NOI DIRECŢII ŞI PERSPECTIVE ALE CERCETĂRII ŞTIINŢIFICE ÎN CONTEXTE ATIPICE

MARIUS MILCU
ADRIAN BRATE
ALIN SUMEDREA

NOI DIRECŢII ŞI PERSPECTIVE ALE CERCETĂRII ŞTIINŢIFICE ÎN CONTEXTE ATIPICE

Ediție îngrijită de Marilena Milcu

EDITURA UNIVERSITARĂ
Bucureşti, 2020

Colecţia PSIHOLOGIE

Redactor: Gheorghe Iovan
Tehnoredactor: Ameluţa Vişan
Coperta: Monica Balaban

Editură recunoscută de Consiliul Naţional al Cercetării Ştiinţifice (C.N.C.S.) şi inclusă de Consiliul Naţional de Atestare a Titlurilor, Diplomelor şi Certificatelor Universitare (C.N.A.T.D.C.U.) în categoria editurilor de prestigiu recunoscut.

Descrierea CIP a Bibliotecii Naţionale a României
MILCU, MARIUS
Noi direcţii şi perspective ale cercetării ştiinţifice în contexte atipice / Marius Milcu, Adrian Brate, Alin Sumedrea. - Bucureşti : Editura Universitară, 2020
Conţine bibliografie
ISBN 978-606-28-1217-1

I. Brate, Adrian
II. Sumedrea, Alin

159.9

DOI: (Digital Object Identifier): 10.5682/9786062812171

© Toate drepturile asupra acestei lucrări sunt rezervate, nicio parte din această lucrare nu poate fi copiată fără acordul Editurii Universitare

Copyright © 2020
Editura Universitară
Editor: Vasile Muscalu
B-dul. N. Bălcescu nr. 27-33, Sector 1, Bucureşti
Tel.: 021 – 315.32.47
www.editurauniversitara.ro
e-mail: redactia@editurauniversitara.ro

Distribuţie: tel.: 021.315.32.47/ 0745 200 718/ 0745 200 357
comenzi@editurauniversitara.ro
www.editurauniversitara.ro

Cuprins

Cuprins 5

Introducere..... 9

PSIHOLOGIE ORGANIZAȚIONALĂ ȘI MANAGERIALĂ..... 11

Capitolul I. Latura întunecată a organizațiilor. Reprezentări, valori informale, mituri și credințe organizaţionale (Marius Milcu) 13

PSIHOLOGIE JUDICIARĂ ȘI A CRIMINALITĂȚII 33

Capitolul II. Analiza eficienței unui program de intervenție psihologică, cu privire la creșterea adaptabilității tinerilor deținuți la mediul penitenciar (Maria Elena Gruiță) 35

PSIHOLOGIE CLINICĂ ȘI A SĂNĂTĂŢII 55

Capitolul III. Evaluarea sexualității la agresorii sexuali și în populația normală: Chestionar de evaluare a fantasmelor sexuale (CEFS), Test de semne ale violului (TSV), Test de metaforă a violului (TMV), Chestionar de evaluare a preferințelor sexuale (CEPS) (Alin Leș) 57

Capitolul IV. Tulburarea dismorfică corporală la adulții tineri și strategii de coping (Teodora Milcu)..... 73

Capitolul V. Rolul stimei de sine și a intereselor vocaționale în gestionarea riscului de victimizare pentru traficul de persoane provenite din centrul de plasament. Metoda Gentle Teaching (Anca Elena Fulea, Adrian Tudor Brate)..... 79

DEZVOLTAREA DE NOI METODE DE CERCETARE / INTERVENȚIE 97

Capitolul VI. Studiu inițial de transculturare și validare pe populație românească a „Narcissistic Personality Inventory" (Anamaria Cătană, Eleonora Isabela Ciucă) 99

Capitolul VII. „The Inventory of Parent And Peer Attachment" – adaptare pe populație românească (Anamaria Cătană, Ioana Gherghel) ... 115

Capitolul VIII. Studiu de transculturare și validare pe populație românească a „Self-Efficacy Questionnaire for Children" (Anamaria Cătană, Dumitru Dobrin) 137

PSIHOLOGIE EDUCAȚIONALĂ ȘI PSIHOPEDAGOGIE 153

Capitolul IX. Corelații ale capacității de muncă cu trăsături de personalitate ale modelului big five și cu stresori ocupațional la lucrătorii dintr-un colegiu (Dorin-Gheorghe Triff, Zorica Triff, Mușata Bocoș) 155

Capitolul X. Epuizarea profesională în învățământul special și învățământul de masă (Maria-Marinela Comăneanu) 173

Capitolul XI. Relația dintre stresul profesional și stima de sine la cadrele didactice (Teodora Milcu) 195

Celor care, mai mult decât
alții, au nevoie de încredere
pentru a merge mai departe.

Marius Milcu

Introducere

Trăim, se pare, o viață mult mai complicată decât ne închipuiam, cu doar puțină vreme în urmă. O viață în care certitudinile s-au împuținat dramatic, în care ne îndreptăm spre orizonturi necunoscute, incerte, nu tocmai aducătoare de liniște.

Profesii care păreau definitiv consacrate s-au diluat și tind să dispară, domenii întregi de activitate s-au bulversat și au devenit extrem de confuze, comunitățile în care trăim se dispersează, zi după zi, astfel încât lumea noastră, așa cum o știam de multă vreme, a fost înlocuită, rapid și brutal, de o realitate în care ne mișcăm cu mare greutate și care ne solicită, pentru a supraviețui, resursele cele mai bune de care dispunem.

Vor fi, capacitățile noastre adaptative, suficient de puternice? Flexibilitatea noastră (mentală și comportamentală) ne va permite trecerea facilă spre noua realitate post-pandemică? Cum anume va arăta, aceasta din urmă? Care va fi locul nostru în lumea de mâine?

Iată doar câteva întrebări cărora, pe alocuri, eforturile autorilor încearcă să le ofere răspunsuri.

Marius Milcu, Adrian Brate, Alin Sumedrea
Universitatea *Lucian Blaga* din Sibiu, Centrul de Cercetări Psihologice
Asociația pentru Studii Calitative și Interculturale în Psihologie Sibiu

PSIHOLOGIE ORGANIZAȚIONALĂ ȘI MANAGERIALĂ

Capitolul 1
Latura întunecată a organizațiilor. Reprezentări, valori informale, mituri și credințe organizaţionale

Marius Milcu
Universitatea *Lucian Blaga* din Sibiu, Centrul de Cercetări Psihologice
Asociația pentru Studii Calitative și Interculturale în Psihologie Sibiu
marius.milcu@ulbsibiu.ro

Rezumat: *Jocurile de putere stabilite la nivelul întregii organizaţii sunt puternic personalizate; individul este acela care îşi pune amprenta în mod categoric şi decisiv asupra serviciilor / compartimentelor din care face parte, constrângerile organizaţionale neputând schimba prea multe în această privinţă. Cu timpul, sub presiunea normelor socialmente dezirabile, se produce o anumită uniformizare a reprezentărilor, stereotipurilor, credinţelor, ideologiilor din rândurile membrilor unui compartiment / serviciu, care ascunde însă o realitate crudă: în situaţia în care este efectiv lipsit de sprijinul şi supravegherea celorlalţi, cultura informală a eşalonului / compartimentului / serviciului culisează în mod ingenios şi inevitabil, făcând loc valorilor, miturilor, credinţelor, prejudecăţilor individului, determinate esenţialmente de poziţia socială ocupată şi de trebuinţele sale strict individuale.*
Acest fapt impune în mod stringent necesitatea cunoaşterii şi manipulării ingenioase a respectivelor elemente de ordin informal ale organizaţiei.

Cuvinte-cheie: *valori informale / implicite, reprezentări organizaționale, mitologii, credințe organizaționale, managementul diversității, formare profesională.*

INTRODUCERE

Integrând în mod specific dimensiunea psihologică şi cea socială, reprezentarea socială desemnează o formă de gândire socială care operează construcţia şi reconstrucţia realităţii. Reprezentarea socială, devenită concept central al psihologiei sociale europene, ar putea fi definită ca „procesul de elaborare perceptivă şi mentală a realităţii, care transformă obiectele sociale (persoane, contexte, situaţii) în categorii simbolice (valori, credinţe, ideologii) şi le conferă un statut cognitiv, permiţând însuşirea aspectelor vieţii cotidiene printr-un recadraj al propriilor conduite în interiorul interacţiunilor sociale (G. N. Fisher, 1993, p. 118).

Prin analogie, considerăm reprezentările organizaţionale ca un ansamblu de idei şi atitudini asupra activităţii de muncă şi asupra organizaţiei în ansamblul ei, asupra sarcinilor, funcţiilor şi rolurilor sale, ca şi asupra diverselor sarcini de executat, care sunt orientate în direcţia însuşirii şi stăpânirii mediului organizaţional - material sau ideal. Elaborarea unei reprezentări organizaţionale constituie un proces foarte complex, care mobilizează operaţiile cognitive în scopul organizării informaţiilor disponibile.

Fenomene de mare complexitate, reprezentările organizaţionale îşi au fundamentul în procesul de categorizare socială. Utilizat iniţial în cercetarea percepţiei (accentuarea contrastelor), acest proces poate fi aplicat şi fenomenelor organizaţionale, deoarece permite cunoaşterea modului în care se structurează interacţiunea dintre două sau mai multe compartimente funcţionale, diferenţiindu-le şi modelându-le şi operând prin extensie şi la nivel individual (G.N. Fisher, 1990, p. 48). Acest proces de categorizare activează concomitent contrastul şi asemănarea: contrastul între servicii, între eşaloane ierarhice diferite, pe baza diferenţierii între „in-group" şi „out-group" şi asemănarea între membrii aceluiaşi compartiment sau eşalon ierarhic. Astfel, celelalte servicii sau eşaloane sunt percepute în calitate de categorii distincte, fapt care determină accentuarea diferenţierilor existente între ele ("diferenţiere categorială") şi minimalizarea diferenţelor în interiorul

fiecărei categorii ("omogenizare intra-categorială). În acest mod, elementele a două categorii (eşaloane, compartimente) distincte sunt percepute ca fiind mai diferite decât pot fi ele în realitate, iar elementele din interiorul unei categorii ca mai asemănătoare decât sunt ele în realitate (V. Aebisher, D. Oberle, 1990, pp. 82-83).

Odată constituită, această grilă de lecturare a mediului va fi utilizată pentru organizarea informaţiei, devenind ea însăşi sursă de erori, accentuând sau minimalizând diferenţele inter- şi intra-categoriale.

REPREZENTĂRILE, VALORI INFORMALE, MITURILE ȘI CREDINȚEE ORGANIZAŢIONALE PROVIN DIN ÎNSĂŞI STRUCTURA ORGANIZAŢIEI

Structurarea în plan vertical

Numeroase organizaţii fiind structurate prin separarea sarcinilor de conducere de cele de execuţie, rezultă două categorii de personal, ale căror atribuţii se exclud reciproc:

- pe de o parte, există o serie de persoane care realizează activităţile de analiză, de previziune, de elaborare a politicii organizaţiei; acesta este nivelul de gestiune, de conducere;

- pe de altă parte, cei care realizează dezvoltarea unor procedee de lucru, alegerea mijloacelor, în vederea atingerii obiectivelor definite de primul nivel; acesta este nivelul de execuţie, confruntat numai cu modalităţi de aplicare; tot aici intră şi „oamenii de teren", având un statut destul de ridicat (conducerea unei subunităţi este, de asemenea un nivel de execuţie, de vreme ce este exclusă de la definirea strategiilor viitoare).

Acest tip de structurare are consecinţe grave, izolând superiorii de funcţionarea concretă a organizaţiei şi nepermiţându-le cunoaşterea adecvată a realităţii. Conducerea nu participă în nici un fel la traducerea operaţională a politicii stabilite, fixarea unui obiectiv fiind mai confortabilă decât participarea la atingerea sa, care poate ridica anumite dificultăţi. Această situaţie este percepută în mod negativ de personalul

intermediar (conducerea de subunităţi), care resimte o reducere a puterii proprii, deja slăbită considerabil prin această suprapunere.

Comportamentele ierarhice apreciate de un compartiment sunt extrem de variabile. Superiorul puternic valorizat poate fi cel care organizează metodic activitatea de muncă, cel care se implică în aceasta, cel care îşi asumă responsabilităţi; cel care îşi ascultă subordonaţii şi ţine cont de părerea lor; cel care decide singur, care rezolvă problemele în mod eficient; care este autoritar sau cel care este înţelegător şi nu se raportează doar la activitatea de muncă.

Unele dintre aceste definiţii ale unui „şef bun" sunt, poate, mai frecvente decât altele, dar apriori nici una nu poate fi considerată imposibilă. În mod similar, folosirea autorităţii suscită definiţii variabile din partea deţinătorilor: cadrele care îşi datorează statutul unor studii superioare pun accent pe responsabilitate, decizie, fermitate, în timp ce cadrele care au fost promovate insistă asupra tehnicităţii şi angajării faţă de organizaţii.

Care este reprezentarea membrilor unui compartiment faţă de exigenţele conducerii? Aceste exigenţe trebuie să fie coerente, nimic nefiind mai demotivant decât a fi cerut un lucru, apoi contrariul său ori de a primi directive inconciliabile. Dar ei nu pricep întotdeauna logica internă a exigenţelor conducerii. Ceea ce li se solicită în permanenţă poate fi calitatea, deşi ei pot înţelege că este vorba despre cantitate, faptul că logica lor este inexactă contând prea puţin. Efectul acestei situaţii constă în incoerenţa conduitelor.

Despre formarea profesională

Care este reprezentarea formării şi perfecţionării profesionale? Aceasta întruneşte, de asemenea, o mare varietate de definiţii. Practic, formarea şi perfecţionarea profesională joacă un rol important în sistemul social şi economic, oferind producţiei o bază instituţională care permite lucrătorilor specializaţi să se definească, să se diferenţieze şi astfel să se recunoască.

În primul rând, societatea tinde să limiteze în mod strict – atât cantitativ, cât şi calitativ - formarea şi perfecţionarea profesională la interesele pe termen scurt, ceea ce pare cel puţin curios, pentru că, pe de altă parte, patronatul se plânge în mod repetat de slaba calificare a mâinii de lucru, de „criza meseriilor", de necesitatea „revalorizării meseriilor" (J.- P. Tabin, 1990, pp. 70-71).

La rândul său, sindicatul doreşte o schimbare calitativă a formării profesionale, adică abordarea pe termen mediu şi lung a intereselor întreprinderilor, în folosul întregii societăţi, refuzând interesele sectoriale ale unei branşe sau ale alteia, punând în primul plan interesele ansamblului, ale societăţii. De asemenea, sindicatul promovează ideea reducerii diferenţelor calitative existente în privinţa formării şi perfecţionării profesionale la nivelul diferitelor organizaţii (idem, pp. 60-61). Din raţiuni demografice, se caută a compensa diminuarea efectivelor salariale prin creşterea nivelului de calificare a celor angajaţi în viaţa profesională (R. Natsch, 1990, pp.37).

Într-o altă perspectivă, dacă societatea doreşte ruperea economicului de sfera politică, sindicatul caută, dimpotrivă, diverse alianţe cu partide şi formaţiuni politice, pentru a utiliza angajaţii ca masă de manevră în anumite mişcări şi revendicări sociale.

În interiorul organizaţiilor, formarea este considerată frecvent de către conducători ca neprioritară sau chiar inutilă, reprezentare existentă în măsura în care „reciclarea", „perfecţionarea" sunt însoţite de retrageri temporare din activitate, ei fiind obligaţi deci să caute anumite modalităţi de remediere a defecţiunilor şi neajunsurilor momentane datorate absenţelor respective, acordându-i în consecinţă o atenţie sporadică, problematica aferentă fiind superficial abordată.

În acest fel, este puţin probabil ca stagiile de formare să fie cu adevărat adecvate necesităţilor organizaţiei şi membrilor ei. Dacă persoanele supuse formării au iniţial o percepţie pozitivă, o atitudine favorabilă, dar programele nu corespund unei politici reale a organizaţiei şi nici aşteptărilor, acestea vor avea sentimentul că pierd timpul, percepţia iniţială alterându-se rapid. In extremis, dacă direcţia

nu întreprinde nimic, lucrătorii au de la început o opinie defavorabilă în privinţa acesteia, nu-şi vor da suficient silinţa pentru a achiziţiona noile cunoştinţe, atrăgându-şi astfel judecăţi de valoare (aprecieri) negative. Circuitul se închide astfel printr-un feed-back negativ, consolidând percepţia de inutilitate a activităţii de formare şi perfecţionare profesionale. Mai mult chiar, în intenţia de a descoperi cauzele unor probleme, superiorii se închid deseori într-un cerc vicios. Concentrându-se exclusiv asupra aspectelor raţionale, ei riscă să se angajeze într-o strategie de tip „din ce în ce mai mult".

Astfel, în scopul de a contracara non-calitatea, se apelează la diverse măsuri: promovări, acordări de recompense (zile libere, prime), acestea conducând deseori la creşterea satisfacţiei personale şi chiar la un progres în realizarea sarcinilor. Dar, dacă adevăratele cauze ale problemelor nu au fost identificate şi implicit nu au fost luate măsuri persistente, ameliorarea constatată nu va fi decât momentană.

Reunind cu necesitate persoane cu statute diferite în jurul unei probleme de interes comun, stagiile de formare modifică semnificativ relaţiile şef-subordonat, rezultatele fiind mai elocvente decât atunci când formarea vizează exclusiv cadrele de conducere. În această ultimă situaţie, cadrul poate fi conştient că trebuie să evolueze, însă modificarea comportamentelor sale nu depinde numai de el, deoarece în ciuda eforturilor depuse, acesta ar putea face din nou uz de comportamente autoritare (deşi formarea a insistat asupra conducerii de tip participativ, de exemplu), obligat fiind de reacţiile subordonaţilor, care nu înţeleg ce anume se aşteaptă de la ei sau care se întreabă ce se ascunde în spatele schimbării survenite.

În general, cadrele de conducere sunt favorabile unei formări bine concepute pentru ele însele, considerând-o o modalitate indispensabilă de a-şi actualiza cunoştinţele. În schimb, aceste cadre apreciază formarea ca pierdere de vreme atunci când ea se adresează subordonaţilor. În majoritatea lor, subalternii îi atribuie o valoare pozitivă considerând-o ca un mijloc de a-şi păstra postul actual sau de a

obţine o promovare. Care este însă explicaţia acestor reprezentări extrem de variate?

Practic, superiorii nu refuză formarea, ci pur şi simplu nu cred în ea. Pentru unii, inferiorii solicită stagii de formare şi perfecţionare pentru a evita munca. Pentru alţii, competenţa ar fi stabilă, dată odată pentru totdeauna: o ai sau nu o ai, eforturile depuse pentru achiziţionarea de informaţii neputând schimba cu nimic situaţia. În cele din urmă, în virtutea acestor fenomene, personalul îşi va însuşi o anumită reprezentare a formării, considerând dificilă sau chiar imposibilă dezvoltarea capacităţilor şi aptitudinilor de care dispune, respingând această evoluţie pentru a-şi face cunoscută fie opoziţia, fie indiferenţa în raport cu politica organizaţiei.

Din păcate, formarea şi perfecţionarea nu sunt continue, ci mai degrabă multipunctuale, constând într-o succesiune de acţiuni suprapuse între care nu există nici o legătură. Cunoştinţele şi deprinderile achiziţionate pe un anumit segment de formare-perfecţionare sunt de obicei uitate sau devin inoperante până la următorul curs de formare, datorită modificărilor survenite în organizaţie între timp.

În plus, desfăşurându-se pe eşaloane ierarhice, formarea adânceşte diferenţele existente între acestea. Evident, persoanele mai bine „formate" identifică mai rapid necesităţile de evoluţie într-o direcţie sau alta, văzând în formare-perfecţionare un mijloc de a-şi creşte puterea sau autoritatea prin intermediul unor competenţe pe care numai ele le dezvoltă.

Astfel, aceste cursuri sunt „confiscate" în întregime de un anumit eşalon, compartiment, care îşi urmăreşte interesele personale, având drept consecinţă imediată reducerea drastică a numărului de solicitări formative din partea eşaloanelor inferioare.

Descoperim aici cauza atitudinii defavorabile a cadrelor faţă de formarea subalternilor, aceasta fiind văzută ca un veritabil pericol, întrucât are efecte asupra jocurilor de putere pe care le stabilesc între ei. Aceştia din urmă doresc să dispună de mai multe argumente, de o mai

mare autonomie şi o mai mare competenţă într-un anumit domeniu decât conducătorii lor.

Din aceste motive se întâmplă deseori ca persoanele mai bine formate să părăsească organizaţia pentru a-şi vinde competenţele profesionale în alte organizaţii, fenomen care este deosebit de nociv din două motive:

- *costurile stagiilor de formare nu pot fi recuperate*, de acestea beneficiind în cele din urmă alte organizaţii, care preiau persoane deja formate, competente, fără a fi investit ceva în acest sens;

- se produce o *slăbire a organizaţiei* prin golirea sa de resurse umane, ca şi prin eforturile ce vor fi depuse pentru umplerea „golurilor" rămase în urma acestor abandonuri; de regulă, posturile libere sunt ocupate de persoane situate la eşalonul ierarhic imediat inferior, declanşând astfel o luptă acerbă, cu risipirea evidentă a resurselor fizice şi psihice, între membrii eşalonului respectiv, eforturile acestora începând să se direcţioneze spre realizarea nu a obiectivelor organizaţiei, ci a intereselor personale; în momentul ocupării postului, un loc gol va rămâne în eşalonul inferior căruia i-a aparţinut persoana promovată, declanşând mai departe lupte similare în întreaga ierarhie organizaţională.

Astfel, politica de formare/perfecţionare presupune o serie de dificultăţi. Compartimentul din care face parte o persoană care pleacă la un curs de formare trebuie reorganizat pentru a-i suplini lipsa. Adesea, acest fapt furnizează o scuză superiorilor pentru reprezentările şi conduitele lor în raport cu formarea profesională.

Marea masă a membrilor organizaţiei nu sunt informaţi asupra stagiilor propuse. Mai mult, conducerea nu caută cu adevărat să îi stimuleze, neprezentând amănunţit schema directoare. Cu alte cuvinte, activitatea de sensibilizare la problematica formării/ perfecţionării este sporadică şi de faţadă. De multe ori, propunerile cadrelor demotivează personalul, acestea accentuând asupra cunoştinţelor care trebuie achiziţionate în prealabil, asupra exigenţei deosebite a organizatorilor cursului de formare; restricţiile sunt exagerate în scopul ca personalul