda laddering - a reieșit faptul că datorită sentimentului de nesiguranță și a lipsei de încredere în polițiștii cetățenii evită să se adreseze direct organelor statului și apelează la intermediari, căi informale în relația cu aceste instituții pentru a asigura rezolvarea eficientă a problemelor. Aceste modalități de acțiune ce în viziunea subiecților asigură rezolvarea eficientă a problemelor pot conduce însă la comiterea de infracțiuni -mită, primire de foloase

necuvenite sau trafic de influență. A reieșit deasemenea ca imaginea polițiștilor este negativă fiind caracterizați drept neprofesioniști, incompetenți, corupți, fără autoritate și cu un nivel cultural scăzut.

Unii funcționari par a avea o autoritate mai mare asupra cetățenilor inspirând subiecților în anumite cazuri o anumită doză de putere, de a dispune asupra acestora, o prestanță mai crescută datorată uniformei. Subiecții au arătat că birocrăția, netransparența activităților, lipsa comunicării, lipsa de specializare și nivelul cultural scăzut al polițiștilor determină în mod direct pierderea încrederii în aceștia.

Interviurile au relevat că în opinia subiecților “polițistul ideal” impune siguranță, (aparține unei instituții militare), aplică legi dure, drepte dar care nu protejează infractorii, acționează ferm, direct, rapid și în mod vizibil și asigură recuperarea prejudiciului.

Subiecții au arătat că într-o anumită măsură cadrele militare ale Ministerului Administrației și Internelor –jandarmii impun mai multă autoritate, atât datorită uniformei mai apropiate de cea a armatei, a condiției fizice a angajaților dar și în ceea ce privește modalitățile de acțiune considerate drept ferme, directe, a faptului că pentru impunerea ordinii publice se apelează mai ușor la mijloacele din dotare.

LIMITE ALE CERCETĂRII

Am constatat pe parcursul desfășurării cercetării existența a mai multor limitări:

- din cercetare a reieșit ca exista imagini diferite in ceea ce privește polițiștii – polițiștii de pe strada, polițiștii de la circulație si jandarmii.

- metoda presupune interviuarea unui număr scăzut de subiecți iar rezultatele obținute vizează doar experiența personala a acestora si de modalitatea de selecție, fiind greu de apreciat gradul in care aceste rezultate se pot generaliza

- rezultatele obținute prin acesta metoda de cercetare trebuie sa fie corelate in cadrul unei anchete sociologice mai ample.

BIBLIOGRAFIE

1. Bourdieu, Pierre, Passeron, Jean-Claude, La reproduction, Les Éditions de Minuit, Paris, 1970
2. Banciu, Dan, Control social și sancțiuni sociale, Editura Hiperion XXI, București, 1992
3. Banciu Dan, Crimă și criminalitate. Repere și abordări juris-sociologice, București, Editura Lumina Lex, 2005
4. Weber, Max , Le savant et le politique , Union Générale d'Éditions, Paris 1963
5. Merton, Robert K, Social Theory and Social Structure , Free Press , New York,1968
6. Talcott ,Parsons, The Structure of Social Action, McGraw-Hill, New York, 1937
7. Monjardet, Dominique, Ocqueteau Frédéric, La police une réalité plurielle , La Documentation française, Paris, 2004
8. Thomas J. Reynolds and Jonathan Gutman, Journal of Advertising Research Feb/March, Laddering theory, method, analysis, and interpretation,1988, a <http://marketing.byu.edu/htmlpages/courses/490r/ladderingtheory.doc>
9. Negrier Dormout Ligia, Vociu C., Ungureanu G., Vintileanu I., Boroi A., Introducere în criminologia aplicată, Editura Universul Juridic, București, 2004
10. Ross, Edward Alsworth, Social control. A Survey of the Foundation of Order, Transaction Publishers, New Jersey, 2009
11. Voinea, Maria, *Sociologie generală și juridică*, Editura Sylvi, București, 2000
12. Voinea , Maria, Banciu, Dan , *Sociologie juridica*, Editura Hiperion, Bucuresti, 1995.

IPOTEZE PRIVIND INFLUENȚA INTELIGENȚEI EMOȚIONALE ASUPRA COMUNICĂRII NONVERBALE

Lect.univ.dr. Mihaela NEGRESCU
Academia Națională de Informații "Mihai Viteazu"

ABSTRACT

Nonverbal communication is the overlapping of messages, which are not expressed in words and that can be decoded, creating meanings.

Starting from the idea that some personality factors influence nonverbal communication, we consider that it would be interesting to study how emotional intelligence influences nonverbal communication. Research has established that those who can see and interpret body language effectively, influencing the way are perceived by others, will have greater success in life than individuals who do not have this ability.

Research objectives are: to study the influence of emotional intelligence development level over nonverbal communication; to create a training program in order to develop emotional intelligence and to optimize nonverbal communication.

For this purpose we advance a number of hypotheses. If the emotional intelligence is more developed: the individual is able to hide/ to lie better; the verbal language is more congruent with the nonverbal one; person will tend to send more positive nonverbal messages; he will be more aware of the impact of his nonverbal communication on dialogue partner. Also, a high degree of emotional intelligence development correlates with an internal locus of control mostly. People who have an internal locus of control transmit on nonverbal level more confident and have a significantly increased relational descent.

Comunicarea nonverbală este cumulul de mesaje, care nu sunt exprimate prin cuvinte și care pot fi decodificate, creând înțelesuri. Aceste semnale pot repeta, contrazice, înlocui, completa sau accentua mesajul transmis prin cuvinte.

Chiar dacă acest subiect a revenit în actualitate, preocuparea de a decodifica și a folosi optim limbajul nonverbal nu este nicidecum una nouă. Spre exemplu, Marcus Fabius Quintilianus (35–96 d.Hr.), considerat a fi primul profesor de retorică din Roma antică, a consacrat unul dintre cele douăsprezece volume ale compendiului *Institutio oratoria – Formarea vorbitorului în public* – pronunției – vocii și gesturilor.

Jurgen Ruesch și Weldon Kees, în 1956 au fost primii autori care au inclus termenul de *comunicare nonverbală* în titlul unei cărți⁽³¹⁾. Aceștia au emis opinia că în comunicarea umană sunt implicate șapte sisteme diferite, cinci dintre ele fiind de natură nonverbală: prezența fizică și îmbrăcămintea; gesturile sau mișcărilor voluntare; acțiunile întâmplătoare; urmele acțiunilor; sunetele vocale; cuvintele rostite și cuvintele scrise.

Importanța comunicării nonverbale a fost demonstrată de către Albert Mehrabian (1972)⁽³²⁾. În urma unui studiu, acesta a ajuns la concluzia că numai 5% din mesaj este transmis prin comunicare verbală în timp ce 38% este transmis pe cale vocală și 55% prin limbajul corpului.

³¹ *Nonverbal Communication: Notes on the Visual Perception of Human Relations*

³² Mehrabian, Albert, *Nonverbal Communication*, Chicago, IL: Aldine-Atherton, 1972

Nu toți autorii împărtășesc aceleași idei în privința procentajelor de mai sus. F.H. Geidt(1955)³³ a reliefat prin intermediul unui experiment în care filma un interviu medic-pacient, limitele comunicării nonverbale. Filmul a fost proiectat unor grupe experimentale în trei condiții diferite: fără sonor; fără sonor, dar cu textul discuției transcris și cu sonor. Impresia asupra pacientului a fost diferită, ceea ce pune, în opinia autorului, sub semnul întrebării proporția mai sus amintită. Aceiași părere o împărtășește și Septimiu Chelcea: „Personal apreciez că „mitul 55–38–7“ ar trebui reexaminat, pentru că ne conduce, în cele din urmă, la întrebarea: De ce a mai trebuit să fie inventat limbajul verbal, din moment ce informația se transmite în proporție de 90 la sută prin limbajul nonverbal?”³⁴

Dincolo de aceste controverse, este clar, că în procesul comunicării inter-umane, limbajul verbal și cel nonverbal funcționează împreună. NLP-ul introduce ca și axiomă faptul că *este imposibil să nu comunici* accentuând importanța limbajului nonverbal în comunicare.

Unii sunt de părere că diferiți factori de personalitate influențează predispoziția de a folosi comunicarea nonverbală în comunicare. Spre exemplu, introvertiții folosesc mai puțin nonverbalul decât extrovertii

Pornind de la această idee considerăm a fi interesant de studiat în ce măsură inteligența emoțională ar putea influența calitatea comunicării nonverbale.

Nu este nevoie de prea multe cunoștințe de specialitate pentru a remarca un lucru de bun simț: există persoane foarte bine dotate intelectual, care nu reușesc să avanseze sau să se evidențieze în carieră ori au eșecuri repetate în viața personală și există persoane, medii sub aspectul inteligenței generale, care nu au avut rezultate școlare deosebite, dar care au relații armonioase cu cei din jur și reușesc să avanseze cu rapiditate și în carieră. Astfel a luat naștere conceptul de *intelență emoțională*, pe scurt EQ. În consecință au fost elaborate tot mai multe instrumente care să măsoare acest tip special de inteligență. Deși acest concept a fost popularizat de Daniel Goleman prin cărțile sale traduse în numeroase limbi, termenul a apărut ca atare pentru prima dată în teza de doctorat a lui Wayne Leon Payne din 1985, pentru a desemna „o abilitate care implică o relaționare creativă cu stările de teamă, durere și dorință”³⁵.

Încă de la început trebuie să precizăm că EQ-ul nu are nici o legătură cu clasicul IQ, măsurat prin testele devenite deja clasice de inteligență, dezvoltate după ce Binet și Simon a început acest demers, încă din jurul anilor 1905. Chiar referitor la coeficientul clasic de inteligență, ce se referă la abilitățile intelectuale, nu se mai poate vorbi la modul general ci, dacă vrem să fim exacti din punct de vedere științific, trebuie să ne referim la tipuri de inteligență. Datorită cercetărilor din ultimii ani, clasicul IQ începe să piardă din ce în ce mai mult teren, unii specialiști îndrăznind să îl considere chiar *irrelevant de la nivelul mediu în sus*. Cu alte cuvinte se pare că nu are foarte mare importanță dacă un individ este mediu dotat intelectual sau superior în ceea ce privește șansele de reușită în viață sau carieră.

Deci, evident, alt factor pare a fi hotărâtor în acest fenomen: inteligența emoțională. Aceasta se reflectă în situații cum ar fi: stăpânirea unui impuls emoțional; ghicirea celor mai ascunse sentimente ale celuilalt; tratarea cu tact a relațiilor interumane sau a conflictelor; capacitatea de “a te înfuria pe cine trebuie, cât trebuie, pentru ceea ce trebuie și cum trebuie”; capacitatea de a empatiza; abilitatea de a-ți gestiona stresul, de a ști să te relaxezi; capacitatea de a face ceea ce este cel mai potrivit naturii tale; abilitatea de a gândi pozitiv; aptitudinea de a fi creativ; aptitudinea de a-ți conștientiza și diferenția rapid și oportun trăirile emoționale.

³³ Geidt, F.H. (1955). *Comparison of visual, content, and auditory cues in interviewing*, Journal of Consulting Psychology, 19, 407-416, 1955

³⁴ Chelcea, Septimiu, Ivan, Loredana, Chelcea. Adina, *Comunicare nonverbală: gesturile și postura*, Editura comunicare.ro, București, 2005, p 32

³⁵ Roco, Mihaela, *Creativitate și inteligență emoțională*, Editura Polirom, Iași, 2004, p.139

Definirea inteligenței emoționale a căpătat valențe specifice, în funcție de contribuțiile reprezentanților principalelor trei direcții în acest domeniu: Mayer și Salovey; Reuven Bar-On; Daniel Goleman.

Mayer și Salovey (1990, 1993, *apud* Roco, Mihaela, 2004) consideră că inteligența emoțională implică: abilitatea de a percepe corect emoțiile și a le exprima, abilitatea de a accede sau genera sentimente atunci când ele facilitează gândirea și abilitatea de a cunoaște și a înțelege și de a regulariza pentru a promova dezvoltarea emoțională și intelectuală. Se vede clar că autorii văd gândirea și emoțiile ca procese care se influențează la modul pozitiv.

În urma a numeroase cercetări în domeniu, Bar-On grupează componentele inteligenței emoționale astfel (*apud* Roco, Mihaela, 2004): aspectul intrapersonal—conștientizarea propriilor emoții, asertivitate, respect pentru propria persoană, autorealizare, independență-; aspectul interpersonal—empatie, relații interpersonale armonioase, responsabilitate socială-; adaptabilitate —rezolvarea problemelor, testarea realității, flexibilitate-; controlul stresului—toleranța la stres, controlul impulsurilor- dispoziția generală—fericire, optimism-.

Daniel Goleman apreciază că principalele componente ale inteligenței emoționale sunt(*apud* Roco, Mihaela, 2004): încrederea în sine, autocontrolul, motivația, empatia, aptitudinile sociale.

Una dintre descoperirile interesante a fost că fiziologia creierului oferă o poziție de înțietate nucleului amigdalian, care în anumite situații poate deveni “o santinelă”³⁶ emoțională capabilă să scurtcircuiteze funcționarea creierului. Aceste cercetări sunt revelatoare din perspectiva înțelegerii situațiilor, deloc puține, în care emoțiilor inhibă sau chiar anihilează logica, rațiunea.

În acest context, folosim conceptul de emoții într-o accepțiune mai largă, referindu-ne nu doar la afecte, ci și la sentimentele umane cele subtile și profunde. Cercetările întreprinse de-a lungul timpului au scos în evidență faptul că există diferențe semnificative în ceea ce privește organizarea creierului (dominanța cerebrală) pe sexe, la femei existând o mai mică lateralizare și o mai bună interconexiune între cele două emisfere. Acest lucru le conferă un ascendent în fața bărbaților în ceea ce privește aptitudinile relaționale și verbale. Bărbații, la rândul lor, au abilități native spațiale și matematice. Dat fiind faptul că femeile și bărbații diferă din punct de vedere genetic, fiziologic și psihologic, ne putem gândi pe de-o parte că aceste diferențe se pot concretiza în dificultăți de comunicare între sexe, dar și în maniere diferite de a percepe lumea în general, și diferite situații în particular. Nu în ultimul rând, femeile au nevoi diferite în comparație cu bărbații. Dacă aceștia sunt centrați pe logică, rațiune, femeile sunt centrate pe relație, afectivitate, emoție iar inteligența emoțională poate fi altfel dimensionată pe scale (componente). Daniel Goleman a explorat și rolul jucat de inteligența emoțională în leadership, implicat în activitatea profesională. Bazându-se pe conexiunile demonstrate de neurologie între succesul/șecul unei organizații și stilul de conducere, autorul susține ca sănătatea organizației depinde de capacitatea liderului de a-și gestiona emoțiile.³⁷ Dacă un lider emana energie și entuziasm în orice condiții, organizația sa prospera, dar dacă liderul transmite emoții negative și disonanță, atunci întreaga organizație are de suferit. Asistați, liderii pot învăța să-și evalueze, să-și dezvolte și să-și perpetueze competențele ce țin de inteligența emoțională, precum empatia sau autocunoașterea.

Empatia sau capacitatea de a te pune în locul celuilalt este o abilitate utilă în viața de zi cu zi, care odată dezvoltată creează premise favorabile în a dezvolta relații sociale armonioase. De altfel, primul pas în a-l convinge pe celălalt (și nu sunt deloc rare când avem nevoie să fim persuasivi) este să-i înțelegi situația, emoțiile, dorințele, aspirațiile. Carl

³⁶ Goleman, Daniel, *Inteligența emoțională*, Editura Curtea Veche, București, 2008

³⁷ Goleman, Daniel, *Inteligența emoțională în leadership*, Editura Curtea Veche, București, 2007

Rogers³⁸ (1981) consideră că a fi empatic înseamnă a percepe cu acuratețe cadrul intern de referință al altuia, cu toate componentele sale emoționale și semnificațiile care-i aparțin, „ca și cum” ai fi cealaltă persoană, dar fără a pierde condiția „ca și cum”. Percepția acestui cadru intern presupune un amplu proces cognitiv, emoțional, motivațional, ca și profunde reacții vegetative.

Cu cât manifestăm o considerație pozitivă necondiționată față de client, cu atât șansele să creăm o relație pozitivă cu acesta cresc. Empatia ne permite să percepem ceea ce simte cel din fața noastră și să ne adaptăm în consecință comportamentul. Empatia este și o modalitate de cunoaștere a celuilalt, o cale de înțelegere a unor aspecte legate de experiența subiectivă a altuia.

Empatia este considerată ca o deprindere ce poate fi învățată, dezvoltată, perfecționată. Necesită o doză de control al subiectivității proprii și o bună doză de autocunoaștere. Ea poate fi operaționalizată în termeni cognitiv-comportamentali, respectiv răspunsuri verbale corespunzătoare: parafrizarea, reflectarea sentimentelor, preluarea perspectivei celuilalt, expresiile acceptării, simpatia.

Câteva dintre metodele prin care ne putem antrena empatia sunt (Gârlașu-Dimitriu, 2004)³⁹: manifestarea respectului, căldurii, autenticității; manifestarea autedezvăluirii în mod gradat, până la o limită; folosirea unui limbaj verbal și nonverbal asemănător clientului (aceste concepte –folosirea modalităților senzoriale specifice clientului, oglindirea⁴⁰ – au fost dezvoltate de Grinder și Bandler); antrenarea capacității de a observa limbajul nonverbal, care ne dă indicii despre stările emoționale și despre gândurile clientului; antrenarea capacității de a purta un dialog real, în care nu facem presupuneri; autocunoaștere–ce diminuează consecințele proiecției;

Ghicirea celor mai ascunse sentimente ale celuilalt este o altă componentă a inteligenței emoționale, care este extrem de utilă dacă vrem să avem succes. Lumea în care trăim poate fi, în anumite circumstanțe, o lume a intereselor ascunse, în care fiecare își promovează interesele și folosește cuvintele mai degrabă pentru a-și ascunde gândurile, emoțiile. Pe de altă parte și reversul este valabil: trebuie să ne antrenăm astfel încât să fim capabili să ne stăpânim impulsurile emoționale care ne pot da de gol într-o situație. Cercetările au stabilit faptul că acele persoane care pot observa și interpreta eficient limbajul nonverbal, influențând felul în care sunt percepuți de ceilalți, vor avea un succes mai mare în viață decât indivizii care nu au această abilitate (Goleman, 1995, 13-92, *apud* Navaro, Joe, 2008)⁴¹.

Gestionarea stresului este un alt element component al inteligenței emoționale, extrem de util oricărei persoane. Îngrijorător de des auzim în jurul nostru persoane plângându-se că nu mai pot face față tensiunii și dezvoltă afecțiuni somatoforme, simptome dezadaptative, nu mai sunt capabili să găsească strategii de coping adecvate. Iamandescu (2002)⁴² definește stresul ca un flagel al umanității, considerându-l și un lucru pozitiv, pentru ca viața fără un pic de stres ar fi o viață plină de plictiseală, monotona.

Nu are sens să ne mai referim și la utilitatea dezvoltării abilităților de relaționare sau de asertivitate, ambele esențiale în mod evident în orice domeniu sau aspect al vieții, fie că ne gândim la viața personală, de cuplu sau la cea profesională. Aceste abilități presupun în mod evident și deprinderi excelente de comunicare–verbală și nonverbală.

Ideea de a asista clienții în procesul de găsire a celor mai potrivite căi de rezolvare a

³⁸ Rogers, Carl, *Client centred therapy. Its current practice, implications and theory*, Cestable London, 1981

³⁹ Gârlașu-Dimitriu, O., *Empatia în psihoterapie*, Editura Victor, București, 2004

⁴⁰ Bandler, R, Grinder, J., *Structura magicului* (volumul 1 și 2), Editura Escalibur, București, 2008

⁴¹ Navaro, Joe, *Secretele comunicării nonverbale*, Editura Meteor Press, București, 2008

⁴² Iamandescu, Ioan-Brad, *Stresul psihic*, Editura Infomedica, București, 2002

dificultăților și de formare a unor abilități care le sunt necesare pentru a obține succesul pe care și-l doresc (definit cât mai exact sub formă de obiective concrete, realiste și quantificabile) nu este una nouă în psihoterapie, fiecare orientare propunându-și acest deziderat într-o formă sau alta, chiar dacă metodele utilizate au fost foarte diferite de la o școală la alta. NLP-ul, spre exemplu, susține că procesul de schimbare și de învățare poate fi unul scurt și de aceea a pus la punct o serie de tehnici destul de eficiente.

Termenul de *programare* sugerează că fiecare ne conducem viața utilizând o serie de strategii pentru a atinge anumite rezultate care ni le dorim. Aceste strategii au fost elaborate de cele mai multe ori *inconștient*, fără implicarea minții conștiente, însă, analizându-le, înțelegându-le ni le putem asuma sau nu conștient și voluntar. Dacă suntem mulțumiți de rezultatele obținute le putem menține, însă dacă dorim să ne perfecționăm, să ne atingem potențialul maxim vom fi nevoiți să ne schimbăm abordările, să le perfecționăm, să le cizelăm. Făcând același lucru vom ajunge aproximativ la același rezultat de fiecare dată. Un prim pas în direcția schimbării strategiilor este conștientizarea acestora și înțelegerea profundă a modului în care ele ne influențează rezultatele. Acest fapt înseamnă acceptarea principiului că cheia succesului se află în noi înșine, nu în afara noastră. Această noțiune se poate traduce prin termenul de *locus of control*, aparținându-i psihologului american Rotter (1993⁴³), care a sugerat că diferențele în ceea ce privește perseverența oamenilor în confruntarea cu obstacolele care le ies în cale apar ca rezultat al percepției locului de control de către fiecare în parte. Este vorba de gradul în care fiecare individ percepe evenimentele existenței sale ca fiind dependente de propriile calități și defecte (control intern) sau ca fiind sub controlul altora (impredictibile, supuse hazardului, control extern).

Cercetările lui Rotter au permis observarea faptului că reacțiile în fața eșecului, precum și dificultățile sunt diferite, în funcție de locul de control. Persoana care apreciază că deține controlul asupra destinului său se consideră responsabil și luptă împotriva dificultăților cu energie sporită. Cel care consideră, dimpotrivă, că eșecul profesional, șomajul nu îi sunt imputabile și că el este o victimă (a contextului, a crizei economice) va fi probabil mai puțin stresat de dificultățile pe care le întâmpină, însă, în egală măsură va fi mai demotivat. Persoanele cu un loc de control intern au avantajul (și dezavantajul în același timp) că în funcție de expectațiile lor cu privire la soluționarea unor probleme (așteptări pozitive sau negative), corelate cu încredere în forțele proprii transmit un mesaj inconștient interlocutorului și îl influențează în direcția pe care și-o doresc. Persoanele cu un loc de control extern tind să-și găsească preocupări care să-i ajute să-și raționalizeze, să-și justifice credințele (cred în horoscop, în forme de ghicire a viitorului, în magie, farmece etc.). Locul de control transpare evident în *limbajul verbal*, în modul în care ne exprimăm în diferite contexte, care relevă o serie de concepții, scheme cognitive, credințe. Este interesant însă de văzut în ce măsură locul de control se exteriorizează la nivel nonverbal, pentru că putem, la nivel empiric să presupunem că persoanele cu un loc de control intern transmit nonverbal mai multă siguranță de sine, poate chiar un anumit nivel de ascendență atunci când interacționează cu cineva.

Este adevărat că nu putem aborda problematica locului de control, fără să o integrăm în domeniul mai vast al gândirii pozitive. Observațiile empirice și cercetările științifice așa cum remarcă Irina Holdevici,⁴⁴ arată că oamenii cu gândire pozitivă se descurcă mai bine în situații dificile, au o mai mare capacitate de efort fizic și intelectual, rezistă mai bine la situații stresante și chiar la îmbolnăviri, obțin rezultate superioare față de alți oameni cu aptitudini asemănătoare. NLP pune accent nu doar pe ceea ce spun oamenii că fac, ci mai ales pe

⁴³ Rotter, Julian, *Expectancies*, -The history of clinical psychology in autobiography (vol. II). Brooks/Cole. pp. 273-284, Ed C. E. Walker, 1993

⁴⁴ Holdevici, Irina, *Gândirea pozitivă*, Editura DualTech, București, 2000

analizarea a ceea ce fac la modul concret. De cele mai multe ori, dacă întrebi un expert cum ajuns în vârf, cum a atins un nivel înalt de performanță nu vom primi niște răspunsuri precise, cum poate ne-am aștepta și asta nu pentru că expertul ar fi rău-voitor, ci pentru că de cele mai multe ori strategiile (de succes sau de eșec în egală măsură) rămân inconștiente.

De altfel nu putem să nu amintim că NLP-ul a luat naștere ca disciplină la începutul anilor 1970 la Universitatea din Santa Cruz, California în urma colaborării dintre John Grinder, asistent la facultatea de lingvistică și Richard Bandler, student la psihologie. Aceștia au remarcat la acea vreme o ruptură între două generații de terapeuți și în consecință și-au propus să studieze îndeaproape trei mari psihoterapeuți ai timpului pentru a descoperi pattern-urile de comportament “vinovate” de imensul succes al acestora. Este vorba de Fritz Perls (fondator al terapiei gestalt), Virginia Satir (renumită în terapia de familie) și Milton Erickson, cel care a redefinit hipnoza și a întemeiat curentul terapeutic ce-i poartă numele, fiind de altfel considerat cel mai mare terapeut al tuturor timpurilor. În urma analizei, cei doi au constatat că, în ciuda personalităților lor extrem de diferite și a sistemelor terapeutice ce nu aveau mari asemănări la prima vedere, la un nivel mai profund manierele de lucru terapeutic prezentau similitudini semnificative. Reunind constatările făcute și concluziile și supunându-le la o analiză atentă aceștia au întemeiat în final o nouă disciplină, un curent de mare amploare dezvoltat ulterior în numeroase direcții aplicative: PNL sau NLP.

Cu toții ne-am dori să ne bucurăm de succes în tot ceea ce întreprindem, să ne îndeplinim visele, însă nu toți știm ce ar trebui să facem pentru asta. Vedem în jurul nostru că unii au mai mult succes decât alții.

Putem observa că sunt persoane, care din teama de eșec sau din lipsă de încredere în forțele proprii suferă înfrângere după înfrângere, în ciuda faptului că destinul le-a dat o serie de șanse, pe care însă nu le-au fructificat fie pentru că nu le-au văzut, fie că nu au știut cum să o facă. Pe de altă parte, sunt oameni care reușesc tot ceea ce își propun, cu o aparentă lejeritate. Este norocul și ghinionul de vină pentru asta? Cu siguranță că nu și putem emite ipoteza că această siguranță sau nesiguranță de sine este legată de inteligența emoțională și că ea se exteriorizează la nivel nonverbal.

Oamenii de știință au observat că, oamenii de succes au avut și ei la fel de multe eșecuri ca și ceilalți, care dintr-un motiv sau altul s-au ratat. Se pare că ceea ce îi diferențiază sunt anumite trăsături de personalitate, pattern-uri atitudinale, comportamentale sau de gândire, felul de a simți, a interpreta și a se raporta la ceea ce se întâmplă în jurul lor.

Succesul nu e un fenomen care vine pe neașteptate. Putem avea noroc, o dată sau de câteva ori, însă dacă nu știm să valorificăm șansele care ni s-au dat, dacă nu muncim cu perseverență pentru obiectivele noastre, nu vom fi ceea ce se chemă *persoane de succes*. Folosim acest termen, nu la modul social, ci înțelegem prin el acei oameni care știu ceea ce vor, care au propriile valori la care se raportează, care se cunosc suficient ca să știe ce îi face fericiți și își aleg scopuri care să-i îplinească, să-i facă fericiți și luptă să le atingă. Succesul, din această perspectivă, are o conotație personală, individuală, subiectivă, însemnând atingerea obiectivelor asumate, oricare ar fi acestea. O viață fără obiective, este una fără sens, iar în lipsa sensului este ușor să ne descurajăm, să dezvoltăm o serie de tulburări nevrotice, mai grave sau mai puțin grave. Pavlov a definit acest fenomen *reflexul scopului*, observând că mintea umană este programată să-și propună niște obiective și să încerce să le atingă.

Din acest motiv, este important să ne lămurim ce ne face fericiți, care sunt obiectivele noastre, care ne definesc, ne dau sentimentul de împlinire. Mai trebuie să vedem dacă aceste scopuri sunt realizabile sau nu, pentru a ne investi energia eficient și a nu alerga după himere. De multe ori la coaching sau la psihoterapie se prezintă persoane aflate într-o criză de viață, tocmai pentru că, undeva pe drum, au pierdut *sensul*, alergând după lucruri care sunt dezirabile la nivel social, uitând să reflecteze dacă acele obiective îi definesc, concordă cu valorile lor. Ba mai mult, unii din clienți au uitat și care sunt valorile după care se ghidează,

confundându-le cu valorile general acceptate, pe care le-au preluat nefiltrate, bune sau rele. Coach-ul îi va însoți în acest proces al regăsirii de sine și îi va ajuta să-și redefinească obiectivele, apoi îi va consilia privind modul concret de îndeplinire a lor, utilizându-și resursele cele mai valoroase de care dispun – energia și timpul - într-o modalitate eficientă. În spirtul celor subliniate mai sus vin și observațiile lui E. Berne (1989)⁴⁵, autorul analizei tranzacționale, care a observat că oamenii se împart în *învingători* și *învinși* și că aceste categorii au caracteristici foarte diferite care imprimă anumite caracteristici și limbajului nonverbal.

Oamenii armonioși, echilibrați, trăiesc în armonie cu propriile valori și sunt conștienți de propriile nevoi. Sunt oameni naturali, autentici, integri. Este nevoie câteodată să ai tăria de a intra în contradicție cu ”ce spune lumea”, ce spun părinții, să îți susții opiniile și să le transpui în realitate. Tinerii își pot ghida viața, din reflex, după valori exterioare: a alerga după a câștiga bani, a se distra în cluburi etc. Nu ar fi nimic rău în aceste acțiuni dacă i-ar face cu adevărat să se simtă fericiți, împliniți. Însă fiecare persoană este unică, are alte nevoi și se fiecare se simte bine în felul său. Pe termen lung, a prelua fără a filtra realitatea altora, a trăi după cum ne dictează altcineva (oricât de bine intenționați ar fi), ne face să ne ratăm și ne putem trezi, după ani în vârtejul unei crize majore de viață, declanșată ca un semnal de alarmă care să ne facă să ne trezim, să ne regăsim, să nu ne risipim timpul care nu se mai întoarce de altfel niciodată.

Înțelegem prin valoare o trăire specifică constantă în raport cu o anumită realitate, devenită astfel acceptabilă și dorită, sau dimpotrivă, inacceptabilă și respinsă. Valorile au un rol esențial în orientarea acțiunilor umane, în stabilirea obiectivelor și scopurilor, a strategiilor, metodelor de acțiune. Ca preferințe individuale socializate, valorile nu sunt direct observabile. Ele implică elemente de ordin cognitiv, afectiv și conativ, relevând potențialul ascuns al indivizilor sau al grupurilor.

Spre exemplu, fiecare dintre noi avem alte nevoi și alte valori în funcție de care abordăm fiecare aspect al vieții – familie, prieteni, sănătate, timp pentru mine, spiritualitate, carieră, stabilitate financiar, stabilitate emoțională-. Dar, apreciem că gradul de dezvoltare a inteligenței emoționale ne ajută să conștientizăm rapid care ne sunt nevoile și valorile și să ne trăim viața la modul concret, astfel încât să ni le satisfacem iar modul de a simți, a gândi și a ne comporta să fie în armonie. Practic nu atingerea unui așa zis deziderat social ne face fericiți, ci ne putem simți satisfăcuți, doar dacă ne urmăm propriile vise, doar dacă reușim să conștientizăm ceea ce ne dorim și dacă avem curajul să e asumăm un drum autentic, profund personal și plin de sens –cum ar spune Jung, atunci când ne vorbește despre individuate- în viață. Satisfacția, împlinirea, fericirea se citește la nivel nonverbal și ceilalți, observându-ne pot presupune în ce stare emoțională ne aflăm.

Programul de dezvoltare a inteligenței emoționale și de optimizare a comportamentului nonverbal va fi unul eclectic, va folosi metode și tehnici din toate orientările terapeutice, atâta timp cât ele servesc scopului propus și sunt în beneficiul clienților. Aplicativitatea acestui program se dorește a fi una care nu se limitează doar la zona clinică -adică în abordarea psihoterapeutică a depresiei și anxietății-, dorința noastră fiind ca el să fie unul cu valențe profilactice pentru toate categoriile de persoane, din acest punct de vedere el apropiindu-se de conceptul de dezvoltare personală pentru că va asista clienții în demersul de formare de abilități și deprinderi emoționale, de gândire și de comportament care le vor fi utile în toate domeniile vieții. Din cele expuse mai sus, putem presupune că rezultatele cercetării pot fi valorificate în diferite domenii de la psihoterapie, dezvoltare personală sau training-uri de comunicare / dezvoltare a diferitor abilități componente a

⁴⁵ Berne, Eroc, *Transactional analysis in psychotherapy – the classic handbook to its principles* – Souvenir Press Ltd, London, 1989

inteligenței emoționale, dar și în domenii care implică interpretarea limbajului nonverbal și optimizarea acestuia.

Obiectivele cercetării sunt următoarele: studierea influenței nivelului de dezvoltare a inteligenței emoționale asupra comunicării nonverbale; dezvoltarea unui program de dezvoltare a inteligenței emoționale și de optimizare a comunicării nonverbale. În acest sens, avansăm următoarele ipoteze:

Cu cât inteligența emoțională este mai dezvoltată, cu atât individul este capabil să disimuleze mai bine (indicatorii nonverbal de minciună sunt mai puțini, mai subtili sau mai bine mascați). Preferăm să utilizăm termenul de disimulare în loc de cel de minciună (care presupune, ca și disimularea o alegere conștientă a unui individ de a nu spune, a omite sau a ascunde adevărul, conștient fiind care este realitatea – folosim acest termen în accepțiunea lui Paul Ekman, 2009⁴⁶) pentru că minciuna are o conotație indezirabilă și pentru că disimularea este accepțiunea cea mai potrivită din perspectiva abordării noastre. Cu toții suntem puși în situația de a disimula, a omite anumite detalii sau a ne preface că suntem într-o altă stare emoțională decât suntem în realitate, în diferite contexte sociale în care intrăm. Un negociator, spre exemplu nu își poate permite luxul de a-și trăda intențiile, emoțiile într-o negociere – politică sau economică- cu o miză extrem de mare. Oricine poate avea un necaz în familie și se poate trezi într-un context profesional în care nu își poate permite luxul de a fi trist, anxios, furios iar pentru a-și face bine meseria este necesar să aibă formate anumite deprinderi de disimulare (în această situație putem regăsi în egală măsură aproape orice categorie profesională – medici, psihoterapeuți, profesori, avocați etc.). Pentru un politician abilitatea de a disimula sau a tăinui adevărul este considerată de mulți esențială, benefică, pentru a avea performanță într-un asemenea domeniu. De asemenea un polițist care se infiltrează într-o bandă de traficanți de droguri, are nevoie de abilități de disimulare extrem de bine dezvoltate, de ele depinzând chiar viața sa. În măsura în care va fi posibil vom încerca determinarea unor variabile ale comportamentului non-verbal specifice tipurilor: agresiv-atac, manipulativ, asertiv etc.

Cu cât inteligența emoțională este mai dezvoltată, cu atât limbajul persoanei verbal este mai congruent cu cel nonverbal. De asemenea persoanele cu un EQ mai ridicat vor fi capabile să descrie mai amplu experiența lor afectivă internă. Persoanele cu EQ înalt sunt conștiente de însemnătatea limbajului non verbal în comunicare. Acestea nu se tem să își exprime cât mai spontan, direct emoțiile apelând la comunicarea non verbala. Persoanele cu un EQ ridicat sunt conștiente de modul în care se simt în fiecare moment și au un limbaj mai dezvoltat și mai nuanțat în privința exprimării emoțiilor pe care le resimt.

Cu cât inteligența emoțională este mai dezvoltată, cu atât persoana va tinde să transmită nonverbal mai multe mesaje pozitive interlocutorului. Mulți autori au subliniat implicarea inteligenței emoționale în succes - profesional sau personal. Persoanele cu un EQ ridicat sunt mai abile în a-și construi și gestiona relațiile sociale de care au nevoie pentru că evident știu să comunice mai bine, atât verbal cât și nonverbal. A manifesta empatie sau a asculta activ presupune anumite deprinderi, atât verbale cât și nonverbale.

Cu cât inteligența emoțională este mai dezvoltată, cu atât persoana va fi mai conștientă de impactul limbajului său nonverbal asupra comunicării și asupra interlocutorului. Din moment ce EQ presupune și abilitatea de a-ți identifica exact emoțiile și nevoile, este posibil ca persoanele dotate din acest punct de vedere să fie mai performante și în privința gradului de conștientizare a modului în care se exteriorizează la nivel nonverbal. Nu trebuie să scăpăm din vedere că această abilitate se și învață și că sunt și o serie de profesii, cum este cea de prezentator de televiziune, care oferă protagoniștilor foarte frecvent

⁴⁶ Eman, Paul, *Minciunile adulților – indici ale înșelătoriei în căsnicie, afaceri și politică*, Editura Trei, București, 2009, p.29

ocazia de a beneficia de feedback-ul audio-video și implicit de a se dezvolta din această perspectivă.

Un grad crescut de dezvoltare a inteligenței emoționale corelează cu un loc de control preponderent intern. Din moment ce persoanele cu un nivel superior de dezvoltare a inteligenței emoționale au mai mult succes în ceea ce întreprind, este posibil ca ei să aibă convingerea interioară că succesul depinde de propriile acțiuni și de propriile forțe.

Persoanele care au un loc de control preponderent intern reușesc să transmită nonverbal mai multă încredere în forțele proprii și au o ascendență relațională mai crescută. A aprecia că stă în puterile tale să obții ceea ce îți dorești, presupune un grad ridicat de încredere în forțele proprii, care, dacă este autentică, se va exterioriza nu doar la nivel verbal sau declarativ. A obține succes presupune de multe ori a fi capabil să-ți susții și să-ți promovezi opiniile, ceea ce se poate traduce, la nivel nonverbal și printr-o notă de ascendență, de dominanță, fără a deveni agresiv sau deranjant. De altfel, asertivitatea, atitudinal, nu se află chiar la mijlocul distanței între submisivitate și agresivitate, ci depășește puțin punctul de mijloc, spre polul agresivității. Persoanele care folosesc preponderent canalul vizual sunt mai conștiente de modul în care se exteriorizează la nivel nonverbal. Vizualii, prin excelență își reprezintă realitatea sub formă de imagini, ceea ce poate fi un atu din perspectiva spiritului observației și capacității de autoobservare la acest nivel.

BIBLIOGRAFIE

1. Bandler, R, Grinder, J., *Structura magicului* (volumul 1 și 2), Editura Escalibur, București, 2008
2. Bar-On, Reuven, Parker, James, *Manual de inteligenta emotionala. Teorie, dezvoltare, evaluare si aplicatii in viata de familie, la scoala si la locul de munca*, Editura Curtea Veche, București, 2012
3. Collett, Peter, *Cartea Gesturilor*, Editura Trei, București, 2005
4. Chelcea, Septimiu , Ivan, Loredana , Chelcea. Adina, *Comunicare nonverbala: gesturile si postura*, Editura comunicare.ro, București, 2005
5. Ekman, Paul, *Minciunile adulților – indici ale înșelătoriei în căsnicie, afaceri și politică*, Editura Trei, București, 2009
6. Ekman, Paul, *Emoții date pe față*, Editura Trei, București, 2012
7. Friedlander, B., Tobias, S., Elias, M., *Inteligența emoțională în educația copiilor*, Editura Curtea Veche, București, 2007
8. Gârlășu-Dimitriu, O., *Empatia în psihoterapie*, Editura Victor, București, 2004
9. Goleman, Daniel, *Inteligența emoțională*, Editura Curtea Veche, București, 2008
9. Goleman, Daniel, *Inteligența emoțională, cheia succesului în viață*, Editura All, București, 2009
10. Holdevici, Irina, *Tratat de psihoterapie cognitive-comportamentală*, Editura Trei, București, 2009
11. Iamandescu, Ioan-Brad, *Stresul psihic*, Editura Infomedica, București, 2002
12. Goleman, D., *Inteligența emoțională*, Editura Curtea Veche, București, 2001
13. Goleman, D., Boyatzis, *Primal Leadership: realizing the power of emotional intelligence*, Harvard Business School Press, 2002
14. Knight, Sue, *Tehnicile programării neuro-lingvistice*, Editura Curtea Veche, București, 2004
15. Mayer, John D., Salovey, Peter, *Emotional Intelligence*, Baywood Publishing Co., Inc, 1990
16. Mehrabian, Albert, *Nonverbal Communication*, Chicago, IL: Aldine-Atherton, 1972
17. Mehrabian, Albert, *Silent Messages: Implicit Communication of Emotions and Attitudes* (2nd ed.). Belmont, CA: Wadsworth, 1981
18. Mitrofan, Iolanda, *Psihoterapia experiențială*, Editura Infomedia, București, 1997

19. Navarro, Joe, *Mai clar decât cuvintele*, Editura Meteor Press, București, 2012
20. Navarro, Joe, *Indici de înșelăciune*, Editura Meteor Press, București, 2012
21. Navarro, Joe, *Secretele comunicării nonverbale*, Editura Meteor Press, București, 2008
22. Roco, Mihaela, *Creativitate și inteligență emoțională*, Editura Polirom, Iași, 2004
23. Roco, Mihaela, *Models of creative personality*, Al XXV-lea International Congress of Psychology Brussels, 19-24 July 1992, Institut of Psychology, University of Montreal, Canada, 1992, p. 360.
24. Rotter, Julian, *Social Learning and Clinical Psychology*, Prentice-Hall, 1954
25. Torrabadella, Paz, *Inteligența emoțională la locul de muncă*, Editura All, București, 2009.

LES DEBUTS DE LA PSYCHANALYSE. CONSIDERATIONS FREUDIENNES SUR L'ESPACE ET LE TEMPS

Conf.univ.dr. Brîndușa ORĂȘANU
Universitatea Titu Maiorescu, București

RÉSUMÉ

L'article se propose de montrer que, dans les écrits freudiens, il y a également d'autres considérations sur la temporalité, à part celles consacrées à l'atemporalité de l'inconscient ou au phénomène de l'après-coup. Il s'agit de considérations implicites, que l'auteure développe comme étant : une dissymétrie espace-temps concernant la mémoire ; une production de temps ou, au contraire, une annulation du temps concernant le rêve et, respectivement, au symptôme hystérique. D'autre part, même l'approche des rêves, faite par Freud, a laissé un tas de questions sur la gestion du temps objectif dans le cadre du phénomène onirique.

Mots-clé: espace, temps, dissymétrie espace-temps, création du temps dans le rêve, annulation ponctuelle de la temporalité, inversion temporelle

Pour Freud, une théorie psychologique digne d'attention doit fournir une explication de la « mémoire ». Mais une explication pareille se heurte toujours à la difficulté suivante. D'une part, elle doit supposer que les neurones sont modifiés selon leur excitation, de façon permanente par rapport à ce qu'ils étaient avant. D'autre part, on ne peut nier que les nouvelles excitations rencontrent, en général, les mêmes conditions de réception que les excitations antérieures. Les neurones doivent donc être autant influencés, qu'inchangés, sans parti pris. A la première vue, on ne peut imaginer un appareil qui puisse accomplir ce travail complexe. La solution consiste en l'attribution de la modification permanente résultée de l'excitation à une classe de neurones, et l'inaltérabilité, donc la fraîcheur pour de nouvelles excitations, à une autre (Freud, 1895). Ainsi, certains neurones servent à la perception et ne retiennent pas de stimuli, d'autres retiennent des stimuli et sont porteurs de *mémoire*.

Nous ne pouvons pas penser que cette idée, sur un système qui, paradoxalement, se modifie sans cesse mais qui reste fonctionner, en même temps, dans les « mêmes conditions », idée exprimée (esquissée...) en 1895, reviendrait sous la plume de Freud 25 ans plus tard, en même temps que la description des pulsions de vie : la tendance de changer et de garder à la fois tant la croissance que la conservation, par l'intégration.

Dans une lettre adressée à Wilhelm Fliess, datée du 6 décembre 1896, Freud explique en détail le mécanisme psychique qui va de la perception à la conscience, en le définissant comme un processus de stratification des traces mnésiques (système neuronal), dont les couches n'ont pas nécessairement un rapport topographique, puisqu'elles dépendent des neurones (système neuronal) qui servent de véhicule (Freud, 1896). En spécifiant une telle chose, Freud nie, du moins en ce qui concerne ce problème, une corrélation entre *temps* et *espace*. Le mot « stratification » est utilisé seulement de manière métaphorique, métaphore qui va être appelée ultérieurement « archéologique ».

Reprenons les réflexions de *l'Esquisse d'une psychologie scientifique* (Freud, 1895). Une première couche assurerait la perception, attachée à la conscience qui n'a rien à voir avec la mémoire. Ainsi, le premier enregistrement, en fonction de l'association par simultanéité, apparaît seulement dans la deuxième couche, celles des « indices de perception ». La

troisième couche, l'inconscient, assure le second enregistrement, en fonction, peut-être, des rapports de causalité, en créant, peut-être, les souvenirs inconscients. La quatrième couche, le préconscient, constitue un troisième enregistrement, lié à la représentation du mot et qui peut devenir consciente.

Donc, l'excitation neuronale, met en jeu deux courants, distincts et en même temps associés : un courant qui traverse le réseau de neurones tout en les laissant inchangés et un courant qui modifie les neurones pendant qu'il les traverse. Ici Freud introduit la notion de « frayage » afin de rendre compte de la modification du circuit neuronal par l'excitation sensorielle : « frayer le chemin » de la trace mnésique dépendrait de la « quantité » d'excitation (la force) et de sa « répétition ». Ainsi, l'inscription la plus profonde serait l'inconscient, puisqu'elle est la plus éloignée du conscient, mais l'inscription la plus éloignée de l'excitation sensorielle est la dernière, la troisième, le préconscient, là où l'on forme les représentations d'images et de mots. Il y a de nouveau une discordance qui apparaît, dans la formule freudienne, face à la métaphore spatiale de la mémoire inconsciente, comme étant une « profondeur » : tandis que l'inconscient est imaginé comme étant le plus « profond » (d'ailleurs, ceci est un fantôme fréquent dans la cure psychanalytique) et effectivement il est le plus éloigné de la conscience, en même temps, il n'est pas en même temps le plus éloigné de l'excitation sensorielle comme *moment* de l'inscription, car cette position revient au préconscient (dernier enregistrement).

Une telle dissymétrie entre l'espace et le temps existe aussi dans la comparaison faite par Freud, dans *Interprétation des rêves*, entre la pensée vigile et le rêve. Durant les deux il apparaît le mouvement régrédient vers les traces mnésiques, tandis que dans le rêve apparaît l'hallucination des images de la perception. La profondeur de l'inconscient (traces mnésiques) n'est pas la même avec la profondeur de la régression temporelle (préconscient-conscient). « Dans le rêve, la représentation [dans un autre passage dans le livre, la « pensée » ou l' « idée »] se retransforme en l'image sensorielle d'où elle est sortie à un moment donné » (Freud, 1900, p. 497).

Mais cette idée est oscillante. Lorsqu'on classe, dans le même écrit, les types de régression – régression topique, régression temporelle et régression formelle –, on rajoute la précision qu'à la base, les trois types de régression sont en fait un seul, puisque la régression la plus ancienne est aussi la plus primitive comme forme (l'hallucination onirique), et dans la topique psychique elle est la plus rapprochée de l'extrémité perceptive (Freud, 1900, p. 502). « Ancien » et « primitif » (qui relèvent de la notion de temps) ne sont pas des synonymes de « profond » (qui relève de la notion d'espace).

Comme le montre V. Bizzozero, de *l'Esquisse d'une psychologie scientifique* et de la correspondance avec Fliess, il en résulte que la mémoire est soumise au phénomène de « remaniement en fonction des nouvelles circonstances », c'est-à-dire au phénomène appelé ultérieurement *après-coup* : un certain événement peut acquérir un sens dans un moment éloigné par rapport au moment où l'événement a eu lieu. D'ici résulte l'idée qu'une certaine expérience peut laisser une pré-inscription, qui deviendra ou non une trace mnésique, lisible ou non à son tour. Si on élargit la perspective, c'est-à-dire la formation même de l'appareil psychique, on obtient une sorte d' « orbite » que l'on peut appeler temporelle, formée des moments suivants : un temps mécanique (« la machine » physico-chimique, purement organique) ; un temps des premières excitations des organes de sens, lorsque les premiers « frayages » mettent la base des premières couches sensorielles, sensibles, sur lesquelles s'inscriront les premières traces mnésiques, ce qui constitue le troisième temps, celui de l'appareil psychique proprement dit (Bizzozero, 2004, p. 1654).

Esquisse d'une psychologie scientifique représente l'exigence de Freud d'intégrer ce qui sera sa grande découverte, la psychanalyse, dans les sciences neurobiologique. Bien qu'ultérieurement il se soit éloigné de cette exigence (une fois la clinique

psychothérapeutique graduellement approfondie), il n'a jamais renoncé complètement au rêve des premières années de recherche.

Le passage de la pensée freudienne des considérations de neurophysiologie à la psychanalyse proprement dite reste marqué par trois grands concepts psychanalytiques, concepts que le passage respectif marque à son tour : le rêve dont la source peut être une stimulation sensorielle externe, le symptôme hystérique qui illustre la régression vers le somatique et la pulsion, concept-limite entre l'appareil psychique et le soma (Bizzozero, 2004, p. 1655).

Dans l'*Interprétation des rêves*, Freud exemplifie les rêves en prenant comme source la stimulation sensorielle du texte de L. F. A. Maury de 1878, *Le sommeil et le rêve*.

Voilà le rêve de Maury : [il] était souffrant et couché, sa mère était assise près de lui. Il rêvait de la Terreur, traversait d'effroyables scènes de meurtre et était enfin cité devant le Tribunal Révolutionnaire. Il voyait là Robespierre, Marat, Fouquier-Tinville et tous les tristes héros de cette effroyable époque, leur parlait, était condamné, après divers incidents qu'il ne pouvait se rappeler ; et ensuite conduit au lieu d'exécution, accompagné d'une foule innombrable. Il monte sur l'échafaud, le bourreau l'attache sur la hanche, elle bascule, le couteau de la guillotine tombe, *il sent* la tête séparée du tronc, s'éveille dans une angoisse épouvantable – et s'aperçoit que le ciel de lit était tombé et que son cou avait été réellement atteint comme par le couteau d'une guillotine (Maury, 1878, cité par Freud, 1900, p. 44, c'est nous qui soulignons).

Freud montre que, dans ce rêve, on a entraîné une discussion « philosophique » sur la modalité et la possibilité que le celui qui rêve condense une telle richesse de contenu onirique dans le court intervalle entre la perception du stimulus de réveil et le réveil même. Nous avons parlé déjà de la capacité de l'activité du rêve, à travers la dramatisation des contenus psychiques, de *créer du temps* (Orășanu, 2009). En reprenant la réflexion de Freud, on peut remarquer également, à part les questions qu'il se pose, les questions qu'il ne se pose pas. Il n'y a pas, entre autres, bien évidemment, les questions suivantes :

- a) Est-ce que le stimulus externe, la chute du ciel de lit (baldaquin), a provoqué tout le rêve, même si elle est apparue dans le rêve, chronologiquement, seulement au moment d'avant le réveil ?
- b) Est-ce que le rêve était déjà dans son déroulement au moment du « guillotinage » réel – la chute du ciel de lit –, celle-ci étant intégrée de manière concomitante dans le rêve ?
- c) Est-ce que le rêve a été créé *après* le « guillotinage » réel (la chute du baldaquin), moment qui a constitué le début du rêve sous cette forme modifiée même, et le réveil a occasionné un déroulement inverse du rêve, un *inversement temporel* qui caractérise le stimulus dans une dramatisation qui a un sens ?
- d) Est-ce que le réveil du rêve est décidé exclusivement par la perception du coup réel ? Si c'est comme ça, pourquoi le rêveur « attend », afin de se réveiller, que le rêve continue dans sa dramatisation qui a un sens ? Ne serait-ce pas le réveil du rêve qui correspondrait au réveil de tout cauchemar, en ayant une composante d'angoisse interne ?

Le rêve de ce genre, correspondant à une stimulation sensorielle externe, affirme V. Bizzozero, métaphorise une sensation corporelle, en produisant une représentation sophistiquée.

Le symptôme hystérique, au contraire, réalise le chemin inverse, Freud le considère une sorte d'excès de langage corporel (Bizzozero, 2004, 1655). L'exemple d'Anna O., la patiente de Breuer dans *Études sur l'hystérie*, montre le chemin régressif du contenu

psychique vers le somatique, qui a comme résultat une contracture parésie du bras droit (Breuer, Freud, 1895, pp. 28-29).

Le symptôme d'Anna O. était apparu dans les circonstances suivantes. La jeune femme de 21 ans veillait sur son père gravement malade, dans une nuit, en ayant le bras droit appuyé contre le dossier de la chaise. Tombée dans un état de rêverie, elle voit sortir du mur un serpent noir qui s'avancait vers le malade. La fille essaie de le chasser avec le bras droit (comme il s'était passé probablement, en réalité, dans le passé), mais le bras est comme paralysé. La « hallucination » continue et les doigts du bras droit se transforment en petits serpents à tête de mort (les ongles).

La rêverie d'Anna O. nous montre donc un échec de l'essai de figuration et la représentation visuelle, à la différence de celle du rêve, tourne vers le somatique. C'était en 1895 lorsque Breuer et Freud utilisaient la « méthode cathartique », libératrice d'affects, premier pas vers l'esquisse de la psychanalyse comme théorie et méthode.

Le troisième élément qui marquerait le passage de la neurophysiologie à la psychanalyse, c'est la pulsion, qui a été définie comme représentant psychique des stimuli corporels, étant parfois de manière erronée confondue avec l'instinct biologique. En élargissant la discussion sur le rêve ayant comme source une stimulation sensorielle externe au phénomène du rêve en général, on peut dire que les éléments marquants pour le passage de la pensée freudienne de la biologie du neurone à la psychanalyse ont été le rêve, le symptôme hystérique et la pulsion, les éléments qui ont fait le passage de l'étude de la réalité du corps à celle de la réalité psychique.

D'autre part, tous les trois éléments traversent, chacun à sa manière particulière, la problématique de la temporalité psychique ou, concept plus fréquemment utilisé en psychanalyse, de l'historicité. Le rêve crée ou recrée du temps par la dramatisation de l'« idée », comme dans tout rêve, ou même par la dramatisation de la sensation, comme dans le rêve de Maury. La pulsion, même si en soi elle est atemporelle, pareillement à l'inconscient même ou au ça, par l'intrication entre les pulsions de vie et celles de mort se produit leur historicisation (Rosenberg, 1997), donc on produit du *temps*. Dans le symptôme hystérique, le passage entre le psychique et le somatique est parcouru dans un échec de la tentative de figuration (une sorte de rêve « raté », comme dans le cas d'Anna O.), dans le sens de l'*annulation ponctuelle de la temporalité* : le désir et la défense « se figent » ensemble dans le bras paralysé d'Anna O., annonçant semble-t-il la victoire temporaire de la pulsion de mort... Nous pouvons l'appeler annulation ponctuelle puisque, selon Breuer, il s'agirait du point d'un affect traumatique ou, comme il le dit, d'un traumatisme de peur ou d'« émotion » (Breuer, 1895, p 29; p. 31).

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

1. Bizzozero, V. (2004). Le processus prépsychique. *Revue Française de Psychanalyse*, nr. 5, 2004, pp. 1651-1656.
2. Breuer, J., Freud, S. (1985). *Études sur l'hystérie*, PUF, Paris, 2002.
3. Freud, S. (1895). Esquisse d'une psychologie scientifique. *La naissance de la psychanalyse*, PUF, Paris, 1979.
4. Freud, S. (1896). *The Complete letters of Sigmund Freud to Wilhelm Fliess*, Harvard University Press, 1985.
- Freud, S. (1900), *Interpretarea viselor. Opere 9*. Ed. Trei, București, 2003.
5. Orășanu, B (2009). *Temporalitatea în teoria freudiană*. Communication non-publiée sur les cours de master de psychanalyse de l'Université Titu Maiorescu de Bucarest.
6. Rosenberg, B. (1997). Le temps et l'histoire. *Revue Française de Psychanalyse*, 5/1997, pp. 1673-1683.

STUDIU NEUROPSIHOCIBERNETIC AL ALZHEIMARULUI

Prof.univ.dr. Titi PARASCHIV
Universitatea Titu Maiorescu
Prof.univ.dr. Viorel Iulian TANASE
Universitatea Titu Maiorescu

REZUMAT

Articolul evidentiază faptul că boala Alzheimer este o boală anatomică, ea putând fi evidențiată prin mijloace imagistice. Încă de la debutul său, cu 6-8 ani înainte de a apărea elemente semnificative de comportament ea poate fi detectată prin mijloace imagistice ceea ce permite începerea tratamentului medical și psihologic încă de la debut.

1. INTRODUCERE

Boala Alzheimer (*Morbus Alzheimer*) este o afecțiune degenerativă progresivă a creierului care apare mai ales la persoane de vârstă înaintată, producând o deteriorare din ce în ce mai accentuată a funcțiilor de cunoaștere ale creierului, cu pierderea capacităților intelectuale ale individului și a valorii sociale a personalității sale, asociată cu tulburări de comportament, ceea ce realizează starea cunoscută sub numele de demență (din latină: *demens*). Boala și modificările organice din creier care o însoțesc au fost descrise pentru prima dată de Alois Alzheimer, psihiatru și neuropatolog german.

La 25 noiembrie 1901, psihiatrul german Alois Alzheimer examinează pentru prima dată o pacientă, Auguste D., în vârstă de 51 de ani, internată în "Spitalul pentru Bolnavi psihici și Epileptici" din Frankfurt pentru tulburări cognitive progresive, halucinații, idei delirante și degradare a personalității sociale. Alzheimer notează la început un diagnostic vag: "Boală a uitării" (*Krankheit des Vergessens*). Evoluția bolii este urmărită timp de cinci ani și, după moartea pacientei în urma unei infecții, creierul obținut în urma autopsiei este examinat cu amănunțime de Alzheimer, descoperind modificări caracteristice necunoscute până atunci. Boala Alzheimer este cea mai frecventă formă de demență la persoanele în vârstă și reprezintă jumătate din totalitatea cazurilor de demență. Pentru țările europene se estimează că la persoanele în vârstă de 65 de ani frecvența bolii Alzheimer este de ca. 2-3%, la vârsta de 70 de ani 3%, la 75 de ani 6%, iar peste 85 de ani 25-40%. Într-un studiu recent denumit "PAQUID" efectuat în Franța, s-a constatat că 17,8% din persoanele trecute de 75 de ani sunt atinse de boala Alzheimer sau de o formă înrudită de demență. Potrivit statisticilor din România, incidența tulburărilor mintale a crescut de la 605,2 persoane la 100.000 de locuitori în 1975, la 883,3 persoane/100.000 de locuitori în 1993, fără a avea date asupra cazurilor de demență. În cazul unui debut precoce, înainte de vârsta de 65 de ani - ca în cazul *princeps* al lui Alzheimer - se folosește termenul de "demență presenilă", cazurile apărute tardiv, la persoane în vârstă de peste 70 de ani, corespund noțiunii mai vechi de "demență senilă". Manifestarea cea mai caracteristică a bolii este demența cu caracter progresiv. Pierderea memoriei este de cele mai multe ori primul semn îngrijorător al bolii Alzheimer.

2. SIMPTOMELE BOLII

2.1 Simptomele cognitive ale bolii

-Tulburări de memorie: dificultatea de a-și reaminti informații anterior învățate și imposibilitatea de a acumula informații noi. Primele care se pierd sunt evenimentele recente, în timp ce amintirile vechi pot fi conservate;

-Tulburări de vorbire: bolnavul nu își mai găsește cuvintele, chiar pentru noțiuni simple;

-Incapacitatea de a efectua diferite activități motorii coordonate: bolnavul "nu mai știe" cum să se îmbrace adecvat, cum se descurcă ușa cu cheia etc;

Imposibilitatea de a recunoaște, identifica și denumi obiecte uzuale;

-Tulburări ale funcțiilor de organizare a activităților zilnice, incapacitatea de a lua decizii;

Probleme legate de gândirea abstractă, tulburări de calcul, dezorientare temporală și spațială, pierderea inițiativelor;

-False recunoașteri: la început dificultate în recunoașterea fizionimiilor cunoscute, urmată de identificări eronate, care pot provoca stări de anxietate.

Aceste simptome se caracterizează printr-un debut gradat, bolnavul dezvoltă anumite strategii pentru a-și disimula dificultățile, pentru un anumit timp își păstrează o "fațadă" înșelătoare, declinul însă se agravează progresiv.

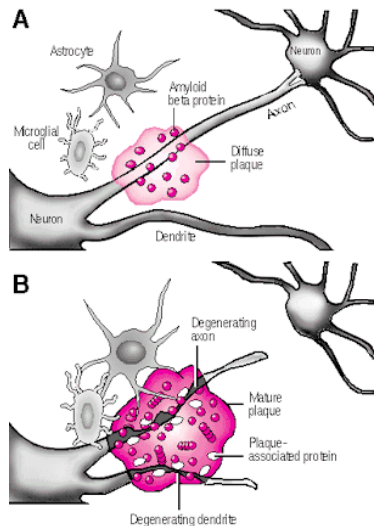


Figura 6.1 Dendrite normale și afectate

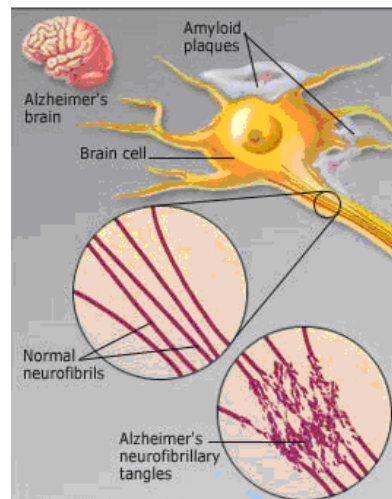


Figura 6.2 Celule normale și afectate

2.2 Simptome non-cognitive

-Agitație și agresivitate fizică sau verbală. Tulburări psihotice: halucinații, de obicei vizuale, idei delirante (de persecuție, de gelozie, de abandon etc.).

-Tulburări ale dispoziției afective;

-Tulburări ale comportamentului alimentar;

-Dezinhibiție sexuală: comentarii pe teme sexuale, gesturi obscene;

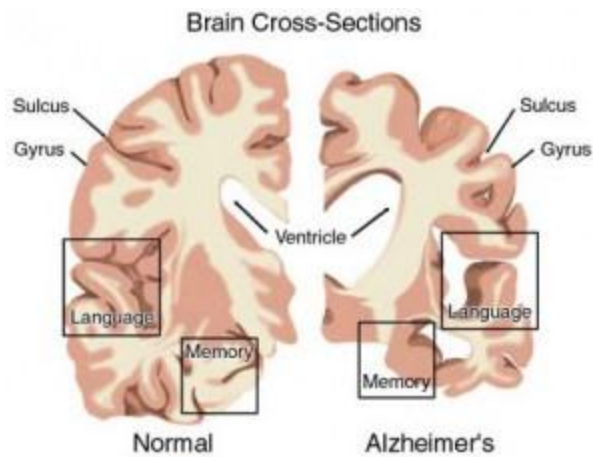


Figura 6.3 Creier normal și afectat

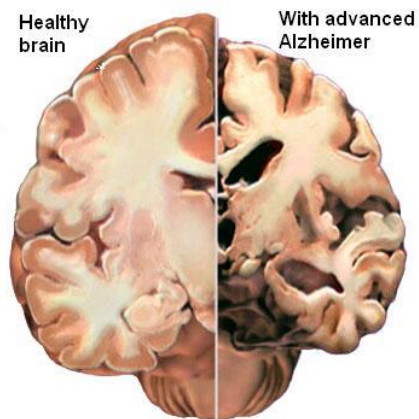


Figura 6.4 Creier normal și afectat

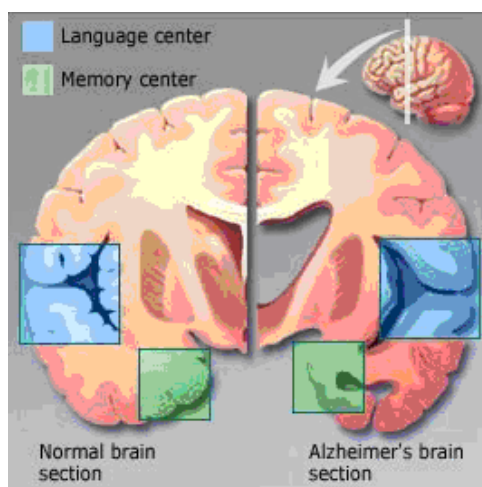


Figura 6.5 Centrii memoriei și limbajului

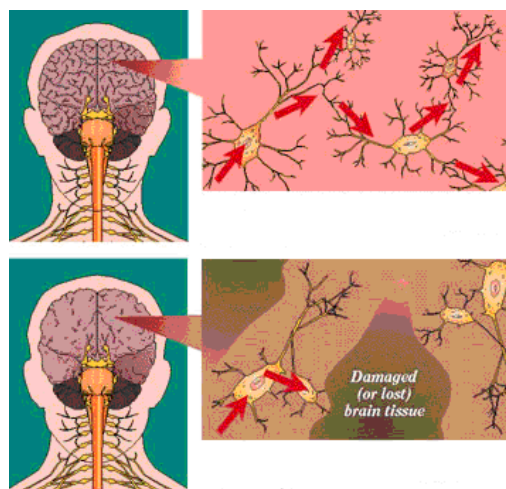


Figura 6.6 Transmiterea informației prin neuroni

3. EVOLUȚIA BOLII

Totul începe în hipocamp, partea cheie a creierului unde se stochează prima dată amintirile. În timp placile și degenerescențele distrug hipocampul iar bolnavului îi este din ce în ce mai greu să își amintească activitatea recentă (de la câteva ore până la 2 zile).

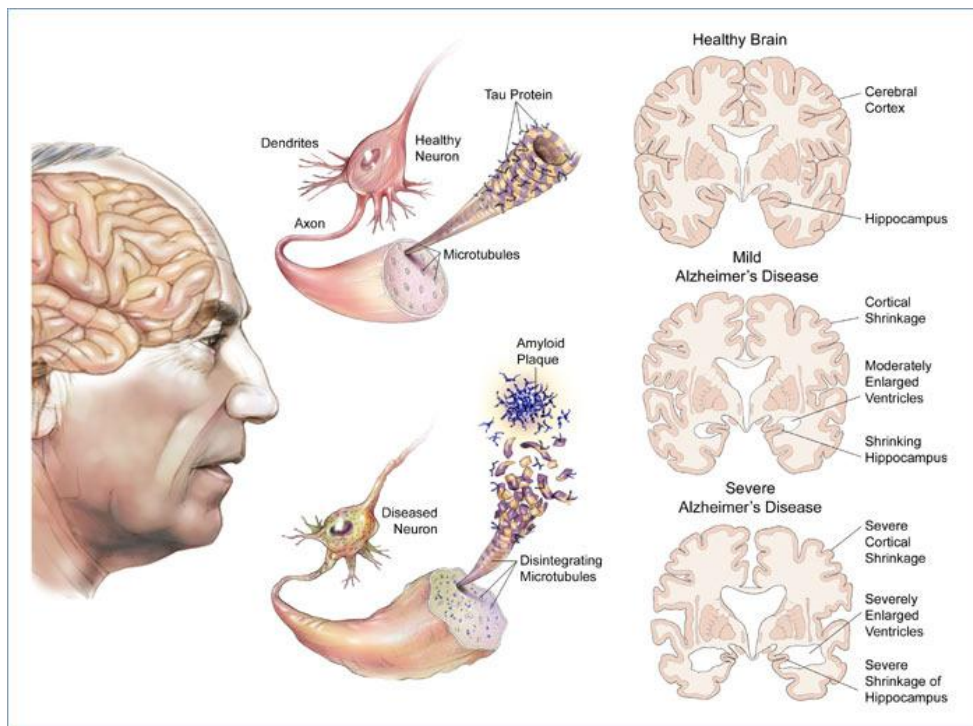


Figura 6.7 Evoluția bolii

Apoi acestea încep să invadeze tot creierul și să-i compromită rând pe rând toate funcțiile. Gradul de împrăștiere da gradul de severitate al bolii. De la hipocamp, boala trece la regiunea din creier responsabilă cu vorbirea și atunci pacientul începe să își găsească cuvintele din ce în ce mai greu, practic uită să vorbească.

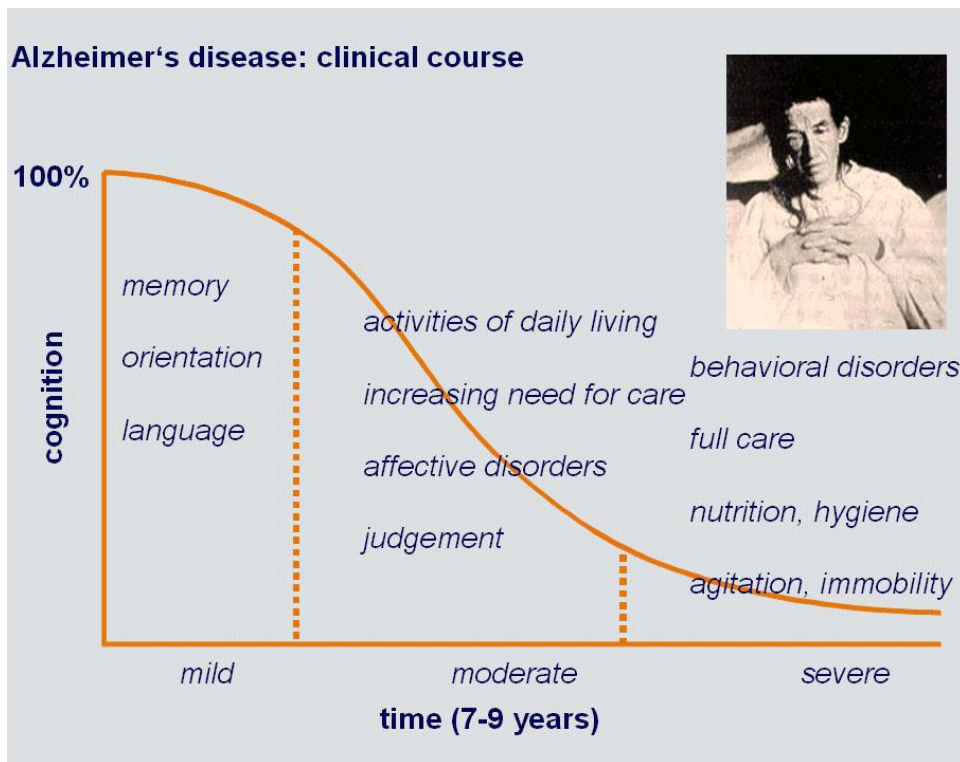
În următoarea fază, boala înaintează către zona frontală a creierului, cea responsabilă de logică, iar omul pierde abilitatea de a rezolva problemele, de a face planuri. Apoi, se mișcă și distruge partea din creier responsabilă de emoții. Pacientul nu mai are control asupra sentimentelor și a stărilor sale emoționale.

Urmează distrugerea părții din creier responsabilă cu simțurile (văzul, mirosul, auzul). Boala ia în stăpânire pacientul care deja începe să aibă halucinații.

Spre final, se ajunge la stergerea celor mai vechi și dragi amintiri, care sunt stocate în partea din spate a creierului.

În faza prefinală, pacientul își pierde echilibrul și coordonarea, iar în ultima fază plăcile și degenerative neurofibrilare distrug partea din creier ce coordonează respirația și inima.

Alzheimer are o evoluție lentă pe parcursul a 8-10 ani și din păcate până la ora actuală, este considerată incurabilă.



4. MODIFICĂRI MORFOLOGICE ÎN CREIER (ANATOMIA PATOLOGICĂ)

La examenul macroscopic (cu ochiul liber) creierul arată o reducere accentuată a volumului, datorită atrofiei scoarței cerebrale (*Atrofie corticală*) cu micșorarea circumvoluțiilor cerebrale (pliurile creierului), predominant în regiunile frontală, parietală și temporală, lărgirii șanțurilor dintre circumvoluțiuni, a cisternelor cerebrale și a ventriculilor cerebrali (*hidrocefalie externă și internă*).

Examenul histopatologic (microscopic) pune în evidență, în special prin folosirea unei tehnici speciale de colorare cu impregnare argentică, leziuni caracteristice, observate și descrise deja de Alzheimer:

4.1 Plăcile senile vizibile printre celulele nervoase (neuroni) din creier. Plăcile senile conțin o acumulare de *beta-amiloid*, care este un fragment dintr-o proteină pe care organismul o produce în mod normal (proteina precursoră a amiloidului - beta-APP). În cazul unei persoane sănătoase, aceste fragmente de proteine sunt degradate și eliminate, în boala Alzheimer ele se acumulează în special la terminațiile presinaptice ale neuronilor, formând plăci insolubile și împiedicând astfel transmiterea influxului nervos de la un neuron la altul.

4.2 Degenerescența neurofibrilară constă în formarea în interiorul neuronilor a unor fascicule dense de fibre dispuse ca niște ghemuri, constituite în principal dintr-o proteină numită *tau*, care în mod normal intră în alcătuirea unei structuri intracelulare denumită microtubul. Microtubulii au un rol important în transportul substanțelor cu rol nutritiv în interiorul neuronului. În boala Alzheimer, proteinele *tau* sunt anormale și microtubulii sunt afectați, iar neuronii nu mai pot funcționa normal.

4.3 Degenerescență granulo-vacuolară. În citoplasma neuronilor, în special în hipocamp, apar vacuole ce conțin granule de natură încă neprecizată.

5. MIJLOACE DE INVESTIGAȚIE

Singurul diagnostic de certitudine al bolii Alzheimer îl reprezintă examenul morfopatologic *post mortem* al creierului, care evidențiază leziunile caracteristice ale

maladiei. O anamneză amănunțită, urmată de o explorare neuropsihică corelată cu rezultatul examenelor neuroradiologice, toate împreună pot stabili diagnosticul cu o probabilitate de 85-90%. În esență, diagnosticul de boală Alzheimer este un diagnostic de excludere, la o persoană în vârstă, prezentând semnele unei demențe cu evoluție progresivă, după ce au fost eliminate alte cauze posibile.

5.1 Examine neuro-psihologice

Este indicat ca în timpul examinării să fie prezent și un membru al familiei sau o persoană apropiată celui examinat, care poate da detalii asupra comportamentului de zi cu zi al pacientului, memoriei acestuia și asupra modificărilor de personalitate. În cazul suspectării unei demențe, este de recomandat efectuarea unui interogatoriu standardizat, cum este "*Mini Mental State Examination*" - MMSE (există și o versiune în limba română), care constă în întrebări relativ simple, prin care se cercetează memoria, atenția, gândirea abstractă, capacitatea de denumire a obiectelor, orientarea vizuo-spațială și alte funcții cognitive. Scorul maximal este de 30 de puncte. Deja în cazul unor performanțe sub 28 de puncte, datorită dificultății reduse a chestionarului, se poate suspecta o demență. Acest test permite și stabilirea gradului de deteriorare mintală (Vezi Anexa 1). Se folosește și "testul ceasului": persoana examinată este solicitată să deseneze cadranul unui ceas, cu cifrele de la 1 la 12, cerându-i-se să pună orarul și minutarul la o anumită oră. Pacienții cu boala Alzheimer au dificultăți imense în efectuarea acestui test, chiar într-o fază incipientă a bolii.

6. ÎMBĂTRÂNIREA FIZIOLOGICĂ A CREIERULUI. STUDIU IMAGISTIC

6.1 Îmbătrânirea fiziologică a creierului

Modificări morfologice și de semnal IRM (Imagistica prin rezonanță magnetică) ce nu sunt considerate patologice – dd cu afecțiuni neuro-degenerative și vasculare (modificări, dar diferite cantitativ);

Îmbătrânirea normală asociază pierderea neuronală cu reducerea volumului cerebral, în absența unui declin intelectual notabil;

Tehnicile RM avansate-spectroscopia RM, MT (magnetisation transfer), măsurătorile timpilor de relaxare T1 și T2 și DTI (diffusion tensor imaging) sunt mai sensibile la modificările metabolice și microstructurale din îmbătrânirea normală.

Funcțional MRI și tehnicile de perfuzie (precum ASL –arterial spin labelling) sunt sensibile la consecințele functionale ale acestor modificări utile pt detectia demenței Alzheimer în stadiu preclinic, cu importante aplicații terapeutice.

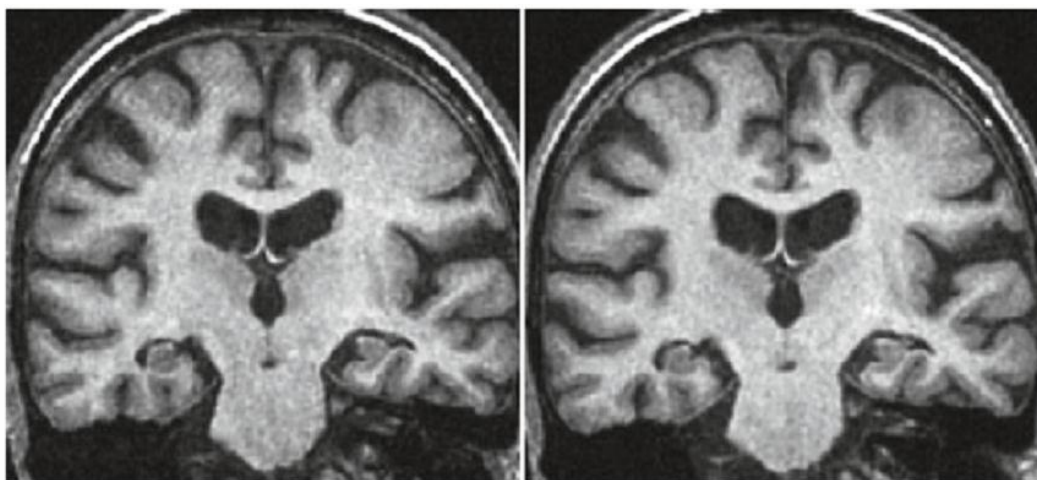
-*îmbătrânire de „succes”* - fara semne vizibile de deteriorare;

-*îmbătrânire uzuală „tipică”*, ce poate îngloba o varietate de modificări cerebrale, inclusiv

-reducere globală a volumului cerebral

-modificări focale, precum modificările de SA

Aspectele CT/IRM de îmbătrânire „normală” legate de factori de risc, de ex. **vasculari**, și, deși funcția cognitivă poate fi pastrată, modificări subtile se pot decela la testarea amănunțită neurofiziologică.



La stanga-examinarea martor; la dreapta- examinarea la 1 an

Imbatranire de „succes” – M, 89 ani, fara deficit cognitiv; examinari seriate la distanta de 1an;

Nu exista modificari semnificative; volumetria cerebrala arata o pierdere de 0.2% comparativ cu examenul martor, similar cu % observate la populatia de varsta tanara.

Scopul imagisticii este următorul:

Avand in vedere prevalenta DA și dementelor vasculare, rolurile principale ale CT/IRM sunt:

Computer Tomograf:

Excluce cauze chirurgicale,

Evalueaza prezenta și extensia b cerebrovasculare,

Evalueaza atrofia LT medial.

IRM:

Confirmarea, evaluarea extensiei și patternului atrofiei cerebrale,

Evaluarea incarcarii cerebrale cu leziuni vasculare, inclusiv infarcte “strategice”, asociate cu sd dementiale

Semnele imagistice legate de varsta sunt:

Pierdere de volum cerebral usoara pana la moderata:

- Largirea sistemului ventricular
- Largirea santurilor intergirale, in special pe seama subtierii cortexului
- afecteaza egal lobi frontal și parietal
- Atrofie usoara de lob temporal medial
- cavitati de sant hipocampic

Largirea spatiilor perivasculare Virchow-Robin:

- Regiunea nucleilor bazali, in vecinatatea comisurii anterioare
- SA a centrului semioval, in apropierea vertexului
- Mezencefal

Modificari ale peretelui vascular:

- Elongare și tortuozitate (ex. artera bazilara)
- Ingrosari parietale și calcificari (ex. sifoanele carotidiene)

Modificari vasculare:

- Leziuni ischemice de SA punctiforme sau conflente precoce
- Infarcte lacunare și microsangerari

Depozite de fier:

- Globus pallidus, putamen, nucleu dintat

6.2 Pierderea de volum cerebral

Atrofia cerebrală globală

Dovezi ale efectului îmbătrânirii pe structurile cerebrale datează încă din sec 19 - autopsii.

G creierului scade gradat, dar lent (~0.1%/an), de la adultul tânăr până la 60 -70ani, după care pierderea se accelerează;

Studiile imagistice și la autopsie sugerează că la baza atrofiei cerebrale stau:
subțierea cortexului,
reducerea volumului substanței albe,
microinfarctele corticale.

Microinfarctele corticale - patologie relativ "ascunsă"- tehnicile imagistice convenționale au o abilitate limitată pentru decelarea lor.

Pierderea SC este preponderentă față de cea a SA.

Lobii frontal și parietal sunt relativ egal afectați, simetric bilateral.

Deși există unele creiere cu aspect cvasinormal până la >90 ani, nu este rezonabil să sugerăm că atrofia patologică începe la o vârstă specifică.

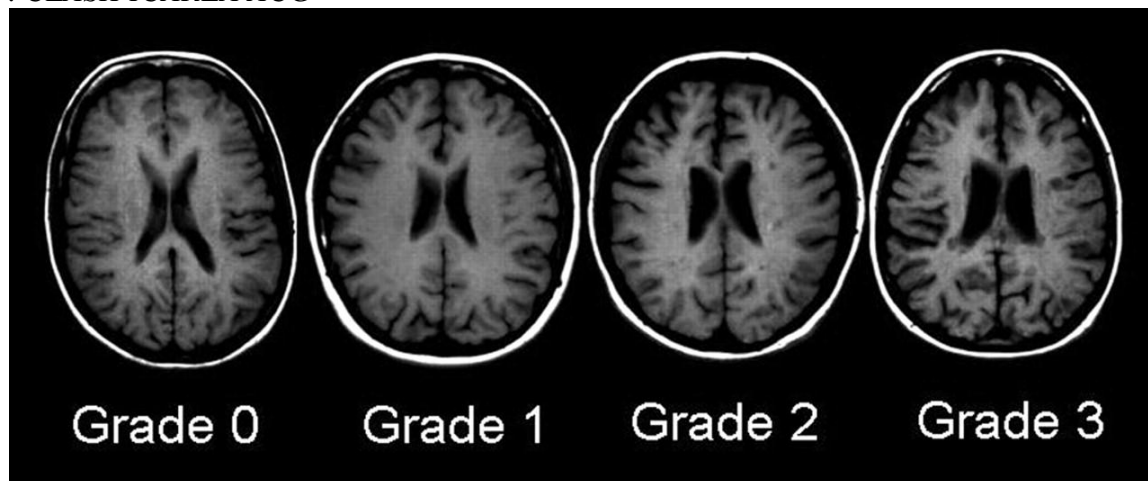
Studiile de *voxel-based morphometry (VBM)* pe pacienți cu îmbătrânire fiziologică sugerează o reducere liniară, globală, a volumului SC cu vârsta, cel puțin în intervalul 30-60 ani.

Din contra, **volumul global al SA nu se modifică semnificativ în timp**, dar pot apărea arii focale de pierdere accelerată/păstrare a SA.

De fapt, vol SA poate chiar să crească și să demonstreze maturare crescută în termeni de caracteristici de difuzie (ADC map), de-a lungul perioadei adulte mijlocii, declinul producându-se abia după 50 ani.

creierul adult sănătos, cel puțin dpdv imagistic, **poate continua să se matureze până în decada a5a!!! (mielinizare)**.

. CLASIFICAREA ACG



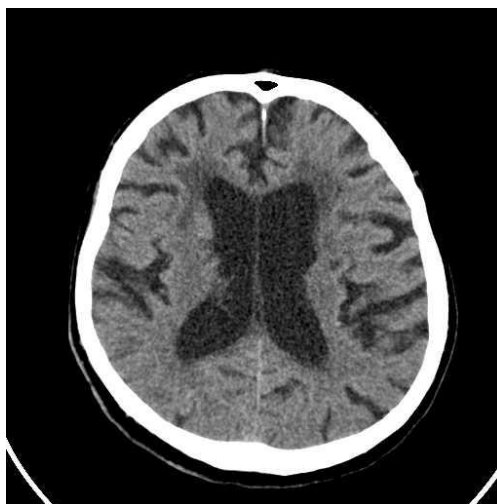
0: fără atrofie corticală;

1: atrofie minimă: lărgirea șanțurilor intergirale;

2: atrofie moderată: diminuarea volumului girurilor;

3: atrofie severă (stadiu final): atrofia 'knife blade'.

CT craniocerebral nativ – plan axial



atrofie corticala globala moderata (grad 3),
 leziuni confluyente in SA periventriculara (leucoaraijoza),
 Lacuna cronica insulara stanga (densit. lichidiene).

6.3 Atrofia de lob temporal medial (mta)

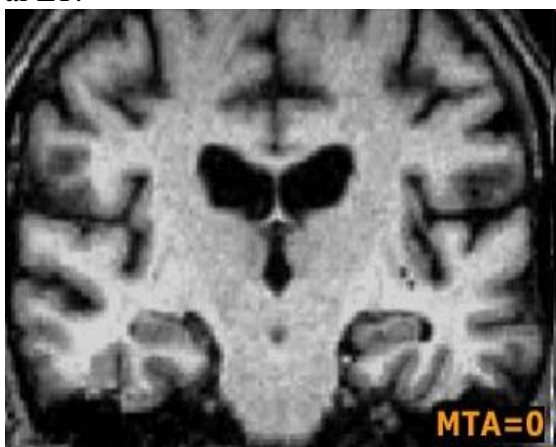
Metode:

scale de rating vizuale,
 masuratori liniare ale structurilor LT,
 volumetria hipocampica.

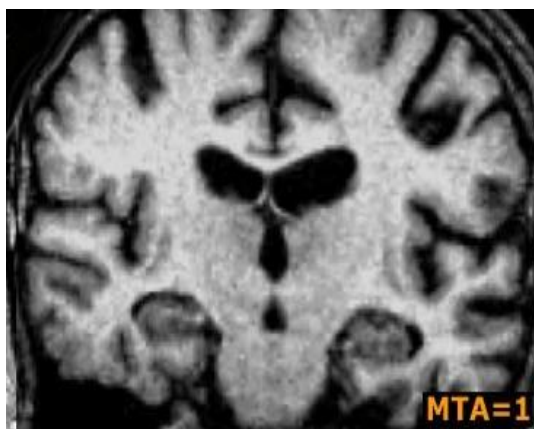
Cea mai cunoscuta *scala de rating vizual* MTA se bazeaza pe evaluarea:

grosimii fisurii coroidale,
 grosimii cornului temporal,
 inaltimei hipocampului.

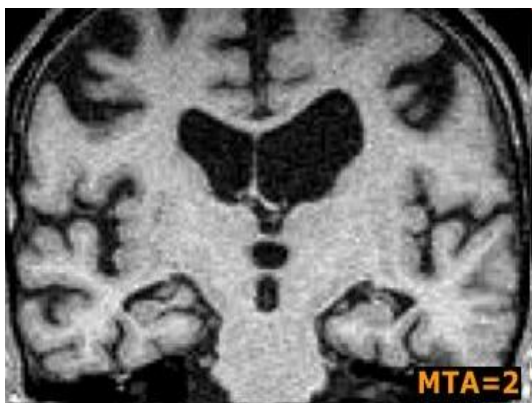
Tehnica: imagini T1 ponderate cu rezolutie inalta in plan coronal, perpendicular pe axul lung al LT.



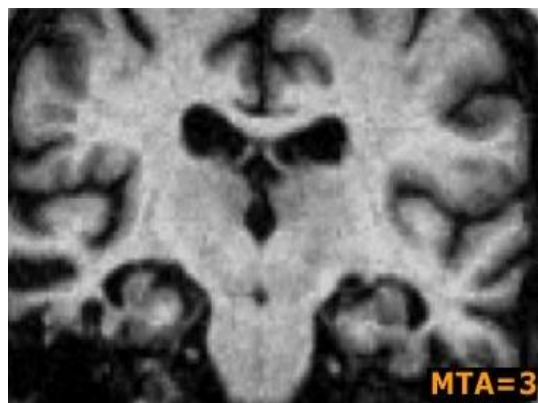
Grad 0: aspect normal



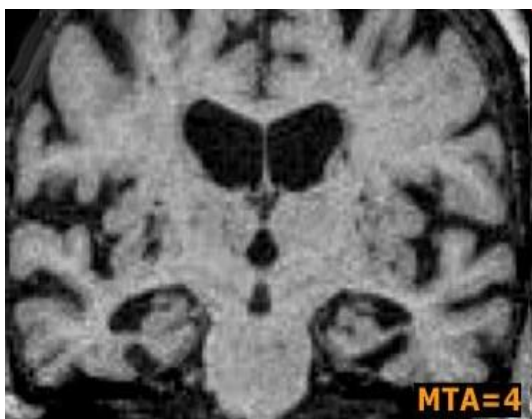
Grad 1: doar largirea fisurii coroide



Grad 2: în plus, lărgirea cornului temporal al ventriculului lateral



Grad 3: reducere moderată a volumului hipocampului



Grad 4: reducere severă a volumului hipocampului

MTA

Ratele de atrofie Hc cresc de la 0.2%/an la 30-50 la 0.8% la mijlocul decadei a7a;

Lărgirea santului hipocampic se asociază cu MTA în DA;

Gradul de lărgire a santului hipocampic poate servi astfel

pt ratingul severității MTA,

metoda complementară pt scala de rating vizual;

Din contra, *cavitatile hipocampice*, considerate defecte ale obliterării fiziologice a fisurii hipocampice, nu se asociază cu grade considerabile de MTA și nu par a avea semnificație patologică; nu sunt un marker pt DA;

Subiecții cu un număr crescut de cavități Hc au o probabilitate redusă de DA; una dintre explicații- cavitățile Hc pot dispărea pe măsura ce Hc se atrofiază, de fapt pe studiile imagistice ele fuzionează cu santul Hc pe măsura progresiei atrofiei și lărgirii santului.

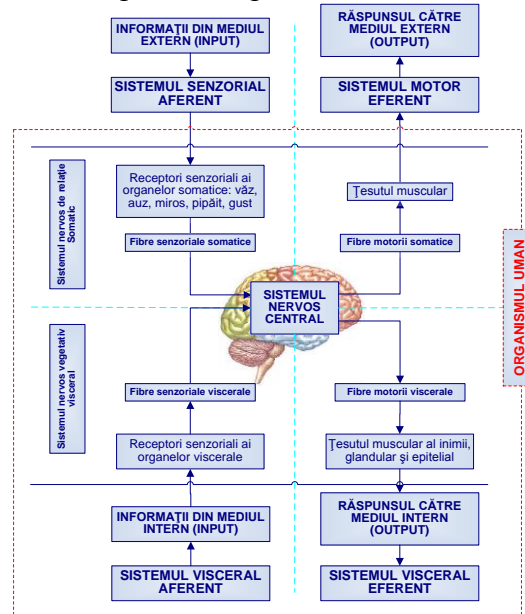
7. CONCLUZII

1. Organismul uman are o dublă existență: biologică și culturală (informațională). De aceea omul este analizat din perspectivă sistemică și ca interfață. Din perspectivă sistemică omul este studiat cu ajutorul următoarelor categorii: substanță, structură, entropie, în timp ce interfața corespunde informației, comunicării și negentropiei. Ca fenomen complex omul este sistem-interfață disipativă, fractală, complexă, catastrofică, haotică, coexistentă, integronică,

morfogenetică. Cuplul sistem-interfață leagă substanța și informația într-un tot unitar prin intermediul energiei;

2. Sistemul de comunicații în organismul uman este format din sistemul de neuroni legați prin sinapse.

3. Organismul uman, din perspectivă cibernetico-informațională este o dublă interfață, pe de-o parte către mediul exterior, pe de altă parte către mediul interior:



8. BIBLIOGRAFIE

9. W.Ross Ashby *Introducere în cibernetică*, Editura Tehnică, București, 1972;
10. Norbert Wiener *Cibernetica sau știința comenzii și conducerii la ființe și mașini*, Editura Tehnică, București, 1970;
11. Edmond Nicolau *Introducere în cibernetica sistemelor hibride*, Editura Tehnică, București, 1975;
12. Adrian Restian *Homociberneticus*, Editura Științifică și Enciclopedică, București, 1981;
13. Edmond Nicolau, C.Bălăceanu Stolnici *Cibernetica*, Editura Științifică, București, 1964;
14. Edmond Nicolau, C.Bălăceanu Stolnici *Elemente de neurocibernetică*, Editura Științifică, București, 1981;
15. Mariana Beliș *Bioingineria sistemelor adaptative și instruibile*, Editura Științifică și Enciclopedică, București, 1981;
16. Mihai Golu *Principii de psihologie cibernetică*, Editura Științifică și Enciclopedică, București, 1975;
17. Gheorghe Oprescu *Teoria generală a sistemelor cibernetice*, București, 1993;
18. T.Paraschiv, V.I.Tănase, ș.a. *Statistica socială*, Editura Conphys, București, 2007;
19. T.Paraschiv, V.I.Tănase, ș.a. *Teoria sistemelor informaționale*, Editura Academiei Române, București, 2009;
20. T.Paraschiv, V.I.Tănase, C.Manea *Informatica psihologică*, Editura Renaissance, București, 2012;
21. Roger Penrose *Mintea noastră cea de toate zilele*, Editura Tehnică, București, 2006;
22. E.Avram *Neuropsihologie-creier si functionalitate*, Editura Universitara,

- Bucuresti, 2009
23. Ashby, Ross W. *Introduction to Cybernetics*. Publisher: Routledge Kegan & Paul, 1964;
 24. ASHBY, W.R. *Homeostasis*. In H. von Foerster (Ed.), *Cybernetics-circular, causal and feedback mechanisms in biological and social systems*. Transactions of the ninth conference. New York: Josiah Macy, Jr. Foundation, 1953;
 25. ASHBY, W.R.. *Design for a brain*. London: Chapman and Hall, 1952;
 26. Francisco Varela, Humberto Maturana and Ricardo Uribe *Autopoiesis: The Organization of Living Systems, Its Characterization and a Model*, Biosystems, 5 (1974);
 27. H.von Foerster, H., Poerksen, B. *Understanding Systems*, Carl Auer, Heidelberg, 2002;
 28. Haken H. *Synergetics. An Introduction*, New York, 1977;
Heinz Von Foerster *Observing Systems*. Seaside, CA: Intersystems, 1981
Herbert A. Simon *The Sciences of the Artificial-* 3rd Edition Harvard University Press, 2001;
 29. John D. Barrow
Frank J. Tipler
Karl Popper *Principiul antropologic cosmologic*, Ed.tehnica, 2002;
Logica cercetării, 1981;
 30. L.A.Zadeh, E.Polak *Teoria sistemelor*, Ed.tehnică, București, 1979;
 31. Langley, P., Simon, H.A., Bradshaw, G.L., & Zytkow, J.M. *Scientific Discovery: Computational Explorations of the Creative Processes*. Cambridge, MA: The MIT Press, 1987;
 32. Leontief, W. *Analiza Input-Output*, Editura Tehnica, Bucuresti, 1970;
Ludwig von Bertalanffy, George Braziller *General System theory: Foundations, Development, Applications*, New York 1968
 33. Maturana, Humberto, and Francisco Varela *The Tree of Knowledge: The Biological Roots of Human Understanding*, Boston: Shambhala / New Science Press, 1987. Revised paperback edition released in 1992;
 34. Roger Penrose *Mintea noastră cea de toate zilele. Despre gândire, fizică și calculatoare*.

STUDIUL PRIVIND INFLUENȚA MUZICOTERAPIEI RECEPTIVE ASUPRA VALORILOR TENSIONALE ȘI DISTRESULUI EMOȚIONAL ÎN CAZUL PACIENȚILOR HIPERTENSIVI

Lect.univ.dr. Carmen RĂPIȚEANU
Universitatea Titu Maiorescu, București

REZUMAT

Acest studiu demonstrează că muzicoterapia receptivă de grup, asociată tratamentului medical, contribuie la controlul valorilor tensiunii arteriale și la reducerea distresului emoțional, în cazul pacienților hipertensivi.

În studiul nostru, muzicoterapia receptivă de grup s-a desfășurat timp de patru săptămâni, în ședințe bisăptămânale cu durata de circa 60 de minute (25 de minute - audiție muzicală și 35 de minute – discuții privind impresiile, senzațiile și emoțiile produse de muzică). Am utilizat muzică simfonică, care a fost aleasă în funcție de: preferințele, starea afectivă și personalitatea pacienților.

În timpul ședințelor de muzicoterapie receptivă de grup, pacienții hipertensivi au trăit stări de relaxare psihică, cu reducerea simptomelor psihosomatice și a valorilor presiunii arteriale sistolice și diastolice. Acest model de muzicoterapie receptivă de grup a oferit pacienților hipertensivi posibilitatea exteriorizării emoțiilor negative și a condus la îmbunătățirea abilităților de comunicare cu cei din jur, diminuând astfel distresul emoțional.

ABSTRACT

This study demonstrates that receptive group music therapy, associated with medical treatment, helps to control blood pressure and to reduce emotional distress in patients with hypertension.

In our study, receptive group music therapy was conducted for a month, and organized in two weekly sessions, each session lasting about 60 minutes (25 minutes of musical audition and 35 minutes for the discussion of impressions, sensations and emotions caused by music). We used symphonic music, which was chosen according to patients' preferences, their affective status and personality.

During receptive music therapy group sessions, hypertensive patients experienced mental relaxation, with reduced psychosomatic symptoms and systolic and diastolic blood pressure values. This model of receptive music therapy group offered to hypertensive patients the opportunity to express and externalize negative emotions and to improve communication with others, thus reducing emotional distress.

INTRODUCERE

Este recunoscută relația dintre factorii psihologici și apariția sau agravarea hipertensiunii arteriale.

Numeroase studii au demonstrat că stresul cotidian sau evenimentele de viață stresante predispun la apariția sau la agravarea HTA (1).

Reacția catecolaminică de stres generează creșterea tensiunii arteriale chiar la subiecții sănătoși, însă la bolnavii hipertensivi, aceasta este mai amplă, determinând uneori paroxisme tensionale, soldate sau nu cu complicații (edem pulmonar acut, accidente vasculare cerebrale, infarct miocardic acut).

Stimularea axei hipotalamo-hipofizo-corticosuprarenaliene în condiții de stres prelungit conduce, la bolnavii hipertensivi, la agravarea HTA, cu accelerarea procesului aterosclerotic.

De asemenea, s-a demonstrat că reactivitatea cardiovasculară la stres este determinată și de unii factori de personalitate (interiorizarea emoțiilor negative, ostilitate cognitivă și comportamentală, ambiție maximă, nerăbdare și implicare excesivă în activități). Aceste trăsături sunt frecvent întâlnite la pacienții hipertensivi.

Rutledge T., Hogan B. E. (2) au efectuat o revizuire cantitativă și critică a 500 de studii de cohortă prospective și au arătat asocierea dintre factorii afectivi (anxietatea, furia și depresia) și dezvoltarea HTA.

Toate aceste aspecte, privind intervenția factorilor psihologici în apariția și agravarea hipertensiunii arteriale, determină necesitatea unei abordări multidimensionale a pacientului hipertensiv.

Astfel, pe lângă tratamentul medicamentos și dietă un rol important îl au recomandările de schimbare a stilului de viață și terapiile psihologice cu rol în creșterea complianței terapeutice și în reducerea distresului emoțional implicat în agravarea HTA.

Pornind de la efectele deconectante și relaxante ale muzicii, studiul de față încearcă să determine măsura în care muzicoterapia receptivă ameliorează distresul emoțional și valorile tensiunii arteriale la pacienții hipertensivi.

MATERIAL

Acesta este un studiu clinic controlat efectuat cu pacienții proprii, în perioada iunie 2009 – februarie 2010, în Policlinica Apusului, pe două loturi de câte 32 de pacienți cu hipertensiune arterială esențială ușoară și moderată, cu vârsta cuprinsă între 45-68 ani, cu medicație stabilă și cunoscuți cu reactivitate cardiovasculară crescută în condiții de stres.

Acești pacienți au fost aleși dintr-un număr de 112 bolnavi hipertensivi conform criteriilor următoare.

Criterii de includere:

- pacienți de ambele sexe cu vârsta între 45-68 ani, diagnosticați cu hipertensiune arterială esențială gradul 1 și 2, de cel puțin 1 an și cu medicație stabilă
- tensiunea arterială sistolică între 140- 179 mm Hg și presiunea arterială diastolică 90-109 mmHg (la cel puțin unul din ultimele 3 consulturi medicale lunare, valorile tensionale crescute sub medicație antihipertensivă, înregistrându-se datorită unor situații de viață stresante conform anamnezei);
- nivel educațional mediu și înalt.

Criterii de excludere: infarct miocardic în ultimele 6 luni, insuficiență cardiacă decompensată, aritmii cardiace, diabet zaharat decompensat, sechele de accident vascular cerebral, insuficiență renală cronică, insuficiență hepatică, neoplazii, intervenții chirurgicale recente, alte boli cronice care generează disconfort fizic, tulburări mentale și antecedente psihiatrice.

Loturile au fost alese pe criteriul similarității în ceea ce privește severitatea hipertensiunii arteriale și repartiția în funcție de vârstă, sex și indice de masă corporală.

Tabelul nr. 1 Descrierea loturilor

Caracteristici	Lot experimental	Lot de control	Analiza statistică a diferențelor dintre loturi
Vârsta (medie \pm abatere standard)	56,44 \pm 5,85 ani	55,90 \pm 4,67	NS F= 1,760, p=0,189
Sex			NS $\chi^2=0.267$,p=0,500
Femei	18	17	
Bărbați	14	15	
Educația			NS $\chi^2=0.347$. p=0,841
Școala profesională	7	9	
Liceu	17	16	
Facultate	8	7	
Severitate			NS
HTAE grd.1	18	19	$\chi^2=0.064$,
HTAE grd.2	14	13	p=0,5
Aderență la tratament			NS
Aderenți	16	17	$\chi^2=0.478$
Parțial aderenți	10	11	p=0,787
Nonaderenți	6	4	

METODE

În prima ședință s-a efectuat interviul clinic, examenul clinic, s-au analizat datele din fișele medicale (analizele de laborator, ECG, ultimul consult cardiologic, antecedentele patologice și prescripțiile medicale din ultimele 6 luni).

Au fost selectați pentru studiu doar pacienții cu HTAE grd. 1 și 2, cu medicație antihipertensivă stabilă în ultimele șase luni.

De asemenea, în prima ședință, am apreciat aderența la tratament pe baza interviului (întrebări privind percepția bolii, importanța tratamentului și dietei, administrarea și efectele adverse ale medicamentelor), în funcție de regularitatea consulturilor și prescripțiilor medicale anterioare și de răspunsurile la Chestionarul MARS (Medication Adherence Report Scale).

În urma interviului am obținut informații privind educația muzicală și preferințele pentru anumite genuri de muzică.

Apoi, li s-a cerut consimțământul informat pentru a participa la studiu și au fost împărțiți în două grupuri similare, în privința următoarelor aspecte: vârstă, repartiție pe sexe, nivel educațional, severitate a HTAE și aderență la tratament. În lotul experimental am selectat pacienții care, deși nu au educație muzicală, apreciază pozitiv muzica instrumentală și simfonică.

În cea de-a doua ședință s-a administrat Chestionarul de personalitate Zuckerman – Kuhlman (ZKPQ) – versiunea românească și s-au oferit informații pacienților privind durata și desfășurarea studiului.

Timp de două săptămâni, pacienților hipertensivi din ambele loturi li s-a măsurat tensiunea arterială la cabinet, de două ori pe săptămână, cu un aparat de tensiune marca MAC verificat metrologic. S-au efectuat două măsurători, la un interval de 2 minute, după un repaus fizic de 10 minute de la intrarea în cabinet.

La sfârșitul celor două săptămâni li s-au administrat următoarele teste: Scala Lindemann, Profilul Distresului Emoțional și Scala Simptomelor Psihosomatice (cu instructajul temporal referitor la ultimele 2 săptămâni).

Apoi, pe o perioadă de 4 săptămâni, grupul experimental a urmat ședințe de muzicoterapie receptivă de grup (5 și 6 subiecți în fiecare grup) .

În prima ședință de muzicoterapie receptivă s-au evaluat preferințele muzicale și stările afective din timpul ascultării a 8 fragmente contrastante de muzică simfonică cu durată între 3' și 5'. Piesele muzicale au fost contrastante în ceea ce privește: tempoul (lent/rapid), caracterul meditativ sau exuberant și efectele de relaxare sau stimulare.

În funcție de preferințele muzicale, de starea afectivă din timpul audiției acestor piese, analizate în relație cu factorii de personalitate, am selecționat fragmentele muzicale pentru ședințele următoare, care au durat 60 de minute și s-au desfășurat de 2 ori/săptămână.

În cadrul ședințelor de muzicoterapie receptivă, pacienții au ascultat diferite fragmente de muzică simfonică înregistrată pe CD-uri Audio (primele relaxante, apoi cu caracter stimulant sau piese lente alternând cu cele stimulante, separate prin pauze de 2 min).

În cadrul fiecărei ședințe pacienții și-au exprimat verbal trăirile afective, ceea ce a contribuit la îmbunătățirea relaționării și comunicării cu membrii grupului.

În 3 ședințe am inclus în cadrul ședințelor de muzicoterapie și exerciții de relaxare (training-ul autogen Schultz)

Tensiunea arterială s-a măsurat, după 10 min de repaus fizic, la începutul și sfârșitul fiecărei ședințe de muzicoterapie. (realizându-se două măsurători la interval de trei minute, de fiecare dată).

Pacienții din lotul de control au fost chemați la cabinet de două ori pe săptămână pentru controlul valorilor presiunii arteriale, măsurată de două ori la interval de trei min., după 10 minute de repaus fizic.

La sfârșitul celor 4 săptămâni de muzicoterapie receptivă s-au administrat din nou următoarele teste: Scala Lindemann, Profilul Distresului Emoțional și Scala Simptomelor Psihosomatice (cu instructajul temporal referitor la ultimele 2 săptămâni) și Medication Adherence Report Scale.

DESCRIEREA CHESTIONARELOR FOLOSITE

Profilul distresului emoțional este un instrument elaborat de SC COGNITROM SRL – Cluj-Napoca și a fost utilizat în această lucrare cu acordul acestei societăți. Această scală conține 26 de itemi, care măsoară emoțiile negative funcționale și disfuncționale. Calitățile psihometrice ale acestei scale, calculate pe populație românească, sunt foarte bune. Coeficientul alfa Cronbach variază între 0,75 și 0,94 pentru scorul global și pentru scorurile subscalelor emoțiilor negative funcționale și disfuncționale.

Chestionarul de personalitate Zuckerman – Kuhlman (ZKPQ) aplicat cu acordul SC Cognitrom S.A. (versiunea românească).

Acest test evaluează trăsături de bază ale personalității, cum sunt: căutarea impulsivă de senzații, neuroticism-anxietate, agresivitate-ostilitate, activitate și sociabilitate.

Scala simptomelor psihosomatice

Această scală cuprinde 26 de senzații corporale, a căror intensitate a fost evaluată pe o scală de la 1 la 5 (unde 1 corespunde absenței senzației, iar 5 unei intensități foarte mari a senzației). Scala simptomelor psihosomatice a fost construită de mine și validată într-un studiu anterior, care a demonstrat calitățile psihometrice bune (alpha Cronbach = 0.883 și coeficientul de fidelitate test-retest de 0,78.).

Scala evenimentelor de viață cu rol de agenți stresori, elaborată de Lindemann și colaboratorii săi în 1994. Această scală conține o listă cu evenimente familiale (decesul partenerului de viață sau al unei rude apropiate, divorțul, conflicte conjugale/cu părinții), dificultăți financiare, înrăutățirea condițiilor de viață, probleme profesionale etc, și potențialul lor patogen este exprimat numeric în dreptul fiecărei situații stresante .

Scorul global se calculează prin însumarea acestor numere.

Scala MARS (Medication Adherence Report Scale) (Home, 2004) a fost utilizată pentru determinarea aderenței terapeutice. Principalele comportamente vizate sunt: evitarea, uitarea, stoparea medicației, precum și alterarea deliberată a prescripțiilor medicale. Cuprinde 9 itemi la care se răspunde pe o scală de la 1 la 5, unde 1=întotdeauna și 5= niciodată. Scorul variază între 9-45, cel optim fiind peste 25.

Interpretarea statistică s-a efectuat cu ajutorul programului SPSS 13.0. la un interval de încredere de 95%.

S-au efectuat: testul chi-pătrat pentru evaluarea diferențelor dintre frecvențele eșantioanelor, testul t pentru compararea a două eșantioane de scoruri corelate/ nerelaționate, coeficientul de corelație Pearson pentru analiza relațiilor dintre variabile.cu distribuție normală și coeficientul de corelație Spearman pentru variabilele asimetrice.

REZULTATE ȘI DISCUȚII

Analiza comparativă a evenimentelor de viață stresante pentru subiecții din ambele loturi

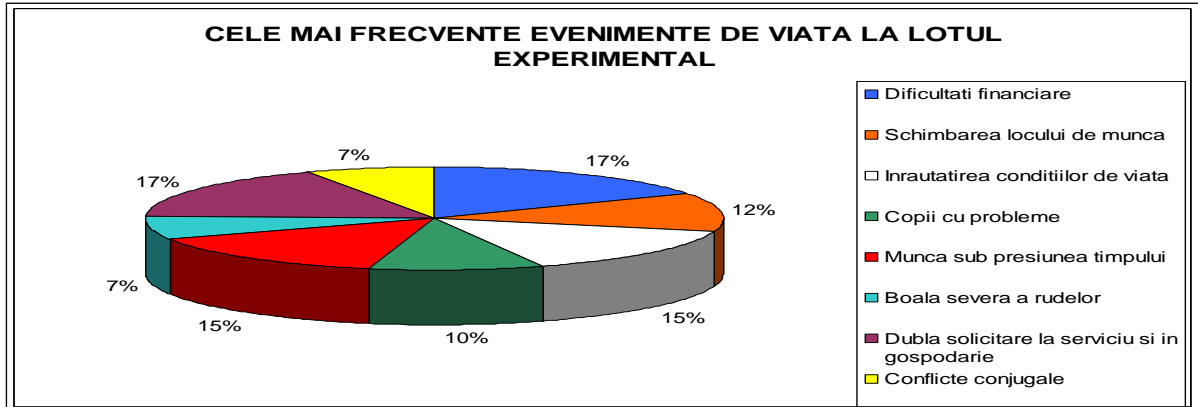
Între grupurile de cercetare nu s-au înregistrat diferențe semnificative în ceea ce privește evenimentele de viață stresante atât inițial, cât și în final. Între examinarea inițială și finală nu au apărut alte evenimente de viață majore.

Tabelul nr. 2 Potențialul patogen al evenimentelor de viață stresante

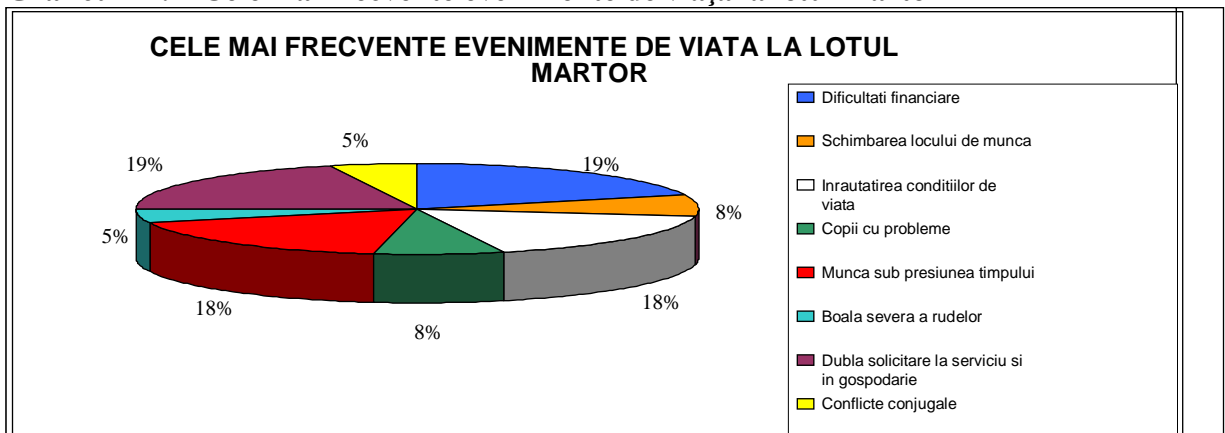
Potențialul patogen al evenimentelor de viață stresante					
Lotul experimental Inițial	Lotul de control Inițial	P (inițial)	Lotul experimental Final	Lotul de control final	P (final)
492,71±138,38	487,25±134,88	0,863	489,38±134,81	485,81±135,28	0,983

Nu au existat diferențe semnificative nici între valorile inițiale și finale la fiecare lot. ($p=0,945$ pentru lotul experimental și $p=0,707$ pentru lotul de control). Există o similitudine între loturi și în ceea ce privește tipul evenimentelor de viață stresante care au o pondere mai mare, așa cum se observă în graficele nr. 1 și 2.\

Graficul nr. 1 Cele mai frecvente evenimente de viață la lotul experimental



Graficul nr. 1 Cele mai frecvente evenimente de viață la lotul martor

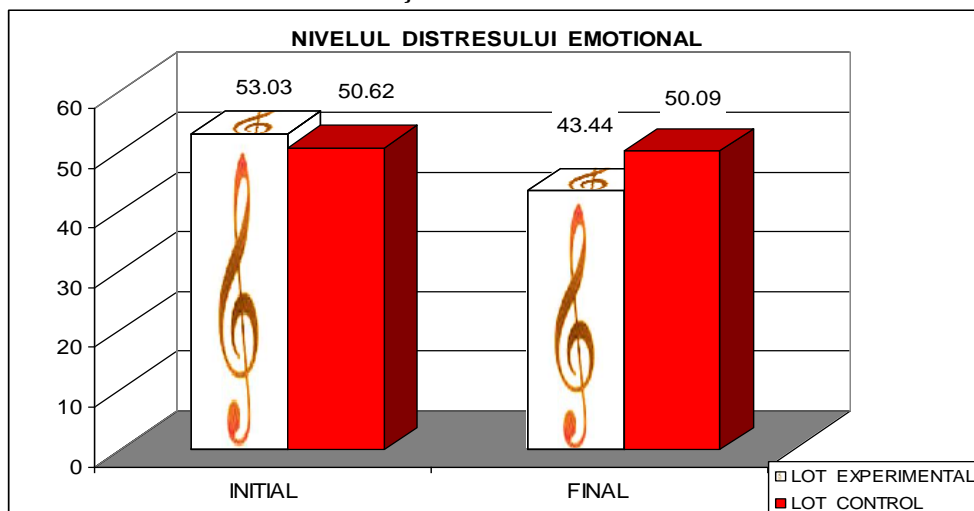


Comparație între nivelul mediu al distresului emoțional inițial și cel final între cele două loturi

Inițial, nu există o diferență semnificativă între lotul experimental și cel de control, în ceea ce privește nivelul distresului emoțional ($53,03 \pm 14,83$ lot experimental, și $50,62 \pm 12,74$ lot de control ($p=0,387$).

La finalul studiului, pacienții hipertensivi care au urmat ședințe de muzicoterapie receptivă au avut un nivel al distresului emoțional semnificativ mai scăzut față de subiecții din lotul de control, care au urmat doar tratamentul medical, așa cum se observă în graficul nr. 3.

Graficul nr. 3 Nivelul distresului emoțional



Pacienții hipertensivi din lotul experimental au prezentat un nivel semnificativ mai scăzut al distresului emoțional la sfârșitul ședințelor de muzicoterapie.

Valoarea medie a distresului emoțional inițial a fost de $53,03 \pm 14,83$, iar la sfârșitul ședințelor de muzicoterapie de $43,44 \pm 10,42$. Reducerea distresului emoțional, în urma ședințelor de muzicoterapie receptivă, a fost semnificativă din punct de vedere statistic (conform testului t pentru eșantioane perechi, $t=4,426$, $p<0,0001$).

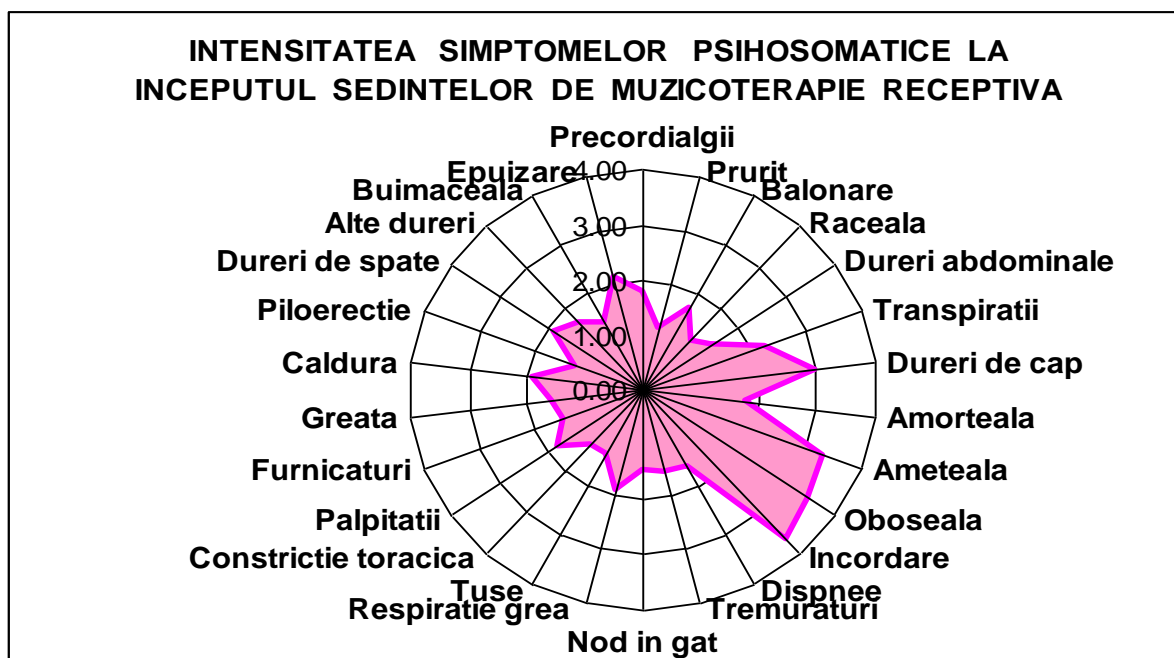
Deși evenimentele de viață stresante au rămas aproape neschimbate, în cazul subiecților din ambele grupuri, nivelul distresului emoțional s-a redus semnificativ la lotul experimental în urma ședințelor de muzicoterapie.

Analiza comparativă a intensității simptomelor psihosomatice evaluate la începutul și sfârșitul ședințelor

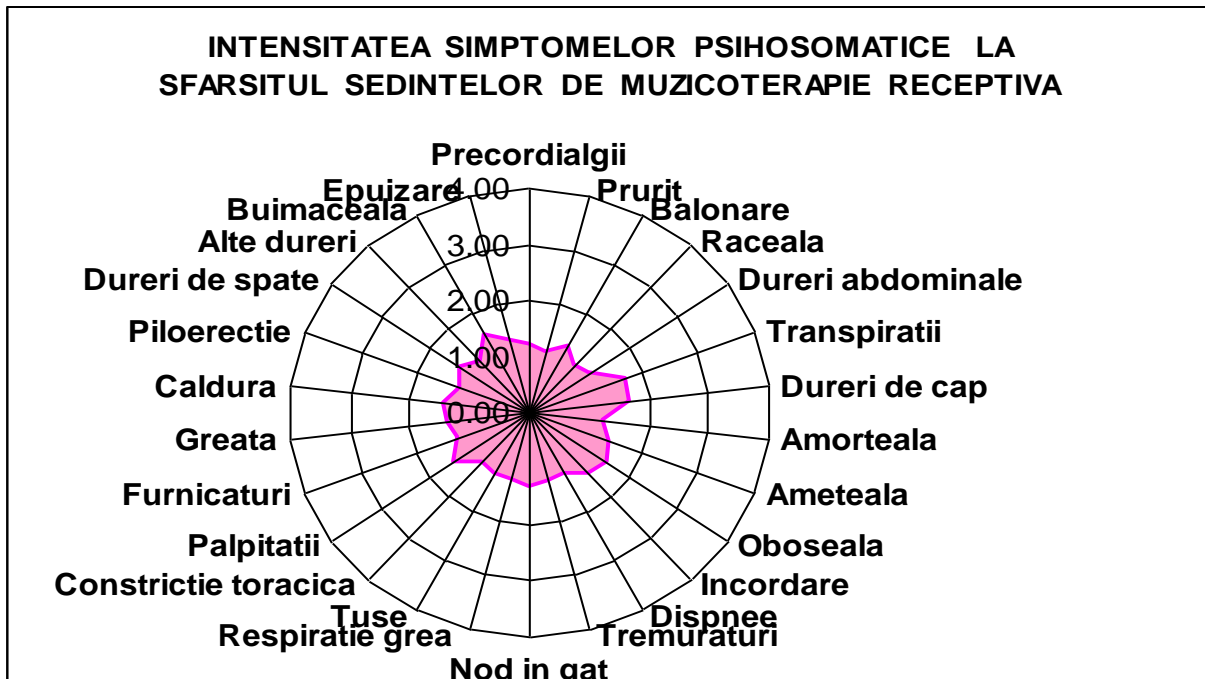
Simptomele psihosomatice dominante la pacienții hipertensivi din ambele loturi au fost: încordare, oboseală, amețea, dureri de cap, precordialgii, dureri de spate, senzații de căldură, palpitații. Aceste simptome apar datorită somatizării cât și valorilor tensionale mari apărute în condiții de stres.

Aceste simptome s-au redus semnificativ la pacienții hipertensivi care au urmat ședințe de muzicoterapie, așa cum se observă în reprezentările grafice nr. 4 și 5.

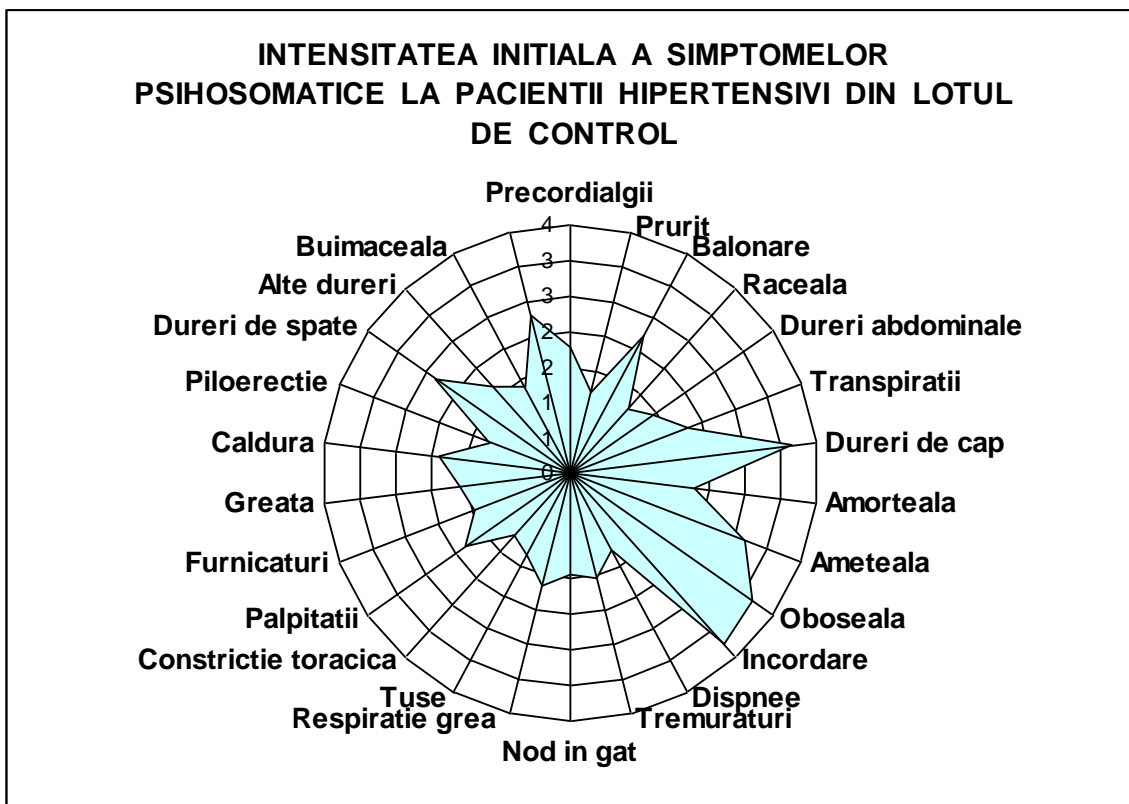
Graficul nr. 4 Intensitatea simptomelor psihosomatice la începutul ședințelor de muzicoterapie receptivă



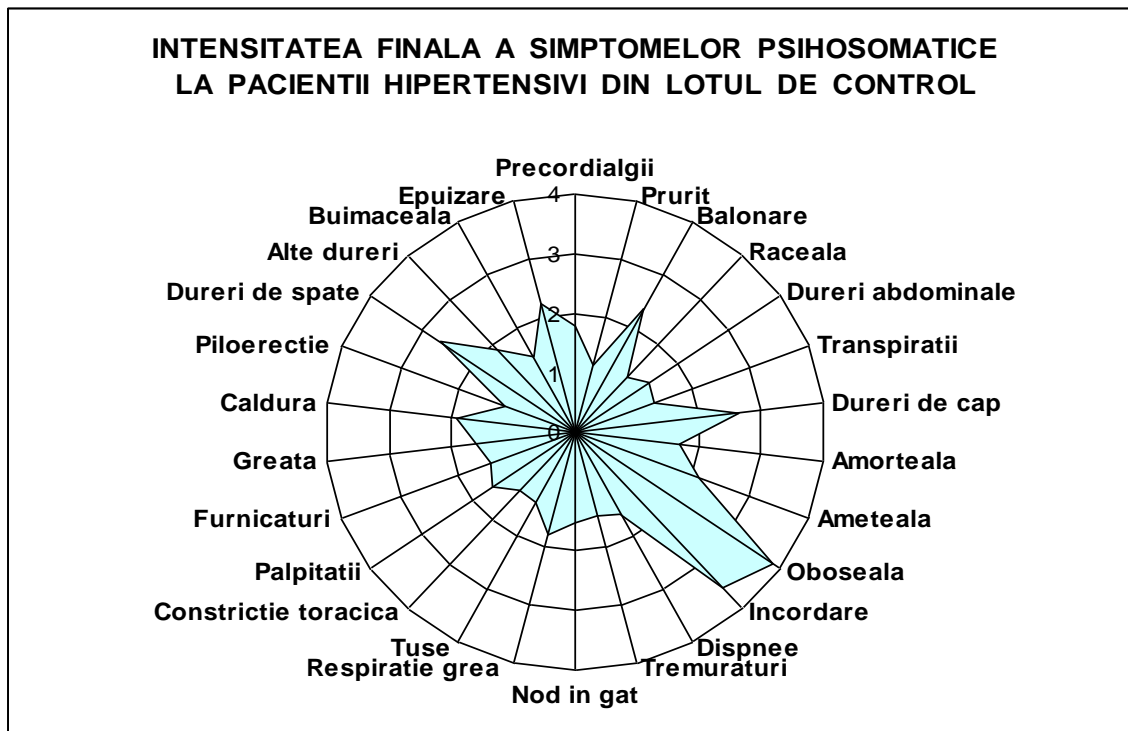
Graficul nr. 5 Intensitatea simptomelor psihosomatice la sfârșitul ședințelor de muzicoterapie receptivă



Graficul nr. 6 Intensitatea inițială a simptomelor psihosomatice la pacienții hipertensivi din lotul de control



Graficul nr. 7 Intensitatea finală a simptomelor psihosomatice la pacienții hipertensivi din lotul de control



În tabelul nr. 3 se observă că inițial nu a existat o diferență semnificativă între loturi în ceea ce privește intensitatea simptomelor psihosomatice.

În urma ședințelor de muzicoterapie receptivă, valoarea medie a intensității simptomelor psihosomatice se reduce semnificativ, în cazul lotului experimental ($48,75 \pm 10,79$ inițial, $39,15 \pm 8,89$ final, diferență semnificativă statistic $t=6,239$, $p<0,0001$)

Tabelul nr. 3 Analiza comparativă a intensității simptomelor psihosomatice la începutul și la sfârșitul studiului pentru ambele loturi

Intensitatea simptomelor psihosomatice					
Lotul experimental (inițial)	Lotul de control (inițial)	P (inițial)	Lotul experimental (final)	Lotul de control (final)	P (final)
$48,75 \pm 10,79$	$47,34 \pm 10,25$	0,798, NS	$39,15 \pm 8,89$	$47,84 \pm 9,95$	$t=-3,683$, $p<0,0001$

Analiza comparativă a valorilor medii ale tensiunii arteriale sistolice și diastolice la ambele grupuri de cercetare

Am calculat la ambele loturi valorile medii ale presiunii arteriale sistolice și diastolice pentru trei perioade diferite:

- primele două săptămâni de supraveghere a valorilor tensionale - perioada 1;
- pentru primele 2 săptămâni de muzicoterapie receptivă (în cazul lotului experimental) și de supraveghere a valorilor tensionale (în cazul lotului de control) –perioada 2;
- pentru ultimele două săptămâni de muzicoterapie receptivă (în cazul lotului experimental) și de supraveghere a valorilor tensionale (în cazul lotului de control)-perioada 3;

Comparând valorile medii ale tensiunii arteriale sistolice și diastolice, pentru cele trei intervale de timp, în cazul lotului experimental, se observă o scădere progresivă a acestora în timpul ultimelor două perioade (în timpul desfășurării muzicoterapiei receptive, pentru $p < 0,001$).

În cazul lotului de control se observă o scădere semnificativă statistic a valorilor medii ale tensiunii arteriale sistolice și diastolice, în cursul primei perioade, pentru $p < 0,001$.

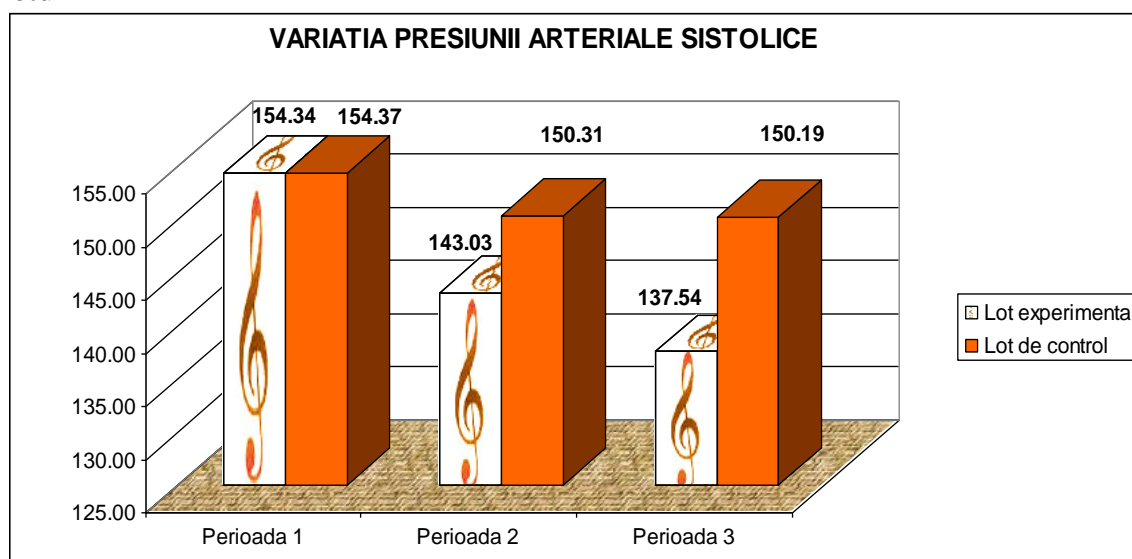
În timpul ultimei perioade valorile medii ale presiunii arteriale sistolice scad ne semnificativ. ($p = 0,787$)

În tabelul de mai jos, prezentăm comparativ valorile medii inițiale și finale ale tensiunii arteriale sistolice și diastolice la ambele loturi.

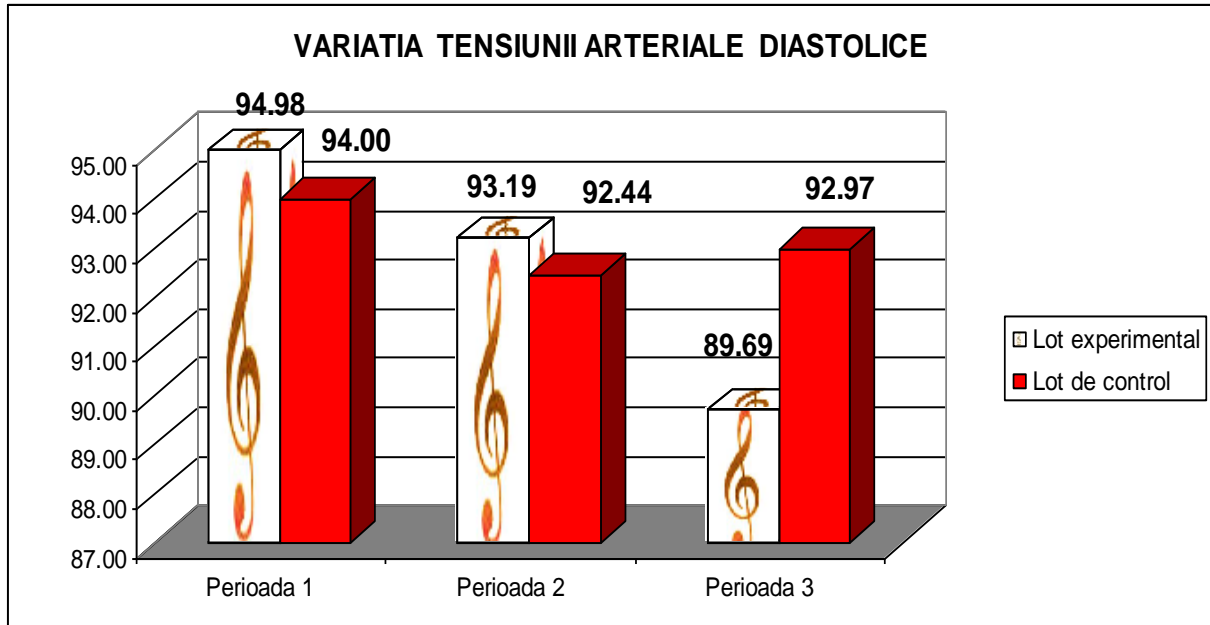
Tabelul nr. 4 Analiza comparativă a valorilor medii inițiale și finale ale tensiunii arteriale sistolice și diastolice la ambele loturi.

	Lot experimental (inițial)	Lot de control (inițial)	P	Lot experimental (final)	Lot de control (final)	p
TA sistolică (mmHg)	154,34 ± 11,54	154,37 ± 9,33	P=0,181 NS	137,54±7,07	150,19±8,95	t=-6,272, p<0,0001
TA diastolică (mmHg)	94,98±4,75	94,00±6,28	P=0,489 NS	89,69±5,36	92,97±6,28	P<0,05 t= -2,248

Graficul nr. 8 Variația presiunii arteriale sistolice de-a lungul studiului la ambele loturi



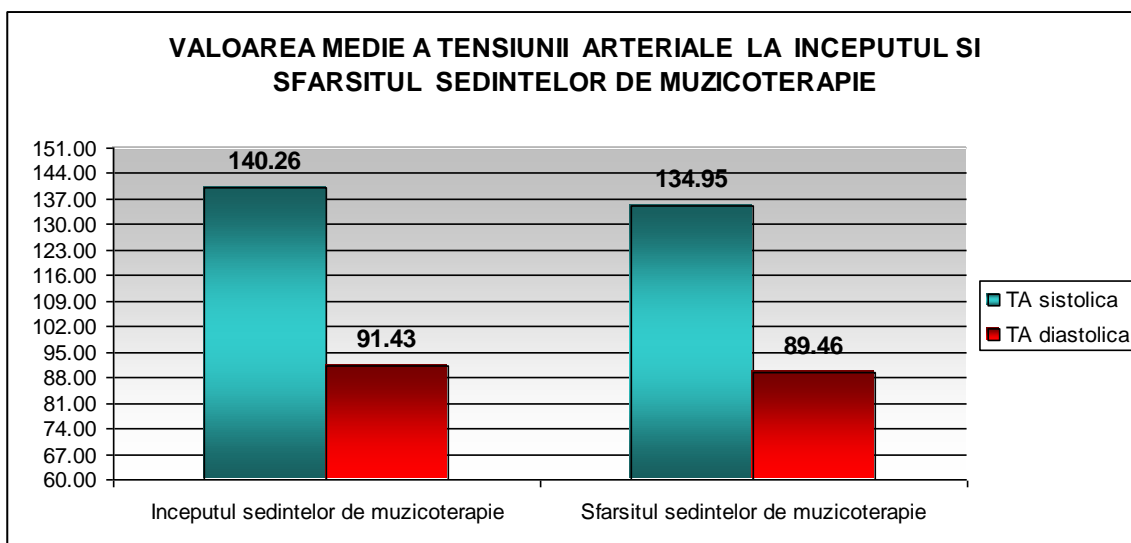
Graficul nr. 9 Variația presiunii arteriale diastolice de-a lungul studiului la ambele loturi



Analiza comparativă a valorilor medii ale tensiunii arteriale sistolice și diastolice măsurate la începutul și sfârșitul ședințelor de muzicoterapie

Comparând valorile medii ale presiunii arteriale sistolice și diastolice măsurate la începutul fiecărei ședințe de muzicoterapie receptivă cu cele de la sfârșitul ședințelor, am observat o scădere semnificativă a acestora, conform graficului următor.

Graficul nr. 10 Prezentare comparativă a valorilor medii ale tensiunii arteriale sistolice și diastolice la începutul și la sfârșitul ședințelor de muzicoterapie



Diferență semnificativă statistic între valorile medii ale tensiunii arteriale sistolice și ale presiunii arteriale diastolice pentru $p < 0,001$.

Aderența terapeutică la loturile studiate

Aderența terapeutică evaluată cu testul MARS prezintă o creștere semnificativă pentru lotul experimental (aderența inițială = 26,34, aderența finală = 32,45, $p < 0,001$), iar în cazul lotului martor modificările ei sunt ne semnificative. (aderența inițială = 25,98, aderența finală = 26,34, $p = 0,897$.)

Corelații între factorii de personalitate și variabilele psihologice

Pentru ambele loturi am obținut următoarele corelații, prezentate sugestiv în tabelul nr. 5 pentru lotul experimental :

- există corelații pozitive intense între:
 - neuroticism-anxietate și distresul emoțional,
 - neuroticism-anxietate și simptomele psihosomatice
 - distresul emoțional și simptomele psihosomatice
- există corelații negative intense între:
 - neuroticism-anxietate și aderența la tratament
 - ostilitate-agresivitate și aderența la tratament
 - sociabilitate și distresul emoțional,

Tabelul nr. 5 Corelații între variabile la lotul experimental

Corelații									
		Cautare impulsiva de senzații	Nevrozism - anxietate	Agresivitate - ostilitate	Activitate	Sociabilitate	Simptome psihosomatice initiale	Distres emoțional initial	Aderența terapeutică initială
Cautare impulsiva de senzații	Pearson Correlation	1	0.056	0.073	0.457**	0.480*	0.142	-0.092	-0.112
	Sig. (2-tailed)		0.762	0.692	0.009	0.005	0.440	0.616	0.541
	N	32	32	32	32	32	32	32	32
Nevrozism - anxietate	Pearson Correlation	0.056	1	0.291	-0.157	-0.134	0.516**	0.539*	-0.546*
	Sig. (2-tailed)	0.762		0.106	0.390	0.464	0.003	0.001	0.001
	N	32	32	32	32	32	32	32	32

Agresivitate – ostilitate	Pearson Correlation	0.073	0.291	1	-0.082	-0.242	0.258	0.326	-0.514*
	Sig. (2-tailed)	0.692	0.106		0.655	0.182	0.153	0.069	0.003
	N	32	32	32	32	32	32	32	32
Activitate	Pearson Correlation	0.457**	-0.157	-0.082	1	0.720*	-0.122	-0.377*	0.008
	Sig. (2-tailed)	0.009	0.390	0.655		0.000	0.505	0.033	0.965
	N	32	32	32	32	32	32	32	32
Sociabilitate	Pearson Correlation	0.480**	-0.134	-0.242	0.720**	1	-0.248	-0.424*	0.128
	Sig. (2-tailed)	0.005	0.464	0.182	0.000		0.172	0.016	0.484
	N	32	32	32	32	32	32	32	32
Simptome psihosomatice initiale	Pearson Correlation	0.142	0.516**	0.258	-0.122	-0.248	1	0.674*	-0.284
	Sig. (2-tailed)	0.440	0.003	0.153	0.505	0.172		0.000	0.115
	N	32	32	32	32	32	32	32	32
Distres emotional initial	Pearson Correlation	-0.092	0.539**	0.326	-0.377**	-0.424*	0.674**	1	-0.270
	Sig. (2-tailed)	0.616	0.001	0.069	0.033	0.016	0.000		0.136
	N	32	32	32	32	32	32	32	32
Aderenta terapeutica initiala	Pearson Correlation	-0.112	-0.546**	-0.514*	0.008	0.128	-0.284	-0.270	1
	Sig. (2-tailed)	0.541	0.001	0.003	0.965	0.484	0.115	0.136	
	N	32	32	32	32	32	32	32	32

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

CONCLUZII ȘI IMPLICAȚII PRACTICE

A. Oportunitatea evaluării psihologice și intervenției psihoterapeutice la pacienții hipertensivi

Rezultatele acestui studiu au arătat următoarele aspecte:

- pacienții hipertensivi au avut un nivel moderat al distresului emoțional determinat de evenimente de viață stresante (dificultăți financiare, schimbarea locului de muncă, copiii cu probleme, muncă sub presiunea timpului etc)
- au prezentat un grad moderat de somatizare, simptomele psihosomatice dominante au fost: încordare, oboseală, amețea, dureri de cap, precordialgii, dureri de spate, senzații de căldură, palpitații.
- bolnavii hipertensivi au avut valori tensionale mari în condiții de stres.
- există corelații pozitive intense între:
 - neuroticism-anxietate și distresul emoțional,
 - neuroticism-anxietate și simptomele psihosomatice
 - distresul emoțional și simptomele psihosomatice
- există corelații negative intense între:
 - neuroticism-anxietate și aderența la tratament
 - ostilitate-agresivitate și aderența la tratament
 - sociabilitate și distresul emoțional,

Din analiza acestor corelații rezultă că pacienții hipertensivi au o serie de trăsături de personalitate care le conferă vulnerabilitate la stres (neuroticism-anxietate) și o aderență terapeutică scăzută (neuroticism-anxietate, ostilitate-agresivitate). Totuși, persoanele sociabile fac față stresului.

Toate aceste aspecte prezentate mai sus, indică importanța evaluării psihologice și a intervențiilor psihoterapeutice de scădere a distresului emoțional și de restructurare a personalității în vederea controlului valorilor tensionale.

B. Elaborarea și utilizarea unui program de muzicoterapie receptivă

În studiul nostru, muzicoterapia receptivă de grup (5 participanți), s-a desfășurat în ședințe bisăptămânale cu durata de circa 60 de minute (25 de minute - audiție muzicală și 35 de minute – discuții privind impresiile, senzațiile și emoțiile produse de muzică) și a contribuit la realizarea unei stări de relaxare sau stimulare psihică, la exteriorizarea trăirilor emoționale negative, la adoptarea unor strategii de coping eficiente în fața evenimentelor stresante și la îmbunătățirea abilităților de comunicare cu cei din jur.

Muzica simfonică a fost aleasă în funcție de preferințele, starea afectivă și personalitatea pacienților. În cadrul a trei ședințe de muzicoterapie receptivă am recurs și la tehnici de relaxare, muzica fiind folosită ca fundal sonor, potențând efectele antrenamentului autogen Schultz. Acest model de muzicoterapie receptivă, desfășurat timp de o lună, s-a dovedit benefic, pe lângă tratamentul medical, în controlul valorilor tensiunii arteriale și în reducerea distresului emoțional.

BIBLIOGRAFIE

1. Matthews K. A. , Katholi C. R., McCreath H., Whooley M. A., Williams D. R., Sha Zhu, Markovitz J.H. – Blood Pressure Reactivity to Psychological Stress Predicts Hypertension in the CARDIA Study, *Circulation*, June 21, (2004)
2. Rutledge T., Hogan B. E. A Quantitative Review of Prospective Evidence Linking Psychological Factors With Hypertension Development, in *Psychosomatic Medicine*, 64:758-766 (2002).

DEFICITUL NARCISIC, TRANSFERUL PARADOXAL ȘI DUBLA LEGĂTURĂ ÎN IMPASUL TERAPEUTIC

Lect.univ.drd. Simona REGHINTOVSKI
Universitatea Titu Maiorescu, București

REZUMAT

Deseori în cazul pacienților cu deficit narcisic apare un transfer paradoxal care recrează o situație infantilă repetată pe o lungă perioadă de timp și caracterizată de comunicarea paradoxală a părinților cu copiii lor. Dacă analistul rămâne captiv în acest joc al transferului și contratransferului paradoxal, se ajunge într-un impas terapeutic, un blocaj relational în care analistul se află în situația frustrantă în care orice ar face sau ar spune e sortit eșecului. Paradigma dublei legături poate fi folosită pentru a înțelege astfel de momente din analiză și poate permite analistului să continue să susțină negocierea acestei relații problematice. Vor fi aduse în discuție ilustrări clinice de impas terapeutic în care utilizarea paradigmei dublei legături oferă o cale de a găsi împreună o soluție și, în același timp, reprezintă o experiență transformatoare.

DESPRE PARADOX

Într-un fel, orice psihanaliză presupune o întâlnire cu paradoxul, începând de la relația terapeutică care se desfășoară pe mai multe niveluri ale realității (Modell, 1991), cu fenomenele de transfer și contratransfer, real simțite și iluzorii în același timp, și continuând cu ambiguitatea diferențelor dintre realitatea internă și cea externă, dintre realitate și fantasmă, cu logica inconștientului care funcționează cu totul altfel decât logica conștientului, aspecte contradictorii care nu se exclud reciproc, renunțările pe care le presupune orice alegere, toate prezente în travaliul psihanalitic, toate negociate în spațiul tranzițional, al jocului și iluziei pe care îl presupune analiza (Pizer, 1992). Nu despre o astfel de experiență a paradoxului voi vorbi astăzi.

În prezentarea de azi voi aduce în prim plan ceea ce reprezentanții școlii de la Palo-Alto au numit comunicare paradoxală sau comunicare prin dublă legătură - ce pune unul din partenerii de dialog într-o situație paradoxală, fără ieșire, în care orice ar face e catastrofal pentru el, e condamnat la eșec, și conceptul de transfer paradoxal formulat de Didier Anzieu, încercând să ilustrez utilitatea clinică a acestuia în terapia cu o anumită categorie de pacienți cu deficit narcisic.

Dubla legătură

Voi începe cu câteva exemple de interacțiuni care ilustrează tipul de situații paradoxale la care mă voi referi în continuare.

1. În filmul *Catch 22*, o ecranizare a romanului lui Joseph Heller, acțiunea se petrece în timpul războiului, pe o bază aviatică americană, unde, din ordinul comandantului, misiunile deveniseră din ce în ce mai numeroase și periculoase. Un pilot încearcă să pretindă că este nebun pentru a fi trimis acasă. Se confruntă însă cu Articolul 22 din Codul forțelor aeriene:

- *Una din reguli spune ca nu pot lasa pe nimeni la sol la simpla rugaminte.*
- *Poți lasa la sol pe cineva nebun?*
- *Desigur. Regulamentul spune sa las la sol pe oricine e nebun. [...]*

- *Orr e nebun?*
- *Sigur ca este. Trebuie sa fie, daca zboara dupa toate aterizarile alea forțate.*
- *Atunci de ce sa nu-l lași la sol?*
- *Trebuie sa-mi ceara el. [...]*
- *Și atunci il poți lasa la sol?*
- *Nu. Atunci nu-l pot lasa la sol. Exista un articol.*
- *Un articol?*
- *Sigur, Articolul 22. Cine vrea sa iasa din lupta nu este cu adevarat nebun, așa ca nu-l pot lasa la sol.*
- *Sa vad daca am înțeles bine. Ca sa fiu lasat la sol, trebuie sa fiu nebun, dar trebuie sa fiu nebun sa continui sa zbor. Daca insa cer sa fiu lasat la sol, înseamna ca nu mai sunt nebun și trebuie sa continui sa zbor.*
- *Te-ai prins! Asta e art. 22. (Catch 22, 1970, regia Mike Nichols)*

2. *Mama îi cumpără fiului ei doua cravate, una albastra și una verde. Într-o dimineața, baiatul își pune cravata albastra. Mama îi spune: Nu-ți place cea verde pe care ți-am dat-o? A doua zi, o pune pe cea verde. Mama comentează: Nu-ți mai place cea albastră? În următoarea zi, fiul le pune pe amândouă, încercând să satisfacă ambele cerințe ale mamei. Replica mamei nu întârzie: Vai, săracul de tine! Ți-ai pierdut mințile! (Watzlawick, 2011)*

3. – *Îți cer să fii spontan! (Anzieu, 1986)*

Este o cerință paradoxală, întâlnită deseori în interacțiunea dintre mame și copii, profesori și studenți, șefi și angajați – *dacă te supui, nu poți fi spontan, dacă ești spontan, nu te supui.*

Anzieu enumeră trei reacții posibile ale destinatarului: revolta - să devină furios, spunând că celălalt își bate joc de el; efortul intelectual - poate critica incoerența celor ce i se cer, sau inerția - poate rămâne pasiv, fără să facă și să spună nimic. Pentru fiecare reacție, cel care a emis cerința paradoxală va invoca poziția sa de superioritate și va spune: Trebuie să faci ce ți-am spus! Mai mult, el îi va reproșa celuilalt reacțiile paradoxale: dacă se enervează înseamnă că e un om rău; dacă ezită și pune la îndoială ordinul, o face pentru că e prost; dacă se refugiază în pasivitate, o face pentru că nu e bun de nimic – sau alte reproșuri de nerecunoștință și rea voință.

4. *Un tânăr care se recuperase în urma unui episod psihotic a fost vizitat de mama sa la spital. Era bucuros să o vadă și a îmbrățișat-o, punându-și mâna în jurul umerilor ei. Ea a înțepenit. El și-a retras brațul. Ea îl întreabă:*

– *Nu mă mai iubești? Dragă, nu trebuie să te temi și să te rușinezi atât de ușor de sentimentele tale.*

Pacientul a mai putut sta cu ea numai câteva minute, și după ce mama a plecat, a atacat un asistent și a fost închis în izolator. (Bateson si col, 1956).

Diferența dintre mesajul nonverbal al mamei care împietrise la îmbrățișarea lui și mesajul ei verbal l-au prins pe pacientul nostru în dilema: „*Pentru a păstra legătura cu mama nu trebuie să-i arăt că o iubesc, dar dacă nu îi arăt că o iubesc, o voi pierde*”.

5. *Un băiat psihotic își amintește că mama lui obișnuia să-i spună “Ești un monstru – doar o mămică te poate iubi”. (Anzieu, 1986).*

Dilema în care este prins copilul, întărită de formularea impersonală, este *fie să nu fie un monstru, ceea ce ar însemna să nu fie iubit, fie să fie iubit și pentru asta să fie nevoie să devină un monstru.*

6. *Seara, un copil se joacă zgomotos; mama sa e deranjată de copil și ar vrea ca el să se ducă la culcare. Îi spune copilului:*

- Sunt sigură că te simți obosit, dragul meu, și vrei să mergi să dormi, nu-i așa? (R.D. Laing, 1985)

Comentând această situație, Bateson spune că această afirmație iubitoare neagă un sentiment ce ar putea fi verbalizat astfel – Nu vreau să te mai văd, sunt sătulă de tine. Dacă băiatul discriminează corect semnalele transmise de mama lui, va trebui să se confrunte cu faptul că ea nu-l vrea lângă ea și, în același timp, îl înșeală prin comportamentul ei iubitor. *Dacă ar comenta, ar fi "pedepsit" pentru că a învățat să distingă corect mesajele.* Ca urmare, va tinde să accepte ideea că este obosit, adică va trebui să se înșele pe el însuși cu privire la propriile stări interne pentru a o susține pe mama lui în atitudinea falsă. Pe de altă parte, el va fi nevoit să accepte comportamentul iubitor al mamei ca fiind real, se va apropia de ea, ceea ce va trezi în ea frică și neajutorare; ca urmare, mama se va simți constrânsă să se retragă. Dacă el se va retrage la rândul lui, ea va lua retragerea copilului ca pe o afirmare a faptului că ea nu e o mamă iubitoare, și ori îl va pedepsi pentru retragere, ori îl va aduce mai aproape de ea, după care, din nou, îl va împinge mai departe, punându-l la distanță. Copilul este prins între două rele, e pedepsit pentru că a decelat corect ceea ce ea exprima, și este pedepsit pentru că a decelat eronat.

În toate aceste situații, în relația cu mama, copilul trece printr-o experiență care-i distorsionează sentimentul propriei identități și îi atacă simțul realității. Uneori, mama impune propriile sentimente asupra copilului, susținând că lui îi e frică de sentimentele sale, când, de fapt, ea este cea care împietrește la apropierea lui, sau spunându-i că el este obosit, când, de fapt, ea este cea obosită și vrea să scape de el. În toate aceste cazuri, copilul nu are posibilitatea de a comenta, de frică să nu-și înfurie mama de care este dependent. Mai mult, responsabilitatea reacției paradoxale este trecută asupra lui.

În anii '60 Gregory Bateson și colegii săi de la Stanford University, pornind de la analiza comunicării în familiile pacienților schizofreni, au formulat o teorie conform căreia simptomele psihotice apar la persoane prinse într-o situație numită „dubla legătură” – o situație în care, indiferent ce face o persoană, „nu poate câștiga”. Faptul că această ipoteză a etiologiei schizofreniei a fost infirmată, nu anulează importanța observațiilor lor legate de efectele patologice ale acestui mod de comunicare.

Conform autorilor, ingredientele unei situații de dublă legătură sunt următoarele:

- (1) Două sau mai multe persoane sunt implicate într-o relație care, pentru receptorul mesajului are o importanță vitală. Poate fi vorba despre relația copil-părinte, sau despre relația terapeutică.
- (2) Unei persoane îi sunt transmise două tipuri de mesaje care se neagă unul pe altul. Dacă este vorba de două ordine sau două constrângeri, niciunul nu va putea fi îndeplinit fără a-l încălca pe al doilea.
- (3) Receptorul mesajului nu poate evada și nu poate ieși din situație. Nici nu poate face comentarii cu privire la aceste mesaje pentru a se clarifica și a stabili tipul de mesaj la care să răspundă.

Atunci când o persoană este prinsă într-o situație de legătură dublă, va fi invadată de confuzie sau de sentimente de neajutorare, panică și furie. În plus, responsabilitatea pentru comportamentul paradoxal este plasată asupra victimei care, inevitabil, manifestă reacții paradoxale într-o astfel de situație (vezi Feiner 1970).

Din păcate, cercetările de la Palo-Alto se concentrează numai pe discurs, pe latura conștientă, încercând să formuleze o teorie a psihopatologiei bazată numai pe un sistem informațional și, în același timp, ignorând aspectele inconștiente ale faptului de a-l pune pe celălalt într-o situație paradoxală și a-i reproșa ulterior caracterul contradictoriu al discursului și reacțiilor sale afective care rezultă, de fapt, din acea situație.

Pe de altă parte, deși teoria dublei legături descrie o situație de comunicare și, implicit, de relaționare cu efecte patogene puternice asupra celor implicați, ea nu a fost integrată în teoria psihanalitică. Ringstrom (1998) explică această lipsă de interes a psihanalizatorilor pentru teoria dublei legături referindu-se la faptul că, atâta timp cât teoria psihanalitică era dominată de teoria freudiană și de modelul minții izolate, comunicarea și relația nu aveau cum să capteze interesul psihanalizatorilor, fiind necesară apariția curentului relațional și intersubiectivist pentru a se întâmpla acest lucru. Pe de altă parte, Anzieu (1986) consideră drept cauză a acestei ignorări conflictul dintre cognitiști și psihanalizatori, și vehemenței cu care această teorie a fost folosită drept argument împotriva teoriei freudiene a aparatului psihic, considerată de ei depășită.

Impasul terapeutic

Doi autori au susținut utilitatea acestei teorii pentru practica psihanalitică, ambii referindu-se la situațiile de impas terapeutic – P. Ringstrom și D. Anzieu.

Pentru Anzieu, „paradoxurile logice sunt forme ale pulsiiunii de moarte” (Anzieu, 1975) și vede interacțiunea dintre cei doi parteneri aflați într-o situație paradoxală ca aflându-se sub semnul pulsiiunii de moarte, al distructivității, o „alianță terapeutică negativă” între distructivitatea inițiatorului care are ca scop moartea celuilalt și auto-distructivitatea destinatarului, supraîncărcată cantitativ și îndepărtată de posibilitatea de unificare cu pulsiiunea de viață. În aceste condiții, destinatarul este obligat să mobilizeze o apărare masivă: ura.

Anzieu se referă la anumite situații în analiza pacienților borderline și a celor cu deficit narcisic care, pe măsură ce analiza avansează, par a se deteriora din ce în ce mai mult – fenomen inclus deseori în mod convenabil în categoria reacției terapeutice negative. Însă, spune el, atâta timp cât vorbim despre un tipar de distructivitate dobândit în relaționarea cu mama sau cu părinții și nu despre ceva înăscut, nu putem vorbi despre neanalizabilitate, ci există șansa schimbării dacă rezolvarea situației paradoxale are loc în transfer.

Conflict psihic versus paradox

Începând cu primele formulări ale lui Freud, teoria psihanalitică despre psihicul uman a fost și este o teorie a conflictului psihic. Fie că se ia în considerare conflictul psihic dintre dorință și apărare, dintre iubire și ură, dintre Eu și Se, dintre Eu și Supraeu, dintre tendințele heterosexuale și cele homosexuale, simptomul nevrotic este întotdeauna privit drept o formațiune de compromis care satisface cele două părți ale conflictului, dintre care, de obicei, una este conștientă și cealaltă inconștientă. Ne aflăm într-o logică a ambivalenței și compromisului care satisface simbolic tendințele contradictorii. Conștientizarea părții inconștiente a conflictului duce la posibilitatea elaborării acestuia și la dispariția simptomului prin asumarea soluționării conflictului (vezi Brenner 2006).

Michael Balint (1979) a fost primul psihanalist care a adus în discuție o zonă a psihicului care nu este caracterizată de conflict – defectul bazal (fundamental). El a atras atenția asupra faptului că travaliul analitic se poate desfășura pe două nivele – nivelul oedipian, caracterizat de relații triangulare, conflictele cauzate de ambivalență și posibilitatea de a utiliza limbajul ca mijloc de comunicare și nivelul defectului bazal (care înlocuiește termenul de pre-oedipian pentru a evita impresia de succesiune a stadiilor, cele două putând coexista) caracterizat prin faptul că relațiile sunt diadice, au un anumit specific, forțele care operează în plan psihic nu sunt cele ale conflictului și limbajul adult devine inutil ca mijloc de comunicare, deoarece cuvintele nu au întotdeauna sensul convențional. Ca semn al regresiei la nivelul defectului bazal Balint indică schimbarea atmosferei situației analitice – după ce analiza a decurs lin o perioadă de timp, pacientul și analistul s-au înțeles, la un moment dat, abrupt sau insidios, atmosfera se schimbă – interpretările nu mai sunt percepute ca interpretări, ci ca un ordin, un atac, o insinuare, o insultă, un tratament nedrept, și așa mai

departe; sau ele sunt percepute ca fiind ceva extrem de gratificant și de plăcut, excitante sau seducătoare, un semn de afecțiune și iubire. Orice gest sau mișcare a analistului poate dobândi o importanță cu mult dincolo de orice intenție realistă.

Un caz particular al acestui nivel diferit de nivelul conflictului este descris de Anzieu sub denumirea de „nucleu narcisic” ce funcționează după logica paradoxului, și nu după logica conflictului. Anumiți pacienți borderline și pacienții cu deficit narcisic se află într-o stare „între nevroză și psihoză” în care defectul narcisic este ca un vas spart, care trebuie continuu să fie umplut. Succesul profesional sau social ce poate fi considerabil se sprijină pe părțile megalomane ale eului. Sunt persoane atrase de activități din domeniul educațional sau cel al asistenței sociale, unde își pot satisface nevoile indirect, prin mandatar, identificându-se cu cei pe care îi susțin și îi ajută. Identificarea introiectivă le permite să mențină anumite relații apropiate satisfăcătoare cu prieteni sau colegi, prezentând însă o anumită sensibilitate în anumite situații din viața personală sau profesională.

Astfel de pacienți, ne spune Anzieu (1986, p. 534) în locul unor simptome precise prezintă:

- *pasivitate* care se poate manifesta prin slăbiciune psihomotorie; sau o neîncetată căutare a stimulării din partea celorlalți; tendința de a obosi în activitățile care presupun contacte personale; izbucniri ale unor conflicte deschise care duc la decizia de a-și schimba profesia

- tendința de a fi *dependenți* de celelalte persoane din mediul lor; căutarea unui obiect sau a exprimării unui sentiment pe care se așteaptă vag să îl primească, dar pe care nu îl pot identifica.

- o *viață amoroasă săracă*, fragilă, intermitentă, partenerul fiind perceput cu ușurință drept frustrant

- sentimentul de a avea o *viață interioară diferită de a celorlalți*; de lipsă de libertate, de spontaneitate; frica de a părea prost care duce la reacții prostești. Această diferență percepută este simțită uneori ca o nedreptate față de care pacientul intră într-o dispută interioară interminabilă; alteori este resimțită drept ceva valoros și idealizat, care îl face un caz unic, o ființă excepțională; comportamentul tinde să fie organizat în jurul a două extreme: *aroganță și stupiditate*.

Din punctul de vedere al dezvoltării, repetarea unor situații paradoxale a perturbat constituirea unui „eu-piele” și, astfel, a împiedicat dezvoltarea sau funcționarea ulterioară a eului în anumite sectoare (Anzieu, 1986). Supraeul nu a putut evolua către nivelul oedipian al ambivalenței, și a rămas unit cu eul ideal. Insuficiența autonomie a eului și omnipotența supraeului au împiedicat funcționarea reglată în conformitate cu principiul plăcerii și principiul realității, funcționarea psihică supunându-se doar principiului reducerii tensiunii la cel mai scăzut nivel. În loc să se afirme elanul de a trăi cu momentele sale de bucurie, plăcere, creativitate, acești oameni devin posomorâți. Dacă analistul reușește să aducă pacientul în punctul în care să trăiască analiza și altfel decât ca situație paradoxală, el va reuși să pună capăt alianței terapeutice negative și, în același timp, să-i ofere posibilitatea de a se bucura de viață.

Transferul paradoxal

Transferul paradoxal “recrează o situație infantilă repetată și prelungită a unei comunicări paradoxale provenind de la părinți și consecințele sale traumatiche”. (Anzieu, p. 521) Dacă analistul rămâne prins în acest joc, atunci situația analitică ajunge la un eșec în mod convenabil denumit reacție terapeutică negativă, care înseamnă, de fapt, a-l lăsa pe pacient să-și îndeplinească una dintre fantasmele subiacente reacției terapeutice negative – aceea de a îl împinge pe celălalt – părintele, partenerul, psihanalistul – către propria distrugere.

Contratransferul paradoxal – Situația paradoxală e un joc pe viață și pe moarte. Dacă în cazul nevroticilor în analiză apar dorințele refulate, în cazul pacienților cu deficit narcisic amenințarea care plutește în aer e aceea a anihilării, a golului, a prăbușirii psihice. Ca reacție la atacurile distructive ale pacientului, analistul pus într-o situație paradoxală mobilizează o apărare masivă – ura, manifestată ca enervare, iritare sau furie. E un fel de alianță terapeutică în negativ, în care distructivitatea pacientului trezește ca un ecou distructivitatea analistului. Dacă analistul rămâne prins în capcană, poate fi împins în resentiment, în neînțelegere, în apatie și, în cele din urmă, în impotență, și îi va prilejui pacientului său amara victorie de a fi reușit să ducă la eșec persoana care ar fi trebuit să-l vindece.

Deși primul articol despre ura în contratransfer a fost scris în urmă cu aproape 70 de ani, ura în contratransfer pare să fie în continuare un subiect dificil de discutat. Poate pentru că interferează cu nevoia primară de a ajuta (Hinshelwood, 2004). Însă conștientizarea contratransferului negativ și eforturile de a clarifica adevăratele sale cauze, poate reda analistului libertatea emoțională, permițându-i să-și însoțească în continuare pacientul. Contratransferul paradoxal este o reacție necesară și normală la un transfer paradoxal, un semn al acestuia din urmă și o bogată sursă de informații despre pacient.

Interpretare versus metacomunicare

În opinia lui Anzieu, doar prin cunoașterea tipurilor de comunicare patogenă psihanalistul va reuși să desfășoare travaliul analitic de care este nevoie și să-și ajute pacientul să depășească situațiile paradoxale. Și asta pentru că, în situația paradoxală, orice interpretare a analistului este prinsă în cercul vicios al paradoxului pe care nu face altceva decât să-l alimenteze.

Pentru pacientul aflat într-o fază de proiecție, întreaga situație analitică a devenit o realitate care îi confirmă sistemul proiectiv. O astfel de situație poate fi gestionată prin introducerea mai multor schimbări de cadru – trecerea la un aranjament față-în-față, comunicarea experienței personale, diferite rearanjamente cu privire la program sau tarif, astfel încât să se introducă o negare categorică a persecuției. Însă singura cale de ieșire din comunicarea paradoxală este metacomunicarea – invitația de a discuta despre comunicarea paradoxală – intervenție care relansează activitatea analitică reduce anxietatea și aduce o ridicare a inhibițiilor mentale și o recuperare a unui anumit grad de poftă de viață. Interdicția de a metacomunica care închisese sistemul paradoxal este astfel înlăturată de analistul care preia inițiativa și deschide dialogul în mod sistematic, ori de câte ori este prezentă o manifestare paradoxală.

Ilustrare clinică: Aseară am vrut să mă arunc pe geam. V-ați supărat?

La începutul unei ședințe intră destul de preocupată și îmi spune că a făcut o prostie cu o seară înainte și crede că o să o cert. Intru oarecum în alertă, pregătindu-mă pentru o nouă provocare, așa cum se tot întâmplă în ultima vreme.

- Aseară m-am certat cu Radu... (...) La un moment dat am simțit că nu mai suport și m-am dus pe balcon și mi-am pus piciorul peste balustradă... Simțeam că nu mai suport. (*Mă sperii, mă enervez și mă îngrijorez în același timp. Mă sperii auzind-o că nu mai suportă, mă enervez pentru că e atât de manipuloare și demonstrativă încât nu contează că se pune în pericol și își poate face rău, mă îngrijorez pentru că, indiferent cum ar fi, dintr-o prostie ar putea să alunece și să cadă de la etajul 7!*). El a venit până la ușă, m-a văzut, a început să râdă, mi-a spus „Ești proastă!” și s-a întors în bucătărie. Ce să fac, mi-am tras piciorul înapoi și am intrat în casă, m-am dus după el în bucătărie. Bineînțeles că voia să plece, să mă părăsească, că el nu mai stă cu mine dacă fac scene de-astea. Bineînțeles că m-am rugat de el să nu mă părăsească și în cele din urmă a rămas. V-ați supărat pe mine?

Și aici, acum, ce să fac, ce să răspund. Sunt oarecum dezorientată și iritată și realizez că e ca și cum aș fi prinsă în capcană, că mă pune într-o situație fără ieșire, în care orice aș face și orice aș spune, ratez! Dacă spun da, atunci răspund provocării de la începutul

ședinței, și o cert din nou, din nou nu sunt de partea ei, ea e cea care greșește, eu țin cu Radu, etc. Dacă spun nu, atunci e ca și cum aș încuraja-o, sau, mai rău, ca și cum mi-ar fi indiferent dacă ea se aruncă sau nu pe geam... Dacă tac, e ca și cum aș ignora ceea ce îmi spune, ca și cum aș respinge-o cu totul... Recunosc dubla legătură – atât în discursul ei, cât și în iritarea mea. S-ar părea că am o singură șansă:

- Asta-i încă o întrebare capcană a dumneavoastră!
- Cum? Ia spuneți! (curioasă și brusc interesată. Îmi place când o aud așa, parcă putem respira.)

- Păi e o întrebare la care orice aș răspunde nu am cum să reușesc. Nu pot decât să eșuez. Dacă spun da, asta înseamnă că m-am supărat pe dv și că vă veți simți criticată și acuzată din nou, și îmi veți face iar reproșuri că nu vă înțeleg și nu sunt de partea dv. Dacă spun nu, e ca și cum aș spune că nu îmi pasă că dv vă puneți în pericol. Dacă nu spun nimic, ar fi ca și cum v-aș ignora, și nu mi-ar păsa de dumneavoastră. Mă puneți într-o situație paradoxală, în care nu am nicio șansă de succes.

- Da, așa e... Și cred că fac așa de multe ori... și ieri, cu Radu când eram în oraș, tot așa am făcut... Dacă stau bine să mă gândesc, de fapt, orice ar fi făcut tot m-aș fi supărat pe el... Dar oare de ce fac eu așa...

- Poate pentru că ați fost de multe ori în astfel de situații... când erați copil și trebuia să vă descurcați cu tot felul de sarcini pe care nu puteați să le duceți la capăt.

Neglijență, abuz, sărăcie lucie... și materială, și afectivă. Situația paradoxală zilnic repetată din copilăria ei era următoarea – mama o lăsa să aibe grijă de casă și de frații mai mici – dacă nu reușea, o certa și îi spunea că e leneșă; dacă reușea, o bătea pentru că se lăuda prea mult; dacă nu ar fi făcut nimic, ar fi suferit de foame și ea și cei mici.

Pe de altă parte, paradoxul sărăciei – orice ai încerca să faci, nu poți reuși, pentru că nu ai ce să investești; se născuse în cea mai săracă familie din sat, erau mai săraci decât țiganii. I-a luat mult până a înțeles că părinții ei erau leneși, că dacă ar fi încercat, poate ar fi reușit. Trăise tot timpul cu impresia unui blestem, ca și cum nimic nu s-ar putea schimba, oricâte eforturi ar fi depus, nu avea nicio șansă. „O să vezi că nici tu nu o să faci nimic!” îi spunea tatăl ei, pe de o parte cerându-i să întrețină familia, dar fără a-i oferi niciun sprijin moral.

Și nu în ultimul rând, paradoxul abuzului: dacă le spun părinților, vor interveni și voi pierde singurele mângâieri pe care le primesc; dacă nu le spun, voi trăi în confuzie și frică și cu sentimentul de a fi folosită ca un obiect.

Prea mică pentru a pleca de acasă, era obligată să rămână în situația asta plină de paradoxuri, privind cu jind la căruțele de țigani care treceau uneori pe stradă. Și poate de aici toate reveriile din acea vreme, în care visa că e mare, că pleacă la oraș, departe; și toate spaimile ei legate de pierderea serviciului, care ar fi însemnat să se întoarcă în acel loc.

REFERINȚE BIBLIOGRAFICE

1. Anzieu, D. (1986). Paradoxical Transference—From Paradoxical Communication to Negative Therapeutic Reaction. *Contemp. Psychoanal.*, 22:520-547
2. Bateson, G. Jackson, D., Haley, J, Weakland J. (1956) – Toward a theory of schizofrenia, *Behavioral Science* 1(4): 251-254.
3. Balint, M. (1979). *The Basic Fault*. , 1-196. London/New York: Tavistock Publications.
4. Brenner, C. (2006) *Psychoanalysis or Mind and Meaning*, Psychoanalytic Quarterly Inc.
5. Buck H, (1970). *Catch 22*, Regia Mike Nichols, Paramount Pictures, ecanizare a romanului *Catch 22* de Joseph Heller
6. Feiner, A.H. (1970). Toward an Understanding of the Experience of Inauthenticity. *Contemp. Psychoanal.*, 7:64-83

7. Hinshelwood, R. D. (2004). *Suffering Insanity. Psychoanalytic Essays on Psychosis.* Routledge
8. R.D. Laing, (1985) - "Mystification, Confusion and Conflict", în *Intensive Family Therapy. Theoretical And Practical Aspects*, Ivan Boszormenyi-Nagy și James L. Framo.
9. Modell, A.H. (1991). The Therapeutic Relationship as a Paradoxical Experience. *Psychoanal. Dial.*, 1:13-28
- Pizer, S.A. (1992). The Negotiation of Paradox in the Analytic Process . *Psychoanal. Dial.*, 2:215-240
10. Ringstrom, P.A. (1998). Therapeutic Impasses in Contemporary Psychoanalytic Treatment: Revisiting the Double Bind Hypothesis. *Psychoanal. Dial.*, 8:297-315
11. Paul Watzlawick, Janet Beavin Bavelas, Don D. Jackson (2011) *Pragmatics of Human Communication: A Study of Interactional Patterns, Pathologies and Paradoxes*, Norton & Norton.

UTILIZAREA GRUPURILOR BALINT ÎN CREȘTEREA EFICIENȚEI ACTIVITĂȚII PROFESIONALE A MEDIATORILOR

Lect.univ.drd. Simona REGHINTOVSKI
Universitatea Titu Maiorescu, București

REZUMAT

În lucrarea de față autoarea prezintă grupurile Balint, punând accent asupra impactului pe care supervizarea de tip psihanalitic îl poate avea asupra calității activității profesionale. Deși concepută inițial pentru grupuri de medici, metoda Balint se dovedește a fi utilă în creșterea eficienței activității profesionale din diferite domenii care presupun relații interpersonale. Va fi discutată importanța supervizării în activitatea mediatorilor.

SCURT ISTORIC

Încă din perioada celui de-al Doilea Război Mondial, psihanaliza a început să-și extindă domeniul de acțiune de la terapia individuală către intervențiile de orientare psihanalitică ce răspundeau problemelor majore cu care se confrunta societatea. Grupurile de supervizare pentru specialiști din diferite profesii care presupun interrelaționare umană reprezintă una dintre aceste aplicații ale psihanalizei care, după 50 de ani de la apariție, încă își demonstrează eficiența.

Metoda grupurilor de supervizare a fost concepută de M. Balint, psihanalist britanic, pentru a-i ajuta pe asistenții sociali care se aflau sub presiunea problemelor întâlnite în familiile cu care lucrau. Ulterior, aplicarea metodei Balint a fost adaptată și adoptată în diferite alte domenii – grupuri pentru medici generalişti, pentru psihologi, psihoterapeuți, consilieri, avocați, pastori și chiar... pompieri. (J. Dupont, 2002, p. 311)

PREMISE

Balint a pornit de la ideea că manifestările inconștientului își fac simțită prezența în fiecare aspect al vieții cotidiene, atât în viața personală, cât și în cea profesională. Modul în care fiecare dintre noi își exercită profesia este, inevitabil, influențat de propria personalitate, atât de partea conștientă a personalității (ce știm despre noi), cât și de “petele oarbe” – aspectele de care nu suntem conștienți și care intră în joc automat. “Stilul” profesional este influențat de motivele inconștiente care ne-au făcut să alegem acea profesie, iar reacția din prezent poartă amprenta situațiilor similare în care ne-am aflat în trecut. Experiența actuală se desfășoară în permanență pe două planuri, unul conștient, manifest, celălalt latent, inconștient, iar înțelegerea conținutului latent, deși aparent complică lucrurile prin numărul mai mare de date de luat în considerare, creează premisele găsirii unei soluții mai bune.

Credința într-o “tehnică perfectă” este o iluzie, iar aplicarea automată în practică a unei “rețete profesionale” se demonstrează a fi de cele mai multe ori inefficientă. Balint vorbește despre “doctorul-medicament” pentru a descrie medicii care, deși prescriu aceleași medicamente ca și confrății lor, pacienții lor se vindecă, ai celorlalți nu (astfel de diferențe pot fi întâlnite și printre profesori, psihologi sau consilieri care, deși urmează același „algoritm”, nu obțin rezultate asemănătoare). Se pare că unul dintre cei mai importanți factori ai reușitei profesionale este dat de caracteristicile relațiilor stabilite între specialiști și clienți, relații la care contribuie ambele părți.

Un alt aspect ține de “maturizarea profesională” ce presupune o dinamică internă și relațională specifică corespunzătoare desprinderii din dependența de mentori/profesori/maestri și consolidării identității profesionale și a independenței. Această traversare a „maturizării”, la rândul ei, poate influența relațiile cu clienții. Uneori, începătorul poate să tindă să-și imite maestrul (figură paternă), să se poarte la fel și să adopte aceleași strategii – însă nefiind un comportament autentic, nu este nici eficient; alteleori, într-o mișcare de revoltă, de încercare de „detronare” a maestrului pentru a se putea „însăuna” el însuși ca profesionist, poate nega tot ceea ce aparține acestuia, refuzând chiar și sfaturile bune primite. Într-un fel, această perioadă poate fi considerată un fel de „adolescență”, a cărei traversare presupune inevitabile „turbulențe”.

Balint a pornit de la ideea simplă că, dacă relația stabilită între specialist și client poate fi un obstacol în calea bunei desfășurări a activității, atunci unul dintre modurile în care rezultatele profesionale pot fi îmbunătățite este supervizarea centrată pe reacțiile emoționale ale specialistului în raport cu clienții săi. Aceste reacții emoționale pot fi considerate o sursă importantă de informații despre client, înțelegerea ei poate oferi date importante pe care specialistul să le poată folosi mai departe în evaluarea cazului și în stabilirea unei intervenții eficiente. Voi reveni asupra acestui subiect.

CARACTERUL SPECIFIC AL GRUPURILOR DE SUPERVIZARE

Cum spuneam, scopul grupurilor de supervizare este *creșterea eficienței activității profesionale*. Datorită efectului pe care-l au asupra formării și consolidării independenței profesionale, favorizând „maturizarea” profesională, astfel de grupuri sunt incluse și în programe de formare, mai ales în medicină și psihologie. Deși se concentrează pe dinamica relațiilor interpersonale, grupurile de supervizare nu se confundă însă cu formarea în psihoterapie. Grupurile urmăresc să ajute oamenii să devină mai buni în propriul lor domeniu, iar Balint considera că situația în care unul dintre membrii grupului de supervizare se hotără să-și schimbe profesia și să devină psihoterapeut era un adevărat eșec. (Dupont, 2002, p. 311). Scopul grupurilor de supervizare este acela de a ajuta specialiștii din diferite domenii să descifreze conținutul latent al cererilor formulate de clienții lor și să își utilizeze reacțiile emoționale pentru a lucra într-un mod mai eficient.

Scopul grupurilor de supervizare – Învățarea unui nou mod de a asculta discursul clientului

Pentru ca specialiști să își înțeleagă mai bine clienții, Balint a propus ca relația specialist-client să fie abordată din următoarea perspectivă: discursul clientului ar trebui privit ca o ofertă – clientul propune o problemă: boală – în cazul medicilor, lipsă de cunoștințe – în cazul elevilor, conflict – în cazul mediatorului; în grup, se acordă atenție modului în care specialistul răspunde acestei oferte. Specialiștii sunt îndemnați să asculte și să învețe să creeze „atmosfera psihologică specială” (Balint, 1957, p. 157) în care clienții să dobândească încredere și să se deschidă – și asta învață în grupul de supervizare, ascultându-i pe ceilalți participanți, și creând pentru cel care vorbește această atmosferă specială în care să poată vorbi despre dificultățile întâmpinate în practică. În grupurile Balint nu se dobândește cunoștințe despre propria persoană, ci „abilități personale” (Balint, 1957, p. 298) de relaționare și capacitatea de a asculta mesajul latent din discursul manifest.

Desfășurarea grupurilor de supervizare

Grupurile de supervizare sunt alcătuite din 8-12 participanți, specialiști în același domeniu, se întâlnesc săptămânal și sunt conduse de un lider. Ședința de grup durează două ore. La început, liderul deschide întâlnirea, întrebând care dintre participanți dorește să

vorbească despre o situație profesională dificilă în care s-a aflat în săptămâna care a trecut. Astfel, încă de la început se creează două puncte de referință:

- Unul în trecut - întâlnirea directă dintre specialist și clienți
- Unul în prezent - întâlnirea specialistului cu ceilalți participanți din grup și cu liderul grupului.

Participanților i se cere să expună *cât mai liber posibil* dificultățile pe care le are. Apoi celorlalți participanți li se cere să reacționeze *cât mai spontan* la ceea ce au auzit. Fiecare dintre ei trebuie să aibă „curajul de a spune propriile prostii” (Balint, 1957, p. 305) și de a renunța la „funcția sa de apostol” (Balint, 1957, p. 215) – sentimentul medicului că el trebuie să ajute tot timpul, și, probabil, al mediatorului că el trebuie să aplaneze conflictele tot timpul.

Pe de altă parte, este luată în considerare și intervenția proceselor inconștiente în *relația interpersonală*, cerându-se participanților care expune cazul să-și îndrepte atenția către ceea ce a simțit atunci când s-au întâmplat cele povestite, ce fantezii i-au trecut prin minte.

Se pune accentul pe trei elemente: sarcina primară; distanța adecvată și acceptarea unui anumit grad de regresie. Toate acestea formează un cadru în funcție de care se poate identifica fenomenul de transfer – repetarea unor tipare de relaționare cu persoanele importante din trecutul clientului în relația cu mediatorul – și reacția acestuia din urmă la comportamentul clientului – contratransferul său. (Și cred că fiecare i s-a întâmplat să aibă sentimentul că un client se raportează la el ca la o mamă, căreia îi cere să fie total disponibilă atunci când telefonează la miezul nopții sau dimineața foarte devreme, încălcând limitele adecvate unei relații profesionale, sau se raportează la el ca la un tată, având cererea nerealistă ca mediatorul să-l apere de celălalt, să-l pedepsească pe celălalt, sau să-l favorizeze pe el, și nu pe celălalt).

Mă opresc din prezentarea grupurilor de supervizare pentru a face o mică paranteză. Mă gândeam că unul dintre aspectele afective cu care se confruntă mediatorii și care ar putea fi relativ ascuns și, din acest motiv, dificil de gestionat, este regresia – întoarcerea la forme de comportament mai vechi în momente dificile din viață. Cu alte cuvinte, atunci când se află în fața unui conflict, când viața îl aduce într-o situație dificilă pe care simte că nu o poate gestiona sau controla, un adult poate să înceapă să reacționeze, să se comporte ca un copil. Tolerarea unui anumit grad de regresie despre care vorbeam mai devreme înseamnă, de fapt, să accepți că există momente în care nu stai de vorbă cu un adult de 40 de ani, de exemplu, ci, din punct de vedere afectiv ești în relație cu un copil și că ai sarcina de a-l readuce la o funcționare matură, de care știi că este capabil. Și unul dintre modurile de a opri regresia și a-l readuce pe client la un nivel matur este acela de a nu intra în rolul pe care clientul îl propune mediatorului, dar fără a face ca el să se simtă respins (pentru ca altfel poate intra într-o dinamică în care, din răzbunare, abandonează relația și, implicit, medierea). Dar pentru asta, mediatorul trebuie să identifice rolul care i se atribuie!

Cred că medierea propune o reacție matură la conflict, spre deosebire de reacțiile de violență, răzbunare, furie incontrollabilă, anxietate ce țin de o funcționare imatură, regresivă. Presupun că sunt situații în care clienții, deși rațional, în planul funcționării mature, vor să ajungă la un acord (din acest motiv au și apelat la mediator), în momentul în care ajung din nou în contact unul cu altul, rațiunea explodează în agresivitate. Una dintre explicații ar putea fi regresia. De exemplu, în cazul unui divorț, ambii sunt de acord că relația nu mai este satisfăcătoare, că despărțirea este cea mai bună soluție. Numai că, posibilitatea despărțirii actuale readuce în prezent toate experiențele dificile de separare sau de abandon din trecut, cu tot alaiul de afecte negative care le-au însoțit – furie pentru că se simte părăsit, ură pentru că se simte devalorizat și neiubit, dorință de răzbunare... (vezi și Yahm, 1984). Chiar partenerul care a inițiat divorțul, luând o decizie sănătoasă pentru el, poate să fie cel care are sentimentul că este abandonat. Cred că, pe plan afectiv, una dintre sarcinile permanente ale mediatorului

este să-și „ridice” clienții din regresie, pentru a putea ajunge la un acord. Altfel, este pus în poziția de a fi cel de care se „agață” clientul care se simte abandonat, sau cel care să îi despartă pe doi „frați” care se ceartă pe jucării (prin urmare, soția nu vrea să dea nici casa, nici mașina... nu vrea să-i dea nimic). În grupurile de supervizare, pot fi identificate toate aceste „roluri” pe care clienții le atribuie mediatorului care, la rândul lui, din motive personale (care pot ține de faptul că este vorba de un rol pe care l-a dorit foarte mult, sau pe care l-a jucat foarte mult timp și i se pare firesc, etc) poate intra în joc, ajungând în impas.

Revenind la grupurile de supervizare, pentru a descifra „rolurile” atribuite mediatorului de către clienți, discuțiile de grup vor urmări:

(a) stabilirea perturbărilor din relațiile interpersonale, comparând relația prezentă specialist-client cu conflictele trăite de client în istoria sa.

(b) stabilirea perturbărilor din relațiile interpersonale prin intermediul unei analize a transferului și contratransferului – pornind de la episodul adus inițial în discuție.

(c) stabilirea perturbărilor din relațiile interpersonale prin „empatizare” sau rezonanță cu clientul (te pui în „pielea” lui)

O altă caracteristică a grupurilor de supervizare este că nu ajung niciodată să fie grupuri de terapie. Se discută, într-adevăr, despre reacția emoțională a participantului la client, dar fără a se intra în detalii personale. Dialogul se păstrează în zona relaționării în aici-și-acum cu clienții și cu grupul de supervizare, și este urmărită în permanență funcționarea în plan profesional.

Rolul liderului de grup

Recomandarea lui Balint este ca liderul să se amestece cât mai mult în grup. Îndeplinește funcția de a descifra conținutul latent din conținutul manifest, și are rolul de a menține limitele, astfel încât grupul să se concentreze numai pe aspectele care țin de activitatea profesională. Liderul oferă participanților un model, ca persoană care ascultă ceea ce nu este rostit explicit, mod de funcționare pe care participanții îl pot învăța în grup.

Învățarea în grupurile de supervizare

În urma participării la grupurile de supervizare are loc o schimbare ușoară a personalității membrilor grupului ce apare *indirect*, prin realizarea sarcinii de grup. Vorbind despre propriile dificultăți întâmpinate în activitatea profesională, ascultându-i pe ceilalți care expun propriile dificultăți, înțelegând diferențele dintre „tehnicile recomandate” și tehnicile utilizate în practică, în mod asemănător, dar personal în același timp, străduindu-se să înțeleagă cazurile celorlalți și să propună soluții, participanții trec printr-un proces silențios de învățare de grup.

În același timp, grupul învață prin identificarea cu liderul grupului. Dacă acesta permite fiecărui participant să fie el însuși și să își aleagă momentul în care să vorbească, dacă poate aștepta momentul potrivit pentru a vorbi, răspunzând cererii grupului de a-și spune părerea și nu pentru a indica o cale corectă, el le oferă participanților un model de abordare a problemelor ridicate de clienți, ilustrând în situația din aici-și-acum ceea ce vrea să-i învețe pe participanți (clienții lui!).

Beneficiile participanților

Fiind asociate cu psihanaliza, care, ca formă de terapie este de lungă durată, ar putea apărea impresia că grupurile de supervizare psihanalitică au nevoie de mult timp până când rezultatele se pot face simțite. Numai că, psihanaliza urmărește schimbări ale personalității în profunzime, pe când în cazul grupurilor de supervizare este vizată ameliorarea funcționării interpersonale în anumite puncte ce influențează desfășurarea activității profesionale. Unele dintre efectele participării la un grup de supervizare pot să apară imediat (cum ar fi „ieșirea”

dintr-un rol nedorit după identificarea unei „pete oarbe”), altele au nevoie de mai mult timp (cum ar fi dezvoltarea capacității de a asculta și identifica mesajul latent din discursul clientului).

- În primul rând, prin identificarea „petelor oarbe” ale specialistului, capacitatea sa de a-l percepe realist pe celălalt se extinde. El poate sesiza situațiile similare din viitor și poate evita să „cadă în capcană”. Nu înseamnă numai a-ți cunoaște „punctele sensibile”, dar și a învăța cum să le gestionezi.

- Învățarea unui mod de a asculta și de a înțelege mesajele latente din discursul celuilalt, sursă de informații care ajută la luarea unor decizii adecvate cu privire la intervenții

- Identificarea propriei viziuni despre „funcția apostolică” pe care o are de îndeplinit. Fiecare specialist are o viziune personală despre profesia pe care și-a ales-o. Are o viziune despre ceea ce clientul poate spera să obțină de la el și încearcă să determine clientul să adopte noi valori (ale specialistului) și să renunțe la cele vechi, într-un fel, să-l „convertească”. De obicei, această viziune este inconștientă și acționează automat, ca un fel de cenzură, și cuprinde în mare parte elemente ce țin de idealul profesional, tehnici perfecte, etc., dar și de motivele inconștiente ale alegerii profesiei respective. Problemele apar atunci când, din frica de a face greșeli sau a încălca norme, apar inhibiții. Odată conștientizate și relativizate, aceste credințe își pierd forța de a avea efecte negative asupra practicii.

- A devenit aproape clișeu ca un psiholog să afirme – Ca să îi cunoști pe alții trebuie să te cunoști mai întâi pe tine – și am fost chiar tentată să nu includ în lista beneficiilor acest aspect. Însă are o importanță prea mare.... Cu alte cuvinte, grupurile de supervizare ajută participanții să *învețe să identifice emoțiile clienților* pornind de la cunoașterea propriilor emoții. Grupul de supervizare contribuie la formarea unui fel de „busolă” afectivă. Se pornește de la reacția emoțională a participantului la client – reacție care poate avea două semnificații: poate fi o reacție similară cu a clientului, oglindind prin empatie emoția trăită de acesta (prin urmare, mediatorul poate simți frică pentru că a empatizat cu clientul căruia îi este frică), sau poate fi o reacție complementară stării clientului, care ține de un rol care i-a fost atribuit de client (prin urmare, sentimentul de neajutorare și neputință al mediatorului poate fi un răspuns la sentimentul de a deține controlul și puterea pe care-l trăiește clientul). Prin elucidarea diferitelor situații în care se află, participantul la grup învață „la cald” să lucreze cu propriile reacții emoționale.

- „Maturizarea” profesională – ce presupune și desprinderea din relația strânsă cu profesorii și maeștrii, fără a-i nega și fără a-i imita, ci integrând toate aceste figuri într-un stil personal de practică. Discuțiile din grup favorizează formularea unui punct de vedere autentic cu privire la practicarea profesiei.

În psihanaliză se spune că a fi sănătos înseamnă să fii capabil să iubești și să muncești. Grupurile de supervizare ne ajută să muncim mai bine; rămâne să ne descurcăm cu iubirea, fiecare în parte...

BIBLIOGRAFIE

1. M Balint, (1957), *The Doctor, his Patient and the Illness*, Tavistock Publications, London
2. J. Dupont, (2002), Introductory note, Balint Issues, *American Journal of Psychoanalysis*, vol. 62.1
3. Yahm, H., (1984), Divorce Mediation: A Psychoanalytical Perspective, *Mediation Quarterly*, Vol.6.

LINGUISTIC MARKERS OF THE DYSFUNCTIONAL COGNITIVE SCHEMAS

Petrișor ȚEPURLUI, TA
Titu Maiorescu University

ABSTRACT

The objective of this paper is to validate the identification method of linguistic markers, as well as to highlight the prevalence of some specialized linguistic markers, which constitute negative cognitive filters among the persons, who present early dysfunctional schemas with clinically evinced consequences. Thus, I have tried to demonstrate that there is a positive correlation between the number of linguistic markers and the number of active dysfunctional cognitive schemas in subjects with clinical diagnosis.

My intercession started from the fact that I had noticed, in my psychotherapeutic practice, the occurrence of a series of evaluative or self-evaluative words, which tend to repeat themselves, syntax modifications, tendency to use certain interjections, onomatopoeias, conjunctions or particular synonyms of frequent words or to avoid other words. After realizing that these words, interjections, qualitative modifications etc. tend to associate with or even to represent triggers for different dysfunctional cognitive schemas, I assumed there was a correlation between these words/modifications and the early dysfunctional cognitive schemas.

I named these words linguistic markers of the dysfunctional cognitive schemas because I noticed they are different from the bare negative thoughts determined by the cognitive schemas in the sense that they are constant and they act as triggers for various cognitive schemas. They are also inherent in the individual's cognitive style and the person is aware of their dysfunctional or maladaptive aspect.

MARCATORI LINGVISTICI AI SCHEMELOR COGNITIVE DISFUNȚIONALE

Asist.univ. Petrișor ȚEPURLUI,
Universitatea Titu Maiorescu

REZUMAT

Prin această lucrare, ne-am propus ca obiectiv validarea unei metode de identificare a marcatorilor lingvistici precum și evidențierea prevalenței unor marcatori lingvistici specializați ce se constituie în filtre cognitive negative, la persoanele care prezintă scheme cognitive disfuncționale timpurii, cu consecințe evidențiate clinic. Astfel, am încercat să demonstrez că există o corelație pozitivă între numărul de marcatori lingvistici și numărul de scheme cognitive disfuncționale active la subiecți cu diagnostic clinic.

Demersul meu a plecat de la faptul că în practica psihoterapeutică am constatat existența unei serii de cuvinte evaluative sau autoevaluative care tind să se repete. chiar modificări de sintaxă, sau tendința de a folosi anumite interjecții, onomatopee, conjuncții sau sinonime particulare ale unor cuvinte uzuale și de evitare a altor cuvinte. Constatând că aceste cuvinte, interjecții, modificări calitative etc., tind să se asocieze sau chiar să reprezinte triggeri pentru

diferite scheme cognitive disfuncționale, am presupus că există o corelație între aceste cuvinte/modificări și schemele cognitive disfuncționale timpurii.

Am numit aceste cuvintemarcatore lingvistici ai schemelor cognitive disfuncționale constatând, că acestea sunt diferite de simplele gânduri negative determinate de schemele cognitive prin faptul că sunt constante, acționează ca niște triggeri pentru diferite scheme cognitive și sunt inerente stilului cognitiv al individului, acesta fiind inconștient de aspectul dezadaptativ sau disfuncțional.

INTRODUCERE

Psihoterapia cognitiv-comportamentală a devenit, în ultima perioadă, un curent dominant în psihologia clinică, suscitând interesul tot mai multor cercetători și practicieni, și generând un număr impresionant de cercetări de validare a eficienței în psihoterapie.

Istoric, terapia comportamentală a fost cea care a inițiat cercetări care au condus în prezent la sinteza cognitiv-comportamentală. Principiul condiționării clasice, condiționarea operantă, modelarea participativă etc. sunt concepte care au stat la baza multor orientări și sisteme psihoterapeutice ulterioare, fiind testate îndelung în practica psihoterapeutică.

Ca o consecință a limitelor behaviorismului care excludea cu desăvârșire prelucrările informaționale, în momentul de apogeu al acestuia, Albert Ellis pune bazele paradigmei cognitive în domeniul clinic, o urmare logică a revoluției cognitive inițiate de Noam Chomsky.

Bazele teoretice ale curentelor cognitiv-comportamentale actuale se găsesc atât în terapia rațional-emoțională a lui Ellis, cât și în studiile lui Aaron T. Beck asupra clienților depresivi. Acesta a constatat că „la persoanele depresive funcționează mecanisme distorsionate de procesare a informației, mecanisme care au drept rezultat o viziune negativă a clientului asupra propriei persoane, a viitorului și a lumii în general. Aceste conținuturi cognitive stau la baza simptomelor comportamentale, afective și motivaționale ale depresivului”⁴⁷. În prezent, majoritatea terapeuților cognitiv-comportamentaliști consideră schimbarea cognițiilor disfuncționale o prioritate și necesitate, în același timp, în direcția schimbării paternelor disfuncționale comportamentale, fiziologice sau emoționale – așa-numitele simptome. Pentru aceasta, credințele iraționale de bază sunt formulate explicit ca ipoteze ce vor fi testate atât în cabinet, împreună cu terapeutul, cât și în afara cabinetului, în cadrul temelor pentru acasă. Astfel, clienților li se explică modul în care propriile gânduri provoacă și mențin emoții și comportamente disfuncționale, fiind încurajați ulterior să își pună sub semnul întrebării aceste gânduri prin examinarea logicii și utilității acestora, ori testarea validității prin intermediul unor sarcini concrete trasate de terapeut. Aceste sarcini sunt examinate în ședințele ulterioare, ocazie cu care terapeutul ajută clientul să identifice noi credințe iraționale de bază, să le contraargumenteze și să construiască noi credințe alternative, adaptative de data aceasta. În final, scopul terapiei cognitive este să învețe clientul să-și schimbe credințele iraționale și să le înlocuiască cu gânduri alternative pozitive, ceea ce va conduce la schimbarea emoțiilor și comportamentelor dezadaptative.

În susținerea acestui proces laborios, majoritatea terapeuților cognitiv-comportamentaliști se bazează pe cele trei asumții fundamentale elaborate de Ellis – teoria schimbării în REBT:

1. „Evenimentele activatoare trecute sau prezente nu pot „cauza” emoții disfuncționale sau comportamente dezadaptative. Mai degrabă, sistemul nostru de convingeri despre aceste evenimente activatoare determină emoțiile disfuncționale și comportamentele dezadaptative.

⁴⁷Holdevici, Irina, *Tratat de psihoterapie cognitiv-comportamentală*, Editura Trei, București, 2009

2. Indiferent de felurile în care ne-am generat problemele emoționale și comportamentale în trecut, în prezent ne creăm dificultăți, mai ales deoarece continuăm să ne reîndoctrinăm cu credințele noastre iraționale.
3. Suntem oameni și avem tendința de a ne crea cu ușurință (și într-o oarecare măsură natural) probleme; în plus ne vine foarte ușor să cultivăm emoții, gânduri și comportamente dezadaptative. Cu toate acestea, pe termen lung, putem să depășim aceste probleme dacă depunem un efort substanțial și susținut pentru a ne disputa credințele iraționale și consecințele acestora.”⁴⁸

În prezent există o multitudine de școli psihoterapeutice care continuă, aplică și diversifică teoria cognitiv-comportamentală, de la cele clasice la unele mai puțin cunoscute, precum:

- Psihoterapia rațional-emoțională și comportamentală (REBT), inițiată de Albert Ellis;
- Psihoterapia cognitivă (CT), inițiată de Aaron T. Beck;
- Modificările cognitiv-comportamentale (CBM), inițiate de Donald Meichenbaum;
- Terapia prin rezolvare de probleme, dezvoltată de Arthur Nezu;
- Terapia evaluării cognitive, inițiată de Richard Wessler;
- Psihoterapia multimodală, dezvoltată de Arnold Lazarus;
- Psihoterapia focalizată pe schemă, inițiată de Jeffrey Young și altele.

Adesea, psihoterapeuților cognitiv-comportamenaliști li s-a reproșat faptul că se focalizează excesiv pe cogniții, ignorând trăirea emoțională a subiecților. Deși este ușor de argumentat faptul că scopul principal al intervenției cognitiv-comportamentale este ameliorarea tabloului clinic al clientului, tablou care conține în mare parte emoții dezadaptative, modificarea cognițiilor fiind doar un mijloc pentru atingerea acestui scop, în lucrul practic cu diferiți clienți am constatat că, unii dintre aceștia au dificultăți în a identifica cogniții anterioare emoțiilor, ba mai mult, refuză să caute unele gânduri, convingeri sau alte aspecte iraționale în propria gândire, mai ales dacă prezintă o bună imagine de sine, iar gândurile negative sunt oarecum mascate. Explicația cognitiștiștilor tradiționaliști constă în sublinierea faptului că procesul de evaluare a realității (cogniția) este oricum anterior emoției, însă persoana nu este conștientă de prezența acestuia, reacția emoțională fiind automat determinată de contrastul dintre diferite evaluări. Începând cu anii '80, mai mulți terapeuți cognitiștiști proeminenți au început să modifice și să lărgescă perspectiva cognitiștiștilor prin împrumutarea unor concepte, strategii și tehnici din orientări diferite ca cea umanistă sau psihodinamică. Aceste revizuirii au condus la ceea ce se numește perspectiva constructivistă care se diferențiază de perspectiva raționalistă prin:

- înțelegerea realității ca subiectivă și idiosincronică față de perspectiva raționalistă care vede realitatea ca externă și stabilă;
- raționaliștiștii consideră că procesul de cunoaștere este susținut și validat de logică, rațiune și bazat pe date empirice, presupunând că putem controla emoțiile prin controlarea gândurilor, interpretărilor. Constructiviștiștii văd realitatea ca fiind compusă din paterne cognitiv-comportamentale-emoționale, care nu pot fi separate;
- raționaliștiștii privesc emoțiile ca surse ale problemelor care pot fi corectate prin intermediul contraargumentării conștiente, în timp ce constructiviștiștii privesc emoțiile disfuncționale ca o consecință a dezorganizării în schemele cognitive centrale, scheme care adesea influențează procesul de evaluare a realității și procesarea a informației generată de evaluarea primară.

Se poate observa faptul că perspectiva constructivistă nu mai este focalizată exclusiv pe cogniții corelate cu simptome concrete, apărând presupuziția că, numai schemele cognitive

⁴⁸Dryden, Windy, Raymond, DiGiuseppe. Ghid de terapie rațional-emoțională și comportamentală, editura ASCR

de sistem, centrale sunt importante în personalitatea individului, iar acestea sunt corelate cu evenimente și procese timpurii, petrecute în copilăria sau undeva în trecutul individului. Schimbarea terapeutică presupune descoperirea acestor scheme cognitive centrale, corelate cu persoanele semnificative din istoria personală – de aceea a apărut necesitatea utilizării unor tehnici experiențiale care permit aducerea simbolică în prezent a interacțiunilor trecute, analiza acestora, identificarea schemelor centrale și modificarea acestora ce va conduce la, ceea ce Mahoney numea, „o teorie vindecătoare asupra trecutului”, ce va determina schimbarea perspectivei asupra prezentului.

În aceeași ordine de idei, Bruce Ecker și Laurel Hulley au construit o teorie a schimbării terapeutice („Depth-Oriented Brief Therapy”, D.O.B.T. – terapie de scurtă durată orientată în profunzime), bazată pe sondarea trecutului și identificarea „rănilor emoționale” din trecutul clienților. Putem presupune că în istoria personală a fiecărui om au apărut o serie de evenimente mai mult sau mai puțin traumatizante, fapt ce a determinat construirea unor concepții, concluzii sau interpretări eronate a realității. Ca și majoritatea terapeuților de profunzime sau care aplică o terapie bazată pe insight, și autorii menționați susțin faptul că prin conștientizarea acestor evenimente ne creăm posibilitatea de a debloca o serie de emoții și comportamente, de a schimba ceva în prezent. Mai mult, însă, spre deosebire de majoritatea terapeuților „de profunzime”, terapeuții D.O.B.T. nu se focalizează pe emoția sau comportamentul blocat, ci pe proces – pe modul particular în care s-a structurat, consecutiv „leziunii emoționale”, un patern cognitiv-comportamental-emoțional de interpretare a realității, și în special paterne particulare de evaluare și autoevaluare – „presupoziții greșite și acțiuni protective ulterioare”.

Constructivismul lor se bazează pe două idei esențiale:

1. Fiecare persoană își assemblează realitatea experiențială, lumea experiențială de sensuri, realitate în care există, și ia această asamblare ca independentă de voința lui, reală și evidentă, asamblare care se realizează inconștient. Astfel, devenim absorbiți complet în propriile construcții asupra realității tocmai pentru că suntem inconștienți de rolul nostru de constructori/autori. În această ordine de idei, diferite tulburări ca anorexia, enurezisul, fobiile, nu mai pot fi privite ca semne ale unei patologii mai mult sau mai puțin complexe ori ascunse, ci mai degrabă ca fiind reacții coerente determinate de construcția actuală de sensuri, într-o manieră mai mult sau mai puțin distorsionată asupra realității. De aceea ținta principală a terapiei devin construcțiile stabile, schemele cognitive rigide de construire a realității care se impun individului la fiecare nouă experiență.
2. Nu există doar o versiune „corectă” a realității, nu există un singur sens „adevărat” al realității care poate face distincția dintre sănătatea mentală și boală sau către care terapeutul să orienteze terapia clientului. De aici rezultă și modul de lucru concret al terapeuților de factură constructivistă, de a investiga, împreună cu clientul diferitele sensuri și interpretări ale realității și a o alege pe cea mai utilă pentru client. Terapeutul nu se impune ca o autoritate diagnostică în privința viziunii corecte asupra realității, ci doar îi pune la dispoziție clientului *abilități de descoperire și modificare a propriilor construcții* supra realității, astfel încât să poată elimina consecințele lor negative.⁴⁹

Se poate constata și aici transferul de la presupuziția preexistenței procesului de evaluare a realității și determinismului acestuia asupra emoțiilor la procesul de construire simultană a realității emoțional-cognitiv-comportamentale.

Pascual-Leone a dezvoltat un model analitic de procesare a emoțiilor prin care afectele sunt văzute ca un sistem de semnalizare care funcționează pentru a informa și regla cognițiile.

⁴⁹Ecker, B., Hulley L., Depth-Oriented Brief Therapy: How to be brief when you were trained to be deep and vice versa, ed. Jossey-Bass, San Francisco, 1996

Astfel emoțiile au dublu rol: de a informa organismul în legătură cu reacția de evaluare inițială a experienței interne sau externe și de a pregăti organismul pentru confruntarea cu un anumit tip de experiență. Cu alte cuvinte, emoțiile pot determina independent de procesul de evaluare (cogniție), modalități specifice de procesare și reacționare care se bazează pe modalități automate sau ereditare de răspuns (reacția luptă, fugi sau fă pe mortul, spre ex.).

Cercetări moderne de neuropsihologie tind să dea dreptate acestei teorii, prin identificarea rolului amigdalei în procesul de atribuire a semnificației emoționale a stimulilor. Procesarea emoțiilor în amigdală se realizează cu o viteză dublă față de procesarea corticală, lucru care face posibilă apariția emoției înainte și independent de procesarea corticală. Ceea ce indică faptul că realitatea este procesată simultan de două sisteme cerebrale separate, dar în interacțiune continuă. Însă reacția amigdaliană nu este prezentă în permanență, ci numai atunci când stimulul este suficient de intens sau semnificativ pentru supraviețuirea individului și copleșesc abilitatea individului de confruntare, coping. În alte circumstanțe, procesul de evaluare este preluat de neocortex. Aceste date sunt confirmate și de observațiile clinice asupra traumelor, atunci când abilitățile de coping ale individului au fost depășite, ceea ce a condus la afectarea capacității individului de a encoda informația, astfel încât să rezulte o „povestire” coerentă, o narațiune. În memoria individului rămân fragmente de stări emoționale și senzații care mai târziu vor fi declanșate de triggeri din realitate și vor distorsiona procesarea cognitivă.

Considerăm că în evoluția persoanei apar o multitudine de astfel de evenimente, multe dintre acestea fiind chiar denumite, integrate în limbajul comun al individului. La o analiză atentă a discursului acestuia, reușim să identificăm o serie de cuvinte evaluative sau autoevaluative care tind să se repete. Ba mai mult, cu timpul apar o serie de modificări de sintaxă, sau tendința de a folosi anumite interjecții, onomatopee, conjuncții sau sinonime ale unor cuvinte uzuale și de evitare a altor cuvinte. Ulterior, constatăm că aceste cuvinte, interjecții etc., tind să declanșeze scheme cognitive disfuncționale și, în felul acesta, să filtreze realitatea în modul dictat de schema declanșată. Am numit aceste cuvinte *marcatori lingvistici ai schemelor cognitive disfuncționale* deoarece sunt diferite de simplele gânduri negative determinate de schemele cognitive prin faptul că sunt constante, acționează ca niște triggeri pentru diferite scheme cognitive și sunt inerente stilului cognitiv al individului, acesta fiind înconștient de aspectul dezadaptativ sau disfuncțional. Identificarea timpurie a stilului cognitiv, cartografiat de o serie de marcatori lingvistici, va permite clientului să își analizeze din exterior acest stil și să înțeleagă modul particular în care propriul stil cognitiv filtrează realitatea și determină diferite reacții emoționale, comportamentale sau fiziologice.

Prin demersul de cercetare inițiat cu ani în urmă în practica psihoterapeutică personală, am căutat să identificăm invarianți - pe care i-am denumit marcatori lingvistici - în viața psihică și în producțiile clienților care s-au prezentat la cabinetul de psihoterapie, precum și o metodă de evidențiere a acestor invarianți și chiar de cuantificare/măsurare a disfuncționalității acestora prin corelarea cu schemele cognitive disfuncționale timpurii.

În acest sens, am folosit inițial observațiile personale asupra modificărilor făcute de diferiți clienți asupra sensului și semnificației unor cuvinte uzuale pentru a ipotetiza existența acestor marcatori. M-am confruntat ulterior cu dificultatea de a construi un instrument valid de identificare a acestor modificări personale, datorită variațiilor ample a acestora de la un client la altul.

Pe măsură, însă ce interacționam cu tot mai mulți clienți ce prezentau modificări mai mult sau mai puțin evidente, am constatat empiric tendința de a utiliza excesiv unii marcatori, corelată cu gravitatea tulburării prezentată de subiect. Astfel am lansat ipoteza existenței unor modificări cantitative care pot fi cuantificate și măsurate și am inițiat o cercetare de validare a unei metode în acest sens, cercetare pe care o voi prezenta în cele ce urmează.

CERCETARE ASUPRA UNEI METODE CANTITATIVE DE IDENTIFICARE A MARCATORILOR LINGVISTICI DISFUNCȚIONALI ȘI CORELAȚIA ACESTORA CU SCHEMELE COGNITIVE DISFUNCȚIONALE TIMPURI

Scopul demersului științific de cercetare

Scopul pe care ni-l propunem prin această cercetare este validarea unei metode de identificare a marcatorilor lingvistici precum și evidențierea prevalenței unor marcatori lingvistici specializați ce se constituie în filtre cognitive negative, la persoanele care prezintă scheme cognitive disfuncționale timpurii, cu consecințe evidențiate clinic.

Obiectiv general:

Evidențierea unei corelații pozitive între numărul de marcatori lingvistici și numărul de scheme cognitive disfuncționale active la subiecți cu diagnostic clinic.

Ipotezele cercetării:

-Presupunem că frecvența utilizării unor termeni negativi (denumiți marcatorii lingvistici negativi) este mai mare în cazul subiecților cu disfuncții psihice decât în cazul subiecților ce nu prezintă disfuncții psihice evidente.

-Presupunem că există marcatori lingvistici negativi care corelează cu prezența unei tulburări anxioase sau depresive evidențiabile și marcatori lingvistici pozitivi care corelează cu absența unei tulburări psihice evidențiabile.

-Există o corelație pozitivă între scheme cognitive disfuncționale și marcatorii lingvistici negativi.

-Există o corelație negativă între schemele cognitive disfuncționale și marcatorii lingvistici pozitivi identificați.

Lot de subiecți

În cadrul prezentului demers au fost selecționați un număr de 55 de subiecți, având vârste cuprinse între 23 și 62 de ani (media de vârstă egală cu 38.95 ani și o abatere standard de 10,8262) și o medie a anilor de studii de 16.27 ani. Subiecții grupului experimental sunt clienți care au solicitat psihoterapie individuală. Pentru grupul de control am utilizat o aplicație web care a facilitat aplicarea bateriei de teste pe un număr de persoane care inițial a fost mult mai mare însă la o analiză mai atentă am constatat că multe dintre eseurile alcătuite nu conțineau suficiente date pentru a permite o analiză pertinentă.

Populația cercetării a fost împărțită în două grupuri:

Grupul experimental: a fost alcătuit din 25 de subiecți, dintre care 22 femei și 3 bărbați care s-au prezentat la terapie pentru tulburări anxioase sau depresive (evidențiate și prin scoruri peste medie la HDRS – Scala de evaluare a depresiei Hamilton și SAH – Scala de anxietate Hamilton, precum și prin scoruri similare la scalele de depresie, anxietate și stres DASS 21-R).

Grup de control: 30 de subiecți, dintre care 21 de femei și 9 bărbați care au obținut scoruri scăzute la scalele de depresie, anxietate și stres DASS 21-R.

Instrumente de cercetare utilizate

Chestionarul Young de scheme cognitive disfuncționale (YSQ – Young SchemaQuestionnaire; autor: dr. Jeffrey Young) forma S3 cu 114 itemi, destinat identificării

și măsurării celor optsprezece scheme disfuncționale definite de Young, grupate în cinci categorii, numite domenii ale schemelor.

Scala de evaluare a depresiei Hamilton (HDRS) elaborată în anul 1960 și revizuită în anul 1967, fiind unul dintre primele instrumente create pentru a evalua severitatea simptomatologiei de tip depresiv.⁵⁰

Scala de anxietate Hamilton (SAH) este utilizată pentru evaluarea severității simptomelor anxietății, atât la copii, cât și la adulți. De asemenea, această scală constituie o modalitate riguroasă de evaluare a anxietății în studiile efectelor medicației psihotrope (Maruish, 1999).⁵¹

Scalele de depresie, anxietate și stres DASS 21-Relaborate „pentru a evalua stările emoționale negative ale depresiei, anxietății și stresului” de către clinicieni.⁵²

Testul C.S.E - „Cine sunt eu”, elaborată în 1988 de către Mielul Zlate, fiind concepută ca o metodă de investigare a Eu-lui și a personalității. Se încadrează în rândul probelor calitative de tip biografic, care își propun sondarea personalității umane, datorită metodei de interpretare a rezultatelor, fiind vorba de analiza de conținut.

Prelucrarea și interpretarea rezultatelor cercetării:

Pentru a identifica marcatorii lingvistici utilizați de subiecți am folosit softul FineCut care ne-a permis o cuantificare electronică a datelor obținute în vederea identificării frecvenței de utilizare a fiecărui cuvânt din eseul „Cine sunt eu”. În urma acestei analize au fost selectate o serie de cuvinte a căror frecvență de utilizare a fost de minimum 5. Cuvintele reținute ca marcatori în urma analizei inițiale au fost:

- Nu
- Sunt
- Eu
- Place
- Fără
- Lipsit/ă
- Nimic
- Niciodată
- Persoană
- Bine
- Grija

La o analiză mai atentă însă, am observată că există o corelație între „Nu” și „Sunt”, precum și „Place”, ceea ce a determinat alegerea a 2 noi marcatori și recuantificarea datelor și introducerea a doi noi marcatori:

- Nu sunt
- Nu îmi place

O problemă cu care ne-am confruntat atunci când ne-am propus compararea rezultatelor obținute în cele două grupe, a fost diferența mare între numărul de cuvinte

⁵⁰ Hamilton, M., Scala de depresie Hamilton (adaptat de Macavei, B.), în David, D. (coord.), Sistem de evaluare clinică, RTS, Cluj-Napoca, 2007

⁵¹ Hamilton, M., Scala de anxietate Hamilton (adaptat de Macavei, B.) în David, D. (coord.), Sistem de evaluare clinică, RTS, Cluj-Napoca, 2007

⁵² Lovibond, S. H. ; Lovibond, P. F., DASS: manual pentru scalele de depresie, anxietate și stres: DASS 21-R, pg. 9, ASCR, Cluj-Napoca, 2011

analizate la fiecare subiect în parte, cantitatea de cuvinte variind de la 50 la 3963 de cuvinte pe subiect. Pentru a elimina o eroare de măsurare am recurs la un procedeu de ponderare a rezultatelor prin raportare la media de cuvinte per subiect.

Am corelat ulterior marcatorii lingvistici obținuți cu cele două grupuri (de control și experimental) precum și cu cele 18 scheme cognitive disfuncționale timpurii, folosind softul SPSS 16.0.

Analizând datele obținute am constatat că acestea nu respectă o distribuție normală, motiv pentru care am renunțat la aplicarea testului t și am aplicat testul Mann-Whitney.

În urma aplicării testului Mann-Whitney s-a evidențiat corelația semnificativă statistică pentru 6 cuvinte, care au fost astfel validate ca marcatori, respectiv:

- Nu (0,003)
- Nu sunt (0,024)
- Sunt (0,012)
- Fără (0,049)
- Nimic (0,001)
- Niciodată (0,004)

Test Statistics

	nu	nu sunt	sunt	eu	nu îmi place	plac e	fara	lipsit a	nimi c	nicio da-ta	perso a-na	bine	grija
Mann-Whitney U	202,50	262,00	227,00	319,00	332,00	297,00	278,00	310,00	208,00	244,00	303,00	292,00	328,50
Wilcoxon W	667,50	727,00	552,00	644,00	797,00	622,00	743,00	775,00	673,00	709,00	628,00	617,00	793,50
Z	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
	2,928	2,251	2,503	-	-1,006	1,427	1,966	1,792	3,448	2,893	1,317	1,457	1,055
Asymp. Sig. (2-tailed)	,003	,024	,012	,334	,315	,154	,049	,073	,001	,004	,188	,145	,291

a. Grouping Variable: Grup

O analiză mai atentă a tabelului de variabile ne permite să remarcăm că unii dintre marcatori corelează cu grupul de control în timp ce alții corelează cu grupul experimental. De aici rezultă că putem clasifica marcatorii descoperiți în:

1. Marcatori lingvistici negativi, cu o corelație semnificativă statistic cu grupul experimental:
 - a. Nu
 - b. Nu sunt
 - c. Fără
 - d. Nimic
 - e. Niciodată
2. Marcatori lingvistici negativi, cu o corelație nesemnificativă statistic cu grupul experimental
 - a. Nu îmi place
 - b. Lipsit/ă
 - c. Grija
3. Marcatori lingvistici pozitivi, cu o corelație semnificativă statistic cu grupul de control:

- a. Sunt.
4. Marcatori lingvistici pozitivi, cu o corelație nesemnificativă statistic cu grupul de control:
- a. Eu
- b. Persoană
- c. Bine

Ranks

	Grup	N	Mean Rank	Sum of Ranks
nu	control	30	22,25	667,50
	anxios-depresivi	25	34,90	872,50
	Total	55		
nu sunt	control	30	24,23	727,00
	anxios-depresivi	25	32,52	813,00
	Total	55		
sunt	control	30	32,93	988,00
	anxios-depresivi	25	22,08	552,00
	Total	55		
Eu	control	30	29,87	896,00
	anxios-depresivi	25	25,76	644,00
	Total	55		
nu imi place	control	30	26,57	797,00
	anxios-depresivi	25	29,72	743,00
	Total	55		
place	control	30	30,60	918,00
	anxios-depresivi	25	24,88	622,00
	Total	55		
fara	control	30	24,77	743,00
	anxios-depresivi	25	31,88	797,00
	Total	55		
lipsita	control	30	25,83	775,00
	anxios-depresivi	25	30,60	765,00
	Total	55		
nimic	control	30	22,43	673,00

	anxios- depresivi	25	34,68	867,00
	Total	55		
niciodata	control	30	23,63	709,00
	anxios- depresivi	25	33,24	831,00
	Total	55		
persoana	control	30	30,40	912,00
	anxios- depresivi	25	25,12	628,00
	Total	55		
bine	control	30	30,77	923,00
	anxios- depresivi	25	24,68	617,00
	Total	55		
grija	control	30	26,45	793,50
	anxios- depresivi	25	29,86	746,50
	Total	55		

Vom lua în calcul marcorii cu o corelație semnificativă statistic, fără a pierde din vedere faptul că, în practica terapeutică și o corelație nesemnificativă statistic poate fi relevantă pentru un client particular.

Prin această corelație se validează prima ipoteză conform căreia frecvența de a utiliza termeni negativi (denumiți marcorii lingvistici negativi) este mai mare în cazul subiecților cu disfuncții psihice decât în cazul subiecților ce nu prezintă disfuncții psihice evidente.

Aplicarea testului Mann-Whitney asupra grupului de control raportat la grupul de depresivi a evidențiat unele mici modificări, după cum urmează:

Test Statistics^a

	Nu	nu sunt	sunt eu	nu imi place	place fara	lipsit	nimi	nicio	perso	bine	grija		
Mann-Whitney U	93,00	142,00	123,50	189,00	204,50	185,00	184,00	196,00	100,50	172,00	160,00	164,50	226,00
Wilcoxon W	558,00	607,00	259,50	325,00	669,50	321,50	649,00	661,00	565,50	637,00	296,00	300,50	362,00
Z	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Asymp. Sig. (2-tailed)	,001	,008	,007	,227	,257	,175	,104	,083	,000	,024	,044	,069	,605

a.
Grouping Variable
: Grup

Putem constata că a crescut semnificația statistică a marcatorelor „nu”, „nu sunt”, „nimic” și „niciodată” și scade semnificația marcatorului „fără”, devenind nesemnificativ din punct de vedere statistic.

În același timp se constată apariția unui nou marcator pozitiv raportat la grupul de depresivi, și a nume „persoană”, ce corelează semnificativ statistic cu grupul de control.

Aplicarea testului Mann-Whitney asupra grupului de control raportat la grupul de anxioși a evidențiat alte modificări, după cum urmează:

Test Statistics^b

	nu	nu sunt	sunt	eu	nu imi place	place	fara	lipsit a	nimi c	niciod ata	pers oa-na	bine	grija
Mann-Whitney U	109,50	120,00	103,50	130,00	127,50	111,50	94,00	114,00	107,50	72,00	127,00	127,50	74,500
Wilcoxon W	574,50	585,00	148,50	175,00	592,50	156,50	559,00	579,00	572,50	537,00	592,00	172,50	539,500
Z	-,860	-,677	1,050	-,169	-,374	-,842	1,722	1,329	1,460	-2,976	-,278	-,256	2,540
Asymp. Sig. (2-tailed)	,390	,498	,294	,866	,709	,400	,085	,184	,144	,003	,781	,798	,011
Exact Sig. [2*(1-tailed Sig.)]	,402 ^a	,635 ^a	,299 ^a	,883 ^a	,806 ^a	,440 ^a	,180 ^a	,501 ^a	,366 ^a	,036 ^a	,806 ^a	,806 ^a	,042 ^a

b.

Grouping Variable

: Grup

Raportat la grupul de anxioși, rămâne ca marcator doar cuvântul „niciodată” și apare un nou marcator, ceea ce era de altfel și previzibil, cuvântul „grijă”.

De asemenea nu mai apar marcatorii lingvistici pozitivi evidențiați anterior, ceea ce ne conduce la concluzia că marcatorii sunt mai semnificativi atunci când raportăm la grupul de depresivi.

De asemenea, rezultatele cercetării pot fi viciate și de numărul mic de subiecți investigați, aspect pe care intenționăm să îl eliminăm în cercetările viitoare.

Având în vedere corelațiile semnificative statistic între marcatorii lingvistici identificați și grupul de anxioși și depresivi și corelațiile dintre grupul de control și marcatorii pe care i-am denumit în felul acesta pozitivi, putem considera că se confirmă și cea de-a doua ipoteză a cercetării potrivit căreia există marcatori lingvistici negativi care corelează cu prezența unei tulburări anxioase sau depresive evidențiabile și marcatori lingvistici pozitivi care corelează cu absența unei tulburări psihice evidențiabile.

A doua procedură statistică realizată, a vizat corelația Spearman dintre cuvintele selectate pentru analiză și schemele cognitive disfuncționale timpurii.

Am ales corelația Spearman deoarece majoritatea parametrilor nu respectă o distribuție normală, așa cum am arătat mai sus.

O primă analiză statistică de corelare a tuturor cuvintelor reținute pentru analiză a evidențiat o corelație semnificativă statistic între cea mai mare parte a cuvintelor validate ca marcatori prin analiza Mann-Whitney demonstrată anterior.

Correlations

		nu	nu	sunt	eu	nu	place	place	fara	lipsita	nimic	niciodata	persoana	bine	grija
Privatiune Emotionala ED	CorrelationCoefficient	,361**	,085	-,454**	-,120	,223	-,045	-,076	,110	,377**	,216	-,047	-,012	-,095	
	Sig. (2-tailed)	,007	,535	,000	,385	,102	,746	,582	,425	,005	,113	,732	,929	,489	
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Instabilitate AB	CorrelationCoefficient	,416**	,118	-,242	-,147	,052	-,042	,021	,277*	,227	,208	-,088	,018	-,092	
	Sig. (2-tailed)	,002	,391	,075	,283	,705	,759	,878	,041	,096	,128	,523	,896	,506	
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Neincredere/ Abuz MA	CorrelationCoefficient	,192	,199	-,414**	-,010	,166	-,061	-,030	,116	,331*	,107	-,045	,089	,218	
	Sig. (2-tailed)	,160	,145	,002	,940	,225	,658	,829	,399	,013	,436	,742	,516	,109	
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Izolare Sociala SI	CorrelationCoefficient	,227	,147	-,228	-,215	,162	-,016	,099	,173	,228	-,054	,003	,142	,094	
	Sig. (2-tailed)	,095	,283	,094	,114	,236	,911	,472	,208	,094	,694	,980	,301	,493	
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Deficienta/ Rusine DS	CorrelationCoefficient	,371**	,463**	-,309*	-,073	,314*	-,007	,060	,117	,390**	,235	,110	,036	-,117	
	Sig. (2-tailed)	,005	,000	,022	,594	,019	,957	,665	,397	,003	,084	,423	,792	,397	
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Esec FA	CorrelationCoefficient	,193	,305*	-,344*	-,033	,267*	,066	,188	,192	,404**	,243	-,046	-,175	,096	
	Sig. (2-tailed)	,159	,023	,010	,813	,049	,632	,170	,161	,002	,073	,738	,200	,486	
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Dependentia/ Incompetenta DI	CorrelationCoefficient	,280*	,135	-,318*	-,188	,260	,044	,158	,003	,371**	-,023	-,079	-,038	-,051	
	Sig. (2-tailed)	,038	,325	,018	,170	,055	,752	,250	,982	,005	,866	,568	,785	,714	
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Vulnerabilitate VH	CorrelationCoefficient	,367**	,316*	-,371**	-,152	,268*	,040	,110	,068	,391**	,181	-,115	-,098	-,125	
	Sig. (2-tailed)	,006	,019	,005	,268	,048	,771	,423	,622	,003	,186	,403	,478	,362	
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Protectionism EM	CorrelationCoefficient	,155	,268*	-,182	-,129	,067	-,071	,060	,112	,072	,345**	,066	,008	-,086	
	Sig. (2-tailed)	,258	,048	,183	,349	,627	,607	,665	,416	,600	,010	,634	,952	,534	
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Subjugare SB	CorrelationCoefficient	,192	,062	-,424**	-,142	,176	,020	-,010	,003	,298*	,111	-,041	,095	,058	
	Sig. (2-tailed)	,159	,653	,001	,301	,198	,885	,943	,980	,027	,419	,766	,493	,673	
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Sacrificiu de sine	CorrelationCoefficient	-,033	,177	-,246	,144	,031	-,031	-,236	,102	,370**	,269*	-,072	,002	,003	
	Sig. (2-tailed)														
	N														

SS	Sig. (2-tailed)	,813	,196	,071	,294	,821	,823	,083	,458	,005	,047	,601	,987	,985
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Inhibiție Emotională EI	CorrelationCoefficient	-,068	,175	-,101	,100	,032	-,042	-,240	-,277*	-,040	-,017	-,021	,163	,029
	Sig. (2-tailed)	,622	,202	,462	,468	,818	,761	,077	,040	,774	,901	,882	,234	,835
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Exigență US	CorrelationCoefficient	-,010	,264	-,224	,042	,065	,122	-,081	,004	,320*	,311*	-,133	-,019	-,057
	Sig. (2-tailed)	,941	,052	,101	,760	,635	,373	,558	,975	,017	,021	,334	,892	,678
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Dominanță ET	CorrelationCoefficient	,014	,261	-,244	,098	,000	,001	-,234	,092	,175	,211	-,118	,090	,045
	Sig. (2-tailed)	,917	,054	,073	,479	,999	,995	,086	,504	,202	,122	,389	,512	,745
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Lipsă Autocontrol IS	CorrelationCoefficient	,300*	,335*	-,409**	-,145	,233	-,058	-,022	,072	,413**	,254	-,192	-,033	,081
	Sig. (2-tailed)	,026	,012	,002	,289	,087	,673	,875	,599	,002	,061	,159	,813	,558
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Nevoie Aprobare AS	CorrelationCoefficient	,299*	,090	-,376**	-,164	,036	-,055	,175	,246	,283*	,360**	-,021	,007	,129
	Sig. (2-tailed)	,027	,513	,005	,231	,795	,691	,203	,070	,037	,007	,878	,957	,347
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Negativism NP	CorrelationCoefficient	,395**	,351**	-,358**	-,214	,296*	,069	,055	,151	,369**	,190	-,134	,023	,065
	Sig. (2-tailed)	,003	,009	,007	,117	,028	,618	,692	,272	,006	,165	,328	,869	,636
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
Spirit Justitiar PU	CorrelationCoefficient	,000	,070	-,357**	-,078	,033	,129	,002	,050	,169	,233	-,039	,153	,099
	Sig. (2-tailed)	,999	,610	,008	,573	,810	,350	,988	,715	,216	,087	,778	,266	,473
	N	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55

*. Correlation insignificant at the 0.05 level (2-tailed).

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

După cum se poate observa, majoritatea marcatorilor lingvistici negativi identificați anterior, mai puțin marcatorul „fără” care nu a reușit să treacă pragul minim de semnificație, corelează pozitiv cu schemele cognitive disfuncționale, iar marcatorul lingvistic pozitiv, corelează negativ cu schemele cognitive disfuncționale.

De asemenea, în afara corelațiilor identificate anterior, se mai constată o corelație semnificativă pentru încă doi marcatori, respectiv „nu îmi place” și „lipsit/ă”.

Prezentăm în continuare pe larg corelațiile identificate:

1. Marcatorul „nu” corelează pozitiv:

a. înalt semnificativ cu schemele:

i. *Privațiune emoțională* (0,007) - ceea ce poate fi explicat prin tendința naturală a persoanelor deprivate emoțional de a nega realitatea în care

- NU primesc îngrijirea, afecțiunea sau protecția de care au nevoie sau fiind în schemă, NU văd atunci când li se oferă;
- ii. *Abandon/Instabilitate* (0,002) – cea mai înaltă corelație, față de cea mai întâlnită schemă, cu același fundament ca și privațiune emoțională – cecitatea față de posibilitatea de a primi suport emoțional și protecție, tendința de a respinge pentru a nu fi respins sau abandonat. Este un NU spus celorlalți, un NU care se repetă din copilărie, de când i-a fost repetat în diferite moduri sau suficient de intens;
 - iii. *Deficiență/Rușine* (0,005) – corelație care subliniază un NU spus sieși, spus propriilor calități și posibilități de dezvoltare, propriilor resurse;
 - iv. *Vulnerabilitate* (0,006) – un NU spus unui viitor pozitiv posibil, a unei sănătăți și puteri personale, cu tendința de a catastrofiza;
 - v. *Negativism* (0,003) – cea mai intuibilă dintre corelații, fiind evidentă tendința de a exagera aspectele negative ale realității, NU-urile din jur și negarea pozitivului din trecut, prezent sau viitor.
- b. semnificativ cu schemele:
- i. *Dependență/Incompetență* (0,038) – corelație pe care o putem explica prin tendința de a nega propriul potențial, propriile posibilități independente de acțiune și dezvoltare;
 - ii. *Lipsă de autocontrol* (0,026) – un NU spus părinților și societății care cere frustrarea unor impulsuri și nevoie, un NU spus tendinței naturale de maturizare prin autocontrol și autodisciplină;
 - iii. *Nevoia de aprobare* (0,027) – un NU spus propriei identități, diferite de acelorlalți, propriilor nevoi, dorințe, idealuri etc.
2. Marcatorul „nu sunt” corelează pozitiv:
- a. înalt semnificativ cu schemele:
- i. *Deficiență/Rușine* (0,000) – o corelație perfectă ce marchează clar tendința definitorie a celor care au activă această schemă de a se defini prin negație, prin ceea ce și-ar dori să fie și nu sunt, neștiind și ne-construind în felul acesta o imagine proprie și întărindu-și convingerea că suntem fără valoare, suntem răi, nedoriți, inferiori sau incapabili;
 - ii. *Negativism* (0,009) – fiind evidentă tendința de a nega totul, inclusiv pe sine.
- b. semnificativ cu schemele:
- i. *Eșec* (0,023) – laitmotivul celor care au această schemă este „nu sunt capabil”
 - ii. *Vulnerabilitate* (0,019) – explicată prin teama exagerată de diverse catastrofe pe care o trăiesc cei care au activă această schemă, teama de „a fi”, aceștia având ca fraze preferate „nu sunt în siguranță”, „nu sunt sănătos”;
 - iii. *Protecționism* (0,048) – explicat prin atașamentul exagerat și definirea prin „Celălalt” (semnificativ), tendința de „a fi” cât timp este celălalt, de a nu fi sau a fi gol, lipsit de sens atunci când celălalt nu mai este;
 - iv. *Lipsă de autocontrol* (0,012) – explicat de autodefinirea prin opoziție, prin „eu nu sunt ceea ce vreți voi să fiu”.
3. Marcatorul „nu îmi place” corelează pozitiv semnificativ cu schemele:
- i. *Deficiență/Rușine* (0,019): fiind simptomatică autodefinirea prin „nu îmi place la mine” și sentimentele negative legate de toate defectele posibile pe care le au sau le-ar putea avea;

- ii. *Eșec* (0,049): similar cu focalizarea extremă pe ce nu pot face, subiecții care au această schemă cognitivă au o hiperprosexie în legătură cu ce nu este în regulă și nu le place la sine;
 - iii. *Vulnerabilitate* (0,048): exprimând tendința de a sesiza cu ușurință orice pericol asupra sănătății sau siguranței personal care nu îi place și ar putea să se întâmple;
 - iv. *Negativism* (0,028): exprimat verbal prin exagerarea a ceea ce nu îi place la sine, la ceilalți, la societate, la legi sau la orice ar putea fi exagerat negativ;
4. Marcatorul „lipsit/ă” corelează pozitiv semnificativ cu schema de *Abandon/Instabilitate* (0,041), evidențiind verbal ceea ce îi preocupă permanent pe cei care au această schemă – lipsa de suport, afecțiune, protecție;
5. De asemenea se remarcă o corelație *negativă* între marcatorul „lipsit/ă” și schema de *Inhibiție Emoțională* (0,040), aspect surprinzător la o primă analiză, însă la o privire mai atentă constăm că posesorii acestor scheme au tendința să inhibe emoțiile și nevoile, inclusiv existența unei „lipse”;
6. Marcatorul „nimic” corelează pozitiv:
- a. înalt semnificativ cu schemele:
 - i. *Privațiune emoțională* (0,005) : ceea ce exprimă verbal așteptarea posesorilor acestei scheme cognitive de a nu primi NIMIC din partea celorlalți;
 - ii. *Deficiență/Rușine* (0,003): ceea ce permite exprimarea verbală a așteptărilor posesorilor acestei scheme de a fi lipsiți de valoare, de a nu fi sau avea NIMIC;
 - iii. *Eșec* (0,002): relevând așteptările posesorilor acestei scheme de a nu realiza nimic, de a fi incapabili de a face ceva bine, de a eșua în autorealizare;
 - iv. *Dependență/Incompetență* (0,005):ilustrează credința că nu sunt capabili de a face nimic singuri, de a fi nimic singuri, fără un celălalt semnificativ;
 - v. *Vulnerabilitate* (0,003): ceea ce poate fi explicat prin tendința posesorilor aceste scheme de a nu considera nimic sigur, de a catastrofa orice;
 - vi. *Sacrificiu de sine* (0,005): explicat prin fraza unuia dintre clienții noștri „nimic nu este prea mult pentru...”, și ilustrând tendința acestora de a îmbrățișa distorsiunea totul sau nimic;
 - vii. *Lipsă de autocontrol* (0,002): o corelație puternică ce indică preferința acestor subiecți de a nu controla nimic, de a nu accepta nimic ce consideră că le-ar putea crea un disconfort și de a evita tot ceea ce ar putea să le creeze frustrare;
 - b. semnificativ cu schemele:
 - i. *Neîncredere/Abuz* (0,013): fiind singurul marcator care corelează pozitiv cu această schemă, ilustrează tendința acestor subiecți de a se anula pe sine pentru a nu mai fi abuzați;
 - ii. *Subjugare* (0,027): iarăși singurul marcator care corelează cu această schemă, ilustrând tendința acestora de a suprima propriile nevoim de a nu lăsa nimic pentru sine;
 - iii. *Standarde nerealiste/ Exigență* (0,017): ceea ce evidențiază verbal tendința acestor subiecți de a tinde spre absolut, de a îmbrățișa

- perfecționismul sub forma nimic nu este suficient, nimic nu este prea mult;
- iv. *Nevoia de aprobare* (0,037): relevând în discursul acestor client tendința acestora de a se considera nimic fără ceilalți.
7. Marcatorul “niciodată” corelează pozitiv:
- a. înalt semnificativ cu schemele:
 - i. *Protecționism* (0,010): ilustrând tendința acestor subiecți de a gândi întotdeauna sau niciodată, de a nu se vedea capabili de a trăi vreodată fără acel ceva semnificativ;
 - ii. *Nevoia de aprobare* (0,007): ilustrând tendința acestora de a nu se considera vreodată capabili de a trăi fără ceilalți de a se autoevalua independent de opiniile celorlalți;
 - b. semnificativ cu schemele:
 - i. *Sacrificiu de sine* (0,047): ilustrând de asemenea tendința acestor subiecți de a utiliza excesiv distorsiunea întotdeauna ori niciodată, și de a-și găsi justificări în felul acesta focalizarea excesivă pe satisfacerea nevoilor celorlalți care „niciodată nu-i vor accepta așa cum sunt”;
 - ii. *Standarde nerealiste/ Exigență* (0,021): ilustrând în discursul acestor subiecți tendința de a nu se considera niciodată așa cum trebuie, sau conform cu standardele interiorizate.
8. Marcatorul „sunt”, corelează negativ:
- a. înalt semnificativ cu schemele:
 - i. *Privațiune emoțională* (0,005) : ilustrând tendința acestor subiecți de a se considera nesușinuți ceea ce le inhibă abilitatea de a se defini prin ceva;
 - ii. *Neîncredere/Abuz* (0,002): marcator dificil de utilizat de către o persoană care încearcă să se anihileze pe sine pentru a nu mai fi abuzat, de aici și dificultatea de a se defini prin sunt ceva anume, exist;
 - iii. *Vulnerabilitate* (0,005): subiecții care au activă această schemă având tendința de a catastrofa diferite pericole din jurul lor vor avea dificultate în a se defini pozitiv prin sunt, ceea ce ar semnifica pentru ei „sunt în pericol”;
 - iv. *Subjugare* (0,001): pentru acești subiecți „a fi” este similar cu „a fi independent” , ceea ce reprezintă un pericol de a fi respins, neacceptat sau părăsit;
 - v. *Lipsă de autocontrol* (0,002): corelația negativă cu acest marcator ne indică dificultatea acestor subiecți de a-și asuma un fel de a fi, alegând să se definească prin contrapondere cu ceilalți, să nu accepte o frustrare sau alta ceea ce nu le permite să fie stabili în vreun fel sau altul;
 - vi. *Nevoia de aprobare* (0,005): definindu-se permanent prin raportarea la ceilalți, acești subiecți au dificultatea de a-și crea o identitate de sine clară, de aici și dificultatea de a utiliza un marcator atât de clar ca sunt;
 - vii. *Negativism* (0,007): ilustrând verbal tendința de a nega orice, inclusiv pe sine prin dificultatea de spune cum sunt, de a afirma ceva pozitiv despre sine
 - viii. *Spirit justițiar* (0,008): fiind și singurul marcator care corelează cu această schemă, se explică prin criticismul și intoleranța subiecților care posedă această schemă.
 - b. semnificativ cu schemele:

- i. *Deficiență/Rușine* (0,022): corelație provenită tot din dificultatea de a spune ceva despre sine, cât timp termenii autoevaluativi sunt preponderent negativi. Aceștia preferă atunci să utilizeze autoevaluări negative sau să afirme cum nu sunt sau nu și-ar dori să fie;
- ii. *Eșec* (0,011): corelație explicabilă prin dificultatea posesorilor acestei scheme de a se considera capabili de a fi într-un fel anume, de a realiza ceva. Evitarea lui sunt îi pune la adăpost de a fi comparați, în același timp, le păstrează anonimul care, în final, semnifică același lucru – eșecul.
- iii. *Dependență/Incompetență* (0,018): așa cum menționam mai sus, „a fi” pentru acești subiecți semnifică „a fi independent”, ceea ce este o imposibilitate pentru aceștia și nu ar mai justifica neajutorarea pe care aceștia o resimt, creând astfel legături pe care altfel nu se consideră capabili de a le realiza.

Acestea sunt corelațiile semnificative identificate, corelații care ne permit să extragem concluzii pertinente în legătură cu semnificația marcatorelor pentru subiecții care au tendința să le folosească, și în același timp să formulăm conceptualizări clinice de interfață mai pe înțelesul clienților sau cu limbajul acestora.

După cum se poate observa, există și alte corelații pozitive între marcatorii lingvistici negativi identificați și schemele cognitive disfuncționale timpurii însă acestea nu au reușit să treacă pragul minim de semnificație

De asemenea sunt evidente corelațiile negative între marea majoritate a marcatorelor lingvistici pozitivi, semnificative fiind însă, doar corelațiile negative ale lui „sunt” cu majoritatea schemelor cognitive disfuncționale. De remarcat că marcatorul „sunt” nu corelează pozitiv cu nici o schemă cognitivă disfuncțională.

Având în vedere corelațiile pozitive dintre marcatorii lingvistici negativi identificați și schemele cognitive disfuncționale, putem afirma că se validează cea de-a treia ipoteză a cercetării, potrivit căreia există o corelație pozitivă între scheme cognitive disfuncționale și marcatorii lingvistici negativi.

Având în vedere corelațiile negative dintre marcatorii lingvistici pozitivi identificați și schemele cognitive disfuncționale, putem afirma că se validează cea de-a patra ipoteză a cercetării, potrivit căreia există o corelație negativă între schemele cognitive disfuncționale și marcatorii lingvistici pozitivi identificați.

CONCLUZII ȘI LIMITE

După cum se poate constata în urma analizei statistice a datelor s-au confirmat cele patru ipoteze, fapt ce ne permite să afirmăm că există marcatorii lingvistici negativi deoarece frecvența de utilizare a cuvintelor identificate ca marcatori este mai mare în cazul subiecților cu disfuncții psihice decât în cazul subiecților ce nu prezintă disfuncții psihice evidente.

De asemenea, având în vedere corelațiile semnificative statistic între marcatorii lingvistici identificați și grupul de anxioși și depresivi și corelațiile dintre grupul de control și marcatorii pe care i-am denumit în felul acesta pozitivi, putem afirma că există *marcatorii lingvistici negativi* care corelează cu prezența unei tulburări anxioase sau depresive evidențiable și *marcatorii lingvistici pozitivi* care corelează cu absența unei tulburări psihice evidențiable.

Variațiile identificate între corelațiile din grupul de depresivi și cel de anxioși ne determină să presupunem că marcatorii lingvistici sunt mai evidenți sau au un grad de disfuncționalitate mai mare la depresivi decât la anxioși însă numărul mic de subiecți precum

și variațiile destul de mari între datele obținute și analizate ne determină să fim circumspecți în acest sens.

Având în vedere corelațiile pozitive dintre marcatorii lingvistici negativi identificați și schemele cognitive disfuncționale, putem afirma că există marcatorii lingvistici negativi care determină sau sunt determinați de schemele cognitive disfuncționale timpurii și jalonează în felul acesta hărți mentale dezadaptative.

Și nu în ultimul rând, corelațiile negative dintre marcatorii lingvistici pozitivi identificați și schemele cognitive disfuncționale identificate ne permit să afirmăm că există marcatorii lingvistici pozitivi care apar în lipsa schemelor cognitive disfuncționale, ceea ce ne determină să afirmăm că acești marcatori jalonează hărți mentale adaptative.

Prezența validată statistic, a unor marcatori lingvistici negativi ce jalonează hărți mentale disfuncționale și a unor marcatori lingvistici pozitivi ce jalonează hărți mentale adaptative, ne-a determinat să considerăm că schimbarea acestor marcatori va conduce la schimbarea hărții mentale și, în consecință a adaptabilității, dispoziției și stării de bine a persoanei ceea ce ne-a permis să proiectăm un plan de intervenție psihoterapeutică axat pe modificarea marcatorilor lingvistici.

Ca orice lucrare, cercetarea noastră are limitele ei, pe care sperăm să le eliminăm în cercetările viitoare:

- Numărul mic de subiecți pe care i-am investigat, nu ne permite să extrapolăm rezultatele la o populație mai largă și nici să le utilizăm în alte scopuri de cercetare, cum ar fi studiul personalității;
- Populația investigată este preponderent superioară ca pregătire iar distribuția inegală pe sexe;
- Cercetarea ar fi putut fi făcută și calitativ dacă am fi avut mai multe date despre grupul de control, eventual o baterie de teste de personalitate;
- Subiecții clinici au făcut parte din clienții care s-au prezentat la cabinetul nostru, de aici și numărul relativ mic al acestora dar și interesul crescut pentru lucru și implicarea în oferirea datelor;
- Dificultatea de a valida un test calitativ și necesitatea unui număr mult mai mare de subiecți pentru acest obiectiv.

Toate aceste limite pot fi și tot atâtea noi perspective de cercetare în domeniul psihoterapiei și optimizării umane:

- Stimularea cercetărilor psihologice în domeniul lingvisticii și a implicațiilor formative sau constructiviste ale „limbii clientului”;
- Sensibilizarea specialiștilor din domeniul psihoterapiei față de posibilitatea de a identifica mai ușor limbajul particular al clientului și a-l utiliza atât pentru a crea o bună relație terapeutică, precum și pentru a adapta mai bine propria intervenție psihologică și propriul discurs la „filtrele” lingvistice și cognitive ale clienților;
- Deschiderea unor noi posibilități de cercetare în profunzime a corelației dintre aspectele de suprafață, identificabile în discursul clientului și caracteristici stabile de personalitate.

BIBLIOGRAFIE

1. Bandler, R; Grinder, J, *Structura magicului*, editura Excalibur, București, 2008
2. Beck, A,T; Alford B.A.,*Puterea integratoare a psihoterapiei cognitive*, ed. Trei, București, 2011
3. Beck, J.S., *Psihoterapie cognitivă – fundamente și perspective*, editura RTS, Cluj, 2010
4. Burns, D; *The FeelingGoodHandbook*, A PlumeBook, New York, 1989.

5. Cottraux, Jean; *Terapiile cognitive – cum să acționăm asupra propriilor gânduri*, Editura Polirom, Iași, 2003
6. Dryden, W.; DiGiuseppe, R., *Ghid de terapie rațional-emoțională și comportamentală*, editura ASCR, 2003
7. Dryden, W.; Neenan, M., *Learning from mistakes in Rational Emotive Behaviour Therapy*, Routledge Taylor & Francis Group, London, 2012
8. Ecker, B., Hulley L., *Depth-Oriented Brief Therapy: How to be brief when you were trained to be deep and vice versa*, ed. Jossey-Bass, San Francisco, 1996
9. Ellis, Albert; Harper, Robert, A., *Ghid pentru o viață rațională*, editura RTS, Cluj-Napoca, 2011
10. Hamilton, M., *Scala de depresie Hamilton (adaptat de Macavei, B.)*, în David, D. (coord.), *Sistem de evaluare clinică*, RTS, Cluj-Napoca, 2007
11. Holdevici, Irina; *Gândirea pozitivă – ghid practic de psihoterapie rațional emoțională și cognitiv – comportamentală*; ed. Dual Tech, București, 2000;
12. Holdevici, Irina; *Psihoterapia cazurilor dificile; Abordări cognitiv-comportamentale*. Dual Tech, București, 2003.
13. Holdevici, Irina; *Tratat de psihoterapie cognitiv-comportamentală*, Editura Trei, București, 2009
14. LeDoux, J. E., *Brain, mind, and language. In D. A. Oakley, Brain and mind*, ed. Methuen, London, 1985.
15. Lovibond, S. H. ; Lovibond, P. F., *DASS: manual pentru scalele de depresie, anxietate și stres: DASS 21-R*, pg. 9, ASCR, Cluj-Napoca, 2011
16. Young; J.E.; Klosko, J.S; Weishaar, M. *Schema Therapy – a practitioner's guide*, The Guilford Press, New York, 2003.
17. Young; J.E.; Klosko, J.S, *Reinventing your life - The breakthrough program to end negative behavior...and Feel Great Again*, Penguin Group, New York, 1994
18. Zlate, Mielu, *Eul și personalitatea*, ed. Trei, București, 1999.

PEER GROUPS- SHAPING AND AFFIRMING ENVIRONMENT OF THE TEENEGERS PERSONALITY

Asist.univ.drd. Alina ZAHARIA
Universitatea Titu Maiorescu, Facultatea de Psihologie

ABSTRACT

Teenagers feel good in peer groups where dominant feelings, feel free to manifestations. The main characteristics of these groups are the same age, level of education and maturity come from roughly the same type of family as a social, spend time together and shared activities.

Peer groups comprise both classmates and the other young and are both formal and informal learning and play are fundamental and indispensable role in the socialization and preparation for life and adulthood, making a major contribution to the development of social skills.

Groups creates optimal conditions to make the teenager feel free to make choices and not be restricted by the parent or the school, because all those around him have the same opportunities, desires, pleasures, aspirations.

GRUPURILE DE EGALI-MEDII DE CONTURARE ȘI AFIRMARE A PERSONALITĂȚII ADOLESCENȚILOR

REZUMAT

Adolescenții se simt bine în grupurile de egali, au trăiri afective pozitive dominante, se simt liberi cu manifestările lor. Principalele caracteristici ale acestor grupuri sunt: aceeași vârstă, nivel de pregătire și maturitate, provin din aproximativ același tip de familie ca nivel social, petrec împreună mult timp și desfășoară activități comune.

Grupurile de egali sunt alcătuite atât din colegi de clasă cât și din alți tineri și sunt atât formale cât și informale și joacă un rol fundamental și indispensabil în procesul socializării și pregătirea pentru viață și maturitate, aducând o contribuție majoră la dezvoltarea abilităților sociale.

Grupurile creează condiții optime care să-l facă pe adolescentul să se simtă liber în alegerile pe care le face și să nu mai fie îngădit de autoritatea parentală sau de cea a școlii, pentru că toți cei din jurul lui au aceleași posibilități, dorințe, plăceri, aspirații.

GRUPUL INFORMAL – CADRU DE SATISFACERE A AUTONOMIEI INDIVIDUALE

Dacă grupurile formale satisfac nevoile de dezvoltare intelectuală și structurală a personalității, grupurile informale de adolescenți generează actualizarea de sine, conștientizarea propriei poziții în contextul social.

Apariția nevoii adolescentului de a se salva de încorsetajul adulților este accentuată și evidentă atunci când acesta se îndepărtează de mediul familial. Cu cât părinții manifestă mai

intens dorința de a-l cocoloși, de a-l controla, cu atât este mai evidentă împotrivirea sa. Grupul este perceput drept singura cale prin care își poate afirma individualitatea. Nevoia de opoziție va pieri pe măsură ce adolescentul se integrează în viața socială. Grupul îi acordă adolescentului protecția de care are nevoie, îl ajută să-și contureze un nou ideal, noi scheme de acțiune, noi motivații și noi nevoi afective. În cadrul grupului, adolescentul este convins că poate să-și împlinească dorința de autonomie individuală. În primul rând își poate afirma autonomia intelectuală: capacitatea de a judeca după propriile criterii. În al doilea rând, autonomia morală: posibilitatea de a-și menține atitudinea față de bine și rău după propriul sistem de valori, fără teamă de pedepse sau speranța unor recompense. În al treilea rând, autonomia afectivă: eliberarea de liniile afective existente în familie, asimilate în conștiința sa cu povara suportării sistemului afectiv în care este integrat copilul. (Neculau, 1995)

Adolescenții se simt bine în grupurile de egali, au trăiri afective pozitive dominante, se simt liberi cu manifestările lor. Principalele caracteristici ale acestor grupuri sunt: aceeași vârstă, nivel de pregătire și maturitate, provin din aproximativ același tip de familie ca nivel social, petrec împreună mult timp și desfășoară activități comune. Peer-grupurile sunt alcătuite atât din colegi de clasă cât și din alți tineri și sunt atât formale cât și informale. L. Steinberg consideră că grupurile de egali au un rol vital și necesar în socializare și pregătirea pentru viață și maturitate. În primul rând este vorba de contribuția grupurilor de egali la dezvoltarea abilităților sociale.(1995)

Grupurile creează condiții optime care să-l facă pe adolescentul să se simtă liber în alegerile pe care le face și să nu mai fie îngrădit de autoritatea parentală sau de cea a școlii, pentru că toți cei din jurul lui au aceleași posibilități, dorințe, plăceri, aspirații.

Adolescenții ce întrețin relații de prietenie armonioase, sunt populari în grupul din care fac parte, au o părere bună despre ei și își dezvoltă la un nivel înalt al abilitățile sociale. Studiile indică faptul că adolescenții ce mențin relații de prietenie pozitive și se bucură de sprijinul prietenilor au tendința să fie mai generoși cu colegii când lucrează la o sarcină comună sau în cadrul competițiilor, decât adolescenții ce nu au astfel de prieteni. (Berndt, Hawkins, 1990) Adolescenții ce beneficiază de suportul prietenilor au o percepție pozitivă asupra relațiilor cu ceilalți membri ai clasei.

Adolescenții neagrați sau respinși de către grup au tendința să fie agresivi, să abandoneze școala, să se implice în activități antisociale. La polul opus, adolescenții populari sunt mai inteligenți, mai sociabili, mai puțin implicați în conflictele cu colegii, mai dezvoltați din punct de vedere al abilităților sociale și încearcă să preia conducerea în diferitele activități, academice sau sportive.

Se impune ca inițierea și întreținerea relațiilor cu grupurile de egali să se desfășoare în perioadele de eficiență maximă, pentru ca acesta să satisfacă toate funcțiile cu privire la socializarea adolescenților. Fiecare fază a dezvoltării realizează o acțiune de influență asupra evoluției psihosociale a tinerilor, iar grupul de egali îndeplinește un rol indispensabil și deficitar în dezvoltarea psihică a adolescenților. (Crețu, T., 2001)

GRUPUL DE ADOLESCENȚI ÎN SOCIETATEA ACTUALĂ

În societatea contemporană, adolescenții petrec din ce în ce mai mult timp în grupurile de egali, fapt datorat segregării excesivă a comunității pe toate planurile. Trecerea de la adolescență la maturitate este condiționată de raportul dintre timpul petrecut cu prietenii și cel petrecut cu adulții. (Steinberg, 1996)

Discuțiile cu persoane ce au aceleași hobby-uri, temeri, se confruntă cu aceleași probleme, îi ajută pe adolescenți să accepte mai ușor modificările fizice și psihice. Adolescenții au nevoie să se identifice cu persoane ce au aceleași aspirații, preocupări pentru

a se înțelege mai bine pe ei însuși. Fiecare grup are o imagine proprie, promovează un anumit model social, la care aderă toți membrii grupului. (Kaplan, 1993).

De cele mai multe ori grupul decide ce este normal, dezirabil și ce este anormal. Grupul are puterea să definească ceea ce este firesc pentru membrii săi, din punct de vedere al atitudinilor, gândirii, comportamentelor. Conformismul este o modalitate prin care adolescentul se eliberează de responsabilitate, singurătate și posibilitatea de a eșua, mai ales în cazul în care este nesigur, nemulțumit de propria persoană.

Grupul social constituie mediul de formare și manifestare a personalității în adolescență. Adolescentul are nevoie să se distanțeze de familie, să se elibereze de conformismul adulților și regulile impuse de părinți, iar grupul de egali îi oferă cadrul necesar pentru a se afirma. Dacă în interiorul familiei adolescentul se poate simți încorsetat, obligat să urmeze o anumită conduită, în grupul de prieteni este liber să se exprime și să se comporte cum dorește.

De cele mai multe ori între părinți și adolescenți, între profesori și liceeni, apar în mod inevitabil conflictele intergeneraționale. Fiecare individ poartă amprenta mediului social în care s-a format, fiind influențat de cutumele și normele promovate în acel context socio-cultural. Pe măsura dezvoltării sale, se simte inserat în cadrul generației respective, trăiește și reacționează la fel sau aproape la fel.

Societatea actuală este în continuă transformare și dezvoltare, fapt ce își pune amprenta și asupra generației de adolescenți. Am putea afirma că în momentul de față conflictul intergenerațional este mai accentuat decât în trecut, adolescentul de azi este mai confuz decât cel din trecut, pe de o parte trebuie să țină pasul cu ritmul alert al societății, pe de altă parte se confruntă cu procesul formării identității de sine. Constatăm o neconcordanță între modelul social promovat de generațiile trecute și modelul social susținut de mass-media. Adolescenții sunt tentați să adopte prototipul falselor personalităților ale lumii artistice și sportive, și nu pe cel al părinților sau profesorilor. Liceeni sunt atrași de succesul și faima pe care aceștia au obținut-o facil, ocolesc calea aleasă de părinții lor, nu doresc să se confrunte cu probleme economice și nesiguranța zilei de mâine. Rezolvarea conflictului intergenerațional este condiționată de atitudinea părinților și profesorilor față de adolescenți. Se impune ca adulții să manifeste interes față de probleme și nevoile specifice vârstei, luând în considerare faptul că nu mai sunt copii, ci traversează drumul către maturitate.

Adolescentul alege să petreacă mult timp în preajma prietenilor, grupul oferindu-i posibilitatea să se exprime și să se manifeste liber, să fie valorizat, înțeles și aprobat. Dacă părinții și profesorii îl tratează de cele mai multe ori ca pe un copil, în grupul de adolescenți sunt promovate relațiile de comunicare structurate pe linie orizontală, de la egal la egal.

Un adolescent este membru al grupului formal, clasa și al unor grupuri informale, precum grupul de prieteni, grupul sportiv, grupul virtual sau grupul de prieteni "online". De cele mai multe ori grupul formal, clasa de elevi este scindată în grupuri mai mici, bisericuțe, în funcție de preferințele vestimentare, preferințele muzicale, statutul socio-economic, performanțele școlare. Statutul socio-economic al adolescenților, dar și al familiei din care provine constituie un criteriu din ce în ce mai important în alegerea unui grup, mai ales în contextul social actual.

În societatea de astăzi adolescentul petrece mai mult timp în lumea virtuală, comunicând cu diferitele grupuri de prieteni "online", decât în grupurile de prieteni, în care predomină relațiile de tip face to face. În acest caz adolescentul se poate confrunta cu câteva consecințe, precum probleme de comunicare, dificultăți în inițierea contactelor sociale, îngreunarea formării abilităților sociale, formarea unei imagini de sine nerealiste, dependența de internet și anumite site-uri de socializare.

BIBLIOGRAFIE

1. Adams, G., Berzonski, M.(coord.).(2009). *Psihologia adolescenței : Manualul Blackwell*. Iași: Editura Polirom
2. Birch, A. (2000). *Psihologia dezvoltării*. București: Editura Tehnică
3. Bonchiș, El.(coord.).(2000) . *Dezvoltarea umană* . Oradea: Editura Imprimeriei de Vest
4. Boeree, G. (2006). *Personality Theories*. Shippensburg University
5. Crețu, T. (2001). *Adolescența și contextul ei de dezvoltare*. București: Editura Credis
6. Cristea, D. (2010). *Tratat de psihologie socială.vol I*, București: Editura Renaissance
7. Duck, S. (2000). *Relațiile interpersonale - a gândi, a simți, a interacționa*. Iași: Editura Polirom
8. Ferrol, G.(coord.). (2000). *Adolescenții și toxicomania*. Iași: Editura Polirom
9. Golu, M. (2002). *Bazele psihologiei generale*. București: Editura Universitară
10. Holdevici, I.(2009). *Tratat de psihoterapie cognitive-comportamentală*. București: Editura Trei
11. Lerner, R., Steinberg, L. (2004). *Handbook of Adolescent Psychology*. New Jersey:John Wiley&Sons Inc
12. Neculau, A. (1995). *Psihologia grupurilor școlare*. București: Editura Spiru Haret
13. Steinberg, L. (1993). *Adolescence*. New York : Mc. Graw Hill Inc.
14. Șchiopu, U., Verza, E. (1997). *Psihologia vârstelor-ciclurile vieții*. București: Editura Didactică și Pedagogică.

ADOLESCENT ORIENTATION TO SOCIAL ENVIRONMENT

Asist.univ.drd. Alina ZAHARIA
Universitatea Titu Maiorescu, Facultatea de Psihologie

ABSTRACT

Personality does not evolve in a linear manner, but is full of many oscillations, harmonious or disharmonious periods, depending on the genetic, psychological factors and the socio-cultural structures are emerging positive or negative. Teen trying to form an identity through a permanent social reporting and comparison with other members of society, especially peer group members.

Teen inability to adapt and integrate, to adjust to social situations, different groups of belonging, repeatedly confronting the failure may lead to the adoption of anti-social behavior.

Teenagers tested different social roles, fall in relation to different individuals, groups and institutions, all helps to build a stable and consistent self-identity, self-image forming a real, concrete, improve interpersonal relationships.

ORIENTAREA ADOLESCENTULUI CĂTRE MEDIUL SOCIAL

REZUMAT

Personalitatea nu evoluează în mod linear, ci este presărată de nenumărate oscilații, perioade armonioase sau dizarmonioase, în funcție de bagajul genetic, factorii psihici și cei socioculturali se conturează structuri pozitive sau negative. Adolescentul încearcă să își formeze o identitate printr-o permanentă raportare și comparare socială cu ceilalți membri ai societății, mai ales cu membrii grupului de egali.

Incapacitatea adolescentului de a se adapta și integra, de a se acomoda la situațiile sociale, la diferitele grupuri de apartenență, confruntarea în mod repetat cu eșecul pot conduce la adoptarea unor comportamente antisociale.

Adolescenții testează diferite roluri sociale, intră în relație cu diferite persoane, grupuri și instituții, toate aceste le ajută la consolidarea unei identități de sine stabile și coerente, la formarea unei imagini de sine reale, concrete, la îmbunătățirea relațiilor interpersonale.

FORMAREA PERSONALITĂȚII ADOLESCENTULUI

Personalitatea nu evoluează în mod linear, ci este presărată de nenumărate oscilații, perioade armonioase sau dizarmonioase, în funcție de bagajul genetic, factorii psihici și cei socioculturali se conturează structuri pozitive sau negative. Adolescentul încearcă să își formeze o identitate printr-o permanentă raportare și comparare socială cu ceilalți membri ai societății, mai ales cu membrii grupului de egali. Pe de o parte adolescentul își dorește să aibă preocupări, aspirații, concepții, idealuri, valori și modele comune cu ale grupului, din nevoia de a fi acceptat și plăcut de ceilalți, pe de altă parte acesta simte nevoia să se diferențieze de grup, să caute acele elemente prin care reușește să se distingă față de alții, să-și contureze o identitate unică, originală. În încercarea de a se defini pe sine, adolescentul se confruntă cu perioade tensionate, conflicte interioare și intergeneraționale, frustrări și anxietăți.

Incapacitatea adolescentului de a se adapta și integra, de a se acomoda la situațiile sociale, la diferitele grupuri de apartenență, confruntarea în mod repetat cu eșecul pot conduce la adoptarea unor comportamente antisociale. Aceste probleme pot avea la bază conturarea unor obiective și idealuri neadecvate, nerealiste, precum și urmarea unor modele psihosociale nepotrivite. Dacă adolescentul se percepe corect, conștientizează care sunt punctele forte și reușește să le valorizeze, comportamentul acestuia se racordează facil la mediul social.

Adolescentul are nevoie să interacționeze cu ceilalți, să lege relații în special cu persoanele de aceeași vârstă, să se compare și să-și măsoare competențele cu ale altora, este dornic să fie apreciat și respectat, să ocupe un statut sociometric înalt în grup, să-i fie recunoscute reușitele și succesele. Se impune încurajarea adolescenților ori de câte ori își propun aspirații nerealizabile și sunt dezamăgiți, când întâmpină insuccesul, când nu reușesc să ocupe o poziție înaltă în cadrul grupului.

În această etapă a dezvoltării adolescentul este interesat de aspectele vieții în general, de propria persoană, dar și de conduita celorlalți, încearcă să se înțeleagă pe sine însuși, pe ceilalți, să explice relațiile sociale, cauzele ce stau la baza acțiunilor sociale. (Neculau, A., 1995). Preocupările accentuate pentru viața socială sunt generate de dezvoltarea autonomiei, a cristalizării identității de sine, a responsabilității față de propria viață intimă. T. Crețu apreciază că planurile esențiale ale acestei cogniții sociale sunt: conturarea impresiilor despre sine însuși și alți oameni, transpunerea empatică în altul, convingerea asupra moralității și convențiilor sociale (2001).

RELAȚIA ADOLESCENTULUI CU MEDIUL SOCIAL

În relațiile cu contextul social adolescentul tinde să ceară de la societate mai mult decât oferă, acest fapt poate fi pus pe baza insuficienței cristalizării a voinței. Identificăm adolescenți care nu au suficientă încredere în forțele proprii sau adolescenți care au prea mare încredere în propriile capacități, ambele situații generează probleme de integrare și adaptare.

În adolescență regăsim manifestarea tendințelor nonconformiste, uneori chiar respingerea oricărui tip de model, adolescenții își doresc să se exprime și să se manifeste social în mod propriu, unic, original, să se afirme în mod distinct, specific. Uneori nonconformismul este tradus drept conformismul promovată de grup.

Adolescenții testează diferite roluri sociale, intră în relație cu diferite persoane, grupuri și instituții, toate aceste le ajută la consolidarea unei identități de sine stabile și coerente, la formarea unei imagini de sine reale, concrete, la îmbunătățirea relațiilor interpersonale. Noile situații sociale îi determină să se adapteze, să se acomodeze, să ia decizii, să fie responsabili, iar adolescenții sunt încântați că își manifestă autonomia relațională, cognitivă sau afectivă.

În adolescență relațiile cu egalii sunt foarte frecvente și intense, dar au la bază condiții distincte față de cele ale pubertății, se manifestă atracția accentuată față de grup. În acest sens, James Coleman identifică, încă din 1961, o subcultură adolescentină, ce ia naștere în contextul relațiilor cu cei din aceeași generație. (apud. Nurmi, 2002)

O influență fundamentală asupra dezvoltării personalității o îndeplinește integrarea adolescenților în instituții instructiv-educative și într-un sistem de relații din câmpul educațional de înaltă calitate, în care coparticiparea, co-acțiunea, cooperarea între ei și între ei și corpul profesoral, devin extrem de importante.

Acțiunile autoformative, de autoperfecționare și autodezvoltare ale adolescenților joacă un rol esențial în procesul formării personalității, în situația prezenței unui nivel ridicat al conștiinței de sine și al voinței. Adolescența este stadiul în care iese în evidență caracterul subiectiv și original al dezvoltării psihice și în acest mod iau naștere deosebirile între grupuri și indivizi.

Dezvoltarea personalității individului este influențată de factori psihosociali, sociali, culturali, istorici, ereditari. Ponderea diferiților factori, dar și modul în care interacționează

aceștia, creionează profilul unic al individului. Personalitatea umană are o structură și o dinamică proprie, condiționată de contextul sociocultural și istoric.

Considerăm că personalitatea umană trebuie analizată din perspectivă globală, holistică și se impune să luăm în calcul, pe de o parte codul genetic, predispozițiile native, pe de altă parte, ereditatea socială, cultura societății, în care individul se formează. Nu trebuie să maximizăm sau să minimalizăm rolul unui factor, ci să înțelegem maniera în care se interconstruiește aceștia.

Predispozițiile ereditare se pot dezvolta în mai multe direcții în funcție de contextul social, determinările sociale modelează aptitudinile și abilitățile înnăscute. În dezvoltarea individului, un rol primordial îl îndeplinește familia. Primele persoane cu care interacționează individul sunt membrii familiei, atenția și efectiunea oferită de familie condiționează dezvoltarea biologică, psihică și socială. O relație copil-părinte dizarmonică și lipsa afecțiunii generează disfuncționalități psihice și comportamentale, afectând viitoarele contacte sociale. Perioada istorică, contextul socio-economic și cultural își pune amprenta asupra dezvoltării personalității umane, prin intermediul normelor, valorilor și modelelor sociale promovate. Nu putem vorbi despre formarea personalității individului fără să ținem cont de contextul istoric, fiecare etapă a evoluției umanității își pune amprenta asupra valorilor, normelor și modelelor sociale.

Putem caracteriza societatea actuală prin concepte cheie, precum globalizare, informatizare, tehnologizare, uniformitate și putem afirma că individul societății de astăzi este unul ce tinde spre dezumanizare. Ritmul alert, ce domină societatea de astăzi, îl constrânge pe individ să adopte un stil de viață puternic tehnologizat și informatizat, abrutizat.

Interacțiunea socială este esențială de-a lungul vieții pentru dezvoltarea optimă și armonioasă a individului, numai că în perioada curentă contactele sociale de tip față în față sunt înlocuite cu cele din mediul virtual. Repercursiunile acestei acțiuni constau în răcirea relațiilor sociale, inițierea unor contacte sociale defectuoase, dificultăți de adaptare și integrare în diferitele grupuri sociale, tendința spre izolare și depresie.

Transformările prin care trece societatea se resimt la nivelul fiecărei etape evolutive parcursă de individul de-a lungul vieții. În cadrul fiecărei culturi identificăm etapele dezvoltării umane, ce urmează aceeași succesiune: copilărie, pubertate, adolescență, tinerețe, maturitate, senectute. Atât Platon, cât și Aristotel, au propus delimitări secvențiale ale duratei vieții.

Generația adolescenților de astăzi s-a dezvoltat în interiorul unui model educativ care îi determină să caute în propria minte și în propriul corp valoarea și frumusețea. În societatea "narcisismului", fluidă și globalizată adolescenții sesizează că nimic nu-i împiedică să așeze în prim plan propriului interes și efortul de a se dezvolta, valoriza.

Cultura unei societăți în care individul se dezvoltă reprezintă moștenirea lui socială, ce cuprinde modelul cultural, valorile socioculturale, schemele culturale, obiceiurile și principiile ce ghidează conduita socială, personalitatea de bază a comunității. Interiorizarea valorilor, normelor, modelelor acționale și cognitive specifice comunității se realizează cu ajutorul educației, în primii ani de viață în cadrul familiei și apoi în mediul formal.

În adolescență educația informală primează, liceeni preiau și interiorizează valori, atitudini, modele de comportament, scheme acționale și cunoștințe prin intermediul interacțiunilor sociale cu membrii familiei, colegii, prietenii, persoanelor remarcabile. Dacă în trecut, adolescenții urmau modelul părinților, bunicilor sau al profesorilor, astăzi, de cele mai multe ori aceștia urmează modelul unor false personalități promovate de mass-media.

Considerăm că educația nonformală ar trebui utilizată mai frecvent în procesul de învățământ. Organizarea activităților educative în afara sistemului de învățământ, care să vizeze subiecte de interes pentru adolescenți ar putea să conducă la performanțe educaționale și sociale mai ridicate decât în cazul educației formale. Desfășurarea unor activități de genul

acesta generează relații armonioase între membrii grupului, dezvoltarea abilităților sociale și a cunoașterii interpersonale.

În centrul culturii moderne se află globalizarea, iar conceptul-cheie pentru înțelegerea dinamicii interne a globalizării este cultura. Umanitatea tinde către omogenitatea și uniformitate culturală, teza omogenizării prezintă globalizarea ca fiind o adaptare la cererile culturii de consum standardizate. Tinerii și adolescenții din lumea întreagă ascultă același gen de muzică, utilizează aceleași site-uri de socializare, se îmbracă după aceleași reguli.

Societatea curentă promovează de cele mai multe ori non-valori și false personalități ale lumii politice, artistice, sportive. Adolescenții și tinerii sunt tentați să adopte astfel de modele sociale, fiind atrași de modul facil prin care aceștia ating succesul, faima, prestigiul, un statut social și economic înalt. Condiția socială este un aspect esențial pentru tot mai mulți adolescenți, asigurarea unui viitor cât mai fructuos cu eforturi minime, este unul din obiectivele tinerei generații.

BIBLIOGRAFIE

1. Boeree, G. (2006). *Personality Theories*. Shippensburg University
2. Crețu, T. (2001). *Psihologia vârștelor*. București:Editura Credis
3. Crețu, T. (2001). *Psihologia adolescentului și adultului. Adolescența și contextul ei de dezvoltare*. București: Editura Credis
4. Duck, S. (2000). *Relațiile interpersonale - a gândi, a simți, a interacționa*. Iași: Editura Polirom
5. Lerner, R., Steinberg, L. (2004). *Handbook of Adolescent Psychology*. New Jersey:John Wiley&Sons Inc
6. Neculau, A. (1995). *Psihologia grupurilor școlare*. București: Editura Spiru Haret
7. Nurmi, J.-E. (1997). Self-definition and mental health during adolescence and young adulthood. In J. Schulenberg, J. Maggs, & K. Hurrelmann (Eds.), *Health risks and developmental transitions during adolescence* (pp. 395–419). Cambridge: Cambridge University Press.
8. Nurmi, J.-E. (2001). Adolescents' self-direction and self-definition in age-graded sociocultural and interpersonal contexts. In J.-E. Nurmi (Ed.), *Navigating through adolescence: European perspectives* (pp. 229–250). New York: Routledge Falmer
9. Nurmi, J.-E., Aunola, K., Salmela-Aro, K., & Lindroos, M. (2002). Success expectation, task avoidance and academic performance and satisfaction: Three studies on antecedents, consequences and correlates. *Contemporary Educational Psychology*, 28, 59–90.
10. Nurmi, J.-E., & Salmela-Aro, K. (2002). Goal construction, reconstruction and depressive symptoms in a life-span context: The transition from school to work. *Journal of Personality*, 70,385–420.
11. Nurmi, J.-E., Salmela-Aro, K., & Koivisto, P. (2002). Goal importance and related achievement beliefs and emotions during the transition from vocational school to work: Antecedents and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 60, 241–261.
12. Schoon, I., & Parsons, S. (2002). Teenage aspirations for future careers and occupational outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 60, 262–288.
13. Susman, E. J., Dorn, L. D., & Schiefelbein, V. L. (2003). Puberty, sexuality, and health. In R. M. Lerner, M. A. Easterbrooks, & J. Mistry (Eds.). *The comprehensive handbook of psychology* (Vol. 6, pp. 295–324). New York: Wiley.
14. Sussman, S., Dent, C., & McCullar, W. (2000). Group self-identification as a prospective predictor of drug use and violence in high-risk youth. *Psychology of Addictive Behaviors*, 14, 192–196.
15. Thelen, E., & Smith, L. B. (1998). Dynamic systems theories. In W. Damon (Series Editor) & R.M. Lerner (Vol. Ed.), *Handbook of child psychology: Vol. 1. Theoretical models of human development* (5th ed., pp. 563–633). New York: Wiley.

THE ROLE OF SOCIALIZATION IN THE SCHOOL ENVIRONMENT

Asist.univ.drd. Alina ZAHARIA
Universitatea Titu Maiorescu, Facultatea de Psihologie

ABSTRACT

First learning environment of the student is class; since individuals come to school until they complete school education, children and adolescents spend more time in school than anywhere else outside the family home.

Schools should consider amendments have development if it aims to provide social context to provide motivation and involvement of students as they mature.

Teacher-student relationship is a key component of classroom climate: teacher-student relationship as motivation makes school involvement and school success, confidence and other positive socio-emotional characteristics.

Social function of environmental success instructive - educational depend on the manner in which teachers and parents fail to influence the conduct of the child / adolescent view of its capabilities, but also features modern society and the extent to which the educational system fails to take over the tasks of education, in the past were made by the family.

ROLUL SOCIALIZĂRII ÎN MEDIUL ȘCOLAR

REZUMAT

Primul mediu educațional al elevului este clasa; din momentul în care indivizii intră la școală și până când își completează educația școlară, copiii și adolescenții își petrec la școală mai mult timp decât în orice alt loc din afara căminului familial.

Școala trebuie să aibe în vedere anumite modificări de dezvoltare, dacă ea își propune să ofere contextul social care să asigure motivația și implicarea elevilor pe măsură ce se maturizează.

Relația profesor-elev este o componentă cheie a climatului clasei: o relație profesor-elev de calitate facilitează motivația școlară, implicarea și succesul școlar, încrederea și alte caracteristici pozitive socio-emoționale.

Succesul funcției de socializare a mediului instructiv - educativ depinde de maniera în care profesorii și părinții reușesc să influențeze conduita copilului/ adolescentului ținând cont de capacitățile acestuia, dar și de particularitățile societății moderne și de măsura în care sistemul educațional reușește să preia din sarcinile educative, ce în trecut erau efectuate de familie.

MEDIUL ȘCOLAR - MECANISM FUNDAMENTAL DE REALIZARE A SOCIALIZĂRII

Din momentul în care indivizii intră la școală și până când își completează educația școlară, copiii și adolescenții își petrec la școală mai mult timp decât în orice alt loc din afara căminului familial.

Nevoile emoționale, cognitive, sociale și obiectivele personale ale indivizilor se schimbă pe măsură ce se maturizează. Școala trebuie să aibe în vedere anumite modificări de dezvoltare, dacă ea își propune să ofere contextul social care să asigure motivația și implicarea elevilor pe măsură ce se maturizează. În măsura în care acest lucru nu se întâmplă, elevii o să se desprindă de școala la început psihologic, apoi fizic, în momentul în care ajung să se maturizeze.

Robert Roeser și Eccles (1999) au propus un cadru de interpretare al influențelor școlii, au disecat contextul școlii într-o serie de nivele ordonate ierarhic și interdependente de organizare, începând cu nivelul de bază al clasei și înaintând apoi în complexitate, școala văzută ca un sistem organizațional integrat într-un sistem cultural mai larg. Astfel autorii au presupus că școala este un sistem caracterizat prin nivele multiple de procese reglatoare (organizaționale, sociale și educaționale prin natură); aceste procese sunt interrelaționate la nivel de analiză; asemenea procese sunt de obicei dinamice prin natură, uneori fiind exersate în fiecare zi între variații actori sociali (de exemplu profesori și elevi); aceste procese se schimbă pe măsură ce copiii înaintază la un alt nivel educațional (școala primară, gimnaziu și liceu); și aceste procese reglează dezvoltarea cognitivă, social-emoțională și comportamentală a copiilor și adolescenților.

Eccles și Roeser au afirmat că în cadrul oricărei școli procesele multinivelare sunt îmbinate, relațiile între diferitele niveluri de organizare ale școlii pot fi complementare sau contradictorii și pot influența elevii, atât direct cât și indirect. Procesele organizaționale, sociale și educaționale ale școlii se schimbă atunci când copiii se mută de la școala primară la gimnaziu. Aceste schimbări sunt deseori asociate cu o scădere a motivației și implicării în cazul multor adolescenți. Înțelegerea interacțiunii diferitelor trăsături ale școlii cu nevoile de dezvoltare ale adolescenților este foarte importantă pentru înțelegerea rolului școlii în dezvoltarea tinerilor. (1999)

FACTORII CE CONDIȚIONEAZĂ SUCCESUL RELAȚIEI PROFESOR - ELEV

Primul mediu educațional al elevului este clasa, acesta este de asemenea nivelul care a primit cea mai multă atenție din partea psihologilor educaționali. Atunci când profesorii au așteptări mari în ceea ce privește progresul elevilor, iar elevul percepe aceste așteptări, elevii învață mai mult, experimentează un sentiment mai puternic al valorii de sine și al propriei competențe, se simt mai legați de profesori și de școala lor și tind să nu aibă probleme comportamentale (Eccles, 1993; Lee & Smith, 2001).

În mod similar, profesorii care se simt capabili să comunice chiar și cu cei mai dificili elevi și care cred în abilitatea lor de influență, transmit aceste așteptări și credințe pozitive elevilor lor. Astfel că, un nivel ridicat de încredere al profesorului în randamentul său poate să ridice nivelul de încredere al elevilor cu privire la abilitatea lor de a face față disciplinelor, investind efort pentru a obține rezultate cât mai bune și de asemenea poate genera o relație emoțională pozitivă cu profesorul și o implicare mai mare în școală ca instituție socială. În contrast, profesorii care au un nivel scăzut de încredere în eficacitatea metodei lor de predare adoptă comportamente care întăresc copiilor sentimentele de incompetență și alienare, mărind probabilitatea ca elevii să dezvolte răspunsul învățat de non-reație la eșec în clasă, depresie, furie și dezinteres (Cole, 1991; Roeser, Eccles, & Freedman-Doan, 1999). Lee și Smith (2001) au accentuat acest aspect al credințelor generale ale profesorilor ca o componentă critic specifică școlii gimnaziale și liceului. (Jackson & Davis, 2000)

La fel de importante sunt așteptările diferențiate ale profesorilor față de elevii din aceeași clasă și tratamentele diferențiate care uneori însoțesc aceste așteptări. Mulți cercetători au arătat că efectele negative ale așteptărilor profesorului depind de modul diferit în care profesorii își structurează activitățile, de interacțiunea diferită pe care o au față de elevii cu

așteptări mari, în comparație cu cei cu așteptări scăzute și de modul în care elevii percep aceste diferențe.

Studiile asupra efectelor așteptărilor profesorilor s-au concentrat pe tratamentul diferențiat în funcție de sex, rasă/grup etnic, și/sau clasă socială. Aceste cercetări au documentat efectele mici, dar cât se poate de consistente ale așteptărilor scăzute privind fetele (la matematica și științele exacte), copiii minoritari (la toate materiile) și copiii provenind din familii sărace (din nou la toate materiile). (Eccles, & Madon, 1996; Valencia, 1991)

Cercetători precum Steele (1992), au legat aceasta formă de tratament diferențiat, mai ales în cazul elevilor afro-americani, de dezinteresul față de școală și dezidentificarea (separarea încrederii de orice fel de feedback-ul venit de la școală). Steele a afirmat că elevii afro-americani devin conștienți de faptul că profesorii și ceilalți adulți au stereotipuri negative în ceea ce privește abilitățile școlare ale afro-americanilor. Această conștiință le sporește anxietățile, ceea ce îi duce la dezidentificarea cu contextul școlii pentru a-și proteja încrederea. Este interesant că aceleași noțiuni teoretice și tehnici experimentale au arătat că elevii asiatici cred că profesorii și adulții se așteaptă la performanțe foarte bune din partea lor și aceasta credință îi face să obțină rezultate mai bune la teste atunci când identitatea lor etnică este importantă pentru ei (apud. Shih, Pittinsky, & Ambady, 1999)

Relația profesor-elev este o componentă cheie a climatului clasei: o relație profesor-elev de calitate facilitează motivația școlară, implicarea și succesul școlar, încrederea și alte caracteristici pozitive socio-emoționale (Eccles, 1998; Goodenow, 1993; Midgley, Urdan, 1996). Profesorii care au încredere și sunt interesați de elevii lor, în același timp îi respectă, le oferă suportul socio-emoțional de care elevii au nevoie pentru a se apropia, implica și a duce la capăt sarcinile școlare, pentru a dezvolta dorința de a obține rezultate bune, conștiința de sine și valori personale. Faptul de a te simți sprijinit din punct de vedere emoțional este una din cele mai importante caracteristici care stă la baza dezvoltării pozitive. Studii realizate despre adolescenți arată că percepțiile elevilor cu privire la interesul profesorilor față de ei le sporesc sentimentele de încredere în sine și apartenența la școală. (Roeser & Eccles, 1998; Roeser et al., 1996)

Studiile cu privire la managementul clasei s-au concentrat asupra a două probleme de ordin general: ordine/predictibilitate și control/autonomie. În privința ordinii și predictibilității, rezultatele și comportamentul elevilor se îmbunătățesc dacă profesorii stabilesc proceduri structurate și eficiente pentru monitorizarea progresului elevilor prin acordarea de feedback, întărirea responsabilității pentru îndeplinirea sarcinilor și organizarea activităților pe grupuri. (Eccles, 1998; Pintrich & Schunk, 1996) Din păcate astfel de condiții lipsesc deseori, mai ales în școlile aflate în situații dificile, lipsite de fonduri, cu profesori lipsiți de experiență. (Darling, Hammond, 1997)

În plus, cercetările asupra metodelor internaționale de educație sugerează că profesorii americani sunt deseori mai lejeri în ceea ce privește managementul clasei și nu acordă un control destul de sistematic și riguros asupra secvențelor educaționale. (Stevenson & Stigler, 1992) Diferențe în ceea ce privește controlul exercitat de către profesori ar putea să fie o explicație parțială pentru performanțele slabe ale multor tineri. (Schmidt, McKnight, & Raizen, 1997)

Studiile privind analiza nivelului clasei, sugerează că dezvoltarea este optimizată atunci când elevii au parte de sarcini competitive într-un mediu orientat către cunoaștere care furnizează de asemenea un suport bun emoțional și cognitiv, un material interesant de studiat și un sprijin suficient pentru autonomia și inițiativa elevilor. Connell și Wellborn (1991) au sugerat că oamenii au trei nevoi primare: să fie competenți, să se simtă integrați social și să aibă un control autonom al vieții lor. Mai târziu ei au enunțat ipoteza conform căreia indivizii se dezvoltă cel mai bine în contexte care le oferă oportunități pentru împlinirea fiecăreia din

aceste nevoi. Este evident că tipurile de caracteristici ale clasei care se dovedesc importante pentru dezvoltarea socio-emoțională și intelectuală pot acorda astfel de oportunități.

Cercetătorii au devenit interesați de climatul social al întregii școli, ei sugerează că școlile variază prin climat și așteptări generale privind potențialul elevilor și că aceste variații afectează atât dezvoltarea profesorilor cât și pe cea a elevilor în mod fundamental. Lee și Smith (2001) au arătat că diferențele dintre școli cu privire la încrederea pe care o au profesorii în propriul randament cât și aprecierea lor privind abilitatea generală a profesorilor unei școli de a preda, explică în parte diferențele dintre licee cu privire la performanțele și motivația adolescenților. Bandura (1994) a studiat diferențele dintre școli cu privire la încrederea profesorilor în propria eficacitate profesională și a susținut că aceste diferențe se transpun în practicile de predare care subminează motivația multor elevi și profesori din școală.

Există un interes tot mai mare față de rolul activităților extracuriculare pentru dezvoltarea adolescenților. Unii cercetători sunt interesați de acest subiect deoarece activitățile extracuriculare pot ocupa timpul liber și astfel adolescenții sunt mai puțin predispuși să adopte un comportament deviant. În comunitățile în care nu există decât câteva oportunități pentru activitățile extrașcolare (în special în comunitățile urbane sărace) adolescenții sunt mai expuși să adopte comportamente cu nivel ridicat de risc, precum abuzul de droguri, delinvența, violența și activități sexuale în intervalul orar 14-20. Punerea la dispoziție a unor activități organizate la școală sau în cadrul organizațiilor din comunități, după școală, când majoritatea adolescenților nu sunt supravegheați este un punct important de luat în considerație în scopul prevenirii unor comportamente de risc. Există o corelație pozitivă între activitățile extracuriculare ale adolescenților și rezultatele educaționale (de exemplu terminarea liceului, continuarea educației ca adult, profesia) cât și dezvoltarea pozitivă a tinerilor, o sănătate mentală mai bună și rate mai mici de implicare în activități delincvente.

Cercetătorii s-au concentrat pe legăturile ce se formează între membrii aceluiași grup, pe formarea identității și implicarea în activitate (Eccles & Barber, 1999). Pe măsură ce adolescenții se dezvoltă, ei se identifică cu anumite grupuri de prieteni. (Brown, 1990) Apartenența la unul din astfel de grupuri ajută la structurarea timpului liber avut la dispoziție, dar și a valorilor și normelor cu care intră în contact. În timp, combinația dintre identitatea personală, cea a grupului și activitățile la care adolescentul ia parte, ca o consecință atât a propriei identități cât și a grupului, poate să construiască drumul transformării în adult.

Experiența procesului educațional indică că elevii învață și se dezvoltă în funcție de maniera în care profesorul îi ghidează acțiunile. Personalitatea elevului este puternic conturată în concordanță cu caracteristicile dominante ale personalității educatorului. Sistemul axiologic și aspirațional se cristalizează în funcție de valorile și modelele de conduită și acționale pe care profesorul le adoptă și promovează. Actul pedagogic nu se referă numai la transmiterea de cunoștințe și informații, ci conduce la progres și evoluție a actorului social și a societății în general. (Golu, P., 1993)

Profesorul nu reprezintă doar persoana care transmite cunoștințe, el impune conturarea unor conduite, unui sistem atitudinal și aspirațional, îmbunătățirea competențelor și abilităților sociale, de comunicare și relaționare.

Interacțiunea profesor-elev este considerată eficientă atunci când educatorul posedă abilitățile și capacitățile necesare influențării diferențiate a elevilor, în funcție de capacitățile, caracteristicile dominante ale personalității, stilul cognitiv dominant, tipul temperamental, gradul de cultură generală. Se impune ca profesorul să se concentreze și să se axeze pe nevoile, așteptările și preocupările elevilor.

Încă din clasele primare profesorul poate constitui un model de urmat pentru elev, acesta putând ghida aspirațiile, idealurile și interesele acestuia. Imaginea pe care o proiectează

asupra elevului condiționează configurația imaginii de sine. Profesorul comunică cunoștințe cu caracter teoretic și practic, dar și un mod specific de gândire, scheme acționale, modalități de înțelegere și explicare a aspectelor fundamentale ale vieții, modalități de relaționare și de gestionare eficientă a conflictelor, el supraveghează formarea competențelor tehnice și sociale. Un profesor cu o personalitate armonioasă și echilibrată însuflă încredere și siguranță elevilor, iar unul caracterizat de o personalitate dizarmonioasă însuflă neîncredere și condiționează formarea unui climat tensionat. (Golu, P., 1993)

Procesul educațional presupune însușirea și asimilarea unor noi roluri și statusuri, distincte de cele învățate în mediul familial, care influențează procesul adaptării și integrării sociale, maniera în care individul va reuși să depășească diferitele provocări ale vieții. Apartenența la grupul școlar permite compararea socială, confruntarea propriilor capacități cu cele ale unor persoane de aceeași vârstă, confruntare ce are un impact puternic asupra formării imaginii de sine.

Succesul funcției de socializare a mediului instructiv - educativ depinde de maniera în care profesorii și părinții reușesc să influențeze conduita copilului/ adolescentului ținând cont de capacitățile acestuia, dar și de particularitățile societății moderne și de măsura în care sistemul educațional reușește să preia din sarcinile educative, ce în trecut erau efectuate de familie.

BIBLIOGRAFIE

1. Barber, B. K., & Olsen, J. A. (1997). Socialization in context: Connection, regulation, and autonomy in the family, school, neighborhood, and with peers. *Journal of Adolescent Research*, 12, pp. 287–315.
2. Bandura, A. (1994). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: W. H. Freeman.
3. Brown, B. B., Larson, R. W., & Saraswathi, T. S. (Eds.). (2002). *The world's youth: Adolescence in eight regions of the globe*. Cambridge, MA: Cambridge University Press
4. Brown, B. B. (1990). Peer groups and peer culture. In S. S. Feldman & G. R. Elliott (Eds.), *At the threshold: The developing adolescent* (pp. 171–196). Cambridge, MA: Harvard University Press.
5. Cole, D. A., Maxwell, S. E., Martin, J. M., Peeke, L. G., Seroczynski, A. D., Tram, J. M., Hoffman, K. B., Ruiz, M. D., Jacquez, F., & Maschman, T. (2001). *The development of multiple domains of child and adolescent self-concept: A cohort sequential longitudinal study*. *Child Development*, 72, 1723–1746.
6. Connell, J. P., & Wellborn, J. G. (1991). Competence, autonomy, and relatedness: A motivational analysis of self-system processes. In R. Gunnar & L. A. Sroufe (Eds.), *Minnesota symposia on child psychology* (Vol. 23, pp. 43–77). Hillsdale, NJ: Erlbaum
7. Darling-Hammond, L. (1997). *The right to learn: A blueprint for creating schools that work*. San Francisco: Jossey-Bass.
8. Eccles, J. S., & Midgley, C. (1989). Stage/environment fit: Developmentally appropriate classrooms for early adolescents. In R. Ames & C. Ames (Eds.), *Research on motivation in education* (Vol. 3, pp. 139–181). New York: Academic Press.
9. Eccles, J. S., & Barber, B. L. (1999). Student council, volunteering, basketball, or marching band: What kind of extracurricular involvement matters? *Journal of Adolescent Research*, 14, 10–43.
10. Eccles, J. S., & Harold, R. D. (1993). Parent-school involvement during the early adolescent years. *Teachers' College Record*, 94, 568–587.
11. Eccles, J. S., Midgley, C., Wigfield, A., Buchanan, C. M., Reuman, D., Flanagan, C., & MacIver, D. (1993). Development during adolescence: The impact of stage-environment fit on
12. Golu, M. (2002). *Bazele psihologiei generale*. București: Editura. Universitară

13. Golu, P., Verza, E., Zlate, M. (1993). *Psihologia copilului*. București : Editura Didactică și Pedagogică
14. Jackson, A. W., & Davis, G. A. (2000). *Turning points 2000: Educating adolescents in the 21st century*. New York: Teachers College Press.
15. Lee, V. E., Bryk, A. S., & Smith, J. B. (1993). The organization of effective secondary schools. In L. Darling-Hammond (Ed.), *Review of research in education* (Vol. 19, pp. 171–267). Washington, DC: American Educational Research Association
16. Lerner, R. M. (2002). *Concepts and theories of human development* (3rd ed.). Mahwah, NJ: Erlbaum.
17. Lerner, R. M., Fisher, C. B., & Weinberg, R. A. (2000). Toward a science for and of the people: Promoting civil society through the application of developmental science. *Child Development, 71*, pp. 11–20.
18. Madon, S., L. Jussim, J. Eccles. (1997). In search of the powerful self-fulfilling prophecy. *Journal of Personality and Social Psychology, 72*, pp. 791-809
19. Pintrich, P. R., & Schunk, D. H. (1996). *Motivation in education: Theory, research, and application*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
20. Roeser, R. W., Eccles, J. S., & Freedman-Doan, C. (1999). Academic functioning and mental health in adolescence: Patterns, progressions, and routes from childhood. *Journal of Adolescent Research, 14*, 135–174.
21. Schmidt, W. H., McKnight, C. C., & Raizen, S. (1997). *A splintered vision: An investigation of U.S. science and math instruction*. Boston: Kluwer Academic
22. Shih, M., Pittinsky, T.L., & Ambady, N. (1999). Stereotype susceptibility: Identity salience and shifts in quantitative performance. *Psychological Science, 10*(1), pp 81-84.
23. Stevenson, H. W., & Stigler, J. W. (1992). *The learning gap: Why our schools are failing and what we can learn from Japanese and Chinese education*. New York: Summit Books.
24. Valencia, R. R. (Ed.). (1991). *Chicano school failure and success: Research and policy agendas for the 1990s*. London: Falmer Press.

THE ROLE OF THE COUNSELING PROCESS IN THE DEVELOPMENT OF THE GIFTED INDIVIDUAL

FETCA Loredana Mihaela
Faculty of Psychology and Sciences of Education
University of Bucharest

Abstract:

Gifted individuals have an enormous potential that most of the time can only fully develop in the framework of a system that comprises both educational and specialized counseling activities, whose aim is to give gifted individuals the possibility to adapt and develop both on a professional (scholar) level and on the social level.

This paper presents the synthesis of a number of investigations included in literature on the question of gifted children and the characteristics of their personality, the role the counseling process has on the gifted individual, as well as the results of some personal research undertaken as a case study.

Key words: *gifted individual, specialized educational system, specialized program of counseling, asynchronous development*

1. INTRODUCTION

In the last few years, European society has witnessed the accumulation of a multitude of problems concerning the physical and psychological health of the individual, the disastrous social-economical and ecological conditions in which it functions and develops. Thus, empirical observations and scientific research converge towards the idea that the formation and development of human personality is an extremely complex process that requires specific activities of counseling done over the whole duration of one's life.

As several authors have pointed out, the definition of giftedness varies depending on the cultural, social, professional or geographical environment or on the program directed towards well-defined ends or on the horizon of desired professionalism. (R. J. Sternberg; Davidson, J. E., 1987, p. 54). For each situation of this kind certain types of abilities whose value is measured on different levels are selected.

Gifted individuals may be discovered in any type of cultural community and are generally exposed to social risk and rejection. Despite the fact that they have a huge potential, this can only develop in its entirety in the conditions of a specialized educational system, centred on activities of counseling and guidance that allow it to benefit from a normal and complex development.

The quality and efficiency of education are closely linked to the psychological (psycho-individual, psycho-social, and relational) characteristics of the human being, so we may say that an activity is determined by the manner in which the person transforms the educational influences into personal acquisitions that have noticeable effects on the level of personality formation and development.

Thus, according to Gheorghe Tomşa (1999), the optimal level of functioning for a personality is reached when each person has operational abilities and skills necessary for the successful solution of life's problems, whatever their nature.

2. THEORETICAL FRAMEWORK

2.1. Concept of Giftedness

Each and every day we see around us different people. The differences among them do not regard solely their height, body form, the outline of their face, skin colour or complexion, but especially the way each of them behaves, the rhythm of their activity, the quality of their

work. In the same manner, these differences are noticed at an intellectual level, the level which determines almost entirely the success or failure of an activity.

Giftedness is a topic that is not only delicate and interesting, but also little explored in the history of psychopedagogy, due to the non-inclusion, for a long period of time, of the gifted individuals in the category of individuals with special needs. Nowadays it is more than obvious that these persons must benefit from special programs of education, adapted to their high potential, without which they find it impossible to objectivly the superior performances they may reach.

Generally, Romanian psychopedagogical literature uses the term 'giftedness' with reference to the high levels of general intellectual capacity. The term 'talent', comparatively more frequently employed, was formerly used to mean prevalently the specific skills, namely of the artistic, sports, organizational and management type, but also academic skills: a talent for mathematics, history, etc.

Likewise, foreign literature presents a diversity of terms which, far from reflecting only semantic differences inherent to the coding of one and the same reality, by words belonging to different cultures, betray different psychological and pedagogical concepts. Each culture has created a term that is more or less closely linked, etimologically or semantically, to one and the same reality: begabt (German), superdotacion (Spanish), begaafd (Dutch), gifted (Anglo-Saxon literature) (apud. Maria-Liana Stănescu, 2002, p. 61).

On the whole, in accordance with the common social reference the definition of giftedness implies different psycho-physical-intellectual capacities, directed to the fields of science, arts, to leadership or management, etc. At the same time, another variable which is independent to the above-mentioned capacities is that of creativity, while the third basic characteristic included in the definition is given by the academic skills. Thus, the contemporary trends of defining giftedness are directed towards the psychological profile of the gifted child, which includes behaviours, accomplishments, relation to society, relation to school, and others.

2.2.Characteristics of Gifted Pupils

Gifted pupils stand out due to a remarkable intelligence and a great motivational force, a creative mind, they manifest a higher sensitivity and independence in thinking, an inclination towards isolation, oftentimes numbering among them individuals whose personality is introverted.

Creativity

These subjects apply rare, novel, original, correct, valuable, useful solutions, stimulative towards finding other similar solutions.

According to Torrance's opinion, the characteristic features of the creative process are: sensitivity to problems, capacity for systematization, recognition of shortcomings, capacity for providing the missing details, a divergent thinking directed boldly towards the unknown element, free flow of expression and fluidity of representations (Torrance, 1971, p. 16).

Personality of Gifted Children

Gifted pupils accept more readily and easily the sentiment of not being safe and conflicts. They are characterized by a high tolerance to frustration, an aggressive spirit, a tendency towards domination, perseverance in reaching the goal, powerful motivation. They choose problems that are more difficult and complex, manifest an autonomous spirit, their abilities prove to be multi-faceted and they are independent. They do not expect anybody else's help, they can change their attitudes with ease, their autonomy as regards behaviour, judgements, vitality, impetus and curiosity is above the average general level.

Emotional Characteristics

As regards their emotional life, two aspects are worth mentioning, namely:

a) the correspondence between the level of intellectual development and emotional development;

b) the existence of an 'emotional giftedness'

From a psycho-emotional point of view, we often encounter states of anxiety, insecurity, sentiments of isolation and suffering due to the fact that their preoccupations are different from other children's.

Self-concept

For a gifted child, positive self-evaluation is not a consequence of academic success, but constitutes one of the components of giftedness. In a study investigating the perceptions and beliefs of gifted children's self-image, Leroux (1990) notices that only the social self and the vocational and interpersonal aptitudes are above the average and that there exists a positive correlation between the perception of familial relationships and school performance (Leroux, 1990, p. 32).

To synthesize, from the point of view of development, the main characteristics of gifted children and youngsters are: capacity for abstract thinking, intellectual curiosity, compassion, sensitivity, intensity, creative imagination and a sophisticated sense of humor.

3. THE ROLE OF THE PROCESS OF COUNSELING IN THE DEVELOPMENT OF THE GIFTED INDIVIDUAL

Although children with high abilities have a high intellectual potential, they often have difficulties of adapting to reality, of relating with the others, of managing their own abilities and capacities in a normed scholar and social environment that induces standardization, conformity and even obedience.

Despite the fact that they have the intellect of an adult, the emotions of gifted individuals are similar to those of a child with normal abilities. It is thus to be noted that there exists a certain discrepancy between the intellectual and emotional development of the gifted individuals ('dysynchrony' is a term that has been proposed and theorized by the French professor j. C. Terrassier in 1989 to name the gap between the intellectual cognitive development and the emotional development). The arithmetic evolution of the cognitive and emotional life causes the gifted child to be much more vulnerable and, quite contrary to our expectations, more dependent on their fellows or mates.

'The difficulty in meeting partners or interlocutors comparable to their intellectual development and the depth of their emotions represents the major source of the sentiment that their exceptional abilities are too heavy a burden to deserve being preserved' (Crețu, 1997, p. 56).

More often than not, gifted individuals do not adapt to the requirements of reality exactly because they do not know how to manage their own emotional development adequately, which is sometimes not synchronized with their intellectual development and different from the development of ordinary persons. Thus, gifted individuals are regarded by others with a certain hostility, which is generated by envy, misunderstanding and intolerance towards their different ideas, preferences, desires and interests. Often, gifted individuals are solitary human beings and manifest caution in interrelating with others, in a social environment they feel is hostile to them.

The formation and development of the personality of the gifted individual constitutes an extremely complex process in which the specific activities of education, psycho-pedagogical assistance and educational counseling play an essential role. Through the process of counseling, the gifted child receives support, help and guidance in order to reach an optimal adaptive-innovative functioning of his/her personality, by achieving a congruence between their own thoughts, emotions, attitudes and behaviours.

The fundamental objective of the psychopedagogical counseling of gifted children is the optimal development of their personality (this is the objective), through the giving of

support, help and guidance by the counsellor, with the aim of capitalizing on their own potential (these are the means).

To conclude, with the help of the activities proposed by the process of counseling, the gifted individual has the possibility to raise her/his performance to a higher level, to overcome the problems she/he faces, to reach the desired objectives and to be able to accomplish her/his activity efficiently.

4.CASE STUDY

1.Presentation/Introducing the subject: P.M. is a 10th-grade pupil at the Ion Luca Caragiale College and is aged 16 years and two months. The subject presents a superior degree of intelligence and has been identified as gifted under the aspect of the group of general intellectual abilities, proving a good practical intelligence and a good visual memory (observations made by the psychologist who tested the subject in order to determine the subject's intelligence quotient). At the same time, the subject presents a negative self-esteem and suffers from confusions of communication and difficulties of group integration.

2.The main reasons bringing the subject to counseling: The boy, aged 16, suffers from anxiety, confusions of communication and group integration, the causes being generated by both the dysfunctions in his familial environment and the dysfunctions of the school environment.

3.History of the confusions presented (with the triggering factors):

Triggering factors:

Need of appreciation of the subject from the others, a need arising in early childhood, as 'my mother was very distant and took great care that I did not make any mistakes, and I was criticized for any inadequate behaviour.'

Lack of presence and affection from the father

Attitude of rejection from the classmates

Symptoms:

Cognitive–negative interpretation of phenomena

Behavioural–tendency to worry

Motivational–reduced motivation on the level of school studying and low self-esteem

Emotional–anxiety and fear

4.Personal and social history: Ever since his birth, the subject has been living only with his mother, missing very much not only the affection and love from the father, but also his presence as a model of authority and education. Due to the wish of the mother to occupy and model the father's place too, she adopted behaviours with severe, rigid attitudes and forbade a great many actions, in order to allow her son to achieve success in his school studies. The relationship between mother and son was distant, one based primarily on complying to rules and fulfilling obligations.

From the statements of the mother in the year of 2007 (when the child was 12), a written statement addressed to the headmistress meant to bring to her knowledge certain irregularities concerning the treatment the child was being subjected to during the 6th grade shows that the subject was systematically offended by his classmates, who called him 'stupid,' 'retarded,' 'handicapped' and psychopath, because he was attending the cabinet of psychological counseling. In the same statements, the mother of the child also points out that teachers subject him to the same kind of treatment, at time even stating in front of the whole class that P.M.'s level of intelligence was very low. The child is constantly shown to be a negative example of the class and sent to sit in the last desk, which is said to be the 'bad pupils' desk.

Social integration (in class and in the group of friends): distorted social integration, he feels intimidated whenever he comes into contact with new persons and has the tendency to adopt certain behaviours with the aim of being perceived as pleasant.

Interpersonal relations: he feels very unsafe regarding his friendship relationships and feels the need to have very many friends. Very frequently he happens to feel that he is not appreciated and tends to think that he is not as important for his friends as they are for him.

6. Medical history: Evolution of pregnancy: normal. Birth: normal/in due course. Physical development and current state of health: normal physical development.

7. Mental state: quotient of intelligence: 128 RAVEN TEST (130 - maximum score).

Interests and preoccupations in leisure time: painting, foreign languages, sports activities

Attitudes towards self: his attitudes towards his self register more negative elements than positive ones, as he considers that in comparison with his classmates he is at an inferior level and feels different from the rest of the individuals.

8. Conceptualization of the case: The 16-year old subject presents a negative self-esteem, anxiety and suffers from confusions of communication and collective integration, the causes originating in the familial dysfunctions and the dysfunctions in the school environment.

His cognitive make-up is centred on the fear of failure and on not being accepted by others, and his interpersonal make-up postulates the fear of receiving a negative evaluation from those around him (especially representative persons among them).

His emotional make-up is based on the idea that emotional states represent a personal shortcoming and that he will not be able to develop normal relationships with those around him.

The automatic negative thoughts have the following content:

‘If I don’t make it from the first, it’s going to be a nightmare’ – the ‘everything or nothing’ kind of thinking

‘I’m afraid of everything that is new’ – nothing but catastrophies

‘I’ll never be able to make or have friends’ – prediction of a catastrophic future

8. Plan of intervention: The assuring of long-term support and the introduction of a program of counseling formed by activities meant to develop the abilities to get to know himself, and getting to know the others, as well as the development of social abilities, will bring improvements on the level of self-esteem, which will determine the improvement in the quality of the life of the gifted individual.

Objectives:

O1. Identification of the negative distorted thoughts with an impact on self-esteem;

O2. Conceiving of alternative manners of thinking;

O3. Development of the capacity of manifestation of favourable self-esteem in the relationships with other people.

9. Expected results: After the completion of the program of counseling conceived for meeting the needs of the gifted individual who has low scores for self-esteem and who suffers from confusions of communication and lack of group integration, the expected results are the following:

Improvements of the level of self-esteem will occur, which will generate the development of the ability of relating with others and will improve interpersonal communication;

- the capacity of self-appreciation and trust in oneself will develop
- the subject will change the style in which he evaluates the resources, the obstacles and the possible consequences of his own decisions and actions concerning the development of interpersonal relationships.

CONCLUSIONS

The data obtained during the present research have confirmed the theories presented in literature, according to which ‘at an incipient stage, in their relationship with the ordinary people, the gifted individuals have a self-image and self-appreciation that are different, as they consider themselves to be superior, more capable, more intelligent, more creative, more

talented, while later on the academic self-perception acquires a negative hue, because of the desire to join the group (Crețu, 1997, p. 50). Thus, the non-academic self perception influences the academic self-concept, giving it the same value.

The present study shows the necessity of a special system of education that offers both educational and counseling services that should correspond to the needs of development and the possibilities of adaptation of the gifted individual.

The fact that there exist notable differences regarding the mental and physical development and the fact that there are remarkable inequalities between a gifted individual and his classmates, whose chronological age is the same, may give the former category of individuals difficulties to integrate in the school group and subsequently reflect on the entire social plan of action of the individual.

Another argument regarding the need to have a system of special education destined for gifted children that should offer both educational and counseling services is illustrated by the data presented in the case study, as these data have shown that the traits proven by the asynchronous development of the gifted individual makes people around them perceive their manifestations and behavioural attitudes in a negative manner, one totally differently from what they actually represent, which proves that even if most people are born with a potential, only a tiny fraction of them manage to reach it.

I consider that the distance between success and failure in the case of the gifted individual is almost a non-existing one and is illustrated by the special needs for counseling, social integration and for the individual's accepting himself/herself from an emotional point of view. That is why the role of the process of counseling is fundamental in capitalizing on the potential of developing the gifted individual, since the activities of counseling help them to be successful both professionally and socially, instilling in them the feeling of personal self-fulfillment.

I conclude by pointing out that in order to reach a normal and efficient development of gifted individuals it is more than necessary that the programs of counseling and the school curriculum should include activities selected according to their emotional and cognitive needs, while at the same time they should require the implication and participation of not solely the counsellor and the teachers, but also that of the parents.

REFERENCES

1. Crețu, C. (1997). *Psihopedagogia succesului [Psychopedagogy of Success]*. Iași: Editura Polirom.
2. Leroux, J. (1990), *An Examination of Age and Gender in the Self-image of Gifted Adolescents*. In *Gifted Education International*.
3. Stănescu, M. L. (2002) *Differentiated education for gifted pupils*. Iași: Editura Polirom.
4. Sternberg, R. J. Davidson, J. E. (ed.) (1987). *Conceptions of Giftedness*, Cambridge: Cambridge University Press.
5. Terrassier, J. C. (1981). *Les enfants surdoués ou la précocité embarrassante*. Paris: Les Editions ESF.
6. Tomșa, G. (1999). *Consilierea și orientarea în școală [=Counseling and Vocational Guidance in School]*. Bucharest, Casa de Editură și Presă Viața Românească.
7. Torrance, E. P. (1971). *Nature of Creative Talent in Davis, S., Scott, J. (coord.), Training Creative Thinking*, Holt, Rinehart and Winston.

STUDIUL PRIVIND ROLUL INTERESELOR PROFESIONALE ÎN ALEGEREA CARIEREI

**Dr. Mihaela Guranda - Lector universitar,
Academia Fortelor Aeriene "Henri Coanda", Brasov**

1. Delimitări conceptuale

Noțiunea de *interes* apare în literatura filosofică a secolului al XVIII-lea, în lucrările lui Étienne Bonnot de Condillac și Claude Adrien Helvétius. Jean Jacques Rousseau și Johann Friedrich Herbart au promovat necesitatea cercetării intereselor ca premise ale orientării și selecției profesionale. John Dewey a fost considerat întemeietorul unei concepții moderne despre interes, subliniind în lucrările sale rolul pe care îl poate avea baza biologică pentru activitatea omului în general, constituind o treaptă a sistemului său motivațional. În secolul al XX-lea, conceptul de interes capătă o circulație mult mai largă prin lucrările lui Eduard Claparède, Ovide Decroly sau Maria Montessori – inițiatori ai curentului pedagogic numit „noua educație” care puneă interesele copilului la baza instruirii sale. În dicționarul de psihologie socială, interesul este exprimat ca fiind o relație psihică convenabilă între individ și obiectele materiale, sociale ori spirituale. Interesul poate reprezenta o trebuință psihică intensă care mobilizează activitatea mentală a individului (Chelcea, 1981). În viziunea doamnei Ursula Șchiopu (1997), interesul reprezintă un stimul intern care orientează personalitatea spre anumite domenii de activitate, obiecte, persoane.

O serie de autori folosesc pentru definirea interesului noțiunea de tendință. Astfel, pentru Roland Doron și Françoise Parot, interesele exprimă tendințe sau dispoziții relativ stabile ale unei persoane orientate spre diferite obiecte, activități sau experiențe. Aceste tendințe sunt condiționate de cerințele culturale. Interesele nu se limitează doar la câmpul profesional, disciplinele școlare, timpul liber și alte activități în afara muncii. Pentru E. K. Strong, autorul unui renumit chestionar de interese, noțiunea de interes reprezintă tendința de a ne ocupa de anumite obiecte, de a ne place anumite activități. În psihologia persoanei și a conduitei, conceptul de interes este tratat într-o manieră aparte, definițiile punând accentul pe latura funcțională a acestuia. Astfel, Eduard Claparède arată că interesul se manifestă ca un mijloc de autoreglare a organismului, ca mijlocul de reglare interioară a necesităților subiective și obiective. Sunt însă și autori care definesc interesul asociindu-l cu alte variabile psihice. William McDougall considera că interesul se referă la atenția în stare latentă, iar atenția este interesul în acțiune. Hans Jürgen Eysenck afirma că interesul reprezintă o atitudine cu valențe pozitive, iar psihologul român Anatole Chircev susținea că interesul este o atitudine stabilă de natură emoțional - cognitivă față de anumite obiecte și activități. Pe de altă parte, interesul poate fi abordat împreună cu valorile după care se conduce un individ. După opiniile lui Michael Huteau, valorile și interesele sunt noțiuni apropiate. Mai mult, în psihologia vocațională se întâlnesc autori care nu fac nici o diferență între aceste două noțiuni. Ei aduc drept argument faptul că dacă admitem că o valoare este o credință stabilă în superioritatea unui tip de conduită sau a unui stil de viață, atunci interesele, preferințele pentru anumite obiecte sau activități sunt de asemenea mijloace care permit atingerea acelor valori. Cu alte cuvinte, valorile se manifestă prin intermediul intereselor. Diversitatea definițiilor intereselor a produs o varietate de clasificări ale acestora. Dintre acestea amintim acele clasificări valorificate mai des în domeniul științelor socio-umane, atât din țară, cât și din străinătate. Alexandru Roșca considera că interesele pot fi native și derivate iar Andrei Cosmovici susținea existența intereselor structurale și funcționale. Ion Holban utilizează interesele intelectuale, practice și sociale iar Ioan Drăgan face referire la interesele interne și externe. Pentru unii specialiști, clasificarea intereselor în obiective și subiective este considerată

artificială, deoarece în orice interes există un pol subiectiv și un pol obiectiv. Segmentul subiectiv este dat de necesitățile sau trebuințele persoanei, iar cel obiectiv răspunde de necesitățile sau trebuințele indispensabile individului. Gordon W. Allport (1981) și Philip E. Vernon, în încercarea de a construi un chestionar de interese, au elaborat o clasificare a acestora care pornește de la un criteriu de evaluare. Aceasta are la bază chestionarul lui Eduard Spranger. Astfel, au fost identificate interese teoretice, interese estetice, interese sociale, interese politice, interese economice și interese religioase. John Holland utilizează o clasificare a intereselor și o clasificare a mediilor profesionale pentru a descrie și explica diferențele și asemănările dintre indivizi în ceea ce privește alegerile profesionale. De asemenea, este utilizat un număr mic de concepte adiționale pentru a explica alegerea carierei și dezvoltarea sa în timp, satisfacția profesională și compatibilitatea cu mediul profesional (Holland, 1997).

2. Necesitatea cunoșterii intereselor profesionale

Cunoașterea științifică a intereselor este utilă pentru că are o aplicabilitate practică imediată, mai exact în activitățile de orientare a carierei, de selecție și de plasare a forței de muncă. Având date certe despre ce anume știe și ce poate să facă o persoană, dar mai ales despre ceea ce îi place să realizeze, un consilier va direcționa persoana pe drumul profesional potrivit.

Cercetările din domeniu demonstrează că interesele joacă un rol important și în menținerea atenției într-o activitate sau sarcină specifică. Astfel, interesul ne orientează atenția către obiectul preocupărilor. Orientarea latentă determinată de un interes devine ulterior atenție operantă în prezența stimulilor asociați cu acesta. Interesul poate facilita atenția, concentrarea și suportul energetic necesar procesului de învățare. Învățarea unui material este puternic influențată de interesul pentru acesta. Se cunoaște faptul că ceea ce stârnește interesul este asimilat ușor și fără un efort susținut. Pe de altă parte, interesul pentru o profesie, de exemplu, pune în funcțiune mecanisme conative și motivaționale care ajută individul să învețe un material neatrăgător în sine, dar util pentru practicarea profesiei. Reluarea de nenumărate ori a aceleiași informații într-o campanie publicitară la televizor nu garantează reținerea acestora de către telespectatori când aceștia nu sunt interesați și nu prelucrează informația în mod activ. Un mesaj publicitar, pentru a-și atinge scopul, trebuie să trezească interesul auditoriului, întrucât se știe că un material este mai bine însușit, păstrat și reactualizat dacă acesta este în acord cu interesele subiecților. Și activitatea perceptivă este influențată de interesul nostru pentru obiectul percepției. De pildă, selectivitatea perceptivă în momentul recunoașterii este strâns legată de interesul subiectului pentru obiectul pe care-l recunoaște. Pe parcursul vieții, interesele profesionale au o dinamică continuă și sunt numeroși factori care le pot influența sau chiar modifica. Din acest motiv este recomandat ca acestea să fie analizate în mod periodic astfel încât să nu poată produce schimbări la nivelul lor de aplicabilitate în cadrul organizației în care individul activează.

Din punct de vedere structural și funcțional, interesele sunt strâns legate de activitatea de cunoaștere. Ca mecanism de stimulare a activității de cunoaștere, interesul funcționează continuu. Forța lui este amplificată, deoarece în structura sa intră atât procese de ordin intelectual cât și procese de ordin afectiv. Reprezentând preferințele cristalizate ale unei persoane pentru anumite activități sau domenii profesionale, interesele constituie elemente importante în decizia în carieră. Ca factor de integrare dinamică a personalității, fiind stimulat atât de impulsuri și tendințe interne cât și de dorința de autodepășire, de aspirații, de idealuri, de dinamica și cerințele vieții sociale, interesele profesionale contribuie decisiv la evoluția în carieră. Problematika unei bune orientări profesionale cât și menținerea unei alegeri profesionale deja făcute este strâns legată de problema intereselor, a multitudinii lor și a

capacității individului de a-și identifica acele interese cu care îi face plăcere să lucreze și care îi va aduce satisfacții în carieră. Identificând interesele, în relație cu tipul de personalitate, se realizează o mai bună implementare a lor în sistemul propriu de valori profesionale sau se realizează replanificarea carierei urmărind pașii de evoluție a acesteia.

3. Studiu privind interesele profesionale la adolescenții militari

Interesele, după cum am demonstrat anterior, reprezintă preferințele cristalizate ale unei persoane pentru anumite domenii de activitate. Ele constituie unul dintre elementele importante ale procesului decizional în carieră. Cel mai des utilizat inventar de identificare a tipurilor de interese profesionale este cel al psihologului american John L. Holland, care afirmă că pentru orice tip de personalitate ocupația care conține caracteristici similare tipului respectiv îi oferă individului o satisfacție mai mare, deoarece oamenii caută medii profesionale și ocupații care să le permită să-și exercite deprinderile și aptitudinile, să-și exprime opiniile și valorile. Teoria personalității a lui John Holland este la ora actuală una din teoriile de o deosebită valoare în rândul cercetătorilor din domeniu. Holland (1997) considera că alegerile vocaționale constituie o exprimare a personalității, iar mediile de muncă, la fel ca și personalitățile, pot fi structurate în categorii bine determinate și definite. Astfel, în cultura noastră, majoritatea oamenilor pot fi împărțiți în șase tipuri: realist, intelectual, social, convențional, întreprinzător și artistic. În acest sens, în tabelul 1 sunt prezentate tipurile de interese profesionale specifice și cu posibile orientări profesionale corespunzătoare.

Tabel 3.1. Descrierea intereselor profesionale pe baza teoriei lui John Holland (1997)

Nr. Crt.	Tip de interese profesionale corelate cu tipul de personalitate	Caracteristici	Posibile profesii
1.	Realist	Tipul practic, preferă activitățile în aer liber, are dificultăți în comunicarea sentimentelor, respinge ideile radicale, îi place să construiască și să repare, muncește folosind mâinile.	Mecanic, arheolog, inginer mecanic, tâmplar, constructor, tehnician dentar, electrician, fermier, pompier, bijutier, optician, polițist, instalator
2.	Investigativ	Îi plac activitățile intelectuale, rezolvări de probleme, nu îi plac regulile, are înclinații spre știință, nu e interesat de munca în colaborare, este original și creativ, este independent, rațional, curios, pasionat de probleme teoretice.	Antropolog, biolog, chimist, fizician, informatician, inginer de sistem, economist, geograf, geolog, consultant management, farmacist, psiholog
3.	Artistic	Sensibil, preferă să lucreze singur, nu îi plac mediile structurate, neconvențional, are nevoie de exprimare și comunicare individuală, original	Designer (publicitate, modă, interioare), actor, arhitect, profesor de teatru, dans, jurnalist, fotograf, grafician, editor

4.	Social	Abilități de a stabili relații interpersonale, de a se implica în activități de ajutorare a altora, este preocupat de starea celorlalți, responsabil, comunică bine cu oamenii, este sociabil, îi place să i se dea atenție, este popular, îi place să fie lider.	Antrenor, profesor, psiholog, asistent medical, medic, polițist, coafor, asistent social, logoped
5.	Întreprinzător	Îi place să domine, are dorință de putere și statut social, se pricepe să vorbească, are energie, este entuziast, încrezător în sine, convingător.	Manager, publicitate, vânzător de automobile, agent de asigurări, jurnalist, avocat, procuror, agent de turism, relații cu publicul
6.	Convențional	Este stabil, are respect față de lege, autorități, îi displac muncile fizice, preferă activitățile bine definite, structurate, are autocontrol puternic, nu caută roluri de lider, vrea să știe ce se așteaptă de la el.	Asistent administrativ, contabil, casier, operator calculator, analist financiar, secretară, bibliotecar, operator telefonie

Studiile de specialitate au demonstrat faptul că interesele profesionale se precizează și se stabilizează spre sfârșitul adolescenței. Pe fondul intereselor acestei perioade apare interesul profesional stabilizat, ca dorință a adolescentului de a cunoaște acele activități care urmează să devină obiectul calificării sale. Interesul profesional desemnează profesiile dorite succesiv la diferite vârste, până în momentul luării unei decizii de către adolescent. Cristalizându-se acest tip de interes atrage toate celelalte interese determinându-l pe adolescent să acumuleze cunoștințe, să își valorifice priceperile și deprinderile și să adopte cele mai potrivite atitudini în vederea specializării în domeniul ales. Delimitarea acestui tip de interes este greu de realizat, procesul apariției lui fiind unul complex. Uneori el apare sub forma altor interese și doar mai târziu capătă o formă precisă de exprimare (Păcurar,1977). Așadar, nu este important numai să identificăm și să diagnosticăm interesele, ci să le formăm și să le valorificăm în concordanță cu aptitudinile și valorile indivizilor. Schimbările de mediu și cele individuale pot influența interesele profesionale și profilurile ocupaționale (Zlate, 2000)

3.1. Obiectivele studiului

Interesele unui individ se pot schimba sau modela în funcție de mediul în care trăiește. Dintre diferitele perspective și abordări ale mediului care poate influența interesele profesionale ale unui individ am optat pentru mediul militar, unde am ocazia să predau. Pornind de la teoria personalității a lui John L. Holland, având la bază chestionarul de interese specific, mi-am propus să identific unele profile de interese specifice studenților militari care ar putea permite orientarea eficientă în carieră a lor pe baza compatibilității cu profilul de interese personal, asigurând astfel o mai mare stabilitate, satisfacție și realizare profesională.

Studiul inițiat urmărește identificarea patternurilor de interese specifice studenților militari din anul I în perspectiva unei orientări profesionale spre acele arme/specializări care sunt în cea mai mare măsură compatibile cu interesele profesionale, întărirea propriilor convingeri asupra alegerii făcute și conștientizarea gradului de compatibilitate a intereselor profesionale cu profilul de studiu din care face parte. Cunoașterea intereselor la nivelul studenților de anul I va permite o organizare a activităților desfășurate de aceștia în concordanță cu aceste tipuri de interese, ceea ce va spori și motivația studenților în învățare. Se urmărește ca aceste trei obiective să fie realizate, întrucât cu ajutorul lor se realizează o bună cooperare sistem psihic – sistem decizional profesional potrivit, aptitudini – sistem comportamental cât mai ales interese profesionale – carieră, rezultând un domeniu profesional potrivit în care studentul are satisfacție profesională ridicată.

3.2 Aspecte metodologice

Pentru identificarea intereselor profesionale ale studenților militari am optat pentru chestionarul de interese al lui John L. Holland, care este compus din 132 itemi ce descriu diferite tipuri de activități și competențe și o listă cu 12 tipuri de abilități (deprinderi), toate acestea fiind grupate în 6 categorii, corespunzătoare celor 6 tipuri de personalitate corelate cu cele 6 tipuri de interese, descrise după cum urmează:

- tipul realist (R): itemii 1-11 și 67-77, abilități mecanice și manuale;
- tipul investigativ (I): itemii 12-22 și 78-88, abilități științifice și matematice;
- tipul artistic (A): itemii 23-33 și 89-99, abilități artistice și muzicale;
- tipul social (S): itemii 34-44 și 100-110, abilități pedagogice și empatic;
- tipul întreprinzător (Î): itemii 45-55 și 111-121, abilități manageriale;
- tipul convențional (C): itemii 56-66 și 122-132, abilități administrative și de secretariat, birou.

Stabilirea tipului dominant de interese corelat cu tipul de personalitate, s-a făcut în funcție de două criterii: media punctajelor finale obținute și frecvența locului ierarhic ocupat de fiecare dintre cele 6 tipuri de personalitate în structura patternului de interese. Participanții la ancheta bazată pe chestionar au fost studenți militari din anul I și au avut următoarea structură:

Tabel 3.2.1 Prezentarea pe gen a participanților

BĂIEȚI		NAVIGANȚI		FETE	
Artilerie		Artilerie		Artilerie	
Număr	Procente	Număr	Procente	Număr	Procente
54	42%	56	43%	20	15%

Astfel, din totalul de 130 de studenți ce au luat parte la completarea chestionarului, 85% au fost băieți și doar 15% fete, acest lucru fiind determinat de numărul redus de studente din cadrul aceleiași arme. Datorită numărului redus de fete din cadrul lotului nu vom avea pretenția la interpretări cât mai precise la nivelul fetelor. Toți subiecții au fost informați în legătură cu finalitatea studiului. S-a obținut din partea fiecăruia consimțământul sub forma unui acord verbal privind participarea la studiu. Au fost asigurați de păstrarea confidențialității și a anonimatului. Fiecare subiect, a avut acces, în măsura în care a dorit acest lucru, la rezultatele proprii. Aplicarea chestionarelor s-a realizat în cadrul a trei întâlniri cu subiecții. Momentul întâlnirii a fost stabilit în așa fel încât subiecții să nu fie stresați de timp sau obosiți (la primele seminarii de Psihologia educației, din semestrul I). A fost asigurată ambianța necesară aplicării chestionarului: luminozitate și absența factorilor perturbatori. După oferirea instrucțiunilor, s-a verificat înțelegerea lor și s-au rezolvat primii doi itemi. Foile de răspuns au fost verificate imediat după completare pentru a identifica

posibilele nonrăspunsuri sau erori în consemnarea răspunsurilor. Sunt de remarcat deschiderea și disponibilitatea celor care au luat parte la acest studiu.

3.2. Prelucrarea și interpretarea datelor

Rezultatele obținute în urma aplicării chestionarului la studenții militari au fost prelucrate cu ajutorul programului Microsoft Office Excel. Prin înregistrarea lor într-o bază de date și obținerea aspectelor legate de frecvența și mediilor lor am constatat următoarele: tipul dominant de personalitate, specific studenților militari din anul I, ce apare cu cea mai mare frecvență în patternurile de interese ale acestei categorii este cel *investigativ - I*, ce apare în combinații cu tipurile: I-Î (24%), I-R (11%) sau I-S (11%), în funcție de arme.

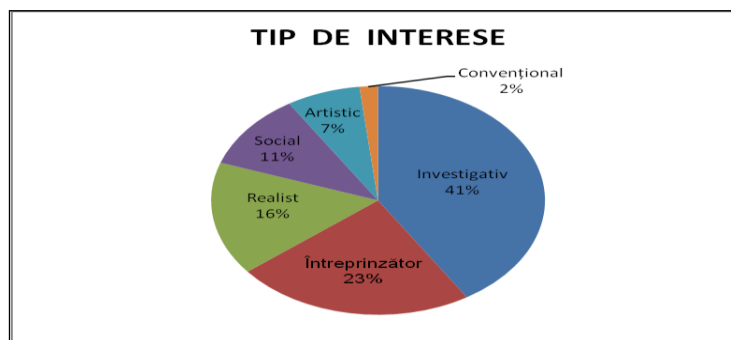


Figura 3.3.1. Descrierea tipurilor de interese specifice studenților de anul I

Predominanța tipului de personalitate investigativ (41%) în structura patternurilor de interese ale studenților participanți la studiu poate fi explicată prin prisma faptului că persoanele investigative reacționează față de mediul în care trăiesc folosind inteligența, manipulând idei, cuvinte și simboluri. De asemenea, persoanele investigative preferă sarcinile științifice, teoretice, precum și activitățile creatoare. Astfel, persoanele caracterizate de amprenta investigativă preferă să lucreze într-un mediu academic sau științific, ce îl putem regăsi și în mediul militar. Tipul Investigativ preferă să participe sau să facă parte din cercurile științifice, aducând idei inovatoare în proiectele prestabilite.

Imediat pe poziția următoare se remarcă a fi cei capabili să conducă și să comande (întreprinzătorii, în procentaj de 23%) și de cei înzestrați cu abilități mecanice și practice (realiștii, în procent de 16%). Socialii, cu aptitudini de închegare a grupului și formare de relații se regăsesc în cadrul eșantionului cercetat în procent de 11%, ceea ce poate explica și lipsa unității grupeii pe anumite plutoane, urmat de artistici, 7% și convenționali, 2%.

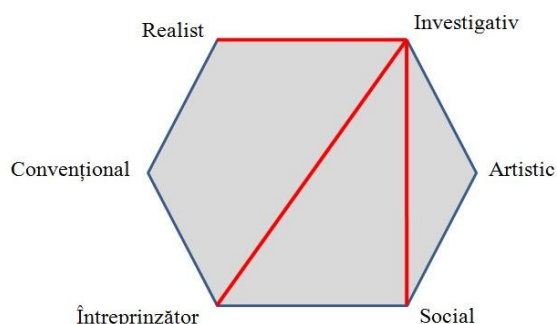


Figura 3.3.2. Hexagonul Holland specific studenților de anul I

Având la bază teoria lui John Holland putem preciza că acești studenți au șanse de reușită în carieră mai mari pentru profesii ca: antropolog, biolog, chimist, fizician, informatician, inginer de sistem, economist, geograf, geolog, consultant management,

farmacist, psiholog, mecanic, arheolog, inginer mecanic, tâmplar, constructor, tehnician dentar, electrician, fermier, pompier, bijutier, optician, polițist, instalator.

În concluzie, tipul investigativ (41%) este caracteristic tuturor celor 130 de subiecți, băieți și fete, urmat de tipul întreprinzător (23%) și realist (16%). Acest aspect denotă faptul că în prezent tipologia studentului militar este diferită de cea din anii trecuți (conform studiilor de specialitate, în trecut studenții militari erau caracterizați ca având tipul realist – R predominant), aceștia îndrăgind mai mult activitățile intelectuale, rezolvările de probleme. Tipul Investigativ, corelat cu tipul de personalitate, este un tip căruia nu îi plac regulile, are înclinații spre știință, nu e interesat de munca în colaborare, este original și creativ, independent, rațional, curios, pasionat de probleme teoretice. (descrierile făcute având la bază teoria lui John Holland) Acest fapt poate reprezenta un semnal de alarmă pentru cei care organizează activitățile educative ale studenților. Aflând tipurile de interese profesionale, prin intermediul studiului realizat, cursurile, laboratoarele și seminariile pot fi organizate în funcție de caracteristicile acestora, în sensul obținerii de rezultate mult mai bune în procesul instructiv-educativ.

Tipul investigativ se poate orienta spre activități ce implică foarte mult studiu individual și cercetare în sensul valorificării aptitudinilor proprii. Pentru a înainta în carieră, tipul investigativ are nevoie de multă muncă, perseverență și lucru intelectual, spre deosebire de tipul realist, (studenții de anii trecuți) care se bazează pe demonstrații și activități practice.

3.3. Concluzii și perspective de viitor

Ca direcție viitoare a studiului nostru, putem dezvolta ancheta bazată pe chestionar prin adăugarea în cadrul studiului a unui chestionar de satisfacție, care să ne permită să identificăm nivelul de mulțumire sau împlinire în legătură cu ceea ce întreprinde în activitățile actuale și ceea ce va realiza în viitor, în carieră.

Cunoscând interesele profesionale, aflând informații și despre personalitate, motivație și valori, vom contribui la găsirea acelor metode potrivite de orientare și dezvoltare a studentului military. Cunoașterea intereselor profesionale ale studenților militari din anul I (arme: artilerie, naviganți) oferă șansa orientării profesionale spre acele activități sau domenii care să le susțină satisfacția și împlinirea profesională. Utilizarea chestionarului de interese Holland pentru identificarea intereselor profesionale ale studenților a permis observarea unor tipuri de profiluri de interese specifice pentru categorii de personal (fete/băieți), pe diferite arme/specializări. Tipul de interese predominant la studenții de anul I a fost cel investigative. În prezent, studentul militar, datorită fluxului abundent de informații cu care este bombardat din toate direcțiile (societate, biserică, familie, școală) are tendința de a-și dori să fie în permanentă legătură cu toate acestea, ba mai mult să le cunoască și să dețină cât mai multe detalii despre tot ceea ce îl înconjoară. Acest fenomen nu poate fi catalogat ca fiind în totalitate eronat, însă, cu ajutor și exercițiu din partea instructorilor și profesorilor, vor trebui fructificate și încheiate în activități practice, de efect, caracteristice unui militar extrem de bine pregătit.

Ca perspective de viitor și ca idee de nou proiect capabil să identifice obiectiv interesele profesionale ale studenților militari se propune realizarea unui centru de investigare a intereselor profesionale ale studenților. Pe baza acestor viitoare și posibile studii, specialiștii pot oferi diverse direcții de abordare și organizare a activităților studenților militari, cât și să dispună de informații despre direcțiile eficiente de dezvoltare a carierei profesionale pe plan militar. Scopul acestui centru va fi acela de informare și orientare, dar și de susținere a conducerii în procesul de combatere a eșecurilor școlare și de îmbunătățire a calităților educației și vieții în domeniul militar.

Bibliografie:

- ALLPORT, G. W. (1981). *Structura și dezvoltarea personalității*. București: Editura Didactică și Pedagogică;
- CHELCEA, S. (1981). *Dicționar de psihologie socială*. București: Editura Științifică și Enciclopedică;
- HOLLAND, J. (2009). *SDS – self-directed search - ghid de utilizare profesională*. Traducere de PITARIU, H., VERCELLINO, D., ILIESCU, D.;
- HOLLAND, J. L. (1997). *Making vocational choices (third edition)*. *Psychological Assessment Resources*. Florida;
- PĂCURAR, D. C. (1977). *De la aspirații și idealuri profesionale la decizii în adolescență*. București: Editura Didactică și Pedagogică, București;
- ȘCHIOPU, U., (coord.) (1997). *Dicționar enciclopedic de psihologie*. București: Editura Babel;
- ZLATE, M. (2000). *Introducere în psihologie*. Iași: Editura Polirom.

THE PERSPECTIVE OF CAREER MANAGEMENT SKILLS IN THE LIGHT OF THE EUROPE 2020 STRATEGIES

Nicoleta LIȚOIU, Ph.D., Associated Professor,
University Politehnica of Bucharest

The aim of this paper is to stimulate reflection on the cross-cutting nature of career counseling and career management concepts and to encourage initiative and analysis in order for the policy makers and practitioners to mobilize all available resources with a view to enhancing lifelong career guidance policies and services at national and local levels. In this respect, the paper addresses the following issues: the EU policy context; the role of lifelong guidance strategies with a special reference to the EU 2020 priorities, including how this integrative approach can function in practice at national and local levels.

The paper is also aimed to present a framework for thinking and reflection about the knowledge and skills young people and adults need to manage their careers effectively, from making decisions about school to taking that first job and beyond. Starting to 1989 and up to date, the concept was periodically reinforced, based on the new field's developments. This paper is an attempt to figure out a holistic picture of the educational context, in terms of policies and strategies, and the career management skills' general structure, as well.

1. THE EU POLICY CONTEXT

The current financial and economic crisis has dramatic consequences in terms of unemployment and poverty, and may seriously jeopardize social cohesion. In particular, the situation of young people on the labour market continues to deteriorate significantly.

With the aim of coming out of the crisis, the EU Member States have adopted the Europe 2020 Strategy designed to create '*smart, sustainable and inclusive growth*' over the decade 2010-20. The three main objectives for 2020 all require effective and efficient lifelong guidance policies:

- Increase the level of employment: 75% of the population aged 20-64 to be employed.
- Reduce early school-leaving (the share of early school-leavers to be under 10%) and raise young people's level of qualification (at least 40% of the younger generation to have a tertiary degree).
- Reduce the number of people at risk of poverty: 20 million fewer people to be at risk of poverty.

The Europe 2020 Strategy focuses upon education and training through the Strategic Framework for European co-operation in education and training (ET 2020), which sets supplementary benchmarks to be attained by 2020; their achievement, too, implies the support of integrated guidance and counseling services.

The benchmarks are:

- The share of 15-year-olds with insufficient abilities in reading, mathematics and science to be less than 15%.
- The number of mathematics, science and technology graduates to be increased by at least 15% over the 2000 level.
- 20% of all university graduates to have undertaken learning mobility as part of their university education
- The participation of adults in lifelong learning to be increased to an average of at least 15% (against a 2010 benchmark of 12.5%).

Over the last two years, the Member States have adopted a series of policy documents that draw up priorities in the fields of schools, vocational education a training, higher education,

adult education, employment, youth and social inclusion, constituting a framework for action at European and national levels: reducing early school-leaving; increasing learning mobility; making VET more attractive; modernizing higher education; promoting adult learning and validation of non-formal and informal learning; combating youth unemployment; implementing flexicurity policies; fighting poverty and social exclusion.

All these documents mentioned above have a substantial contribution of lifelong guidance, considering its cross-cutting/transversal role between education & training and employment as well as social inclusion policies as a condition for their success.

Two EU tools are currently being developed to be used across all these fields:

- The *European Classification on Skills, Competences, Qualifications and Occupations* (ESCO) is a multi-lingual taxonomy of skills and qualification terms used in and across all occupational areas. It is designed to be used to help people describe their experiences in education, at work and from life in general, in relation to various occupations. It enables the content of guidance to be extended from occupations to a more detailed picture of the underlying skills and competences.
- The *EU Skills Panorama* is an online tool which will contain updated forecasts of skills supply and labour market needs up to 2020. It is designed to improve the transparency of the labour market for job-seekers, workers, companies and/or public institutions.

2. THE TRANSVERSAL ROLE OF LIFELONG GUIDANCE WITH RESPECT TO THE EU 2020 PRIORITIES

According to the EU 2020 Strategy, career guidance is characterized by a multidimensional scope, being considered in its three dimensions: as a policy, as a service, and as an individual process.

The development and implementation of lifelong guidance policies at national level is a key element for attaining the EU strategy goals. Lifelong guidance is an integral part of policies and programs relating to education, training, employment and social inclusion.

The lifelong guidance system includes provision in schools, VET institutions, universities, and adult training systems for employed and unemployed people. The transversal role of lifelong guidance should be strengthened in the areas of schools, VET, higher education, adult education, employment, social inclusion and youth policy, in order to reach the EU headline targets of the Europe 2020 Strategy and to attain the ET 2020 benchmarks.

In order to develop guidance policies and programs in a coordinated way across the education, training and employment sectors, it is necessary to speed up the implementation of a more comprehensive strategy for lifelong guidance policy development and close co-operation between the worlds of education and employment, both at political and operational levels.

Taking into consideration as reference the mentioned comprehensive strategy for lifelong guidance, we could identify five dimensions based on which a coherent and sustainable approach has to be developed:

- **Develop policy partnership.** The involvement of all the stakeholders in the design and implementation of the lifelong guidance strategy constitutes a prerequisite: relevant stakeholders include the ministries for education, higher education, employment, youth and social inclusion, as well as regional/local authorities, social partners, and service providers. Partnerships also need to be developed between trade unions and employer organizations in informing and advising their members within enterprises.

- **Enhance the policy elaboration process.** The national economic development plan includes a specific section on lifelong guidance, detailing specific and complementary objectives for education, employment and social inclusion policy fields.
- **Setting up a co-ordination mechanism** at national/regional level on a legal basis with a close connection with the national/regional authorities. A document or co-ordination plan may formalise the goals of the partnership. Strong leadership and governance should be established with the view to stimulating and ensuring the coherence of seamless lifelong guidance provision. The adoption of policy guidelines through a legal instrument, law or regulations can guarantee that the awareness of the key role of lifelong guidance is shared by all the stakeholders and taken into account at the highest policy levels.
- **Ensure policy support resources.** Financial allocations for lifelong guidance systems development are clearly identifiable within education and employment budgets. The state or regional/local authorities should ensure that the level of public investment in lifelong guidance system is in accordance with its role in, for example, addressing skills mismatches and combating unemployment. The cost-benefits should be effectively measured and regularly assessed. ESF support can be used for the implementation of a comprehensive strategy for lifelong guidance.
- **An institutional quality-assurance system** encompassing education and training, employment and social inclusion, and comprising an evidence-based system. Recommendations from monitoring and evaluation of lifelong guidance developments and activities are integrated into further policy reforms and action plans in the education and employment sectors.

Referring to the ways in which lifelong guidance services are organized, the Strategy mention three principles - **individualisation, co-ordination and quality**, to ensure that European citizens have access to guidance throughout their lives and particularly for managing transitions.

- **Individualisation:** The public lifelong guidance services are organized to guarantee all persons access to free, full and objective information on occupations, training, qualifications/diplomas, job opportunities and remuneration levels as well as access to quality and networked advisory and assistance services.

Users benefit from personalized advice to enable them to make an informed choice of occupation, training or certification suited to their individual aspirations and occupational prospects associated with the foreseeable needs of society and economy. Such guidance services are delivered at times, in locations and in forms that respond to their diverse individual needs.

Multi-channeling ICT services added to personal assistance and face-to-face interventions extend and enhance access to guidance: a free online service provides each person with basic information and basic personalized advice on vocational guidance and training.

Particular attention is paid to facilitating access to relevant guidance for groups at risk of social exclusion, such as: early school-leavers, unemployed people, persons with disabilities, and migrant populations.

- **Co-ordination: how services can be organized and steered.** The regional level may be the best level to ensure a coherent and consistent organization of lifelong guidance services. Regions have greater proximity with individuals and enterprises, and hence the capacity to build more suitable responses to their expectations and needs.

Regions can ensure better links between labour market forecasting and lifelong guidance services to support the matching of supply and future demand within the labour market.

The small geographical coverage of the regions is an asset to ensure three public policy objectives: pooling understanding of user requirements (individuals and employers); developing co-ordination and co-operation between all the stakeholders; and developing access to guidance services in a coherent way.

- **Quality features.** To improve efficiency in service provision, quality-assurance frameworks should be elaborated. They should have, as a minimum, five key domains: practitioner competence, citizen and user involvement, service provision and improvement, cost benefits to governments, and cost benefits to individuals. More coherent databases are needed to provide statistics on key target-groups and to support the monitoring and evaluation process. Greater attention must be given to cost analyses of different types of lifelong guidance services and specific interventions: this requires continuous professional development of practitioners, to build specific knowledge and competences in this regard. The process of gathering evidence on individuals regarding the role of lifelong guidance in the process of validation of informal and non-formal learning should be exploited.

Those principles should be promoted for reviewing practitioner competence, and citizen/user involvement in the design and development of services. Quality-assurance systems and quality standards for lifelong guidance should be linked to evidence-based policies in the worlds of education and training, and of employment.

Embedding quality assurance in careers education should include monitoring and tracking students' progress, linked to attainment levels, progression routes and drop-out rates.

One important issue highlighted through EU 2020 Strategy is the involvement of users, in terms of principles and methods.

Guidance is an *individual process* that takes place in a social and economic context. It supports individuals in their pathways that can be defined as successive events and positions hold throughout life. Key principles include:

- *The centrality of the beneficiary:* Entitlements to guidance are clearly defined and transparent to citizens. The guidance support to the beneficiaries is provided throughout the lifespan, through the range of learning, work, societal and personal transitions they undertake.
- *Active involvement:* Continuing improvement in the design and implementation of guidance services is promoted through citizen/user involvement and regular citizen feedback as well as the application of citizen entitlements.
- *Accessibility:* The guidance provided is accessible in a flexible and user-friendly way and is available at times and in places that suit citizens' needs; the role of ICT in reaching out to citizens at a time and best place suited to their needs provides new customer relations management systems.
- *Empowerment:* The need for citizens to cope with diverse challenges throughout their lives, including more frequent career changes, requires individuals to become competent at managing their learning and career pathway and have highly developed career management skills (CMS), especially at times of high rates of unemployment and intensified job insecurity.

3. THE CAREER MANAGEMENT SKILLS BETWEEN IMPLEMENTATION PROCESS AND OPERATIONAL APPROACH

From this perspective, the development of career management skills implies:

- a CMS framework defining the competences needed by the citizens of all ages in order to manage their career in a lifelong perspective.
- strategies to widen access to CMS provision, to assure its quality.

- implementation of pedagogical strategies and resources enabling individuals to achieve mastery of career management competences.
- evaluation, assessment and accreditation of such competences throughout life: the use of portfolios and of the (future) European Skills Passport.
- promoting CMS as a tool for flexicurity policies: securing pathways for employed and unemployed people and supporting their transitions through the development of CMS in Public Employment Service settings.

The comprehensive framework of *career management skills* was firstly presented and analyzed as a *National Career Development Guidelines* by the National Occupational Information Coordinating Committee (NOICC) in 1989, being revised and updated by the US Department of Education's Office of Vocational and Adult Education (OVAE) in 2003.

The framework is structured into three domains - *Personal Social Development, Educational Achievement* and *Lifelong Learning and Career Management*. Under each domain are **goals** (eleven in total), which define broad areas of career development competency. Under each goal in the framework are indicators of mastery that highlight the knowledge and skills needed to achieve that goal. Each indicator is presented in three learning stages derived from Bloom's Taxonomy: *knowledge acquisition, application and reflection*. The stages describe learning competency, as are presented below. They are not tied to an individual's age or level of education.

Knowledge Acquisition: Youth and adults at the knowledge acquisition stage expand knowledge awareness and build comprehension. They can recall, recognize, describe, identify, clarify, discuss, explain, summarize, query, investigate and compile new information about the knowledge.

Application: Youth and adults at the application stage apply acquired knowledge to situations and to self. They seek out ways to use the knowledge. For example, they can demonstrate, employ, perform, illustrate and solve problems related to the knowledge.

Reflection: Youth and adults at the reflection stage analyze, synthesize, judge, assess and evaluate knowledge in accord with their own goals, values and beliefs. They decide whether or not to integrate the acquired knowledge into their ongoing response to situations and adjust their behavior accordingly.

In 2008, the *EU Resolution of the Education Council referring to a better integrating lifelong guidance into lifelong learning strategies* recommend and invite Member States to make use of the several guiding principles, detailed as priority areas, in accordance with national contexts and legislation and with a view to supporting the lifelong career transitions of citizens. The first priority area described is closely related to the career management skills development, namely the encouragement of the *lifelong acquisition of career management skills*, which are defined as *playing a decisive role in empowering to become involved in shaping their learning, training and integration pathways and their careers*. Such skills, which should be maintained throughout life, are based on key competences (social, civic, intercultural competences etc.) and a sense of initiative and entrepreneurship.

In line with all mentioned above, the career management skills include:

- learning about the economic environment, business and occupations,
- being able to evaluate oneself, knowing oneself and being able to describe the competences one has acquired in formal, informal and non-formal education settings,
- understanding education, training and qualifications systems.
-

4. CONCLUSIONS

Over the last decade lifelong guidance has been recognized as a crucial dimension of lifelong learning, promoting both social and economic goals, in particular, improving the efficiency and effectiveness of education, training and the labour market through its contribution to reducing drop-out, preventing skill mismatches and boosting productivity.

The objectives of *Europe 2020 Strategy* and the supporting Flagship initiatives reinforce and extend the transversal role of lifelong guidance between the key EU sectorial policy fields and the need for a more comprehensive strategy for lifelong guidance policy.

In this context, career management skills, as a new policy to be implemented, has a major impact on the shaping of the overall policy framework, based on common policy goals and a multi-level implementation process. In this respect, some open questions are still under reflection in an attempt to get answers even in turbulent times such those we are crossing over the last years. One of the main questions raised is *what role should the state play, together with a range of service providers, in helping citizens develop the career management skills needed to navigate turbulent economic time?* The answer is still under negotiations, especially in the light of the Europe 2020 Strategy.

REFERENCES:

1. The Council Recommendation on *Policies to Reduce Early School Leaving* (7 June 2011) which sets a common European framework for effective and efficient policies against early school-leaving, including guidance to support students' career choices and transitions.
 2. The Council Recommendation *Youth on the Move – Promoting the Learning Mobility of Young People* (28 June 2011) which focuses on the quality of information and guidance about opportunities for learning mobility, including guidance to mobile learners, in particular concerning the recognition of learning outcomes acquired through mobility experiences.
 3. The Council conclusions on *The Modernization of Higher Education* (adopted at the Education Council on 28 November 2011) which underline the crucial role of higher education to boost growth and economy and recommend better access for disadvantaged and under-represented groups by providing more transparent information on educational opportunities as well as better guidance in order to ensure the right choice of study.
 4. The Council Resolution on *A Renewed European Agenda for Adult Learning* (adopted by the Ministers of Education at the Education, Youth, Culture and Sport Council on 28 November 2011) which points to information and guidance as the means of making people aware and motivated, in particular the low-skilled.
 5. *The European Platform against Poverty and Social Exclusion* which asserts that the fight against poverty and exclusion needs to rely on growth and employment as well as on effective social protection that must be combined with a broad set of social policies including targeted education and training, and thus guidance.
 6. The Communication from the Commission on *Action for Stability, Growth and Jobs* of (30 May 2012) which stresses the necessity of fighting youth unemployment, tapping the potential of new sources of jobs in the green economy, services, energy sectors, tourism, and the digital economy, and recommends active guidance from Public Employment Services, and more individualized support for job-seekers.
 7. Gravina, D., Lovsin, M., *Management Career Skills – Factors in Implementing Policy Successfully*, European Lifelong Guidance Policy Network (ELGPN) Concept Note no.3, Education and Culture DG, Finish Institute for Educational Research, 2012.
- *** *Europe 2020 Strategies*, European Commission, 2012.
- *** National Career Development Guidelines (NCDG) Framework, posted on <http://acrn.ovae.org/ncdg.htm>, America's Career Resource Network.

ANIMATION AS A TOOL FOR CAREER DEVELOPMENT

Brîndușa-Lorena MIHĂILESCU, M.A.;
Ioana PANC, Senior Assistant Professor, Titu Maiorescu University

Abstract: *Animation is a complex and yet adaptable instrument that can be used for multiple purposes such as learning, self-expression, creative work, entertainment or marketing. This paper focuses on describing the main types and characteristics of animation and the benefits of using animation as a personal development and expression tool in the career development process. This analysis is performed by taking into consideration the wide range of clients and needs it can address, the social and experiential learning processes involved, creative and aesthetic expression presumed, the potential use for assessment and also the positive and entertaining environment that it could provide. Moreover, a number of personal and professional aspects that could aid the counsellor in coordinating such activities are presented, which are important for viewing animation as a support method in career development. While creating or performing an animation, a person invests a major part of his own identity and perspectives, each character or storyline bearing the mark of his/her values, interests, emotions and personal perspectives on life. Taking into consideration the high level of adaptability offered by animation and the opportunity to portray a mirrored reality of one's self, we can argue the use of animation for the client's assessment, self-development and personal expression.*

1. INTRODUCTION - WHAT IS ANIMATION?

Animation is an alternative form of learning, education and personal development, receiving great attention nowadays. Whether we address animation as the audio-visual product known as a cartoon or as a non-formal mean of artistic expression, animation is more and more present in various social structures, in some more obvious than in others.

Taking into consideration the Latin roots of the word, "animare" has the meaning "to give/bring life", "to make something come alive" and "anima" has the meaning of "soul". Other dictionary definitions add meanings like "making something more active or expressive" or "to bring excitement". Therefore, at a first glance into the world of animation, we can see the positive role it may have for modelling the environment and its potential of giving a "soul" or an alternative value to current events.

Over the last years, animation has flourished in educational and media contexts, as a method of attracting interest for a certain aspect (product, theoretical paradigms, and general concepts) and of providing a positive environment of personal development through play, group work, narratives and aesthetic expression. As we shall present further, animation is a highly adaptable instrument that can comprise a wide range of clients (children, young people, adults) with very different needs (to socialize, self-expression, entertainment, etc.) in various contexts (formal, informal, non-formal).

The present paper intends to explore the potential use of animation in the complex and personalized process of career development, which may address different issues and needs in order to support the client's well-being. The counsellor can support this process by numerous methods and instruments, many of them being created and designed by him for each situation. We can argue the use of animation in the form of character creation and storytelling within the career intervention process as it portrays a great part of the creator's experience, perspectives, values, interests and emotions and it provides a more open context of self-expression and analysis, but also a great context for personal development.

Types of animation

One path to understand what animation actually represents and the ways it can be included in the career intervention process is by exploring some types or techniques it comprises.

Stop-motion animation is the most basic form encountered from the early beginnings of the domain. In order to define this type of animation, we should consider the notion of "frame", as the fundamental principle of it consists of dividing one second into 12 up to 24 frames or photographs of the characters and props, which are afterwards viewed one after the other in order to create a motion sensation. For example, the movement of a ball from point A to point B can be created by step-by-step photographing the ball, which is slightly moved after each recorded frame. This type of animation can comprise four types of techniques (The Animation Workshop, 2009):

- Drawn animation - this technique consists of several images of consecutive movements drawn on sheets of paper that are afterwards viewed one after the other in a fast pace. (E.g. making a small notebook of consecutive drawings, each sheet of paper being a copy of the first drawing, with small alterations).
- Cut out animation - it uses flat figures cut out of coloured cardboard which are fixed on the decor by an adhesive material such as "sticky-tack"; one example of this technique is the first episode of the American sitcom "South Park".
- Claymation - this technique uses malleable substances such as clay in order to create characters or puppets that can be easily moved to create an animation (e.g. creating a clay figure of a monkey that can be easily moved in order to appear to be talking or doing specific actions).
- Pixilation/ object animation - this technique actually uses the human body or large, non-malleable objects in successive, frame-by-frame recordings of movements. The "human puppet" should analyse and constraint or fragment his movement in order to obtain the consecutive photographs.

Theatre animation does not depend on technical instruments, but demands a higher storytelling competence from the animator who sometimes may be in the position of an actor. Three such techniques that offer specific means of expression and creation are:

- Puppet theatre - the animator builds actual puppets that represent the characters of the story (e.g. hand puppets, stick puppets, hard modelled puppets etc.) and the animation is played out like a regular play.
- Shadow theatre - the characters and scenery are carved from dark coloured cardboard, put on long sticks for support and placed on a vertical white cloth board with a light behind them to create the shadows.
- Suitcase theatre - this is a creative way of involving children in storytelling, because the animator presents the storyline and animates the small characters in a (wooden) suitcase that already has the scenery and characters built in.

Social-educational animation is a widely spread type of animation because it is sustained by a number of non-profit organizations as a non-formal education activity in social, cultural or sports events. To sum up, social-educational animation represents in fact performing organized game activities, under the coordination of one or more animators, each activity having an educational and personal development purpose. Animation projects address certain needs of the participants and are more than just a form of spending one's free time, because they focus on ensuring a high level of personal satisfaction, development and enjoyment during the activities.

2. WHY CHOOSE ANIMATION FOR CAREER INTERVENTION?

As we can notice, animation has numerous forms and techniques that depend on the context of use and on the group of clients considered. It can be used as a mean of support for self-expression, educational purposes, personal development or for entertainment. The fundamental aspect of all types of animation is using creative storytelling, play and basic movement principles in order to transmit a message to a specific audience, in a fun and imaginative way. Therefore, animation is a complex activity with many components: building a storyline or a message, creating characters and scenery, mastering animation techniques, time management, group work and management, actual performance of the animation, using technical and material resources, exploring and assessing the outcomes.

This complex activity has some benefits that make it particularly useful for interventions in the spectrum of career development.

A wide range of clients

Animation can involve and impress a wide range of clients, from preschool children and class students that enjoy play and storytelling, to high school students and youngsters that constantly seek new and creative ways to express themselves, or even adults, who may very well enjoy the opportunity to express themselves in a relaxing activity or as a role-model/scholar for others. Animation can become an easily adaptable instrument that could address very different environments, competences and needs of people.

Furthermore, the role of coordinating an animation may be fulfilled by any person that is open to learning a few basic techniques and working principles of animation, to being a facilitator for various groups of people and to adapt animation to the specific context in which one may use it as an activity. Therefore, we do not necessarily need advanced animation studies in order to apply this instrument in career development, as the personal and social abilities of a counsellor/ animator/ coordinator are a fundamental resource for this purpose.

Addresses different types of needs

The adaptability of animation is useful in addressing various needs of the clients. Firstly, it can offer a social communication context and an opportunity to relate to other people by working in groups in order to create an animation. Also, it may help with the inclusion and accommodation of people with special (educational) needs as it is a way of appreciating the individual and his particularities.

As stated above, animation can be used as a support instrument for educational purposes, as it implies exploration of a certain topic and demonstration of its general understanding through the message or form of the animation. It may also become a useful tool for building motivation for participating at the activity because it provides a positive environment and immediate outcomes for the well-being of the participants (Willet et al, 2009).

Furthermore, animation is a great opportunity of building up self-awareness since the animator is placed in the position of a creator and he expresses his interests, abilities, values and experiences through the animation performed. In this context, animation may also become a way of improving the quality and adequacy of the social behaviour of some participants.

3. USING ANIMATION IN CAREER ASSESSMENT

Expression, self-awareness and narratives

Animation provides a context for self-expression and for building narratives without creative borders. By using narratives and building new meanings, the client has the opportunity to actively explore and redesign reality in accordance to his personal desires and to analyse alternative ways of communicating a specific concept or idea to an audience (e.g. how to explain what career is to children). As the ultimate creator, the animator can bring up a character that represents his own reflection or, on the contrary, that is nothing similar to his person but may portray an ideal or augmented perspective on a specific situation. For an animation project, the only elements that can be stated by the coordinator are a general theme, a time limit to produce the animation and maybe the team members, so the animators have the freedom to build a storyline, scenery, characters, to choose a technique and the targeted audience.

Furthermore, by actively participating at the animation process, the client is testing his own abilities and constantly exploring his particularities and adaptability features. Group work offers many opportunities to negotiate power positions, creative perspectives and differences, to find strong and weak points and to discover personal development potential. In this perspective, animation is useful for building self-awareness and for facilitating a self-assessment process for the client.

Personal reflection in animation

For the career development process, animation can be a useful tool in assessing the issues of the client, his perspectives on current events and opportunities, his way of addressing positive or negative situations, his desires and objectives, his range of interests and his potential for personal development, since all these elements are reflected in the creative processes involved in animation. For example, the client's choice in colours and character features can be analysed as aesthetic and personal principles, the "dangers" it faces may reflect some current issues, the manner in which the character resolves the situations can be a reference to the client's decision-making processes, the success of the character might show the client's desires and objectives, the general theme and storyline reflects his interests and personal background, these being a small number of assessment opportunities offered by an animation.

High level of adaptability

Taking into consideration the client's preferences and characteristics and the amount of time available, the counsellor can suggest a certain animation technique that can answer these elements, the easiest and time efficient being puppet animation (claymation, puppet theatre etc.), but this does not eliminate other techniques because they are chosen in partnership with the client. As animation has no creative borders, it can lead to unexpected paths, in many situations the animation plan being quite different from the actual animation performed. This offers only more opportunities to assess the client's personal content invested in the animation.

4. ANIMATION FOR PERSONAL & COMPETENCES DEVELOPMENT

Animation may seem more as a game, because it does not resemble compulsory educational activities, or as a recreational activity that attracts the interest of participants. Although it has these play components, animation brings personal development and educational activities at a whole new level: clients are acquainted with technology and animation techniques in a new and productive way; they become more focused on the activity as they have the freedom to build a story based on their own imagination and creativity; they learn to work together as a team and to accept different perspectives; they become more creative in using the available resources in new ways for creating the characters and scenery; they build self-esteem as their personal contributions are recognized and they are able to actively participate in the process; they become motivated to continue learning and working.

Language and communication development

Animation and narratives support language development because they assume a practical use of concepts (for example, the word "sad" is easier to remember if the child visualizes the emotion and behaviour attached to it). Also, this form of expression makes exploring conceptual realities possible through the integration of visual and audible learning, the build of metaphors, the development of explanatory representations and also through narrative structure and scenario. To sum up, animation offers the opportunity to actively explore reality and to exercise imagination processes in order to create a personalized animation environment, which may reflect one's attitudes, beliefs, experiences and perspectives.

Social learning benefits

Animation supports the development of collaboration and group interaction competences through the teamwork required and the presence of an experienced animator as a coordinator. In order to obtain a quality animation product, different people must sustain a common effort to work together and appreciate each other's qualities and flaws.

Vygotski (1978) stated that learning and development occur through the social interactions between a child and the significant adult or society, by giving a personal meaning to the social elements observed, and secondly, by assimilating cultural representations through arts, language, play, songs, metaphors and others. In this perspective, the child is an "active constructor" of knowledge in various social contexts, based on interactions and society traits. Animation is such a context that offers the opportunity to socially interact, give meanings to reality components or cultural representations and to build personal metaphors.

Bruner (quoted in Chaiklin, 2002) adds to Vygotski's zone of proximal development concept the idea of scaffolding as a series of activities in which the adult could support the child in learning - modelling, problem solving strategies, learning structure. The educator/animator supports the child in taking the next steps in his development by taking into consideration his current level and the possible progress and by building a frame of the activity - captivation of interest, encouragement to participate, stating a number of necessary steps to achieve results, maintaining a direction and motivation, marking the essential elements of the activity and demonstrations (Bruner, 1996). As the child becomes more experienced, the scaffolding is slowly eliminated up until the point in which it becomes unnecessary.

Another theoretical perspective significant to analysing the learning benefits of animation belongs to Knud Illeris (2003), who describes learning through three dimensions: the cognitive dimension (knowledge, abilities, meaning, understanding), the social dimension

(empathy, cooperation, communication) and the emotional dimension (emotion, motivation, attitudes, sensitivity). In this view, animation comprises knowledge and specific meanings build by the animator, social interactions and group work and also an expression of emotions and motivation for the activity and for personal development.

Empowerment

A very important element of the career development process is the empowerment of the client in building accurate objectives and in assuming responsibility for the outcomes and experiences occurred. Empowerment and motivation sustainability are essential elements for the animation process also as they ensure learning acquisitions and personal development.

Due to the combination of a positive and entertaining learning environment and a high interest for the animation process, in low competition conditions because of cooperation, positive outcomes can occur from animation both at a personal level and at a social level. In this perspective we can bring into light the concept of motivational optimum (quoted in Neacșu, 1990) as a ratio between motivation levels, task difficulty and performance, or Mihail Csikszentmihalyi's flow theory (quoted in Knoop, 2004) that describes the most efficient learning circumstances - when the individual is totally focused on the activity, with no space and time awareness, as his competences and the challenge faced are in balance. This flow state can be achieved through animation because of the fact that it is quite easy to adjust the difficulties it may produce and the necessary competence level by taking into account the individual and the context of the activity.

As the role of the animator/creator is offered to the client, he has the freedom to design the animation product and he takes on the responsibility for its completion once involved in the activity. Such projects are usually non-formal activities and do not represent mandatory learning tasks, therefore the individuals have the free choice of participation, they build their own work rules and they collaborate for a quality animation product. With each attempt in the creational process of animation, the participants have the chance to learn through the actual experiences in a positive and playful manner, improving their abilities and the multiple ways available for transmitting a message to an audience.

Therefore, animation offers an integral opportunity for personal development of social competences through collaborative processes and teamwork, language and narrative competences through free expression of one's ideas and concept analysis, creative and critical thinking, aesthetic appreciation, self-awareness, technical abilities and hand-eye coordination through the actual practice of animation.

5. ANIMATION AS AN INFORMATION TOOL FOR CAREER DEVELOPMENT

As we can see by analysing current social campaigns and promotion materials, animation is a useful manner of informing the audience and attracting their interest. A noteworthy initiative for current social challenges awareness is the RSA Animate series (Royal Society for the encouragement of Arts, Manufactures and Commerce) which is a creative and accessible way of representing world-changing ideas and providing debate opportunities through animations (RSA, 2012). These animations provide a very attractive visual representation of themes approached in public events and debates by world experts and participants.

This communication and information potential can very well be used also for the purpose of career development. For example, it is possible to present various ways of labour market exploration and personal marketing with the aid of an animation character involved in such a

“quest”. Also, animation can offer an accessible representation of specific concepts or ideas, such as participating at an interview, conflict management, emotional management, motivation for work, responsibility, success versus failure, and others. Another example is to portray an imaginative scenario that has the purpose to inform the audience about the specific responsibilities and activities involved in a certain profession or occupation.

These roles can be assumed by the counsellor but especially by clients that are engaged in a specific professional area and/or in a career development process, taking the role of a scholar that explains the “mysteries” of his work to children and young people. In such a context, the client has the opportunity to assess himself/herself as a professional, to present personal experiences in an accessible, intriguing and creative way and to become a role-model for others.

6. CONCLUSIONS

Animation offers a wide range of possibilities to conduct innovative activities since it has numerous forms (stop-motion, theatre, social-educational) that are not necessarily dependent on certain resources - there are still many ways of performing animation activities in the absence of technical equipment - but on the animator's intentions and creativity. In this perspective, there are many advantages of using animation in other areas, such as career development:

- It can involve different categories of people, from children to young people and adults.
- It can address a number of specific needs of the participants: self-expression, entertainment, social interaction, multicultural development, educational needs, inclusive activities, motivational support, self-awareness.
- It offers many benefits of learning through social processes, since the main elements of animation are social communication, collaboration and group work.
- It builds language competences and self-expression through the practical exploration of the conceptual reality and the creative ways in which to portray a personal idea or perspective.
- It supports self-awareness because the participant is constantly testing his abilities and limitations, learning from each experience and having the ability to freely manage his activity.
- It promotes empowerment of the participants by providing creative and decision-making freedom, the opportunity to negotiate their own work rules and by taking on the responsibility to finish the activity once involved.
- It is a genuine instrument of learning through play and entertainment, because under the fun and creative layer animation it also answers educational or personal development objectives.
- It offers significant resources for the assessment of the client through his animation product, such as current issues, background, perspectives, behaviour, social conduct, desires, interests or development potential.
- It is a useful information tool, as it can portray certain ideas, perspectives and elements of career development in an attractive, accessible and creative way.

As the general profile of the counsellor sustains a process of continuous personal and professional development, it could be easy for a counsellor to become an animator by learning the very basic animation principles and their potential of use in different environments, since other core competences such as social interaction, communication and positive awareness are already present in his current activities. The counsellor doesn't need to be an expert in animation, as we are not interested in the technical quality of the animation product. The animation is just a tool that offers the client the pretext to express him/herself, his/her

interests, values, abilities, resources and emotions, to develop personal competences, such as team work, creative expression, hand-eye coordination and offers the counsellor the opportunity to assess his career potential.

Taking into consideration the high adaptability characteristic of animation and the constant interest for innovative methods and techniques in career intervention that could address modern issues of clients, we can find a valuable resource for this in animation because it involves creative freedom, self-expression, social processes, empowerment and rather rapid outcomes for the personal development of the participants as animators.

REFERENCES

1. ***/ *Teaching with animation - an interactive guide for teachers on how to teach with animation*, Viborg: *The Animation Workshop*, 2009.
2. ***/ *Animated Science Guide - interactive teacher manual*, Viborg: *The Animation Workshop*. Guide financed by EU's Leonardo Da Vinci program.
3. Bruner, J. / *The culture of education*, Cambridge, MA: *Harvard University Press*, 1996.
4. Bruner, J. / *Infancy and culture: A story*. In: Chaiklin, Seth et al (edit.) / *Activity theory and social practice*, Aarhus: *Aarhus University Press*, 2002, p. 225-234.
5. Illeris, K. / *Learning, identity and Self-orientation in Youth*, London: (Young) *SAGE Publications*, 2003.
6. Knoop, H. H. / *Children, play and time*, Copenhagen: *Danish University of Education Press*, 2004.
7. Vygotsky, L. / *Mind in society: the development of higher psychological processes*. Cambridge MA: *Harvard University Press*, 1978.
8. Willet, R.; Robinson, M. & Marsh, J. (edit) / *Play, Creativity and Digital Cultures*. New York/London: *Routledge*, 2009.
9. RSA/ *RSA Animate*. Available at: www.thersa.org/events/rसानimate, 2012 [accessed 10 October 2012].

CARACTERISTICI ALE MOTIVAȚIEI ÎN FUNCȚIE DE STADIILE DEZVOLTĂRII CARIEREI

MOISE Annemari, psiholog, lector univ.dr.
ȘTEFAN Andrei, psiholog

Abstract

The aim of the paper is to underline the connection between the motivation for the career and the organizational adult age. We found out that every step of the career is having some specific characteristics which can be transformed in needs. From one stage to another every person is changing the role and the status. As a metaphor for the link between motivation and career we proposed one model – the motivational tree.

“Motivația este ceea ce te face să pornești, obișnuința este ceea ce te face să continui” – Jimm Rohn.

1. Introducere

De-a lungul timpului problematica psihologiei organizaționale din perspectiva vârstei adulte organizaționale a fost mai puțin studiată. Ceea ce a suscitât interesul cercetătorilor a fost problematica angajaților vârstnici în principal, iar în mod specific eficiența și poziția acestora în organizație. Preocuparea pentru acest segment a venit din confruntarea multor țări bine dezvoltate cu problematica unei inegalități în distribuția forței de muncă pe paliere de vârstă. Având în vedere că în perioada anilor 40-50 rata natalității a fost în scădere, iar pe măsură ce anii au trecut numărul membrilor unei familii a fost de asemenea în scădere s-a produs un dezechilibru pe piața muncii în privința vârstei angajaților. Un raport al Comisiei Europene, arată că în 1996, 46% din forța de muncă a Uniunii Europene avea peste 40 de ani, iar prognosticul pentru anul 2020 arată că procentul celor peste 40 de ani de pe piața forței de muncă a Uniunii Europene va crește la peste 54% (Warr, 2000). O întrebare care ia naștere din aceste rezultate este până la ce vârstă oamenii reușesc să se bucure de provocările unui loc de muncă, cu tot ceea ce implică aceste provocări; iar perspectiva din care trebuie abordată această întrebare este una dublă atât din punct de vedere individual (oamenii au nevoie să se relaxeze, să descopere alte stataturi și roluri ale vieții) dar și din punct de vedere organizațional (până la ce vârstă poate un individ să fie eficient în organizație? Care este momentul când trebuie să fie reorientat, iar experiența acestuia să fie folosită în alte laturi organizaționale?). Iată de ce ne-am propus să abordăm ca subiect al cercetării de față caracteristicile reacției la stres funcție de stadiile vârstei adulte organizaționale.

Vorbind despre vârsta adultă organizațională am putea părea că abordăm obiectul de studiu al psihologiei generale și anume vârsta adultă. „Afirmația este parțial adevărată, și aceasta pentru că, dacă am consulta câteva manuale sau tratate reprezentative de psihologie generală, vom constata cu ușurință că teoretizările și generalizările realizate de această știință provin în mare parte din experimentele realizate pe copii și adolescenți. Mai mult decât atât însă, psihologia generală nu vizează omul ca ființă complexă și, mai ales, unitară, ci anumite funcții psihice ale sale anumite particularități ale acestora, dezvoltând, în ultimă instanță, o perspectivă funcționalistă, și mai puțin una integralistă” (Zlate, 2004, p.215). Tranzlatând problematica în aria psihologiei organizaționale și luând în calcul organizațiile, prin natura scopurilor, prin specificul normelor, prin gradul constrângerilor etc. este de presupus că vor fi generate efecte distincte la nivelul psihologiei adultului și, mai ales, la nivelul modalităților lui comportamentale, toate acestea repercutându-se și asupra eficienței organizaționale. Cu cât organizațiile și managerii lor cunosc mai multe detalii despre psihologia adultului organizațional, cu atât, probabil rezultatele așteptate se vor obține mai ușor (Zlate, 2004).

2.1. Periodizarea vârstei adulte

De-a lungul timpului au existat multiple încercări de periodizare a vârstei adulte. Între cercetătorii care au realizat clasificări sugestive pentru problematica noastră se numără Erik Erikson, promotorul „teoriei dezvoltării psihosociale a omului”, apoi Daniel Levinson cel care a dezvoltat o periodizare a vieții adulte bazându-se pe concepte de genul „cursul vieții, ciclul vieții, structură a vieții” și psihiatrul Roger Gould care propune o periodizare a vârstei adulte pornind de la o teorie psihanalitică, în evoluția sa individul transformându-se treptat. Între cercetătorii români care s-au distins în abordarea acestei problematice se numără Mielu Zlate, care în 2004 a imaginat vârsta adultă ca pe un continuum cu treceri firești de la un moment la altul, dar și cu elemente de relativă discontinuitate. Acesta considera că vârsta adultă conține o serie de elemente ale căror încheiere și structurare permit delimitarea unor perioade (etape, faze, stadii) mai semnificative de evoluție. „Din perspectiva organizațional-manageriale, vârsta adultă începe o dată cu intrarea în profesie (incluzând aici și perioada studiilor universitare care asigură pregătirea intrării în profesie) și se termină o dată cu încheierea vieții” (Zlate, 2004, p.224). „În limitele acestui registru foarte larg la care s-a adăugat necesitatea unor valențe comune și uniforme a termenilor am desprins și redefinit în manieră personală trei subperioade: maturitatea timpurie, maturitatea propriu-zisă, maturitatea târzie” (Moise, 2005, p.30). În cele ce urmează propunem o trecere în revistă a celor 3 perioade, cu accent pe principalele acumulări ale individului organizațional.

2.1.1. Maturitatea timpurie este reprezentată pentru anumiți indivizi de începerea studiilor universitare, în timp ce pentru alții, maturitatea timpurie este reprezentată de intrarea propriu-zisă în munca productivă. Într-un studiu realizat de Mediafax în septembrie 2007, numărul de studenți înscriși în anul universitar 2007-2008 era de aproape de 700000, de patru ori mai mare decât în 1989. Acest rezultat semnifică schimbări de atitudine la nivel național a modului de în care începe construcția carierei individului.

Din punct de vedere al schimbărilor ce survin în plan individual în perioada maturității timpurii „spre deosebire de perioada anterioară, a adolescenței, bătută nu de puține ori de tensiuni, crize, căutări și renunțări neîncetate, exagerări egoiste sau egocentrice, revolte, originalitate cu orice preț, tinerețea se caracterizează printr-o mai mare armonizare, stabilizare și maturizare psihică, psihosocială. Sub raport psihologic și fiziologic chiar, în această perioadă se pun bazele schemelor senzorio-motorii, organice și mentale, la apariția conștiinței proprii valori, la canalizarea și direcționarea precisă, riguroasă a intereselor și aptitudinilor, la creșterea responsabilității personale și sociale a tânărului” (Moise, 2005, p.31).

„Din punct de vedere psihosocial, specifică ni se pare a fi pentru tinerețe adâncirea socializării, datorată în primul rând specializării profesionale, iar în al doilea rând angajării directe a tânărului în viața socială. Acum, tânărul și-a ales viitoarea profesiune și se pregătește pentru a o practica sau chiar o practică, sfera relațiilor sale sociale se lărgeste foarte mult, se constituie mecanismele psihologice și psihosociale ale reglării conduitei sale” (Zlate, 2004, p.224).

Între fenomenele cu implicații psihosociale, în tinerețe întâlnim: intrarea în profesiune, adaptarea profesională, integrarea profesională. Toate trei au particularități distincte, iar de felul în care vor fi realizate va depinde, în mare măsură, evoluția viitoare a tânărului. Acum se vor pune bazele nivelului la care ajunge randamentul în muncă, acum își fac apariția primele tipuri de motive din cadrul muncii, primele satisfacții sau insatisfacții în muncă, atașarea sau nu de organizație (apud.Moise, 2005). Este o perioadă cu adânci implicații în evoluția viitoare a individului organizațional, dar și a organizației în sine. Dacă individul va porni în direcția corectă, adică în direcția care îi va oferi satisfacții în muncă, atunci investițiile organizaționale de formare a individului vor fi recuperate prin performanța pe care acesta o

va obține. În schimb dacă demararea în carieră a individului va fi una cu sincope, provenite fie din nehotărârea individului, fie din insatisfacția obținută în muncă, atunci și rezultatele în planul eficienței organizaționale se vor lăsa așteptate.

2.1.2. Maturitatea propriu-zisă „urmează în mod firesc tinereții și constituie o realizare maximă, plenară, la nivel înalt al personalității umane. Este practic perioada maximei realizări în care persoanele ating cel mai înalt statut social și profesional și cel mai ridicat nivel al bunăstării. Întreaga perioadă este centrată pe problema continuității și a schimbării” (apaud. Moise, 2005, p.31). Circumstanțele socio-economice sunt asociate cu valori, constrângeri și resurse ce pot afecta abilitatea de învățare. Maturitatea este perioada celei mai înalte productivități în munca adultului, deoarece acum se obțin randamente crescute, cu un consum minim de energie. Aceasta deoarece stabilizarea, armonizarea și maturizarea psihică (a intereselor, aptitudinilor, deprinderilor, trăsăturilor caracteriale implicate în respectivul proces de muncă) și psihosocială (a modalităților interrelaționale), începute în tinerețe, capătă formele lor superioare la omul matur. Totodată, ca urmare a exercitării lor permanente, capacitățile maturului devin foarte fine și diferențiate (Moise, 2005).

Fenomenele psihosociale pe care maturitatea propriu-zisă le scoate la iveală întâlnim „continuarea și desăvârșirea integrării profesionale, completate de un fenomen mult mai larg, de ordin sociologic, și anume de integrare socială” (Zlate, 2004, p.225). Psihologia organizațional-managerială are ca sarcini facilitarea și accelerarea integrării profesionale. Ea intervine, de asemenea, și în situațiile grave de neadaptare și neintegrare în muncă, situații ce reprezintă nenumărate efecte atât asupra individului, cât și asupra grupului, dar chiar și asupra provesului de muncă în sine. caracteristica esențială a maturității o constituie încercarea de echilibrare dintre stabilitate și schimbare (Moise, 2005).

2.1.3. Maturitatea târzie este un „stadiu absolut normal al vieții, caracterizat prin scăderea capacității de muncă a adultului, prin dezangajarea de rolurile sociale active, prin retragerea din viața profesională și adoptarea altor roluri, unele cu caracter pasiv de dependență, altele cu caracter activ-compensator” (Zlate, 2004, p.226). Nu este obligatoriu ca absolut toate procesele psihice să scadă în intensitate și finețe; dimpotrivă, multe dintre ele își pot păstra mult timp acuitatea. Unii cercetători au arătat că bătrânii fac mai multe accidente decât tinerii, în timp ce alții studiind bătrânii care lucrează în industrie, au ajuns la concluzia că productivitatea muncii lor poate fi comparată cu cea a tinerilor, că sunt mai stabili în profesii etc. Întâlnim așadar o corespondență între unele fenomene de involuție și altele de creștere spirituală. Cel mai adesea dihotomia este întâlnită între vigoarea biologică, uneori senzorială și aptitudinală care scade simțitor și capacitățile intelectuale (de înțelegere, raționare) care fie rămân constante, fie ajung la un nivel și mai bun dată fiind experiența câștigată de-a lungul vieții. O altă serie de fenomene cum ar fi pensionarea, separarea de copii ca urmare a căsătoriei acestora, pierderea partenerului, boala sunt tot atâtea cauze care generează modificări psihofiziologice și psihocomportamentale ale bătrânilor. Având în vedere scăderea natalității care a fost înregistrată în ultimele decenii, s-a pus problema păstrării cât mai mari a indivizilor în organizație. Au fost realizate studii cu privire la productivitatea reprezentanților maturității târzii în organizație, iar rezultatele au indicat că, coeficientul de corelație între vârstă și performanța la locul de muncă este de +0,006 (McEvoy & Cascio, 1989). Cu alte cuvinte uneori reprezentanții maturității târzii sunt mai puțin eficienți decât reprezentanții maturității timpurii, dar alterori sunt cu siguranță mai productivi (Warr, 2000). Alte studii recente vin să susțină cele enunțate mai sus. Astfel pe un lot de reprezentanți de vânzări cu vârste între 21 și 62 de ani, cei trecuți de prima tinerețe au obținut rezultate mult mai bune decât cei tineri, coeficientul de corelație între vârstă și performanță fiind de +0,34 (Liden, Stilwell, Ferri, 1996). Un alt studiu realizat pe asistentele

unui spital, cu vârsta cuprinsă între 21 și 61 de ani, a avut un coeficient de corelație între performanță și vârstă de -0,22. Asistentele reprezentante ale maturității târzii erau considerate mai puțin eficiente decât cele tinere (Ferris, Zates, Gilmore and Rowland, 1985). Fără doar și poate nu putem nega o deteriorare a eficienței în muncă odată cu înaintarea în vârstă, dar această relație nu este neapărat lineară. Vârșnici sunt considerați de managerii de resurse umane ca fiind mult mai atenți, responsabili, loiali și abili sociali, dar sunt mai puțin deschiși și disponibili la schimbare decât colegii lor mai tineri (Warr, Pennington, 1993).

În cursul vieții, individul organizațional prin contactul cu procese variate ce țin de cultură, istorie și economie își dezvoltă un anumit bagaj al experienței (Francaroli, Depolo, 2008). Toate acestea pot fi folosite cu succes de individul organizațional reprezentant al maturității târzii în confruntarea cu fenomene organizaționale noi, în procesele de strategie, diagnoză și intervenție, prin raportarea la tot ceea ce au acumulat.

Pentru această perioadă, ca fenomen psihosocial tipic s-ar putea enumera în primul rând mentalitatea care se formează mai ales cu îmbătrânirea. Cum este considerată îmbătrânirea? Unii o văd ca e o scadență foarte îndepărtată, alții ca pe o eliberare de muncă, de necazurile obișnuite ale vieții. Alții o concep ca pe o continuare firească a vieții, o prelungire a ființei noastre, ca o trăire în continuare a trebuințelor și emoțiilor, însă sub o altă formă. Alți dimpotrivă, cred că bătrânețea înseamnă o suprimare a trebuințelor și emoțiilor; unii își fac din retragere, din ieșirea la pensie un ideal, aproape un scop în sine, în timp ce alții amână cât pot un asemenea moment. Fiecare dintre aceste mentalități are suficient de multe implicații, și mai ales efecte de natură psihosocială. Ele pot, spre exemplu să creeze atitudini tonifiante, pozitive sau dimpotrivă negative, demoralizatoare la unii membri din cadrul grupului de muncă, fapt care conduce la scăderea productivității (Zlate, 2004).

3. Motivația individului în cadrul organizației

Când e vorba sa ne explicam conduita unui anumit subiect, de multe ori nu reusim sa ne dam seama de resorturile intime care- l anima, de acea parte ascunsa a personalitatii sale care-l determina sa procedeze asa si nu altfel. Suntem prea preocupati sa- i masuram I.Q., sa îl definim caracterologic neglijând astfel acea forta launtrica care- i orienteaza si- i întretine energetic actiunea. Aceasta este motivatia, esentiala pentru activitatea umana, pentru înțelegerea si explicarea comportamentului.

Problema esentiala a motivatiei se refera la determinarea mijloacelor prin care membrii organizatiei, fiecare cu propriile necesitati si cu propria personalitate, pot fi stimulate sa contribuie pozitiv si eficient la îndeplinirea obiectivelor stabilite. În genere, prin termenul de motivatie se desemneaza starea interna de necesitate a organismului care orienteaza si dirijeaza comportamentul pe directia satisfacerii si, deci, a înlaturarii ei. Esential pentru motivatie este faptul ca ea impulsioneaza si declanseaza actiunea. Totodata, ea nu numai ca stimuleaza, dinamizeaza organismul, dar îl directioneaza spre un anumit mod de satisfacere, spre anumite obiecte capabile de a o satisface. Definitia ca fiind totalitatea mobilurilor interne ale conduitei, fie ca sunt înnascute sau dobândite, constiente sau inconstiente, simple trebuinte fiziologice sau idealuri abstracte, motivatia este înțeleasa fie ca ansamblu de motive, fie ca proces al motivarii sau împingere spre actiune.

În clasificarea diferitelor tipuri de motivatii apare înca de la început dificultatea alegerii criteriului care ar putea fi utilizat. Pornind de la principalele categorii de stimuli implicati în viata profesionala identificam urmatorii stimuli esentiali:

- stimuli banesti, financiari, economici – motivatie economica;
- munca, activitatea profesionala - motivatie profesionala ;
- interactiunea dintre membrii grupului de munca - motivatie psihosociala.

Tabelul 1. – Tipuri de motivatii ale comportamentului organizational

Categorii de stimuli	Varietăți concrete de stimuli	Tipuri de motivații
A. Material bănești	- Retribuția - Participarea la beneficii - Premii	Economică
B. Munca și condițiile	-Munca în sine -Condițiile muncii -Finalitatea muncii	Profesională
C. Interacțiunea membrilor grupului de muncă	-Scopul grupului -Mărimea grupului -Structura grupului	Psihosocială

4. Caracteristici ale motivației pe stadiile de dezvoltare ale carierei

Maturitatea timpurie este caracterizată de motivația profesională. Criza economică actuală, conduce la o creștere a motivației pentru un loc de muncă stabil, care să permită individului să înceapă construcția propriei existențe. Mai mult, tinerii caută un loc de muncă în care să își pot pune în practică cunoștințele acumulate pe parcursul dezvoltării școlare. Motivația de tip profesional îi face pe aceștia să se adapteze mai ușor la valorile organizației și să manifeste mai multă disponibilitate în a învăța ce și cum să facă. Își doresc să li se recunoască loialitatea și faptul că efortul lor conduce la obținerea rezultatelor organizaționale.

Maturitatea propriu-zisă este caracterizată de motivația economică. Este perioada în care se schimbă statutul legat de familie (devin părinți, soț, soție), iar nevoile sunt în creștere. Persoanele din acest stadiu de dezvoltare au câștigat suficient de multă experiență astfel încât să își dorească să câștige mai mulți bani, ca o recunoaștere a eforturilor depuse. Ceea ce îi motivează pentru această etapă este dorința de a ocupa o poziție managerială. Îi motivează deținerea controlului asupra situației și a celor din jur. Vor trebui recompensați financiar mai mult decât alți angajați, dar și bonusurile ar trebui să fie semnificativ mai înalte. Promovarea este reprezentată de simboluri de statut și titluri, iar promovarea este cuantificată prin rezultatele obținute.

Maturitatea târzie este caracterizată de motivația de tip social. Își doresc recunoașterea profesională și vor putea fi folosiți cu succes în activități de tipul mentorat, coaching, transfer de experiență. Ancorele motivaționale pentru maturitatea târzie sunt legate de dorința acestora de a-și construi propriile afaceri. Urmăresc asocerea cu alți profesioniști și de ce nu se pot dedica un cauze promovată de ONG-uri.

5. O viziune personală asupra motivației pentru carieră – Modelul pomului fructifer

Primul stadiu al vârstei adulte organizaționale este caracterizat de începerea carierei, adică de plantarea pomului fructifer. Diverse tipuri de pomi fructiferi, conduc la diverse tipuri de motivații pentru carieră:

- a. motivația tip măr – adică motivația de a obține rezultate performante cât mai repede (mărul este un pom care rodește foarte repede, la un an după plantare);

- b. motivația tip cais – adică motivația de a găsi compania potrivită astfel încât să se poată adapta și să poată fi eficient (caisul este un pom sensibil și se usucă cu ușurință dacă nu are terenul propice);
- c. motivația tip smochin – individul își dorește să obțină un rezultat deosebit, spectaculos (smochinul este un pom care rodește cu dificultate în România pentru că nu sunt condițiile climaterice necesare);
- d. motivația tip cireș – individul caracterizat de acest tip de motivație își dorește să ampreteze existența sa organizațională prin calitatea produselor activității sale (cireșul este un pom care se înmulțește cu ușurință, de la proprii sămburi).

Pentru al doilea stadiu de dezvoltare, maturitatea propriu-zisă, individul ajunge la desăvârșirea sa profesională și caută noi perspective de dezvoltare a carierei astfel încât să crească ca și calitate a produselor activității, dar să aibă și satisfacția profesională pe curbă ascendentă. Pomul ajunge la maturitate, rodește maxim și poate fi altoit pentru a crește calitatea fructelor. Pentru maturitatea târzie, individul are nevoie de a fi redirecționat, astfel încât să regăsească utilitatea activității. Astfel că nu vom tăia nukul, deși nu mai face fructe fie pentru că suntem atașați emoțional de el, fie pentru că ține umbră.

Tu ce pom ai alege să fii?

Bibliografie selectivă

MOISE, A. (2007), *Un model teoretic al stresului organizațional: Modelul tablei de șah în Psihologie Organizațional-Managerială – Perspective aplicative*, coord. Avram Eugen, București, Editura Universitară.

MOISE, A., GLĂVEANU, V. (2006), *Trainingul, o modalitate eficientă de management al stresului în organizația militară, capitol în volumul Simpozionului Național de Psihologie Militară, Psihomil, București.*

MOISE, A., GLĂVEANU, V.P. (2006), *Implicații practice ale cunoașterii reacției la stres în mediul organizațional militar, în România în contextul politicii de securitate europeană*, Editura ANI, București.

MOISE, A., GLĂVEANU, V. (2006). *Tehnica analizei stresului organizațional (T.A.S.O.)*, *Revista de psihologie organizațională*, vol. VI, nr.1-2.

MOISE, A. (2005), *Realități organizaționale: vârsta și stresul (studiu comparativ în organizație militară și organizație civilă)*, Editura Lumen, Iași.

ZLATE, M. (2004), *Tratat de psihologie organizațional-managerială*, Iași: Polirom

ZLATE, M. (2007). *Tratat de psihologie organizațional-managerială (Vol.2)*, Iași: Polirom.

EXPERIENCING CYBERBULLYING AND TRADITIONAL BULLYING IN HIGH SCHOOL: A ROMANIAN PERSPECTIVE

Denisa Neacșu^a, Alexandru Dorneanu^a, Raluca Tomșa^b, Iulia Ifrim^c, Sabina-Ioana Piloiu^c

^a Licenced in Psychology, University of Bucharest, Faculty Of Psychology And Educational Sciences, Department of Psychology

^b PhD., University of Bucharest, Faculty Of Psychology And Educational Sciences, Department of Psychology

^c Student at University of Bucharest, Faculty Of Psychology And Educational Sciences, Department of Psychology

ABSTRACT

Cyberbullying research has increased in recent years, because of the consequences on the victims' personal and social domains. Until recently there has been little research into this form of bullying, especially in Romania. Our objective was to test cross-cultural validity of The Cyberbullying Survey, developed by Campbell (2010), a screening measure validated in Australia, in a Romanian sample. This survey examines students' experience with different types (face-to-face; cyberbullying) and different degrees of associations (e.g. as bullied, bully, or as witness) with the bullying behaviour). Based on previous research in this area, our objective was also to explore the association between those types of bullying and anxiety. Our results demonstrated comparable reliability and validity properties of the survey on the Romanian sample. We found a significant positive correlation between adults' behaviour when dealing with face-to-face bullying and being cyberbullied, a result with major implication on including adults into anti-bullying and anti-cyberbullying policies.

1. INTRODUCTION

Nowadays, parents are facing an increasingly internet-based world, different from the one in which they studied; teachers are in contact with students who have greater access to new means of communication (Spears, Slee, Campbell & Cross, 2011). Taking into consideration the new context of rapid social and technological change, behaviors as cyberbullying will need to be analysed constantly (Spears, Slee, Campbell & Cross, 2011).

The term cyberbullying is derived from bullying, defined as a systematic abuse of power (Smith, Cowie, Olafsson and Liefhoghe, 2002), a deliberate form of aggressive behavior, perpetrated by a more powerful individual or group, which is unfair and unjustified and is typically repeated (Campbell, 2011).

Cyberbullying could be defined as bullying using technology, and includes deliberate, repeated and hostile acts designed to hurt or harm others through use of new media (Spears, Slee, Campbell & Cross, 2011).

Researchers became interested in explaining cyberbullying, especially among children and adolescents (Smith, 2009). A face-to-face survey conducted by The EU Kids Online network on 9-16 year old internet users from 25 countries during 2010, revealed that 6% of them reported having been bullied online, and about 3% confessed having bullied others. Half of online bullies said they have also bullied people face-to-face. Among them, 40% have looked for new friends on the internet, 34% have added people to their address book that they haven't met face-to-face; 16% have pretended to be a different kind of person on the internet; 15% have sent personal information to someone that they have never met, 14% have sent a photo or a video of themselves to someone that they have never met.

Findings revealed that adolescents who self-reported being lonely communicated online about personal things and intimate topics more frequently than did those who didn't

considered themselves lonely (Bonetti, Campbell & Gilmore, 2010). It seems that the relative anonymity of the Internet could motivate them to reveal intimate information more frequently online (Baumeister & Leary, 1995).

Young children with problems such as withdrawal and anxiety-depression show an increased risk of being bullied (Arseneault et al. 2006, 2008).

Studies mention as predictors of cyberbullying the following characteristics: reduced popularity among peers, low social integration, low self-esteem, a problematic parent-child relationship (e.g., overprotective family), or school-related behavioral problems (Katzner, Fetchenhauer, & Belschak, 2009).

Behaviors associated with both bullying and cyberbullying, that we need to understand, are: “happy slapping” defined “someone assaults an unwitting victim while others record the assault (commonly with a camera phone or a smart phone), “trolling” means “typically unleashing one or more cynical or sarcastic remarks on an innocent bystander”; “flaming” defined as “the act of posing or sending offensive messages over the Internet (Campbell, 2011).

There is a controversy about the similarities between traditional bullying and cyberbullying (intention to hurt, repetition and power imbalance). The reduced social cues available online could lead to misunderstanding when it comes to intention to hurt (Vandebosch & Cleemput, 2008). It is considered that for cyberbullying, repetition is replaced by the permanence of the harassing behaviors (Raskauskas, 2010). The power of the perpetrator comes from superior technological skills in cyberbullying, more than physical, psychological or social power, specific for traditional bullying (Jordan, 1999).

It appears that the specific issues of cyberbullying, different from the traditional form of bullying are: the global audience, the powerful effects of permanent visual/written images on the victim and false identity of the bully (Spears, Slee, Campbell & Cross, 2011).

It is apparent that cyberbullying and traditional bullying are not totally separate problems. It seems that the prevalence of both online and offline bullying behaviors is higher, according to the latest studies (Spears, Slee, Campbell & Cross, 2011).

Experiencing cyberbullying correlates with depressive symptoms (Raskauskas, 2010), anxiety, social difficulties, lower self-esteem (Patchin & Hinduja, 2010). Research has shown that verbal and psychological bullying may have more negative long-term effects than physical violence (Reid, Monsen & Rivers, 2004). Also in direct bullying, embarrassment is a common response; an emotion which is rarely mentioned in cyberbullying.

Results from a study in southern United States, which included students between 11 and 16 years old, indicate that experiences of cyber victimization were weakly associated with symptoms of social anxiety, but not depression (Dempsey, Sulkowski, Nichols & Storch, 2009).

Results of a research about adolescent’s victimization (Ortega, Elipe., Mora-Merchán., Calmaestra & Vega, 2009) showed that the most common emotional response of young students is being angry; also, an important number of victims self-reported they feel emotionally strong enough to get over cyberbullying.

The results of a study on 3820 students (13–16 years old) from Sweden indicate an association between bullying and psychosomatic problems, regardless of type of bullying involvement (Beckman, Hagquist & Hellström, 2012).

The worst form of cyberbullying is picture/video clip bullying, while the impact of phone call and text messaging bullying (Smith et al., 2008) or e-mail bullying (Slonje & Smith, 2008) was considered less damaging than face-to-face bullying.

The results of a study from The Netherlands show that about 16% of the youngsters had engaged in bullying via the Internet and text messages (Dehue et al., 2008).

The highest scores in reactive and instrumental aggression, depressive, and somatic symptoms were observed in students who were identified as combined bully-victims (traditional and cyber). Juvonen and Gross (2008) examined whether cyberbullying is related to social anxiety over and above traditional bullying. They found traditional as well as cyberbullying independently increasing the levels of social anxiety.

With these facts in mind, the present study aims to help increase the existing screening tools on a new phenomena like cyberbullying, especially regarding its' prevalence. More specifically, our first objective is to verify the psychometric properties of The Cyberbullying Survey, developed by Campbell (2010), on a Romanian sample. Secondly, we expect a significant correlation between experiencing different types of cyberbullying (bullying, cyberbullying or a combination of both) behaviours and anxiety, among Romanian high school students.

2. METHODS

2.1 Participants

A convenience sample of 82 high school students from Vocational Colleges in Bucharest, was recruited for the current study. The high school students volunteered after anonymity was guaranteed during the entire process, and no names or other identifying data were gathered at any time.

2.2. Procedure

We used an anonymous, self-report paper-based survey, which had four sections. The first one asked for demographic information as gender, age and school year, internet access at home and ownership of a mobile (cell) phone. The second section included cyberbullying experiences, whereas the third one obtained information regarding the traditional or face-to-face bullying experiences. The last section included The Depression, Anxiety, Stress Scale (DASS-21) by Lovibond and Lovibond (1995), and The Strengths and Difficulties Questionnaire (SDQ) by Goodman (1997). The first one (DASS-21) is a behavioural screening device that measures both positive and negative attributes and has 25 items divided into five subscales: emotional symptoms, conduct problems, hyperactivity/inattention, peer relationship problems and pro-social behaviour. The Strengths and Difficulties Questionnaire (SDQ) has 25 items, with three 5-item subscales of depression, anxiety and stress. Participants were asked to rate the extent to which they experienced each state over the past week and over the last six months on a 4-point Lickert rating scale.

2.3. Analyses

SPSS v.17 (2009) was used for the analyses. Reliability analyses were performed to determine the psychometric properties of the DASS-21 and SDQ. Descriptive analyses were performed and Pearson Correlation Test was used for hypothesis testing, after verifying the parametric assumptions of normal distribution and homogeneity of variances. An alpha level = 0.05 was established for the analyses.

3. RESULTS

Descriptive analyses revealed that: 12.2% reported having been cyberbullied in the past 6 months, 7.3% have cyberbullied someone in the past 6 months, 15.9% know someone who was cyberbullied in the past 6 months, 11% have been cyberbullied over 6 months ago, 7.3% have cyberbullied someone before the past 6 months, 11% know someone who was cyberbullied before the past 6 months. Regarding traditional bullying, our analysis showed that: 19.5% have bullied face-to-face in the past 6 months, 18.3% have been bullied face-to-face in the past 6 months and 22% know someone who was bullied in the past 6 months. The

prevalence of both bullying behaviours (traditional and cyberbullying) is sustained by our results: 9.8% have been cyber bullied and also face to face bullied in the past 6 months.

Reliability analyses for the Adults' behaviour when facing cyberbullying were $\alpha = 0.59$ which may be an acceptable value for intern consistency considering that the scale had only 11 items; Reliability analyses for the Adults' behaviour when facing face-to-face bullying was $\alpha = 0.73$ which means that the scale may be reliable and may have intern consistency.

Significant and positive correlation was found between adults' behaviour when dealing with face-to-face bullying and being cyberbullied in the past 6 months ($r = 0.23, p = 0.03$). Significant and negative correlation was found between being cyberbullied in the past six months and anxiety ($r = -0.22, p < .05$). A significant negative correlation was found between anxiety and cyberbullying someone in the past six months ($r = -0.24, p = 0.03$). Also, a negative correlation was found between face-to-face bullying and anxiety ($r = -0.33, p = 0.02$). A negative correlation was found between knowing someone face to face bullied in the past six months and anxiety. ($r = -0.33, p = 0.00, p < 0.01$).

4. CONCLUSIONS

To conclude, the The Cyberbullying Survey, developed by Campbell (2010), has demonstrated comparable reliability and validity properties on the Romanian sample, as the Australian version. Anyway, the items for the Adults' behaviour when facing cyberbullying require further attention in order to increase the reliability for this subscale.

We found a significant positive correlation between adults' behaviour when dealing with face-to-face bullying and being cyberbullied, which suggest that the role of adults is highly important while dealing with both bullying and cyberbullying.

As for the correlation between being bullied and cyberbullied and anxiety, the current study revealed that there isn't a significant correlation between those two variables, a result that requires further testing with a larger sample of Romanian Highschool students. Consistent with our findings, results from a study in southern United States, indicates that experiences of cyber victimization were weakly associated with symptoms of social anxiety, but not depression (Dempsey, Sulkowski, Nichols & Storch, 2009).

The practical implications for our study are: 1) an important element of many anti-bullying programs is about encouraging victims to tell someone (Glover, Gough, Johnson and Cartwright, 2000) and our survey is meant to give people the opportunity to reveal this information, 2) it is important for teachers, students, parents, young people and leaders to have access to relevant professional learning about cyberbullying, because this will enhance their capacity to deal with the latest form of bullying; 3) developing a screening questionnaire about such a new phenomena will help professionals to develop specific strategies, that work in our socio-cultural context.

5. REFERENCES

1. Arseneault L., Milne B., Taylor A., Adams F., Delgado K., Caspi A. & Moffitt T./ *Being bullied as an environmentally mediated contributing factor to children's internalizing problems. Archives of Pediatrics and Adolescent Medicine* 162: 145, 2008.
2. Arseneault L., Walsh E., Trzesniewski K., Newcombe R., Caspi A. & Moffitt T./ *Bullying victimization uniquely contributes to adjustments problems in young children: A nationally representative cohort study. Pediatrics* 118: 130-138, 2006.
3. Baumeister R.F., Leary M.R./ *The need to belong: Desire for interpersonal attachments as a fundamental human motivation. Psychological Bulletin* 1995; 117:497-529, 1995.

4. Beckman L., Hagquist K. & Hellström L./ Does the association with psychosomatic health problems differ between cyberbullying and traditional bullying?, *Emotional and Behavioural Difficulties*, 17:3-4, 421-434, 2012.
5. Bonetti, L., Campbell, M.A. and Gilmore, L./ The relationship of loneliness and social anxiety with children's and adolescents' online communication, *Cyberpsychology, behavior and social networking*, School of Learning and Professional Studies, Queensland University of Technology, Brisbane, Queensland, Australia, 2010.
6. Campbell, Marilyn A./ Cyberbullying : a threat to student mental health and wellbeing. In Shute, R.H., Slee, P.T., Murray-Harvey, R., & Dix, K.L. (Eds.) *Mental Health and Wellbeing : Educational Perspectives*. Shannon Research Press, Woodcroft, SA, pp. 91-101, 2011.
7. Dehue F., Bolman C., Vollnik T./ Cyberbullying: Youngsters' Experiences and Parental Perception, *Cyberpsychology & Behavior Volume 11, Number 2*, 2008.
8. Dempsey A.G., Sulkowski M.L., Nichols R., Storch N./ Differences between peer victimization in cyber and physical settings and associated psychosocial adjustment in early adolescence, *Psychology in the Schools*, Vol. 46(10), 2009.
9. Glover, D., Gough, G., Johnson. M., & Cartwright, N./ Bullying in 25 secondary schools: Incidence, impact and intervention. *Educational Research*, 42, 141-156, 2000.
10. Jordan,T./ *Cyberpower: The culture and politics of cyberspace and the Internet*. London: Routledge, 1999.
11. Juvonen, J., & Gross, E. F./ Extending the school grounds? Bullying experiences in cyberspace. *Journal of School Health*, 78, 496–505, 2008.
12. Katzer C., Fetchenhauer D., & Belschak F./ Cyberbullying: Who Are the Victims? A Comparison of Victimization in Internet Chatrooms and Victimization in School, *Journal of Media Psychology* 2009; Vol. 21(1):25–36, DOI 10.1027/1864-1105.21.1.25, 2009.
13. Ortega R., Elipe P., Mora-Merchán J.A., Calmaestra J. & Vega E./ The Emotional Impact on Victims of Traditional Bullying and Cyberbullying: A Study of Spanish Adolescents, *Zeitschrift fur Psychologie / Journal of Psychology* ; Vol. 217(4):197–204 DOI: 10.1027/0044-3409.217.4.197, 2009.
14. Patchin, J.W., & Hinduja, S./ Cyberbullying and self-esteem. *Journal of School Health*, 80, 614-621, 2010.
15. Raskauskas, J. / Text-bullying: Associations with traditional bullying and depression among New Zealand adolescents. *Journal of School Violence*, 9(1), 74-97, 2010.
16. Reid, P., Monsen, J., & Rivers, I./ Psychology's contribution to understanding and managing bullying within schools. *Educational Psychology in Practice*, 20, 241-258, 2004.
17. Slee P.; Spears B.; Campbell, M. & Cross, D./ Addressing bullying and cyber bullying in schools: translating theory into practice, *Centre for Strategic Education Seminars Series*, No 123, 2011.
18. Slonje, R., & Smith, P. K./ Cyberbullying: Another main type of bullying? *Scandinavian Journal of Psychology*, 49, 147–154, 2008.
19. Smith, P. K., Cowie, H., Olafsson, R. F., & Liefhoghe, A. P. D./ Definitions of bullying: A comparison of terms used, and age and gender differences, in a fourteen-country international comparison. *Child Development*, 73, 1119–1133, 2002.
20. Smith, P. K., Mahdavi, J., Carvalho, M., Fisher, S., Russell, S., & Tippett, N./ Cyberbullying: Its nature and impact in secondary school pupils. *Journal of Child Psychology and Psychiatry*, 49, 376–385, 2008.
21. Vandebosch, H., & van Cleemput, K./ Defining cyberbullying: A qualitative research into the perceptions of youngsters. *CyberPsychology & Behavior*, 11, 499–503, (2008).

