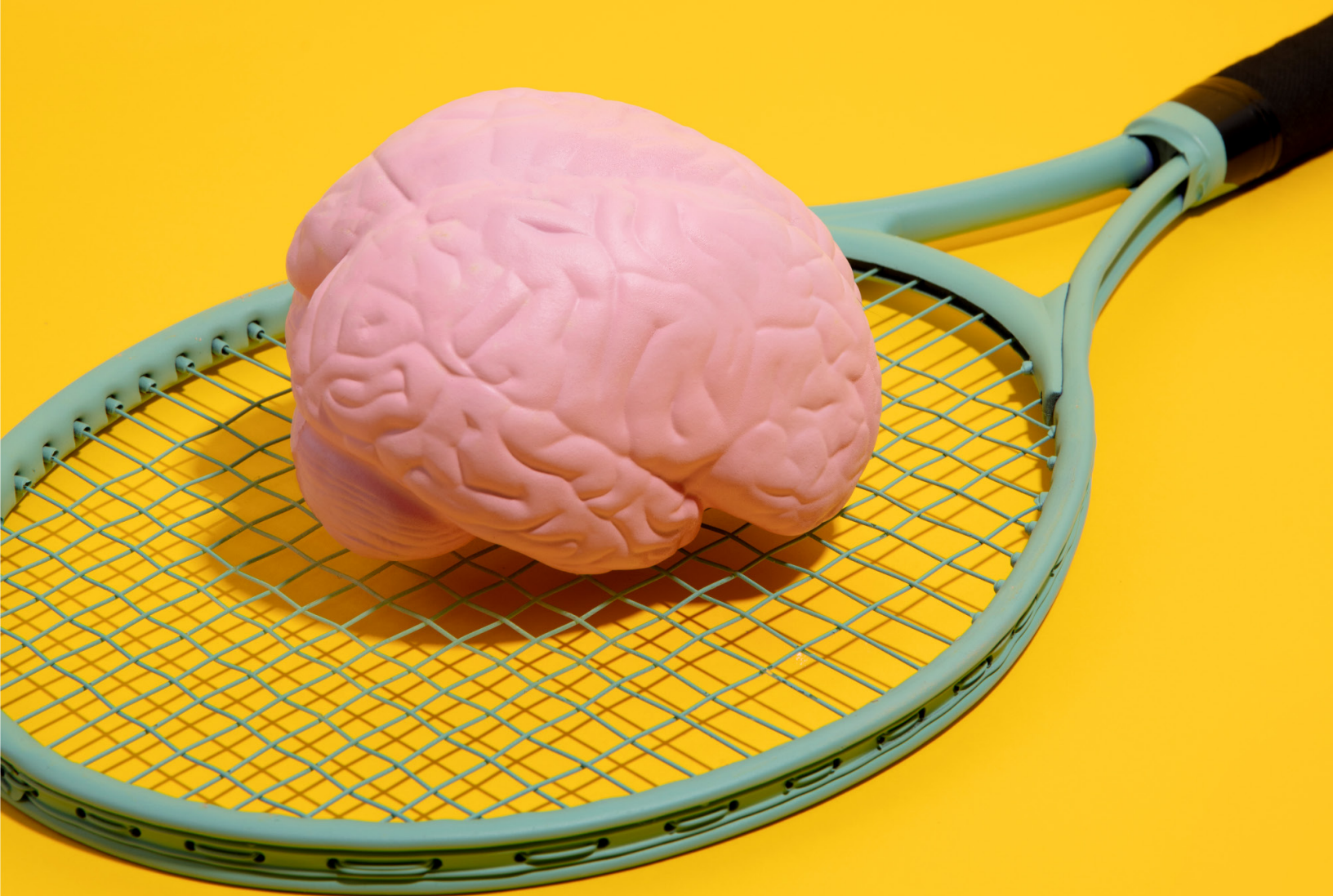


Constantin Nechifor

PSIHOLOGIA SPORTULUI

Note de curs



NECHIFOR CONSTANTIN

PSIHOLOGIA SPORTULUI

Note de curs



2025

POLIS Iași
BOOKS

Lector: Sorin Bocancea

Concepția grafică a copertei: Andrei Cucu

Foto copertă: https://www.freepik.com/free-photo/still-life-with-human-brain_49639355.htm#from-View=search&page=1&position=28&uuid=bd50d602-6931-47db-8d68-87a584e4e329&query=Sport+psycholog

© 2025 Polis Books pentru prezenta ediție

Reproducerea parțială sau totală a prezentei cărți fără acordul Editurii constituie infracțiune și se pedepsește în conformitate cu Legea nr. 8/1996.

Editura Polis Books

Iași, str. Codrescu, nr. 6, jud. Iași
polisbook@revistapolis.ro

Nechifor Constantin, *Psihologia sportului. Note de curs*, 2025

ISBN: 978-630-95154-3-8

INTRODUCERE

Psihologia sportului, ca ramură a psihologiei, se dovedește astăzi a fi de mare interes, atât în rândul specialiștilor din domeniul sportului de performanță, dar și în rândului psihologilor practicieni, cadrelor didactice, a părinților și altor specialiști care interacționează cu persoane de diferite vârste. Dinamica vieții prezente oferă multe oportunități, dar și stres. Mișcare fizică se dovedește a fi cea mai naturală cale de a face față dimensiunilor psihologice care pot bloca dezvoltare umană (în sens psihologic și spiritual). De multe ori, mișcarea fizică simplă, bazală (de exemplu, a merge a te deplasa fizic dintr-o locație în alta) este blocată de factorul psihologic perturbator. Ca urmare, psihologul practician are nevoie de cunoștințe și competențe practice în a motiva și în a susține mișcarea fizică ca antidot natural al stresului, anxietății și a altor tulburări psihice. Psihologia sportului nu vizează doar sportului de performanță. Psihologia sportului vizează transmiterea de informații semnificative despre rolul mișcării ca o cale naturală înspre conservarea și structurarea unei vieți active din punct de vedere fizic, psihic și spiritual.

Lucrarea pornește de la mai multe premise. Prima, subliniază importanța pe care pregătirea psihologică sistematică o are în raport cu obținerea și/sau creșterea performanțelor sportive, prin completarea achizițiilor care sunt facilitate de antrenamentul fizic, tehnic și tactic. Finalitatea pregătirii psihologice o constituie nu doar optimizarea performanțelor, ci și menținerea tuturor funcțiilor și proceselor pe care este grefată funcționarea personală și profesională a unui sportiv. Cea de-a doua premisă este susținută prin dovezi empirice și evidențiază faptul că performanța notabilă într-un anumit domeniu sportiv este condiționată de o multitudine de factori, care interacționează într-un mod dinamic, la diferite niveluri. Evidențierea acestor factori și a corelațiilor dintre ei poate oferi psihologului sportiv informații valoroase în raport cu proiectarea scopurilor și a conținutului, respectiv cu derularea intervențiilor practice pe care le face, în vederea optimizării performanțelor sportivilor. O a treia premisă, susține utilitatea pe care o are pentru intervenția psihologului sportiv corelarea informațiilor furnizate de un diagnostic cuprinzător și integrativ cu informațiile provenite din observațiile asupra conduitei sportivilor, a contextului în care aceasta se manifestă și a rezultatelor activității pe care o desfășoară. Aceasta întrucât, pentru ca demersurile psihologilor sportivi să aibă un impact

consistent la nivelul beneficiarilor, este necesară identificarea factorilor care determină și a variabilelor care facilitează un anumit status al performanțelor, pentru a se putea interveni direct asupra acestora și nu doar la nivelul efectelor.

Lucrarea este organizată în jurul unor topici „clasice” în domeniul psihologiei sportului: motivația din perspectiva activităților sportive, stresul în rândul sportivilor profesioniști, aspecte generale ale antrenamentului psihologic în rândul sportivilor de performanță, respectiv o serie de aspecte referitoare la evaluarea personalității sportivilor și la rolul pe care această activitate îl are în raport cu intervențiile practice. Primul capitol abordează, de la general la particular, procesele specifice motivației în rândul sportivilor de performanță. Formele și nivelurile motivației sunt abordate din perspectiva a două modele foarte cunoscute în literatură de specialitate, și anume modelul nevoilor umane propus de H. Murray, respectiv modelul ierarhic al trebuințelor dezvoltat de A. Maslow. Cele două modele au fost identificate ca având o relevanță deosebită pentru *psihologia sportivului de performanță*. Pentru a apropia mai mult motivația de domeniul sportului de performanță, am trecut în revistă abordarea lui D. McClelland privitoare la motivația de realizare și rolul pe care aceasta îl joacă în obținerea și în reglarea performanțelor obținute într-un anumit domeniu de activitate, respectiv modelul factorilor care moderează relația dintre investițiile unui individ în activitățile pe care le realizează și performanțele pe care le obține efectiv (am accentuat asupra rolului jucat de dispozițiile personalității). Subcapitolul 1.4. particularizează dinamica variabilelor și a proceselor motivaționale în raport cu specificul activităților sportive, inventariind motivațiile care stau la baza conduitei și a performanței sportivilor profesioniști.

Cel de-al doilea capitol vizează o altă problematică majoră în domeniul psihologiei sportului și anume stresul – această variabilă constituie un factor negativ în raport cu eforturile sportivilor de performanță, orientate către atingerea scopurilor pe care și le propun. Sunt prezentate două abordări prin care s-a încercat explicarea procesualității apariției și intensificării simptomelor specifice stresului uman (modelul fiziologic care accentuează asupra sindromului adaptării generale, respectiv modelul tranzacțional). De asemenea, ni s-a părut necesară distincția dintre semnificațiile generale ale conceptului de stres și înțelesurile specifice pe care le are stresul ocupațional, mai îngust în ceea ce privește conținutul psihologic. În dinamica manifestării stresului uman, eforturile indivizilor de a se adapta la solicitările pe care le percep ca amenințătoare în raport cu echilibrul personal, sunt condensate în semnificațiile generale ale

termenului de adaptare la stres. În ultima sa parte, cel de-al doilea capitol inventariază principalele surse ale stresului specific activităților sportive și circumscrie semnificațiile anxietății competiționale și de performanță, expresie a stresului foarte frecvent întâlnită în rândul sportivilor. Întrucât, în mod inevitabil, activitatea sportivilor profesioniști are loc într-un context social (prin interacțiunile sportivilor cu membrii *staff-ului* care le asigură pregătirea, precum și cu ceilalți co-echipieri, în cazul sporturilor de echipă), cel de-al treilea capitol al lucrării abordează problematica dinamicii grupurilor și a echipelor sportive. Sunt trecute în revistă semnificațiile, tipologia, caracteristicile și funcțiile grupurilor mici, precum și principalele procese care le guvernează dinamica (normalizarea și conformismul, coeziunea și gândirea de grup, eficiența și scăderea motivației de grup). Grupul este deosebit de echipa de lucru, pornindu-se de la premisa că, în cazul sporturilor de echipă, performanțele sunt condiționate de funcționarea flexibilă și de nivelul investiției și a efortului individual, respectiv *vice versa*. Sunt inventariate principalele procese care reglează funcționarea unei echipe de lucru și este subliniat rolul pe care leadership-ul îl are în obținerea performanțelor de către o echipă.

Următoarele două capitole teoretice se opresc asupra conceptelor explicit evidențiate în titlul lucrării, și anume antrenamentul psihologic al sportivilor de performanță, respectiv psihodiagnoza caracteristicilor individuale ale acestora. În capitolul patru, sunt prezentate obiectivele, etapele și laturile pregătirii psihologice, precum și strategiile utilizate în pregătirea psihologică a sportivilor de performanță, cu precădere cea care vizează activarea resurselor individuale și optimizarea performanțelor, relaxarea și antrenamentul mental, respectiv creșterea încrederii în sine. Au fost prezentate tehnica relaxării musculare progresive prepusă e E. Jacobson și practicile orientate către creșterea încrederii în sine, în strânsă relație cu eficiența personală – model de intervenție propus de N. Branden și valorificat în cadrul programului de pregătire pe care l-am derulat cu sportivii din grupurile cu care am lucrat. Cel de-al cincilea capitol abordează problematica psihodiagnozei – ca latură a evaluării în sportul de performanță, făcând distincția necesară dintre diagnoză și evaluare și trecând în revistă funcțiile diagnozei și principalele metode. În cadrul capitolului, problematica psihodiagnozei este particularizată la domeniile care sunt, de regulă, urmărite în cazul sportivilor de performanță, precum și la rolul cunoașterii personalității și principalele metode de evaluare a acesteia în activitatea sportivă profesionistă.

REPERE TEORETICE

CAPITOLUL 1

Motivația ca dimensiune centrală a personalității

1.1. Conceptul de motivație

Studiul motivației are la bază identificarea aspectelor care condiționează, declanșează și susțin acțiunile noastre. Nici un act, nici un comportament sau atitudine nu apare și nu se manifestă de la sine, fără o anumită cauzalitate sau fără o anumită direcționare și susținere energetică (Golu, 2000). Prin urmare, motivația este o dimensiune fundamentală a personalității, *o variabilă internă cu rol de suport* în declanșarea și susținerea diferitelor procese, activități și comportamente. Ea se prezintă ca un ansamblu de factori dinamici care determină conduita umană, implicând modificări fizico-chimice, fiziologice, motrice, mentale și afectiv-volitive ale organismului. Motivația pune în mișcare și direcționează individul. Ea transformă ființa umană dintr-un simplu receptacul al influențelor externe, într-un *subiect activ și selectiv*, cu un determinism intern propriu în alegerea și declanșarea acțiunilor și comportamentelor. Astfel, în accepțiunea sa cea mai largă, conceptul de motivație reunește ansamblu factorilor dinamici care determină conduita unui individ (Sillamy, 1998).

Într-un sens mai riguros, motivația se referă la „*ansamblul de stimuli sau mobiluri – trebuințe, motive, tendințe, atracții, interese, convingeri, năzuințe, intenții, vise, aspirații, scopuri, idealuri, proiecte – care susțin din interior realizarea anumitor acțiuni, fapte, atitudini*” (Popescu-Neveanu, 1987). Reiese ca notă definitorie a motivației caracterul ei intern, ceea ce înseamnă că factorul extern în sine, care declanșează (sau stopează) un proces, o acțiune oarecare, nu poate fi considerat un motiv al fenomenului declanșat, fără raportarea sa la o necesitate, la o intenție sau la o aspirație a individului. Pentru ca un factor extern să aibă efect declanșator, el trebuie să aibă o semnificație în raport cu un factor intern. Altfel spus, orice stimul extern produce un efect, numai prin filtrarea și interpretarea lui în planul intern al personalității. De asemenea, orice motiv determină actul comportamental specific prin raportare la particularitățile situației externe: satisfacerea unei stări de motivație nu se poate face prin orice obiect, ci numai printr-unul specific, care are anumite însușiri și valențe (Golu, 2000). Prin caracterul ei propulsor și tensional, motivația, în situații firești, răscolește și declanșează, sedimentează și amplifică viața psihică a individului.

1.2. Abordări privind formele și nivelurile motivației

În cercetarea psihologică, au existat și există multe încercări de sistematizare a principalelor trebuințe, motive, interese sau aspirații ale ființei umane, în câteva direcții sau categorii fundamentale. Între acestea, am reținut ca fiind relevante și des invocate în literatura de specialitate: teoria personalității și teoria nevoilor în concepția lui H. Murray și abordarea umanistă a trebuințelor umane elaborată de A. Maslow.

1.2.1. Teoria personalității și teoria nevoilor în concepția lui H. Murray

Murray este unul din autorii care a dat conceptului de personalitate mai multe definiții, dificil de înțeles dacă este tratat separat de celelalte concepte teoretice. Una din definițiile des invocate de Murray afirmă că „*personalitatea poate fi definită din punct de vedere biologic ca un organ sau o instituție supraordonată corpului. Astfel, ea este localizată în creier. Dacă nu există creier, nu există nici personalitate*” (apud. Hjelle și Ziegler, 1976, p. 97). Multiplele modalități de definire a personalității accentuează, de fapt, același lucru: personalitatea reprezintă o entitate ipotetică și nu una cu o existență reală. Deși nu este identică cu creierul, personalitatea constituie totuși o structură ipotetică a minții. Pentru a evidenția legătura dintre creier și personalitate, autorul propune conceptul de dominanță, și ca urmare, activitățile fiziologice și neuronale ale creierului, care susțin funcționarea personalității sunt denumite *procese dominante*. În schema teoretică a lui Murray, toate variabilele personalității se reduc la procesele dominante. Mai mult, deși unele dintre aceste variabile pot fi măsurate la nivel psihologic (prin inventarele și chestionarele de personalitate), ele nu pot fi pe deplin cuantificate, fără a face referire la creier.

Deși lucrările lui Murray abundă în concepte teoretice originale și clasificări amănunțite ale acestora, cea mai mare atenție se concentrează asupra a trei concepte care au menirea să reflecte singularitatea viziunii autorului asupra naturii umane, și anume, *nevoie*, *presiune* și *tema*.

1. *Nevoia*. În sistemul lui Murray aceasta ocupă locul central și este definită drept un *construct care acționează ca o forță în regiunea creierului, o forță stimulată intern sau extern și care organizează celelalte procese psihice* (apud. Hjelle și Ziegler, 1976, p. 99). Desfășurând o serie de cercetări în cadrul Clinicii de Psihologie de la Harvard, Murray a propus un număr de doisprezece nevoi „*viscerogene*” (fiziologice) și un număr de douăzeci și opt de nevoi „*psihogene*” (nonfiziologice).

Problema diferențelor personale este rezolvată de teoretician prin menționarea faptului că există persoane care nu au trăit niciodată toate nevoile la același nivel. Astfel, unii indivizi pot fi atrași de un anumit set de nevoi, față de celelalte manifestând un interes diminuat. Alții le pot experimenta pe toate în cursul vieții.

Un alt aspect problematic referitor la studiul nevoilor constă în modalitatea prin care putem identifica care anume dintre acestea devine la un moment dat operațională în cadrul comportamentului. În acest sens, Murray a propus cinci criterii prin care pot fi recunoscute nevoile. Primul îl reprezintă *rezultatul final* (consecința) al modului de comportament implicat. Al doilea criteriu se referă la *modelul comportamental* implicat în obținerea rezultatelor finale. Criteriul următor este dat de *percepția selectivă*, precum și de *răspunsul* la o serie de stimuli. Al patrulea criteriu reflectă *expresia emoțională caracteristică*. În fine, ultimul criteriu propus de Murray constă în *gradul de satisfacție* asociat cu obținerea anumitor rezultate sau de *insatisfacție* în cazul nereușitei.

Tabelul 1: Cele mai importante nevoi psihogene după Murray

Nevoia	Comportament specific
1. nDominanță	De a controla mediul înconjurător. De a influența și direcționa comportamentul altora prin sugerări, persuasiune sau comandă. De a-i convinge pe ceilalți de corectitudinea propriei opinii.
2. nSupunere	De a suporta pasiv acțiunea forțelor externe, de a accepta blamări, injurii, critici, de a căuta și de a se complăce în durere, pedeapsă, boală și chiar necaz.
3. nAutonomie	De a fi liber, nonconformist, de a nu se supune tratamentelor autoritare.
4. nAgresivitate	De a se răzbuna pentru insultele sau ofensele primite, de a răspunde la forță prin forță.
5. nDeferență	De a admira și susține un superior, de a prețui, elogia și onora, de a ceda influențelor unui superior.
6. nRealizare	De a realiza ceva dificil. De a conduce, manipula, organiza obiecte, oameni sau idei cât mai rapid și independent cu putință. De a depăși obstacole și a atinge standarde ridicate. De a se depăși pe sine. De a intra în competiție cu alții și de a-i întrece.
7. nSexualitate	De a cultiva relațiile erotice, de a avea contact sexual.
8. nSenzorialitate	De a căuta plăcerile senzuale.
9.	De a face impresie. De a fi văzut și auzit. De a impresiona, fascina, amuza și șoca pe ceilalți. De a atrage atenția prin gestică, manierism sau discurs

nConsiderație	emfatic. De a monopoliza conversația.
10. nLudică	De a căuta relaxare prin intermediul jocului/jocurilor, al glumelor, veseliei, distracției.
11. nAfiliere	De apropiere și cooperare cu ceilalți, de a fi pe placul altora, de a câștiga afecțiunea celor din jur.
12. nRespingere	De a se descotorosi de un obiect, animal, persoană antipatică.
13. nBunăvoință	De a oferi simpatie și de a satisface nevoile persoanelor neajutorate. De a oferi ajutor persoanelor aflate în pericol. De a hrăni, sprijini, consola, proteja și vindeca.
14. nDependență	De a-i fi satisfăcute nevoile prin sprijinul simpatetic al celorlalți. De a fi spijinit, susținut, protejat, sfătuit, îndrumat și tolerat. De a fi apropiat de un protector devotat. De a avea întotdeauna în preajmă o persoană care să îl susțină.
15. nEschivare	De a evita situațiile umilitoare, stânjenitoare. De a se sustrage din exercitarea unei activități din teama de eșec. De a se asocia cu persoane inferioare. De a mușamaliza distorsiunile.
16. nContracarare	De a înlătura o umilire prin stoparea acțiunii sau de a șterge o dezonoare prin acțiune.
17. nApărare	De a ascunde sau de a căuta justificări pentru greșelile comise sau pentru eșecurile și umilirile suferite.
19. nOrdine	De a așeza lucrurile în ordine. De a organiza, echilibra, curăța, aranja, clarifica, preciza.
16. nEvitare	De a evita sau scăpa de situație primejdioasă. De a evita durerea, boala, injuriile.
20. nÎnțelegere	De a cunoaște, întreba, specula, analiza.

Adaptare după Hjelle și Ziegler, **Personality. Theories: Basic Assumptions, Research, and Applications**, McGraw-Hill, Inc, New York, 1976, p. 100; Popescu-Neveanu, **Curs de psihologie generală**, vol. II, Tipografia Universității din București, 1987, pp. 482-483; Muchielli, **Les Motivations**, PUF, Paris, 1981, p. 6

2. **Presiunea** (Tabelul 2 ilustrează cele mai frecvente presiuni în accepțiunea lui Murray). Presiunea reprezintă forța elementelor din mediul înconjurător de a influența bunăstarea individului într-un fel sau altul (apud. Hjelle și Ziegler, 1976, p. 103). Presiunea poate facilita sau bloca individul uman în satisfacerea propriilor nevoi. De altfel, Murray face o distincție între *presiuni alpha* și *presiuni beta*. Presiunile alpha reprezintă persoane, obiecte sau evenimente întocmai cum acestea există în realitate; pe de altă parte, presiunile de tip beta reprezintă mediul așa cum este el perceput și trăit de individ. Din acest motiv, presiunile beta exercită cea mai mare influență asupra comportamentului.

Potrivit teoriei lui Murray, individul este o forță aflată în permanentă mișcare. Nevoile interacționează în mod constant cu presiunile în modelarea comportamentului; din acest motiv,

acțiunile oamenilor nu pot fi pe deplin înțelese dacă ne limităm doar la nevoile generatoare, după cum nu putem explica comportamentul uman doar prin prisma acțiunii mediului singur. Astfel, trebuie să ținem seama atât de nevoi cât și de presiuni și, mai cu seamă, de interacțiunea dintre acestea atunci când încercăm să înțelegem un individ.

Tabelul 2: Cele mai frecvente forme de presiune după Murray

Presiunea	Definiții și comportamente specifice
1. pAfiliere	A avea companioni prietenoși
2. pAgresiune	A fi însoțit de persoane care critică sau insultă
3. pRespingere	A i se refuza statutul de membru într-un club / organizație
4. pContraatac	A fi atacat verbal sau fizic
5. pDominanță	A avea în preajmă persoane sau obstacole care constrâng
6. pLipsă	A trăi în sărăcie
7. pRecunoaștere	A concura pentru obținerea de premii sau titluri

După Hjelle și Ziegler, *Personality. Theories: Basic Assumptions, Research, and Applications*, McGraw-Hill, Inc, New York, 1976, p. 103

3. *Tema*. Aceasta reflectă un concept teoretic în sistemul lui Murray menit a face legătura între nevoi și presiuni. Ea se referă în principal la modul în care interacțiunea dintre acestea conduc la un comportament specific într-o situație dată. Putem vorbi de exemplu de o *temă în serie* – o îmbinare unică a unor teme simple ce influențează comportamentul unei persoane, adică maniera particulară în care interacționăm cu elementele variate și complexe ale mediului înconjurător. Deși produs al interacțiunii mai multor factori, cheia unicității individuale o reprezintă *tema-unitate*. Aceasta face referire la modelele individuale, elementare ale fiecărei persoane de a percepe relația nevoi-presiuni. În accepțiunea lui Murray, tema-unitate este văzută ca un sistem reactiv, o forță preponderent inconștientă cu rădăcini în experiențele trăite în primii ani de viață. Autorul consideră că – prin studiu susținut - este posibilă identificarea temei-unitate a unei persoane; acest fapt ne poate ajuta să surprindem semnificația diferitelor comportamente ale acesteia care, altminteri, ne-ar fi părut neinteligibile și lipsite de coerență. Sintetizând, putem afirma că *tema-unitate constituie nucleul psihologic al individului*. Ea conferă personalității umane continuitate de-a lungul timpului. Ca atare, conceptul de temă-unitate este cel care se aproprie cel mai mult de definirea personalității

umane în sistemul lui Murray.

Personalitatea umană nu poate fi pe deplin înțeleasă dacă nu ținem seama și de dimensiunea temporală. Ceea ce reprezintă o persoană în prezent reflectă, în mod direct, întreaga sa istorie personală. Nu este suficient să descriem ce nevoi și ce presiuni au interacționat la un moment dat în existența sa. Mai important este să privim individul ca o entitate aflată într-o continuă dezvoltare/evoluție. De asemenea, trebuie să înțelegem din ce punct pornește și încotro se îndreaptă acel individ în devenirea sa ca persoană. De aceea, în încercarea de a descrie modul în care se formează personalitatea, Murray propune patru seturi de elemente determinante (determinantele constituționale, apartenența la grup, determinantele legate de rol, precum și cele situaționale):

- *Determinantele constituționale.* În această categorie intră factori precum vârsta, sexul, tipologia corporală, pigmentarea pielii, forța fizică, eventualele dizabilități sau adaptarea fiziologică la cerințele culturale. Aceste forțe constituționale nu acționează însă în gol; ele dețin o importanță diferită funcție de mediul social de viață al fiecărei persoane.
- *Determinantele apartenenței la grup.* În sistemul lui Murray, un alt factor ce contribuie semnificativ la modelarea personalității este constituit din grupul de apartenență (sau către care aspiră) al individului. Între aceste grupări se numără cele familiale, etnice, religioase, politice, rasiale, regionale, profesionale sau socioeconomice. Apartenența la unul sau mai multe din aceste grupuri afectează dezvoltarea personalității în primul rând deoarece aceasta (apartenența) atrage după sine un anumit mediu social, precum și un sistem particular de valori. Ca atare, unele nevoi se vor dezvolta și se vor manifesta diferit, funcție de aceste variabile externe.
- *Determinantele legate de rol.* Deși aceste determinate sunt văzute de Murray ca reprezentând o subclasă aparte a determinantelor apartenenței la grup, ele sunt tratate separat deoarece sunt foarte importante în diferențierea indivizilor din cadrul unui grup. Cultura prescrie modul în care rolurile necesare vieții de grup ar trebui jucate; astfel, formarea personalității este strâns legată atât de rolurile predefinite (sexul), cât și de cele pe care le aleg (ocupația).
- *Determinantele situaționale.* Această categorie de determinate este compusă din experiența cotidiană a individului, experiență care, de cele mai multe ori este nepredictibilă și capricioasă. Pot intra aici evenimente care s-au petrecut de foarte multe ori, precum și evenimente care s-au derulat doar o singură dată – de exemplu contacte interpersonale de scurtă/lungă durată, constelația familială (primul născut într-o familie cu mai mulți copii),

relațiile de prietenie cu anumite persoane, divorțul părinților etc.

Pe scurt, am putea desprinde din teoria lui Murray privind personalitatea umană următoarele aspect (apud. Hjelle și Ziegler, 1976):

(1) Murray descrie personalitatea ca un agent ipotetic integrator în cadrul individului cu rolul de a organiza și stabiliza comportamentul acestuia în timp. În acest sistem, toate evenimentele psihologice depind din punct de vedere funcțional de procesele creierului; dacă nu ar exista creierul, nu am putea vorbi de personalitate.

(2) Conceptul central în teoria lui Murray este *nevoia* – o forță din regiunea creierului care organizează comportamentul și procesele psihice. Pentru determinarea comportamentului, nevoile interacționează în mod constant cu forțe ce țin de mediu (*presiunile*). Combinațiile diferite de nevoi-presiuni care caracterizează comportamentul unui individ sunt denumite *teme*. Unicitatea fiecărei persoane rezidă într-un model (pattern) ancestral al relației nevoie – presiune – temă-unitate.

(3) Murray susține că personalitatea este adânc ancorată în dimensiunea temporală, iar dezvoltarea sa este puternic influențată de patru categorii de determinante: constituționale, de rol, situaționale și apartenența la grup.

(4) Teoria nevoilor – o îmbinare de elemente umaniste și psihanaliste – se bazează pe: (a) o orientare puternică față de determinism, raționalitate și homeostazie; (b) o orientare moderată față de holism, subiectivism și proactivitate; și (c) o poziție centrală față de dimensiunile constituționalism-environmentalism și cognoscibilitate-noncognoscibilitate.

1.2.2. Modelul ierarhic al trebuințelor umane la A. Maslow

Complexitatea personalității umane a condus la abordarea unor multiple direcții de cercetare, dar, în același timp, a generat numeroase dificultăți în investigarea componentelor sale, între care și cele ce țin de orientarea personalității. Astfel, cu toate că în lucrări mai ample, de sinteză, precum cea a autorilor Potkay și Allen (citați de Crețu, 1997) sunt menționate și teme de cercetare referitoare la scopuri și motive, orientări și implicări în relații/acțiuni externe, aceste demersuri nu prezintă o aprofundare constantă și susținută.

În vechime, modelul motivației umane era cuprins în teoria tripartită a naturii umane, așa cum a fost ea gândită de grecii antici: *experiența cognitivă*, cea *conativă* și, evident, cea *afectivă*, cunoscuta analogie îmbrăcând forma unei calești trase de doi cai – intențiile (sfera conativă) și

sentimentele (sfera afectivă) - al cărei vizitiu era cel care lua deciziile și conducea cursa (sfera cognitivă); pentru vechii gânditori *forța motrice a comportamentului uman provenea din primele două sectoare: cel afectiv și cel conativ.*

Unul din aspectele esențiale ale abordării umaniste considera că „fiecare individ trebuie studiat ca un întreg organizat, unic și integrat” (Maslow; apud. Hjelle și Ziegler, 1976, p. 254). Din această perspectivă Maslow observa că psihologii s-au oprit prea multă vreme asupra elementelor și evenimentelor dispartate, separate, neglijând astfel aspectele cu adevărat importante privitoare la ființa umană ca întreg. Cu alte cuvinte, până acum s-au examinat copacii, nu pădurea. În acest sens, teoria lui Maslow s-a dovedit o încercare reușită de cunoaștere și interpretare a ființei umane într-o manieră holistă, integratoare.

Autorul american considera că multe aspecte legate de comportamentul uman pot fi explicate prin tendința individului de a căuta atingerea anumitor scopuri care fac ca viața să îi ofere satisfacții, dar și să fie încarcată de sens și semnificație. Maslow percepe ființa umană ca fiind „un animal care vrea” și care atinge foarte rar o stare de completă satisfacție pe termen lung. Astfel, în sistemul personologului, pe măsură ce o dorință este satisfăcută, o alta are tendința de a-i lua locul; stă în firea oamenilor să își dorească aproape întotdeauna altceva.

Teoria lui Maslow pornește de la premisa că dorințele umane (motivele) sunt înnăscute și organizate ascendent, într-o ierarhie a priorităților și potențelor¹, unde este înfățișat modelul piramidal al trebuințelor. În ordinea potenței, autorul identifică cinci categorii de nevoi: *nevoile fiziologice de bază, nevoia de securitate, nevoia de afiliere și iubire, nevoia de stimă de sine și nevoia de autoactualizare sau nevoia de împlinire personală.*

1. *Nevoile fiziologice.* Instinctul bazal, cel mai puternic și evident este supraviețuirea. În această categorie intră necesitatea de a bea, de a mânca, de a respira, nevoia de somn, trebuințele sexuale, de protecție în fața temperaturilor extreme, precum și nevoia de stimulare senzorială. Aceste trebuințe fiziologice sunt direct racordate la menținerea biologică a activității organismului și trebuie satisfăcute cel puțin la un nivel minim înainte ca individul să fie motivat de nevoi ce țin de sfere mai înalte. Trebuințele fiziologice sunt așadar esențiale pentru înțelegerea comportamentului uman, efectele adesea devastatoare produse de privarea de hrană sau de apă asupra acestuia fiind contabilizate în numeroase experimente sau demersuri autobiografice.

¹ La baza acestei „structuri” se află însă ideea că nevoile de nivel inferior trebuie satisfăcute măcar parțial pentru ca individul uman să devină conștient sau motivat de o nevoie de nivel superior.

2. *Nevoia de securitate.* Odată ce nevoile fiziologice sunt satisfăcute cel puțin în parte, individul uman devine preocupat de un nou set de motive, trebuințele de securitate. Forța motivatoare rezidă așadar în a asigura un anumit grad de siguranță, de ordine, de structură și chiar de predictibilitatea mediului de viață al individului. Cel mai adesea, trebuința/nevoia de securitate este cel mai pregnant vizibilă la nou-născuți și copii, ca urmare a neajutorării și dependenței față de adulți. Un astfel de exemplu face referire la preferința manifestată de copii față de anumite rutine sau activități repetitive. Mai târziu, această nevoie transpare sub alte forme, ca de exemplu: căutarea unei slujbe sigure (ca statut, dar și financiar), stabilirea unui cont bancar/de economii, achiziționarea unei polițe de asigurări etc.

3. *Nevoia de afiliere și iubire.* Ocupantă a poziției a treia, această nevoie își cere drepturile atunci când nevoile fiziologice și de securitate sunt oarecum potolite. Persoana motivată de acest nivel tânjește după relații pline de afecțiune cu ceilalți, atât în familie, cât și în grupul/grupurile de referință. Astfel, apartenența la un grup devine un obiectiv dominant pentru individ, acesta resimțind absența prietenilor, a rudelor, a partenerului sau a copiilor drept singurătate, respingere, izolare, uneori chiar ostracizare socială.

4. *Nevoia de stimă de sine.* Atunci când nevoia de a iubi și de a fi iubit a cuiua este gratificată măcată în parte, forța motivațională scade, lăsând loc nevoii de stimă de sine, pe care Maslow o divide în *nevoia de respect de sine* și *nevoia de respect din partea celorlalți*. Prima presupune dorința de competiție, de încredere, de putere personală, de adecvare, de achiziții, de independență și libertate – individul având nevoie să știe că este valoros, că este capabil să rezolve problemele existențiale și să facă față vieții, în vreme ce respectul din partea celorlalți presupune prestigiu, recunoaștere, acceptare, atenție, statut, reputație și apreciere – individul având nevoie să se știe apreciat pentru ceea ce poate face.

5. *Nevoia de auto-actualizare.* Această nevoie Maslow o consideră ca „dorința (individului – n.n.) de a deveni tot ceea ce este el capabil să devină” (apud. Hjelle și Ziegler, 1976, p. 261). Persoana care a atins acest nivel maxim se îndreaptă spre deplina utilizare și exploatare a potențialului, capacităților și talentelor sale; cu alte cuvinte, auto-actualizarea semnifică a deveni omul total, așa cum vrea, poate și înțelege fiecare.

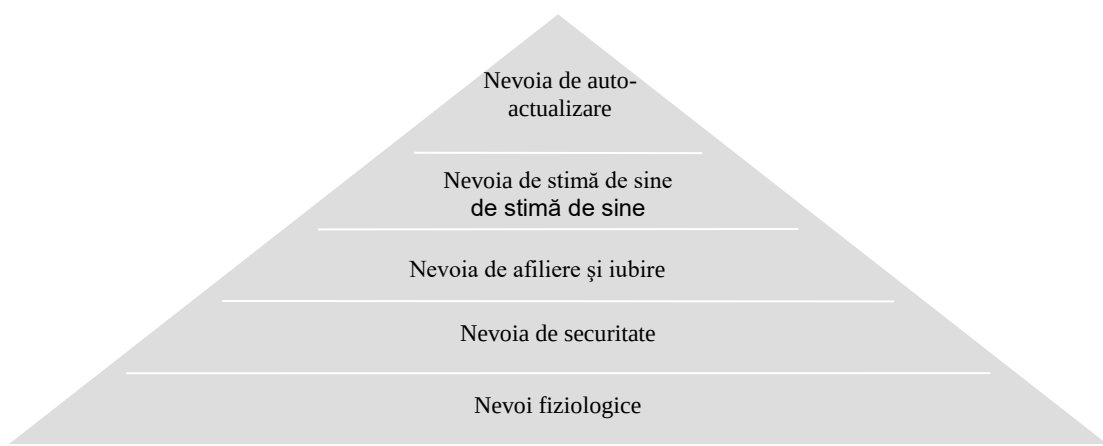


Figura 1: Modelul ierarhic al motivației după Maslow (apud Hjelle și Ziegler, p. 256)

1.3. Modele explicative ale motivației din perspectiva performanței

1.3.1. Modelul lui McClelland cu privire la motivația de realizare

În teoria motivației propusă de H. Murray, motivația de realizare definită ca „dorința sau tendința de a depăși obstacolele, de a exersa puterea, de a face ceva dificil, la fel de repede și bine pe cât este posibil”, stă la baza obținerii performanței. Pornind de la această concepție, D. McClelland (apud. Ziglar și Savage, 1997) abordează *motivația de realizare* din perspectiva experiențelor afective. „... motivele se dezvoltă în jurul experiențelor afective, presupunându-se că omul acționează ca și cum ar aștepta un rezultat plăcut sau s-ar feri de un eșec, un rezultat neplăcut. Dacă o situație de realizare anterioară a determinat un efect pozitiv, persoana se va angaja mai ușor în comportamente de realizare; invers, dacă un individ a fost pedepsit pentru că a greșit, o frică de greșeală, de rată se poate dezvolta și aceasta va fi un motiv pentru ocolirea greșelii, deci motivele acțiunii emerg din experiențele individului și, ca urmare, motivația poate fi educată și dezvoltată...” (Stog și Caluschi, 2002).

După McClelland persoanele performante din perspectiva motivației de realizare se caracterizează prin: obiectivitatea în fixarea scopurilor (își fixează scopuri cu un risc moderat, altfel spus posedă o bună cunoaștere a resurselor psihologice, este capabil de optim motivațional), preferă să abordeze și să rezolve singure problemele, se orientează spre acele activități în care poate găsi

imediat feed-back-ul asupra performanțelor obținute.

McClelland, abordând motivația de realizare din perspectiva educabilității, consideră că trebuința de realizare poate fi facilitată, stimulată prin intermediul unor condiții, de genul:

- rezultatele finale sau scopurile activității să fie specifice și explicite;
- scopurile dorite sau rezultatele de realizat să prezinte un grad moderat de risc pentru individ;
- scopurile să fie de așa natură încât să poată fi ajustate din timp în timp;
- oamenii antrenați în realizarea sarcinii trebuie să cunoască rezultatul eforturilor lor;
- responsabilitatea pentru rezultate trebuie să fie reală;
- recompensele sau pedepsele asociate cu succesul sau insuccesul să fie în legătură cu realizarea scopurilor.

1.3.2 Modelul factorilor moderator: personalitate și performanță

Din punct de vedere psihologic, stabilirea unei corelații între un factor de personalitate și performanță are valoare strict teoretică. O teorie mulțumitoare trebuie să prezică *factorii moderatori* care fac să fie sau nu observată o corelație între personalitate – performanță.

În studiile empirice au fost investigate două tipuri de factori moderatori. Primul este legat de faptul că asocierile dintre trăsături și performanță depind adesea de *factorii ambientali*, cum ar fi volumul de stimulare sau de amenințare din timpul activității desfășurate. O anumită trăsătură ar putea reprezenta un avantaj în unele situații și un dezavantaj în altele. De exemplu, atât introvertiții, cât și persoanele cu un nivel înalt al nevrozismului tind să aibă o performanță redusă în efectuarea anumitor sarcini doar atunci când mediul este excitant sau stresant (Eysenck și Eysenck, 1985). Al doilea tip de factor moderator este *natura sarcinii*. În mod caracteristic, trăsăturile se leagă de un tipar destul de complex al performanței. Doar anumite sarcini sunt sensibile la trăsături, iar o anumită trăsătură ar putea avea efecte benefice sau nocive, în funcție de sarcina respectivă. Prin urmare, dependența față de sarcină a asocierilor dintre trăsături și performanță este una dintre principalele descoperiri empirice pe care le explică în mod științific teoria trăsăturilor.

Teorii ale personalității din perspectiva performanței

a) *Teoriile psihobiologice* pornesc de la premisa că trăsăturile de personalitate pot fi considerate manifestări ale sistemelor cerebrale. H. J. Eysenck a legat extraversiunea de excitabilitatea circuitului cortico-reticular și nevrozismul de excitabilitatea sistemului limbic, responsabil cu controlul

emoțiilor. Pornind de la această teorie a apărut întrebarea: cum acționează excitația corticală asupra performanței. Conform legii Yerkes-Dodson (Matthews, Deary și Whiteman, 2005) există o relație în formă de U inversat între excitația corticală și performanță: valorile extreme ale excitației, atât cele înalte, cât și cele scăzute, tind să fie asociate cu perturbarea performanței. După Eysenck extravertiții tind să aibă un nivel scăzut de excitație corticală în comparație cu introvertiții. De fapt, teoria prezice o sensibilitate legată de context a efectelor trăsăturilor, adică faptul că relațiile dintre extraversiune și performanță vor varia în funcție de „contextul” stării generale de excitație ridicată sau scăzută a persoanei respective. Factorii ambientali influențează nivelul de excitație a oamenilor și, la rândul lor, determină cel mai favorabil nivel de excitație pentru performanță. Conform legii Yerkes-Dodson persoanele care au inițial un nivel scăzut de excitație tind să funcționeze mai bine în zgomot. Prin urmare, întrucât la extravertiți excitația scăzută tinde să fie cronică, ei sunt înclinați să-i depășească pe introvertiți în medii stimulante. De asemenea extravertiții sunt dezavantajați în mediile nestimulante sau dezexcitante, fiind vulnerabili la subexcitație. Teoria excitației a fost aspru criticată din perspectiva posibilităților de a explica fenomenul performanței.

b) *Teoriile cognitive și performanța*: teoriile psihobiologice abordează studiul trăsăturilor de personalitate de aspectele generale ale funcționării creierului, cum ar fi excitația, dar nu reușesc să explice de ce efectele personalității asupra performanței depind de cerințele exacte ale sarcinii în privința prelucrării informațiilor. Teoriile cognitive presupun că *performanța* este controlată de numeroase componente distincte, care ar putea fi legate în mod diferit de sarcina respectivă. Prin urmare, fiecare trăsătură este asociată cu un tipar cognitiv, un profil al deficiențelor și avantajelor prelucrării, precum și cu unele procese care nu sunt influențate de trăsătură. Din perspectiva „tiparului cognitiv”, extravertiții se deosebesc de introvertiți în privința indicilor de performanță.

Conform datelor prezentate de Matthews, Deary și Whiteman extravertiții se deosebesc de introvertiți în privința indicilor de performanță. Extravertiții sunt relativ buni la atenția distributivă, rememorarea verbală pe termen scurt, regăsirea din memorie și producția discursului, dar relativ slabi la vigilență, memoria de scurtă durată și rezolvarea problemelor de tip reflexiv. De asemenea, se constată uneori că extravertiții au un comportament mai impulsiv decât introvertiții. În cazul anumitor sarcini, extravertiții tind să funcționeze mai bine în contexte cu nivel înalt al excitației, în vreme ce introvertiților le priesc niveluri scăzute de stimulare. Dar momentul zilei moderează și el aceste efecte. Teoria excitației oferă o explicație a acestei dependențe față de context, propunând ipoteza că introvertiții tind să fie supraexcitați, în vreme ce extravertiții au un nivel de excitație sub

cel optim. Această explicație nu reușește totuși să lămurească dependența de sarcină a diferențelor dintre extravertiți și introvertiți. Concepția cognitiv-psihologică permite legarea extraversiunii de o varietate de mecanisme specifice de procesare a informațiilor, dar nu oferă „tabloul general” al modului în care aceste diferențe de procesare ar putea modela personalitatea în situațiile din viața reală.

c) **Anxietatea și perturbarea performanței din perspectiva „tiparului cognitiv”**

Abordarea anxietății în contextul performanței pornește de la premisa că, deși anxietatea este considerată o dimensiune „afectogenă”, în manifestarea ei comportamentală sunt implicați factori cognitivi.

Tabelul nr. 3: *Beneficii adaptative posibile în cazul stabilității emoționale și al anxietății* (apud. Matthews, Deary și Whiteman, 2005, p.366)

<i>Trăsătura</i>	<i>Procesarea informațiilor</i>	<i>Abilitatea</i>	<i>Beneficiul adus de adaptare</i>
<i>Stabilitate emoțională</i>	Insensibilitatea la amenințare	Toleranța la amenințarea socială și evaluativă	Succes în medii stresante
<i>Anxietate</i>	Sensibilitate la amenințare	Motivație în contexte nestresante	Succes atunci când amenințările sunt rare sau greu de detectat
	Emotivitate	Pregătire pentru amenințare	

Atât nevrozismul, cât și anxietatea ca trăsătură influențează eficiența și stilul calitativ al performanței. Anxietatea ca trăsătură tinde să fie asociată cu o performanță mai slabă în cazul sarcinilor dificile. Mecanismul acestui efect pare să fie cognitiv: îngrijorarea legată de sarcină interferează cu performanța prin supraîncărcarea atenției sau a memoriei de lucru. Anxietatea este și ea asociată cu o înclinație a atenției selective, adică sensibilitatea la stimuli sau sursele de stimuli care se leagă cu amenințarea, precum și cu înclinațiile similare ale judecății și raționării. Există mai multe explicații cognitive pentru intensificarea prelucrării amenințării la persoanele anxioase. Anxietatea ar putea fi asociată cu o înclinație involuntară, automată a prelucrării amenințării sau cu folosirea strategiilor voluntare de supraveghere a stimulilor pentru a depista conținutul amenințător. Ca și în cazul extraversiunii – introversiunii, diferențele individuale în privința anxietății ar putea reflecta specializări adaptative diferite. Persoana cu un nivel scăzut al nevrozismului este echipată pentru a funcționa bine la niveluri înalte de stres și de solicitare cognitivă, însă cea cu un nivel înalt al

nevrozismului ar putea fi avantajată atunci când amenințările ambientale sunt subtile sau mascate și este nevoie de niveluri înalte ale vigilenței la amenințare.

1.4. Specificul motivației din perspectiva activităților sportive

1.4.1. Rolul motivației în obținerea performanțelor sportive

Din perspectiva activităților umane, motivația își găsește un binemeritat loc central în dinamica psihică. Motivația explică *de ce, pentru ce, în ce fel, cum, cât* sunt dispuși oamenii să investească, din punct de vedere psihologic, pentru a obține anumite beneficii. Altfel spus, sursa motivației umane se află în sine. Motivația transformă ființa umană într-un subiect activ și selectiv, cu un determinism intern propriu în alegerea și declanșarea acțiunilor și comportamentelor. Posedând o structură motivațională proprie, omul se plasează într-o relație dublă față de mediul ambiant: una de independență –constând în capacitatea lui de a acționa pe cont propriu, în absența unor stimuli sau solicitări externe, cealaltă de dependență – constând în satisfacerea stărilor de necesitate pe baza schimburilor substanțiale, energetice și informaționale cu mediul ambiant. Motivația apare ca o cauzalitate externă transpusă în plan intern: astfel dacă obiectul corespunzător satisfacerii unei trebuințe lipsește și nu are cum să se declanșeze comportamentul corespunzător, locul său este luat de starea de necesitate în raport cu el, actualizată spontan, în urma unor modificări de ordin fiziologic sau psihologic.

Motivația poate fi definită ca *direcția și intensitatea* unui singur efort (Sage, 1977). Astfel, *direcția efortului* constă în centrarea comportamentului și activității pe un obiectiv anume, iar *intensitatea efortului* exprimă încărcătura energetică a motivului și se concretizează în forța de presiune a lui asupra mecanismelor de decizie și execuție.

În sfera preocupărilor psihologice pentru problematica motivației umane se constată o diversitate a punctelor de vedere, o lipsă de consens în ceea ce privește definiția motivației. În acest sens, motivația definită „ca o caracteristică internă a personalității” (exemplu: el este foarte motivat la nivel individual – este un adevărat profesor), „ca fiind consecința unei influențe externe” (exemplu: am nevoie de ceva care să mă motiveze , care să mă ajute să îmi fac temele, să învăț pentru examen), „ca o consecință sau o explicație a propriului comportament” (exemplu: am fost foarte motivat, de aceea l-am dorit atât de mult), (Weinberg și Gould, 2007) își pierde din consistență.

Având în vedere faptul că motivația este o structură psihică internă ce se manifestă într-o situație acțională dată și care, de cele mai multe ori presupune interacțiunea cu alte structuri motivaționale putem delimita următoarele perspective de înțelegere a motivației:

- a) *Motivația ca structură intrapsihică* – pornește de la premisa că orice comportament motivant reprezintă o funcție bazală și absolut necesară în dinamica caracteristicilor individuale. Astfel, personalitatea umană are nevoie de scopuri precise pentru apariția comportamentelor motivante. De exemplu, un antrenor poate descrie un sportiv ca fiind un „adevărat campion”, descriere care va determina în timp și în mod constant efortul sportivului pentru a menține sau a depăși performanțele personale. Din contra, descrierea în termenii „incapabil”, „neperformant” va avea ca impact inhibarea motivației personale și obținerea rezultatelor „prescrise” de antrenor.
- Din perspectiva avută în vedere, caracteristicile motivaționale se găsesc într-o relație de interdependență cu caracteristicile generale ale personalității precum stima de sine, percepția de sine, optimismul /pesimismul, autocontrolul, inteligența emoțională integrate în „fațetele personalității” (Zlate, 1999). Conform autorului citat, la nivelul personalității umane putem delimita între *personalitatea reală*, *personalitatea autoevaluată*, *personalitatea ideală*, *personalitatea percepută*, *personalitatea proiectată* și *personalitatea manifestă*. *Personalitatea reală* reprezintă ansamblul sistemului psihic uman de care dispune omul la un moment dat pe scara dezvoltării și pe care îl poate activa oricând, fapt ce îi asigură individualitatea și identitatea. *Personalitatea autoevaluată* își găsește conținutul în ansamblul ideilor, credințelor persoanei despre propria sa personalitate, altfel spus *imaginea de sine*. *Personalitatea ideală* se referă nu la ceea ce este o persoană în realitate sau la ceea ce crede ea despre sine, ci la ceea ce ar dori să fie, altfel spus personalitatea proprie proiectată să devină realitate în viitor. *Personalitatea percepută* cuprinde ansamblul reprezentărilor cu privire la alteritate. Imaginea despre un „altul” este în relație cu imaginea despre sine și reglează comportamentul interpersonal. *Personalitatea proiectată* sau „imaginea de sine atribuită lumii” (Ceașu, 1983) cuprinde ansamblul gândurilor, ideilor, sentimentelor pe care crede o persoană că le au ceilalți despre ea. Această imagine despre sine atribuită lumii ne conduce la elaborarea unui set de expectanțe comportamentale, altfel spus, așteptăm ca alții să se comporte, să reacționeze conform propriilor noastre „grile de comportament”. *Personalitatea manifestă* reprezintă modul concret de exteriorizare a persoanei prin raportare la un altul sau la o sarcină dată. Din

perspectiva congruenței și /sau a divergenței fațetelor personalității sunt delimitate următoarele tipuri de personalitate (Zlate, 1999) relevante pentru problematica *motivației ca structură internă*:

- *Tipul unitar și armonios dezvoltat* se caracterizează prin coerența și concordanța de sens a tuturor fațetelor personalității. De exemplu, dacă profesorul spune unui student încadrat în tipul unitar și armonios dezvoltat „ești competent” – această etichetă corespunde propriilor concepții despre sine și, implicit el va avea comportamente motivante indiferent de acțiunea exteriorului.
 - *Tipul instabil* se caracterizează prin acțiunea independentă, necorelată și nesistemică a fațetelor personalității. De exemplu, pentru tipul instabil o etichetă de genul „ești performant” nu determină automat și de fiecare dată activarea de comportamente motivante. El este supus circumstanțelor, stărilor de moment, nu poate face abstracție de gândurile asociate unor situații recent trăite sau unor remarci față de propria sa persoană care nu au legătură cu situația acțională în care se află.
 - *Tipul dedublat* prezintă discrepanțe între interioritate și exterioritate, între gândirea latentă și cea manifestă. Tipul dedublat poate lăsa impresia activării de comportamente motivante la primirea unei recompense psihologice pozitive (ești capabil să...), dar în realitate să rămână pasiv, nevenind în întâmpinarea sau menținerea recompensei.
 - *Tipul accentuat* se caracterizează prin suprafuncționarea unei fațete, subordonându-le pe toate celelalte. De exemplu, o persoană accentuată la nivelul fațetei autoevaluate nu va avea comportamente motivante din perspectiva prescripțiilor exterioare venite de la o persoană cu autoritate de rol (părinte, profesor).
- b) *Motivația din perspectiva situației motivaționale a acțiunii* – această abordare pornește de la premisa că o activitate umană de tip social se desfășoară într-un cadru extrem de complex care cuprinde potențialități intelectuale, reacții afective, fond motivațional, predispoziții, aptitudini, atitudini. Luând în calcul faptul că la nivelul fiecărei persoane există anumite tendințe pozitive nespecifice legate de trebuința de reușită, de împlinire, de competență, în școală, în centrele de pregătire a sportivilor se pot crea anumite situații care să stimuleze, să amplifice aceste resurse și să influențeze astfel eficiența activităților întreprinse. Situațiile motivaționale specifice sunt:

- *Situația de control*: controlul ca situație motivațională presupune o comparație între

fenomenul controlat și modelul corespunzător. În acest act de comparație, de identificare, autorul acțiunii este dirijat la început din afară, de către autoritatea în domeniul activității (profesor, antrenor) și are nevoie de control exterior îndelungat. Cunoașterea rezultatului de către autorul acțiunii acționează ca întărire, ca motivație ce ia naștere în urma efectuării formelor de control: interior și exterior. Orice control al acțiunii reprezintă un factor motivațional numai dacă este localizat, specializat. De aceea, putem delimita între: controlul cognitiv sau intrinsec – operează prin administrarea de către subiectul însuși a recompensei și a pedepsei, oferă evaluare continuă și formativă; controlul prin constrângere sau extrinsec – este administrat pe căi exterioare, este secvențial. Situația motivațională de control asigură mobilizarea unor motive intrinseci ca autoaprecierea, autocontrolul, autoafirmarea, iar toate acestea contribuie la realizarea motivului de competență ca formă superioară de recompensă.

- *Situația de competiție*: crează posibilitatea manifestării dorinței de a excela în activitate, determinând mobilizarea trebuințelor de exprimare a eului, de afirmare, de performanță. Influența situației motivaționale de competiție depinde de dificultatea sarcinii, tipul de temperament, trăsăturile voinței, capacitatea de a-și conștientiza posibilitățile în raport cu cerințele, autocontrolul în activitățile care fac apel la rivalitate pentru a activa resursele personale, nu defectele coparticipanților.

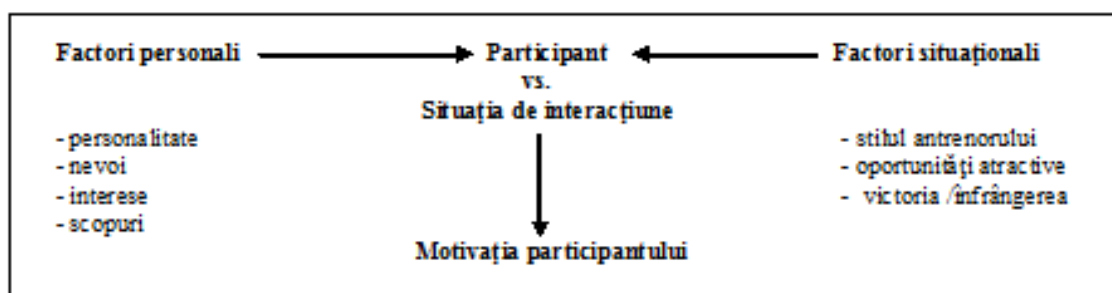


Figura 2. Modelul interacțional al motivației (apud. Sorentino și Sheppard, 1978)

Autorii citați au studiat un grup de 44 bărbați și 33 femei care practica în trei universități canadiene, testându-i pe fiecare în două situații: când înotau 200 m. individual și când făceau parte dintr-o echipă. Cercetarea a urmărit verificarea *importanței situației activității*, dar și

evaluarea caracteristicilor de personalitate ale înotătorilor din perspectiva afiliației motivaționale, altfel spus, în ce măsură fiecare persoană se identifică cu grupul, percepe grupul ca pe o oportunitate sau din contra, îl respinge văzându-l ca pe un factor de stres, implicit de nereușită.

Tipuri de motivație	Situația de competiție	
	Performanță scăzută	Performanță crescută
	Singur	În echipă
<i>Stil orientativ pozitiv orientat pe aprobare și încurajare (sportiv orientat spre social)</i>	↓	↓
<i>Stil orientativ pozitiv dar orientat pe critică și presiune (sportiv orientat spre o respingere a grupului)</i>	↑	↑
	Performanță crescută	Performanță crescută

Figura 3. Modelul interacțional al motivației sportive (după Weinberg și Gould, 2007)

Modelul interacțional al motivației a condus la elaborarea unor „pași strategici” necesari a fi urmăriți în activitățile practice care au ca scop dezvoltarea motivației.

- i. *Pasul 1: Luarea în considerare a ambelor variabile motivaționale, situația și trăsăturile personale, în construirea, dezvoltarea motivației.*
- ii. *Pasul 2: Abordarea holistă a motivelor care stau la baza implicării oamenilor în activitate.*
Este necesar un efort consistent și constant pentru a identifica și a înțelege motivele care stau la baza implicării în diferite activități (activități sportive, educaționale). Cercetătorii domeniului au delimitat câteva moduri de înțelegere:
 - ii.1. Identificarea „De ce-ului”: oamenii participă la activități sportive deoarece aceștia consideră că efectele obținute prin practicarea acestor activități se răsfrâng asupra performanțelor individuale sau de grup. (Theodorakis și Gorgolianos, 2003). După metaanaliza studiilor de specialitate care abordează problematica motivației la copiii implicați în activități sportive, Gill (2000) concluzionează că aceștia își autodetermină mult mai multe motive de activitate, precum dezvoltarea abilităților, auto-cunoaștere, auto-depășire, creșterea coeziunii de grup, recreere, distracție, decât pot identifica părinții sau antrenorii vis-avis de dinamica copiilor.
 - ii. 2. Observarea participanților și monitorizarea motivelor. Deoarece oamenii au o diversitate de

motive pentru care practică anumite activități, iar datorită faptului că rezultate activității influențează dinamica motivelor, participanții trebuie ajutați să își conștientizeze și să își monitorizeze propriile motive de acțiune (De exemplu, motivul pentru care unii indivizi au început activitățile sportive – sănătate, beneficii corporale – nu este necesar să rămână același de-a lungul desfășurării activității – atmosferă, mediul social nou etc).

- iii. *Pasul 3: Schimbarea mediului pentru a schimba motivația*
- iv. *Pasul 4: Rolul formatorului în dezvoltarea motivației*
- v. *Pasul 5: Modificarea comportamentelor disfuncționale pentru a schimba motivele care stau la baza lor*

1.4.2. Motivații specifice în practica sportivă

Motivele pentru care tinerii practică numeroasele ramuri sportive sunt diferite dar majoritatea sunt legate de faptul că practicarea sportului *oferă satisfacțiile cele mai puternice și mai diverse*. P. A. Rudik (apud. Epuran, 1964) a sistematizat varietatea motivelor activității sportive în *motive directe și mijlocite*.

1. Motivele directe

- *sentimentul specific trăit de sportiv și care constă în satisfacția produsă de activitatea musculară depusă în timpul exercițiilor fizice care produc efecte dinamogene, măresc excitabilitatea scoarței cerebrale și, prin acesta, influențează asupra tuturor proceselor vitale, producând stări afective pozitive;*
- *satisfacția estetică generată de frumusețea și îndemânarea în execuția diferitelor mișcări; această satisfacție apare, mai ales, în ramurile de sport ce se caracterizează prin armonia mișcărilor (înot, patinaj, gimnastică, tenis, schi);*
- *tendința de a se manifesta curajos și hotărât în timpul exercițiilor dificile și periculoase; pe baza acestui motiv, tinerii își aleg ramuri sportive dificile (box, parașutism, alpinism);*
- *elementele de concurs: întrecerea este un stimulent pentru activitate, uneori urmărindu-se, în special, participarea, indiferent de rezultatul obținut;*
- *tendința de a obține recorduri sau performanțe de valoare.*

2. Motive mijlocite:

- *tendința de a deveni puternic, tare, sănătos prin practicarea sporturilor apare la cei mai mulți*

tineri impresionați fiind de calitățile unor sportivi renumiți;

- *tendința de a se pregăti pentru activitatea profesională* prin sport; tinerii își dau seama că rezultatele bune obținute în muncă (aviatori, actori, ingineri) depind de nivelul pregătirii fizice, de indicii de sănătate, de abilitățile motrice dobândite prin exerciții fizice sistematice;
- *sentimentul datoriei, necesitatea de a respecta norme impuse de participarea la activitate;*
- *înțelegerea importanței sociale a activității sportive.*

Motivele activității sportive sunt deosebit de *variate*, ele însumându-se, uneori, la una și aceeași persoană care are, astfel, o motivație mai bogată pentru activitatea sportivă. O altă caracteristică este aceea că motivele *sunt dinamice*, se transformă, se schimbă, în felul acesta aceeași activitate capătă în decursul timpului motivări foarte diferite. Competența este o formă specific-sportivă a motivației realizării și în general, psihologii sportivi sunt de acord cu faptul că această competență se dezvoltă din motivația realizării. Examinând factorii care influențează comportamentul realizării putem înțelege competența. Motivația de realizare are o bogată tradiție de cercetare care ne furnizează interpretări psihologice aplicabile activității sportive. Competiția este cea mai răspândită situație de realizare în sport, realizarea apărând și în situațiile noncompetitive când indivizii își compară performanțele cu standarde personale.

Astfel, aproape toate activitățile sportive implică o formă de comportament al realizării. Teoria lui Atkinson și Raynor (1974) este un model de interacțiune care menționează rolul personalității și a factorilor situaționali ca determinanți ai comportamentului realizării. Murray a fost primul care a discutat despre motivația realizării ca un factor al personalității și a definit nevoia de a stăpâni, manipula sau organiza obiecte, ființe sau idei, a realiza aceasta rapid și independent, a învinge obstacolele și a atinge un standard înalt, a se depăși pe sine, a concura și a-i întrece pe ceilalți, a crește încrederea de sine. Murray a realizat și *Thematic Apperception Test* (TAT) pentru a măsura nevoia individului de realizare, TAT fiind cea mai răspândită probă a motivației realizării ca un test proiectiv.

Atkinson a extins lucrarea lui Murray și a descris motivația realizării ca o construcție a personalității. Potrivit afirmației lui Atkinson, motivația realizării combină două constructe ale personalității: motivul pentru a apropia succesul (Ms) și motivul pentru a evita eșecul (Maf). Primul reprezintă *capacitatea de a experimenta mândria sau satisfacția într-o realizare*, cel de al doilea reprezintă *capacitatea de a experimenta jena sau umilința ca o consecință a eșecului*. Chiar dacă

dorim succesul și încercăm să evităm eșecul, nu toți indivizii au aceste două motive la același nivel, în teoria lui Atkinson factorul semnificativ al personalității este reprezentat prin diferența dintre cele două motive (Ms-Maf). Persoanele care au un Ms înalt sunt în căutare de situații care favorizează realizarea și se străduiesc să obțină succes fără prea multă preocupare privind eșecul. Indivizii care au un Ms scăzut și un Maf înalt sunt îngrijorați în caz de eșec; chiar dacă succesul ar fi plăcut, preferă să evite posibilitatea eșecului iar neliniștea lor este asociată cu situații de realizare. Indivizii care au nivele egale de Ms și Maf, indiferent dacă ambele sunt înalte sau scăzute, se află la granița dintre cele două categorii. Când nici unul dintre motive nu domină, anticipările, potrivit teoriei lui Atkinson, nu sunt foarte clare.

Teoria lui Atkinson nu face aprecieri numai pe baza motivelor dar combină factorii personalității cu cei situaționali. Factorul situațional principal, în teoria lui Atkinson, îl reprezintă sarcina și dificultățile sau, mai specific, *probabilitatea de succes* a individului (P_s). P_s variază de la 0 (nici o șansă) la 100 (succes asigurat). De exemplu, în cazul unui jucător de tenis mediu, P_s -ul într-un meci cu un campion poate fi și 1 la 10 sau 10; P_s -ul într-un meci cu un începător poate fi de 9 la 10 sau 90; într-un meci cu partener cu o capacitate egală, P_s -ul acestuia ar fi 50.

Un al doilea factor situațional din teoria lui Atkinson îl reprezintă *stimulentul valorii de succes* (I_s). Ca și P_s , I_s este o caracteristică a sarcinii de realizat, unde $I_s = 1 - P_s$. Această relație sugerează că, cu cât sunt mai scăzute șansele de succes, cu atât este mai mare stimulul valorii de succes. De exemplu, dacă un jucător de tenis este mediocru, are puține șanse de a câștiga un meci împotriva unui jucător de renume, P_s fiind 10. Deși are puține șanse de succes, dacă ar câștiga un meci ar fi entuziasmat; stimulentele valorii ar fi înalte ($P_s=90$), dar stimulentele valorii scăzute ($I_s=10$) și nu ar fi foarte entuziasmat de perspectivele succesului. Cu cât diferența dintre cele două motive este mai mare cu atât este mai puternică tendința de apropiere a succesului sau evitare a eșecului. Individul cu un potențial înalt are o tendință de a apropia situațiile de realizare iar cel cu un potențial mai scăzut are o tendință de a evita acele situații. Diferența dintre individul cu un potențial înalt sau scăzut este cea mai mare în situațiile cele mai provocatoare sau incerte ($P_s = .50$) pentru că acele situații arată tendințele cele mai puternic behavioriste.

Formulele evocate de teoria lui Atkinson proiectează trei categorii generale de comportament al realizării: a) posibilitatea (alegerea); b) intensitatea; c) persistența.

Alegerea se referă la decizia individului pentru a apropia sau evita situația de realizare. Potrivit celor afirmate de Atkinson, tendința de realizare care rezultă determină alegerea. Când

tendința de realizare (T_r) este pozitivă, individul tinde să apropie situația; când T_a este negativă, (T_s este mai mică decât T_{af}), individul tinde să evite situația. Cei care au un potențial mare și care au un M_s mai mare decât M_{af} au un T_a pozitiv și se apropie de situațiile de realizare, cei cu un potențial scăzut tind să evite acele situații. În teoria lui Atkinson, cel cu un *potențial* mare tinde să apropie competența și de alte situații de realizare și este atras, în mod special, de cele mai provocatoare situații, când $P_s=.50$. Aceste situații includ competiția cu adversari de același nivel sau obiective care îl provoacă dar sunt de neatin. Cei cu un potențial scăzut au tendința de a evita situațiile de realizare dar sunt, în special, împotriva situațiilor provocatoare în care $P_s=.50$. Atkinson recunoaște că cei cu un potențial scăzut pot interveni în situațiile de realizare datorită presiunilor exterioare. El sugerează că în interiorul acestor situații cei cu un potențial scăzut încearcă să evite situațiile cele mai intense ($P_s=.50$); cei care dețin un potențial scăzut aleg sarcini și situații cu mai multe șanse de succes sau eșec ($P_s=.90$ sau $P_s=.10$). O situație de alegere forțată ($P_s=.50$) în care cei cu potențial înalt preferă situațiile provocatoare și cei cu un potențial scăzut tind să aleagă situații extreme ($P_s=.10$ sau $.90$) este cea mai neașteptată tendință behavioristă, după teoria lui Atkinson. Pentru comportamentul sportiv, în situațiile de alegere liberă cei cu potențial înalt preferă să intervină în situațiile de realizare iar ceilalți aleg evitarea lor. În situațiile de alegere forțată în care indivizii trebuie să aleagă ceva, cei din prima categorie sunt atrași de situațiile cele mai incerte, provocatoare ($P_s=.50$) iar ceilalți găsesc situațiile care prezintă probabilitatea cea mai mare de succes ($P_s=.10$ sau $.90$).

Datorită intensității sau efortului din situațiile de realizare, tendința de realizare care rezultă (T_a) determină un nou comportament: cu cât este mai mare tendința rezultată (T_s-T_{af}), cu atât este mai mare intensitatea și efortul și, prin urmare, cu atât va fi mai mare performanța. Tendința de a evita (T_{af}) este o tendință negativă sau inhibată care blochează efortul intens și performanța. Cu cât este mai mare (T_{af}), cu atât devine mai neliniștit individul. Cei cu potențialul înalt tind să depună un efort intens în situațiile de realizare, în timp ce acei cu potențialul scăzut sunt inhibați. Diferența dintre aceștia este mai pronunțată în situațiile cele mai provocatoare ($P_s=.50$) în care cei cu potențialul înalt au cea mai puternică tendință de a depune un efort intens și ceilalți sunt anxioși și inhibați.

REZUMAT

Motivația este o dimensiune fundamentală a personalității, o variabilă internă cu rol de suport

în declanșarea și susținerea diferitelor procese și capacități psihice, a reacțiilor exterioare ale individului. Motivația se referă la „ansamblul de stimuli sau mobiluri – trebuințe, motive, tendințe, atracții, interese, convingeri, năzuințe, intenții, vise, aspirații, scopuri, idealuri, proiecte – care susțin din interior realizarea anumitor acțiuni, fapte, atitudini” (Popescu-Neveanu, 1987).

În cercetarea psihologică au existat și există mai multe încercări de a grupa principalele trebuințe, motive, interese, aspirații ale ființei umane în câteva direcții (sau categorii) fundamentale. În prezentul capitol, ne-am oprit la două teorii semnificative, și anume: *teoria personalității și teoria nevoilor în concepția lui H. Murray* și *teoria motivației în concepția lui A. Maslow*.

Murray este unul din autorii care a dat conceptului de personalitate mai multe definiții, dificil de înțeles dacă sunt tratate separat de celelalte concepte teoretice. Multiplele modalități de definire a personalității accentuează faptul că personalitatea reprezintă o entitate ipotetică și nu una cu o existență reală.

Pe scurt, am putea desprinde din teoria lui Murray privind personalitatea umană următoarele aspecte: 1. Murray descrie personalitatea ca un agent ipotetic integrator în cadrul individului cu rolul de a organiza și stabiliza comportamentul acestuia în timp. În acest sistem, toate evenimentele psihologice depind din punct de vedere funcțional de procesele creierului; dacă nu ar exista creierul, nu am putea vorbi de personalitate. Conceptul central în teoria lui Murray este *nevoia* – o forță din regiunea creierului care organizează comportamentul și procesele psihice. Pentru determinarea comportamentului, nevoile interacționează în mod constant cu forțe ce țin de mediu (*presiunile*). Combinațiile diferite de nevoi-presiuni care caracterizează comportamentul unui individ sunt denumite *teme*. Unicitatea fiecărei persoane rezidă într-un model (pattern) ancestral al relației nevoie – presiune – temă-unitate. Murray susține că personalitatea este adânc ancorată în dimensiunea temporală, iar dezvoltarea sa este puternic influențată de patru categorii de determinante: constituționale, de rol, situaționale și apartenența la grup. Teoria nevoilor – o îmbinare de elemente umaniste și psihanaliste – se bazează pe: (a) o orientare puternică față de determinism, raționalitate și homeostazie; (b) o orientare moderată față de holism, subiectivism și proactivitate; și (c) o poziție centrală față de dimensiunile constituționalism-environmentalism și cognoscibilitate-noncognoscibilitate.

Pentru A. Maslow „fiecare individ trebuie studiat ca un întreg organizat, unic și integrat”. Autorul american consideră că multe aspecte legate de comportamentul uman pot fi explicate prin tendința individului de a căuta atingerea anumitor scopuri care fac ca viața să îi ofere satisfacții, dar

și să fie încărcată de sens și semnificație. Teoria lui Maslow pornește de la premisa că dorințele umane (motivele) sunt înnăscute și organizate ascendent, într-o ierarhie a priorităților și potențelor, unde este înfățișat modelul piramidal al trebuințelor. În ordinea potenței autorul identifică cinci categorii de nevoi: *nevoile fiziologice de bază, nevoia de securitate, nevoia de afiliere și iubire, nevoia de stimă de sine și nevoia de autoactualizare sau nevoia de împlinire personală.*

În continuare, am aborbat problematica motivației corelată conceptului de performanță. În teoria motivației propusă de H. M. Murray, motivația de realizare (nevoia de realizare) stă la baza obținerii de performanțe. Pornind de la această concepție, McClelland abordează motivația de realizare din perspectiva experiențelor afective. „...motivele se dezvoltă în jurul experiențelor afective, presupunându-se că omul acționează ca și cum ar aștepta un rezultat plăcut sau s-ar feri de un eșec, un rezultat neplăcut. Dacă o situație de realizare anterioară a determinat un efect pozitiv, persoana se va angaja mai ușor în comportamente de realizare; invers, dacă un individ a fost pedepsit pentru că a greșit, o frică de greșeală, de ratare se poate dezvolta și aceasta va fi un motiv pentru ocolirea greșelii, deci motivele acțiunii emerg din experiențele individului și, ca urmare, motivația poate fi educată și dezvoltată...”.

După McClelland persoanele performante din perspectiva motivației de realizare se caracterizează prin: obiectivitatea în fixarea scopurilor (își fixează scopuri cu un risc moderat, altfel spus posedă o bună cunoaștere a resurselor psihologice, este capabil de optim motivațional), preferă să abordeze și să rezolve singure problemele, se orientează spre acele activități în care poate găsi imediat feed-back-ul asupra performanțelor obținute.

În cadrul cercetărilor psihologice, au fost elaborate mai multe teorii ale personalității privind performanța umană. *Teoriile psihobiologice* pornesc de la premisa că trăsăturile de personalitate pot fi considerate manifestări ale sistemelor cerebrale. Eysenck a legat extraversiunea de excitabilitatea circuitului cortico-reticular și nevrozismul de excitabilitatea sistemului limbic, responsabil cu controlul emoțiilor. După Eysenck, extraverții tind să aibă un nivel scăzut de excitație corticală în comparație cu introverții. De fapt, teoria prezice o sensibilitate legată de context a efectelor trăsăturilor, adică faptul că relațiile dintre extraversiune și performanță vor varia în funcție de „contextul” stării generale de excitație ridicată sau scăzută a persoanei respective. Factorii ambientali influențează nivelul de excitație a oamenilor și, la rândul lor, determină cel mai favorabil nivel de excitație pentru performanță. *Teoriile cognitive* presupun că performanța este controlată de numeroase componente distincte, care ar putea fi legate în mod diferit de sarcina respectivă. Prin

urmare, fiecare trăsătură este asociată cu un tipar cognitiv, un profil al deficiențelor și avantajelor prelucrării, precum și cu unele procese care nu sunt influențate de trăsătură. Din perspectiva „tiparului cognitiv”, extravertiții se deosebesc de introverțiți în privința indicilor de performanță. Extravertiții sunt relativ buni la atenția distributivă, rememorarea verbală pe termen scurt, regăsirea din memorie și producția discursului, dar relativ slabi la vigilență, memoria de scurtă durată și rezolvarea problemelor de tip reflexiv. De asemenea, se constată uneori că extravertiții au un comportament mai impulsiv decât introverțiții.

În psihologia sportului de performanță, motivația a fost analizată ținând cont de două variabile: situația de control și situația de competiție. Controlul ca situație motivațională presupune o comparație între fenomenul controlat și modelul corespunzător. În acest act de comparație, de identificare, autorul acțiunii este dirijat la început din afară, de către autoritatea în domeniul activității (profesor, antrenor) și are nevoie de control exterior îndelungat. Cunoașterea rezultatului de către autorul acțiunii acționează ca întărire, ca motivație ce ia naștere în urma efectuării formelor de control: interior și exterior. Orice control al acțiunii reprezintă un factor motivațional numai dacă este localizat, specializat. De aceea, putem delimita între: controlul cognitiv sau intrinsec – operează prin administrarea de către subiectul însuși a recompensei și a pedepsei, oferă evaluare continuă și formativă; controlul prin constrângere sau extrinsec – este administrat pe căi exterioare, este secvențial. Situația motivațională de control asigură mobilizarea unor motive intrinseci ca autoaprecierea, autocontrolul, autoafirmarea, iar toate acestea contribuie la realizarea motivului de competență ca formă superioară de recompensă. *Situația de competiție* crează posibilitatea manifestării dorinței de a excela în activitate, determinând mobilizarea trebuințelor de exprimare a eului, de afirmare, de performanță. Influența situației motivaționale de competiție depinde de dificultatea sarcinii, tipul de temperament, trăsăturile voinței, capacitatea de a-și conștientiza posibilitățile în raport cu cerințele, autocontrolul în activitățile care fac apel la rivalitate pentru a activa resursele personale, nu defectele coparticipanților.

CAPITOLUL 2

Implicații ale stresului în dinamica motivației și a performanței sportive

2.1. Semnificații ale stresului uman în secolul XXI

Termenul de stres a fost consacrat de Hans Selye (apud. Gorgos, 1992) în lucrările referitoare la fenomenul adaptării pe plan biologic, psihologic și medical, semnificând atât factorii stresanți, cât și modalitatea nespecifică prin care organismul răspunde la agresiune. I. B. Iamandescu (1993) definește stresul psihic astfel: *„Stresul psihic reprezintă un sindrom constituit din exacerbarea, dincolo de nivelul unor simple ajustări homeostatice, a unor reacții psihice și a corelatelor lor somatice (afectând cvasitotalitatea compartimentelor organismului) în legătură, cel mai adesea evidentă, cu o configurație de factori declanșați ce acționează intens, surprinzător, brusc și/sau persistent și având adeseori un caracter simbolic «de amenințare» (percepuți sau anticipați ca atare de subiect). Alteori constituit de o suprasolicitare sau subsolicitare a mecanismelor cognitive (atenție, operații ale gândirii, etc.) și voliționale, cel mai frecvent, stresul psihic este caracterizat printr-o participare afectivă pregnantă (ce poate însoți, ca rezonanță afectivă negativă, și formele de stres psihic prin suprasolicitare sau subsolicitare fizică și intelectuală)”*.

Pornind de la definiția propusă de H. Selye, R. Guillemin formulează una dintre cele mai remarcabile definiții ale stresului: *„Stare tradusă printr-un sindrom specific corespunzând tuturor schimbărilor nespecifice induse astfel într-un sistem biologic.”* (apud. Tudose, 2003). Studii recente (Sarafino, 2002) analizează problematica stresului din trei perspective:

- *Ca stimul* – ca eveniment extern care amenință și poate vătăma. În categoria „stimul stresor” delimităm: catastrofe naturale (inundații, cutremure), evenimente personale (șomajul partenerului de cuplu) și evenimente sociale cu rezonanță personală (schimbarea sistemului politic, creșterea și îngrijirea copiilor).

- *Ca reacție* – starea de impulsivitate, nervozitate care se manifestă la nivel intrapsihic în cadrul desfășurării anumitor activități. Reacția psihică stresantă implică componente emoționale, cognitive, motivaționale și fizice.
- *Ca proces* – stimulul și reacția au un impact diferit asupra persoanelor, în funcție de caracteristicile psihologice ale acestora, dar și în funcție de mediul, situația în care acționează factorul de stres (de exemplu, în cazul sportivilor de performanță, importantă este situația de antrenament sau situația de competiție și nivelul competiției). Această perspectivă ea în considerație faptul că aceleași evenimente externe au efecte diferite, în funcție de persoana care le trăiește. De asemenea, persoana este interpretată ca agent activ care încearcă să soluționeze cerințele externe prin intermediul unor strategii. „Prin urmare, procesul stresului are un aspect ciclic, deoarece individul încearcă să facă față factorilor de stres și reacționează la modificarea situației externe. Procesul poate uneori să ia formă de buclă: un factor de stres prezintă o amenințare, producând o senzație de tensionare sau de nervozitate la care, dacă persoana respectivă nu reușește să facă față în mod adecvat factorului de stres, are ca efecte simptome de stres și mai intense”(Matthews, Deary și Whiteman, 2005).

Studiul complex al stresului impune un interes egal acordat atât stimulului, cât și reacției, dar mai ales proceselor psihologice care intervin între stimul și reacție, cum ar fi procesele psihice legate de preluarea, prelucrarea, evaluarea și interpretarea semnificației stimulului. Acest aspect i-a determinat pe unii cercetători să cerceteze mai ales aspectele psihologice ale stresului (Rudică, 2006). O perspectivă psihologică interesantă asupra fenomenului în discuție o propune V. Pavelcu (1969), care identifică în fenomenul stresului doar unul din cei trei factori ai ecuației psihologice implicate în stabilirea pragului maxim de rezistență al organismului, la perceperea unei amenințări. Dacă prima treaptă, sau primul prag, numit investigație exprimă conflictul între tendințe sau individ și ambianță, al doilea prag, cel al trăirii mai intense, de frustrație sau amenințare, se traduce printr-un sentiment de alarmă, de teamă, legat de integritatea eului. Al treilea prag, propriu-zis al stresului, atinge intensitatea anxietății sau a panicii în fața pericolului iminent. În fine, ultimul prag, cel al epuizării, ne oferă tabloul deznădejdiei, al prăbușirii totale. Este vorba deci de acele stări afective care sunt legate de percepția unei amenințări a integrității organismului, a eului, amenințare care provoacă mobilizarea energiei și îndreptarea ei spre protecția individului. Atât suprasolicitarea, conflictul, cât și situațiile ambigue provoacă aceste

stări de alarmă. Constatăm și aici că stările stresante și anxioase sunt aproape invariabil legate de atitudinea față de sine a persoanei, de relațiile interindividuale în care se dezvăluie vulnerabilitatea și sensibilizarea față de eșec, de defecte personale, de sarcini excesive, de exigențe externe sau de nivelul de aspirații superioare, de incongruențe între eul real și cel dorit (Pavelcu, 1969).

Discuția pe domeniul *stresului* impune precizări conceptuale pe componentele psihologice ale *stresului psihologic*: conceptul de *pericol*, *amenințare* care poate fi definit ca un proces de anticipare a răului, a consecințelor nedorite pentru individ (eșec la competiția sportivă dacă se prezintă un anumit concurent cotelat cu șanse mari de reușită) și conceptul de *neliniște*, comun fenomenelor de frustrație și conflict, care desemnează reacția afectivă a subiectului. Conceptul de pericol implică o evaluare din partea subiectului a ceea ce situația monitorizată prevestește. Procesul psihologic al interpretării și evaluării este influențat de caracteristicile situației de stres și de particularitățile psihologice ale personalității subiectului stresat. Deși oamenii folosesc indicații obiective în procesul evaluării pericolului, se constată, adesea, o lipsă de corespondență între „pericolul obiectiv” și „procesul evaluării”. Un exemplu în acest sens ne oferă I. Janis (apud. Rudică, 2006) care, făcând observații asupra pacienților ce trebuiau să facă față unei operații, a constatat o slabă corespondență între dificultatea reală a operației și gradul neliniștii pacienților. O explicație a acestui fapt poate consta în diferența de pregătire medicală dintre medic și pacient, deosebire capabilă să explice conștientizarea de către chirurg a gravității și implicațiilor operației respective și neputința pacientului de a prevedea natura bolii și consecințele operației.

Din perspectiva psihologiei, *stresul este rezultatul unei nepotriviri între cerințele unei anumite situații și capacitatea percepută a individului de a îndeplini aceste cerințe ale situației*. (Lazarus și Cohen, 1999) Operaționalizarea proceselor implicate în dinamica producerii stresului permite delimitarea între: a) factorii de stres care pot produce tulburări psihologice; b) rezultatele sau simptomele, cum ar fi anxietatea, conflictul, panica; c) procesele psihologice și fiziologice (personalitatea umană) care pot interveni în dinamica diadei stimul-răspuns și care pot amplifica reactanța la stres. Pe această ultimă dimensiune, personalitatea ar putea influența fiecare dintre aceste construcții, adică: 1) prin structurarea vieții oamenilor în moduri care grăbesc producerea evenimentelor din viață și le măresc frecvența; 2) influențând procesele, cum ar fi cel de

soluționare a problemelor; 3) controlând amplitudinea reacției la stres (Matthews, Deary și Whiteman, 2005).

În psihiatrie, conceptul de stres nu poate fi abordat decât referindu-ne la două instrumente foarte cunoscute în practica clinică: ICD-10 – *Clasificarea tulburărilor mentale și de comportament* (elaborată și publicată de Organizația Mondială a Sănătății), respectiv cea de-a patra ediție a *Manualului de diagnostic și statistică a tulburărilor mentale* – DSM-IV. În ICD-10 (ediția românească, 1998), stresul și tulburările legate de acesta (reacția acută la stres, tulburarea de stres posttraumatică, alte reacții la stres sever, reacții nespecificate la stres sever) sunt incluse în grupa de tulburări F40-F48 – *tulburări nevrotice corelate cu stresul și tulburări somatoforme*, cea de-a cincea grupă majoră dintre cele zece propuse de îndreptar. Din această grupă mai fac parte tulburările anxios-fobice, tulburarea obsesiv-compulsivă, tulburările disociative (de conversie), tulburările somatoforme. În cadrul DSM-IV, tulburările legate de stres (stresul posttraumatic și stresul acut, ultimul echivalentul reacției acute la stres din ICD-10) sunt incluse în cadrul categoriei *tulburări anxioase* (axa I – tulburări clinice). Din această secțiune, mai fac parte atacul de panică, agorafobia, fobia specifică, fobia socială, tulburarea obsesiv-compulsivă, anxietatea generalizată, tulburările anxioase datorate unei condiții medicale generale, tulburările anxioase induse de o substanță.

A. Galinowski (1998) amintește definiția dată stresului de psihiatrul J. Delay, potrivit căreia stresul desemnează „o stare de tensiune acută a organismului obligat să-și mobilizeze apărările spre a face față unei situații amenințătoare” (p. 520). Autorii manualului ICD-10 arată că reacția la stresul sever și tulburările de adaptare, diferă de celelalte tulburări clinice prin aceea că include tulburări identificabile nu numai pe baza simptomatologiei și evoluției, ci și pe baza uneia dintre cele două influențe cauzale: un eveniment de viață stresant, producând o reacție acută la stres sau o schimbare de viață semnificativă, care determină circumstanțe continue neplăcute, având ca rezultat o tulburare de adaptare.

Mai puțin sever, stresul psihosocial (la evenimente de viață) poate precipita debutul sau contribui la prezența unui spectru larg de tulburări clinice. Importanța lor etiologică nu este întotdeauna clară, un rol important jucându-l vulnerabilitatea individului. Tulburările nevrotice datorate stresului și tulburările de adaptare apar întotdeauna ca o consecință directă a unui stres acut sau a unei traume persistente.

Taxonomii ale agenților stresori

A. Băban și P. Derevenco (1992) prezintă o *taxonomie a agenților stresori* utilizând o varietate de criterii bazate pe caracteristicile acestora: durata de acțiune, continuitatea, natura lor, parametri de acțiune, noutatea etc. Pornind de la această clasificare, autorii menționați realizează o grilă de diferențiere a formelor de stres, evidențiind factorii care pot participa la producerea stresului, precum și consecințele lor (Tabelul 4).

Tabelul 4. Taxonomia agenților stresori (după Băban și Deverenco, 1992)

Denumire	Tip de stres	Factori principali	Manifestări și efecte
Stresul ambiental	Predominant fizic	Zgomot, căldură sau frig excesiv, poluarea aerului, radiații	Multiple efecte neuro-fiziologice vegetative, metabolice, comportamentale, inclusiv deteriorarea performanței
Stresul gravitațional	-	Imponderabilitate, accelerație, radiații	Apar consecințe asupra sistemului sanguin, sistemului nervos central, aparatului digestiv, sistemului endocrin
Stresul urban	Predominant psiho-social	Zgomot, aglomerație, poluare	Dificultăți de adaptare și discomfort, prin urbanizare, astenie, depresie.
Stresul hibernal	Fizic și psiho-social	Presiune atmosferică ridicată, hiperoxie	Necoordonarea mișcărilor, dureri, sindrom nervos al presiunii ridicate
Tehno-stresul	Mental	Exces informațional	Supraestimarea informațională, legată de introducerea tehnologiei ridicate
Stresul pre- și neo-natal	-	Hipoxie	Afectarea intensă a maturății sistemului nervos central, sistemului endocrin; probleme metabolice
Stresul sportiv	Fizic și psiho-emoțional	Efort fizic, supra-antrenament	Componenta emoțională determină tulburări neuroendocrine, cardiovasculare, metabolice, cu efecte neuromotorii.

Încercând o sintetizare a evenimentelor de viață care pot deveni factori de stres acut sau cronic, M. Lăzărescu delimitează următoarele situații.

Tabelul 5. Evenimente de viață cu potențial stresant (Lăzărescu, 2002; apud. Tudose, 2003)

Stresor	Descriere
Psihotrauma	Eveniment secvențial care impresionează intens persoana
Schimbări existențiale semnificative	Schimbare care necesită un efort readaptativ (responsabilități, eforturi, noi rețele de comunicare)
Eșecul	Neîndeplinirea unui proiect în care subiectul este angajat (stagnare, interioritate)

Frustrarea	Nesatisfacerea unor dorințe, pulsioni, nevoi sau pretenții legitime (circumstanțială, prelungită sau cronică)
Conflictul interpersonal trenant	Stare de tensiune și conflict constant cu persoane angrenate în structuri sociale bine definite (familie, colegi de muncă sau de locuință)
Epuizarea prin suprasolicitare	Program de muncă excesiv, în special dacă nu este urmat de satisfacții (poate fi provocată de un stil particular de viață)
Lipsa de perspectivă vitală	Situații nefavorabile din care subiectul nu are nici o perspectivă de a ieși
Conflictul intrapsihic	Egodistonia realizată de sentimentul vinovăției (poate fi conștient sau preconștient)
Crizele existențiale sau de conștiință	Perioadele critice se referă la personogeneză și ciclurile vieții; apar în perioadele de bilanț individual
Învățărilor patologice	Mai frecvente în copilărie, dar posibile pe tot parcursul vieții

2.2. Perspective de abordare și modele explicative ale stresului uman

2.2.1. Stresul din perspectivă fiziologică. Modelul explicativ al lui H. Selye

În 1957, H. Selye definea noțiunea de stres ca un sindrom, o constelație de răspunsuri nespecifice, având un caracter general adaptativ, provocat de acțiunea agenților stresori asupra organismului (cf. Iamandescu, 1993). Selye a utilizat termenul, pentru a desemna un ansamblu de reacții ale organismului față de o acțiune externă, exercitată asupra sa de către o varietate de agenți fizici (traumatisme, arsuri), chimici, biologici (infecții), psihici etc., constând în apariția unor modificări morfofuncționale, în special endocrine (hipofizare, suprarenale etc.).

În cazul unei acțiuni de mai lungă durată a agentului stresor, aceste modificări îmbracă forma a ceea ce Selye a numit, încă din anul 1936, *sindromul general de adaptare* (SGA). Sindromul cuprinde totalitatea mecanismelor nespecifice (considerate astfel, tocmai pentru că apar la oricare dintre agenții stresori), capabile să asigure mobilizarea resurselor adaptative ale organismului în fața agresiunii care îi amenință integritatea morfologică sau a constantelor sale umorale (homeostazia) (Iamandescu, 1993).

Geneza conceptului de SGA este legată de observațiile pe care Selye le-a făcut pe numeroși bolnavi care, indiferent de natura afecțiunilor patologice, aveau o aparență comună, concretizată în „*sindromul de a fi bolnav*”, pe care Selye îl descria prin: paloare, scăderea în greutate, deteriorarea poftelor de mâncare, scăderea motivației pentru muncă etc. Ulterior, Selye a confirmat aceste observații

pe cobai, supuși unor condiții generatoare de stres: frig, oboseală intensă, injectarea unor substanțe toxice. În toate studiile de laborator, efectuate pe cobai, Selye a evidențiat la necropsie un ansamblu de modificări nespecifice în raport cu condiția etiologică, și anume: glanda suprarenală crescuse în volum, stomacul era acoperit de ulcere, iar sistemul limfatic era atrofiat. Prin interpretarea acestor observații clinice și anatomo-patologice, Selye a elaborat și a propus conceptul de sindrom general de adaptare.

Datele și observațiile acumulate au permis lui Hans Selye de la Universitatea McGill din Montreal formularea teoriei stresului. Teoria sa are la bază observații experimentale, de exemplu că injectarea animalului cu unele produse toxice (de tipul formolului sau adrenalinei) determină din partea organismului o *reacție unitară, nespecifică*. Selye observă mai ales următoarele trei modificări: hipertrofia glandei suprarenale, atrofia sistemului timico-linfatic și apariția de ulcerații gastrointestinale. El constată că nu numai substanțele toxice, dar și agenți dintre cei mai diferiți (frigul, căldura, infecțiile, zgomotul sau lumina puternică, activitatea musculară sau imobilizarea forțată, razele X, insulina etc.), prin proprietățile și intensitatea lor, produc două categorii de efecte: a) specifice, proprii fiecăruia dintre acești agresori; b) nespecifice, comune diversilor agenți fizici, chimici sau biologici.

Configurația răspunsurilor specifice și nespecifice este determinată de factorii endogeni și exogeni. Selye descrie aceste reacții sub numele de „*sindrom general de adaptare*” (SGA). El nu menționează termenul de stres, dar descrie tendința organismului de a reacționa stereotip la diferiți agenți: chimici, fizici sau biologici. Pornind de la distincția dintre reacțiile adaptative specifice și cele nespecifice, Selye definește stresul ca fiind „*suma răspunsurilor nespecifice la orice solicitare a organismului*”. Reacțiile nespecifice se traduc deci în SGA, sau *sindromul de stres biologic*. SGA evoluează, după Selye, în trei stadii distincte: *reacția de alarmă (RA)*; *stadiul de rezistență (SR)*; *stadiul de epuizare (SE)*.

- *Reacția de alarmă*: rezistența generală a organismului scade sub cea medie. Are loc o mobilizare generală a forțelor de apărare ale organismului, caracteristică fiind eliberarea crescută de hormoni corticosuprarenali în fluxul sanguin. Organismul nu se poate afla multă vreme în starea de alarmă; dacă agentul nociv este foarte intens și incompatibil cu viața, survine moartea.
- *Stadiu de rezistență* este o fază cu caracter adaptativ, complet diferită de prima. În stadiul de rezistență apărarea este mai corespunzătoare situației date; are loc concentrarea și delimitarea în spațiu a stării de stres, iar capacitatea de rezistență crește peste medie; hormonii

corticoadrenalali se mențin la un nivel ridicat în sânge.

- *Stadiul de epuizare*: dacă stresorul continuă să acționeze urmează faza a treia, adaptarea nu mai poate fi menținută și simptomele seamănă cu cele caracteristice reacției de alarmă. Rezistența scade din nou sub medie, iar îndată ce resursele se epuizează viața încetează.

Selye compară cele trei faze succesive ale SGA, cu succesiunea celor trei mari etape ale existenței umane: *copilăria* (în care rezistența este scăzută); *maturitatea* (când organismul este adaptat și rezistența este intensă); *bătrânețea* (când adaptarea scade continuu, survine epuizarea și moartea). Caracterul trifazic al SGA s-ar explica prin faptul că „*energia de adaptare*” a organismului este finită și epuizabilă. Acest stoc de energie de adaptare nu este măsurabil, dar diferă în limite largi de la individ la individ.

Stresul implică atât uzura, cât și apărarea nespecifică a organismului. Adaptarea activează axul hipotalamo-hipofizar să secrete ACTH care stimulează cortexul suprarenal pentru a produce glucocorticoizii (cortisol) și mineralocorticoizii (aldosteron și dezoxicorticosteron), hormoni ce cresc rezistența nespecifică la diferiți agenți, dar în același timp, determină și involuția timusului și predispun la ulceratii gastrointestinale. Cercetări mai noi au lărgit aria mecanismelor neuroendocrine generale prin care organismul realizează adaptarea la factorii stresanți și care condiționează și manifestările fiziologice, afective, cognitive, comportamentale și motorii. Accentul pus pe efectele somatice ale stresului biologic, a pus în umbră repercusiunile psihice ale distresului. În realitate, omul este o unitate somato-psihică și deci răspunde în totalitatea sa, la orice stimul. Stresul sistemic cuprinde nu numai aspectele fiziologice, ci și cele psihice, după cum stresul psihologic nu are ecou doar în plan psihic, ci și în cel fiziologic.

Oxford English Dictionary explică etimologia cuvântului *stres* ca provenind din abrevierea cuvântului *distres*, folosit în engleza medievală cu înțelesul de: dificultate, necaz, durere, provocate de factori exteriori organismului. În secolul al XIX-lea, sfera noțiunii se lărgeste, stresul desemnând presiuni și influențe ce se exercită din exterior asupra organismului. Conceptul este folosit și în tehnică, *stresul* fiind „*o forță care deformează corpurile*”, iar ce se întâmplă în acel corp sub acțiunea unor forțe este desemnat prin noțiunea de „*strain*”. Stres-ul apare, deci, drept încărcare, tensiune, iar strain-ul ca și solicitare, de obicei, intensă și prelungită.

Ulterior, pentru a circumscrie mai exact termenul, Selye se simte obligat să includă distincția dintre *eustres* și *distres*. *Eustres*-ul desemnează nivelul unei stimulări psihoneuroendocrine moderate, optime, care menține echilibrul și tonusul fizic și psihic al persoanei, starea de sănătate și induce o

adaptare pozitivă la mediu. Eustres-ul este indispensabil pentru viață și pentru menținerea funcțiilor mentale și fizice, necesare desfășurării activității umane. Stresul ce depășește o intensitate critică, a cărei valori variază în limite largi de la individ la individ, este desemnat prin termenul de *distres*. *Distres-ul* este provocat de supraîncărcări, suprastimulări intense și prelungite, care depășesc resursele fiziologice și psihologice personale, rezultând scăderea performanței, insatisfacție, dereglări psihosomatice și fizice.

Datele actuale din literatura de specialitate subliniază co-existența mai multor moduri de a defini și înțelege stresul:

1. Din *perspectiva fiziologică*, stresul este definit sub aspectul răspunsului organismului la stimulii din mediu. Modelul fiziologic pune în evidență mobilizarea resurselor de apărare ale organismului pentru a se opune perturbărilor.
2. Un al doilea punct de vedere definește *stresul drept o condiție a mediului*. Adepții acestei perspective identifică stresul cu stimulii (stresori, factori de stres sau agenți stresanți), aspecte din mediu care solicită sau dezorganizează individul și îl supun stresului. După unii autori, stresul reprezintă orice stimul conștientizat sau nu, care sunt potențial dăunători sau amenințători pentru individ. Acest model al stresului consideră (prin analogie cu modelele tehnice), că fiecare individ are o capacitate înnăscută de a face față factorilor stresanți din mediu (coeficient de toleranță). Când stresul cumulat depășește această valoare are loc reacția la stres și, ulterior, alterarea funcțiilor psihofiziologice ale individului, precursori de boli. Identificarea stresului cu factorul stresant nu ține cont de aspectele subiective de evaluare a stimulului și conferă acestor stresori conotații de nocivitate echivalente pentru toți oamenii. Din teoria stimulului a decurs și „teoria evenimentelor de viață”, elaborată de Rahe și Holmes. Definirea stresului ca răspuns sau ca stimul a suscitat rezerve și critici deoarece aceste modele apar ca unilaterale, nu explică decât în parte problematica vastă a stresului și ignoră diferențele interindividuale.
3. A treia perspectivă, cu caracter psihologic, include în definiția stresului *conceptul de interacțiune* dintre individ și mediu. Conform acestei definiții, tributară teoriei cognitive, elaborată de autorii americani (Lazarus, McGrath, Kaplan, Kasl), stresul este considerat drept un „*dezechilibru intens, perceput subiectiv, dintre cerințele impuse organismului și capacitatea sa de răspuns*”.

Modelul interacțional înglobează rolul proceselor perceptive, cognitive, motivațional-afective și fiziologice în evaluarea situațiilor stresante. Acest model a lansat termenul de ajustare (*coping*), argumentând că în explicarea dinamicii interacțiunii dintre stresori și individ, cel mai util ar fi

explorarea mijloacelor prin care individul face față vicisitudinilor existenței. Tocmai ajustarea face ca același eveniment existențial să suscite reacții din cele mai diferite. Teoria interacțională accentuează proprietatea organismului de a reprezenta mediatorul între stimul și reacțiile care le provoacă. Dacă formula stresului definită din punct de vedere fiziologic este $S \rightarrow R$, prin prisma teoriei cognitive formula se modifică în $S \rightarrow O \rightarrow R$ (O: organism) și subliniază rolul „ecuației personale” în modalitatea și intensitatea răspunsului la stimulul stresant din mediu. Modelul relevă atât aspectul intern (fiziologic și psihologic), cât și cel extern (situațional). Relația individ-mediu este descrisă prin analogie cu un sistem cibernetic, cu feedback, în care are loc o interacțiune reciprocă între funcțiile cognitive și emoționale ale individului, pe de o parte, și caracteristicile mediului pe de altă parte.

Impactul teoriei stresului în știința contemporană s-a conturat și sub aspectul formulării de noi ipoteze, generalizări, modele, de abordări interdisciplinare, unde intruziunea matematicii determină un nivel mai înalt de rigurozitate științifică. Mai mult, unii specialiști afirmă apariția unei noi ramuri științifice, „stresologia”.

Iamandescu (1993) rezumă contribuțiile lui Selye la circumscrierea și la delimitarea conceptului de stres astfel:

- Selye a introdus termenul de stres, un termen sugestiv și pentru alte agresiuni care amenință echilibrul și capacitatea de adaptare a organismului, aplicabil și în alte științe: biologie, psihologie, ecologie, cibernetică.
- A insistat asupra faptului că stresul reprezintă o reacție a organismului (în mare măsură nespecifică), care nu trebuie confundată cu agentul cauzal, denumit de Selye agent stresor. Confuzia care a persistat și încă mai persistă, chiar și în limbajul medical, între stres și agentul stresor, pune în umbră faptul că organismul poate să nu reacționeze întotdeauna prin stres la același agent stresor (de exemplu, frigul pentru un subiect care s-a acomodat la temperaturi scăzute), precum și faptul că, în cazul stresului psihic, semnificația unui același agent stresor (de exemplu, un reproș) diferă de la un individ la altul (în acest sens, Selye spunea: „*Important este nu ceea ce ți se întâmplă, ci felul în care reacționezi*”).
- A reliefat, în cadrul mecanismelor de adaptare, rolul important al verigii endocrine, cu precădere al axului hipotalamo-hipofizo-corticosuprarenal, fapt confirmat ulterior de Von Euler și care a impulsionat o serie de cercetări capabile să identifice actualii „hormoni ai stresului”. De altfel, creșterea nivelului cortizolului plasmatic este considerată și astăzi drept un criteriu de apreciere a instalării stării de stres psihic.

- De asemenea, a acordat o atenție deosebită individualizării, în cadrul taxonomiei agenților stresori, a stimulilor psihogeni, subliniind rolul stresor jucat în special de situațiile care generează frică (teamă legată de un obiect identificat) sau anxietate (teama difuză, „fără obiect”), ca și rolul jucat de hipotalamus și de alți centri diencefalici în declanșarea unor reacții adaptative în cadrul stresului psihic.
- Selye a intuit impactul pe care stresul psihic îl are asupra funcționării somatice și neurovegetative, considerând că stresul psihic este capabil să conducă la apariția a numeroase boli, în special a celor de natură psihosomatică.

2.2.2. Modelul tranzațional al stresului (R. S. Lazarus și S. Folkman)

Apariția conceptului de stres în limbajul psihologic este relativ nouă (noțiunea este folosită prima dată în 1944 în Index Psychological Abstracts). Topica de studiu a stresului era înainte raportată de psihologi la alte fenomene psihice, cum sunt emoția, frustrarea, conflictul, anxietatea, adaptarea, apărarea. Un model de stres psihosocial pornește de la interacțiunea dintre individ și ambianța sa, a cărei solicitări necesită răspunsuri adaptative, ce depășesc uneori resursele personale, inducând modificări fiziologice și psihologice. Reprezentanții psihologiei cognitive americane (Lazarus, McGrath, Sels, Kasl, French, Cobb, Caplan) definesc stresul „*ca un dezechilibru intens, perceput subiectiv, dintre cerințele impuse organismului și capacitatea sa de răspuns*”. În această variantă, stresul psihic devine „*discrepanța între dorințe, așteptări și ce obține individul de la mediu*”. Conform acestei concepții (Lazarus și Folkman, 1984), stresul apare în următoarele situații: supraîncărcare, când prelucrarea adecvată a informației se deteriorează și performanțele scad; situație percepută ca potențial periculoasă; libertatea de acțiune este îngrădită sau împiedicată; subiectul este izolat și frustrat de contacte sociale; individul resimte atitudinea grupului de apartenență ca dezaprobatore, lipsită de stimă și respect; când individul este pus în fața unei situații pentru care nu este pregătit și anticipează eșecul; când consecințele insuccesului prezintă importanță pentru individ. Sels consideră că stresul psihic se datorează mai ales următoarelor două condiții: când individul este pus în fața unei situații pentru care nu este pregătit și anticipează eșecul; când consecințele insuccesului prezintă importanță pentru individ.

În cazul în care subiectul nu-și dă seama de inadaptare sau aceasta nu-l afectează, eșecul nu devine stresant. Se tinde astfel a se identifica stresul doar cu suprasolicitarea psihică. În realitate, *stresul psihic* apare nu numai dacă cerințele mediului depășesc capacitățile individului, dar și când resursele

insului nu sunt solicitate la nivel optim de către mediu. Nevoia de afirmare, posibilitatea de exprimare pot deveni necesități stringente. Substimularea și subsolicitarea (prin deficit de stimuli, caracterul lor repetitiv și uniform, monotonie, izolare socială, comunicare și cooperare redusă, deprivare informațională și culturală) produc efecte comparabile cu cele ale stresului psihic prin suprasolicitare.

Rezultatele experiențelor de privațiune senzorială sunt argumente pentru afirmația că, menținerea unei activități psihice și fizice normale și eficiente, necesită o stimulare externă optimală, a cărei nivel variază de la individ la individ. Este dovedit că extrovertitul, de exemplu, resimte subsolicitarea mai acut decât introvertul.

În descrierea secvențelor caracteristice stresului psihosocial, Lazarus introduce concepte noi ce servesc drept paradigmă de studiu și anume: amenințarea (threat), evaluarea (appraisal) și ajustarea (coping).

1. *Amenințarea*. Primul moment al stresului psihic îl constituie prezența amenințării, definită prin trei caracteristici de bază: a) anticipează confruntarea cu o situație periculoasă sau cu o trăire negativă; b) orientează conduita în viitor; c) este dependentă de procesele cognitive (percepție, gândire, memorie, învățare).

Trebuie făcută distincția dintre anticiparea amenințării, care are un caracter subiectiv, și confruntarea, ca fenomen obiectiv. Shanon arată rolul anticipării în stres prin creșterea mai accentuată a secreției de hidrocortizon la subiecții avizați de iminența unei intervenții chirurgicale dentare, față de cei neavizați. (de exemplu: studiile realizate pe studenți, înainte și în timpul examenului, concluzionează faptul că anticiparea este mai intensă în reacții psihofiziologice, decât confruntarea).

Amenințarea se poate datora, fie unei percepții sau învățări greșite, fie unor cerințe cu dificultate mare sau total noi. Amenințarea nu presupune neapărat existența unui pericol real, cu alte cuvinte, stresul psihic nu rezultă din dezechilibrul dintre solicitările obiective și posibilitățile reale ale organismului, cât între solicitările percepute subiectiv și autoevaluarea capacităților proprii de răspuns. Acolo unde nu există momentul anticipativ (de exemplu: accident brusc de mașină), reacțiile psihofiziologice pot să apară după confruntare. Uneori, sursele amenințării rezidă în dinamica intrapsihică a individului și sunt conștientizate doar manifestările pe care le provoacă (de exemplu: anxietate, neliniște, depresie etc.).

2. *Evaluarea*. Stimulii rezultați din anticiparea amenințării sunt apreciați de individ ca nocivi, neutri sau benefici, prin procese cognitive de evaluare. Lazarus distinge trei momente ale evaluării:

- Evaluarea primară, prin care situația este definită ca dăunătoare sau nu, finalizându-se printr-un sentiment de încredere în forțele proprii sau, dimpotrivă, de neputință;
- Evaluarea secundară, legată de alternativele adaptative pe care subiectul le are la îndemână;
- Reevaluarea, care se referă la schimbarea percepției inițiale din benignă în nocivă sau, invers, ca rezultat al noilor informații, inclusiv succesul sau eșecul primelor tentative adaptative.

Evaluarea nu reprezintă o simplă percepție a elementelor unei situații, ea este o activitate mentală ce implică judecăți, raționamente, deducții, discriminări, opțiuni prin care datele sunt asimilate într-un anumit cadru cognitiv. Dacă, de exemplu, factorul motivațional schimbă acest cadru, situația stresantă va avea o semnificație nouă și diferită. Relația dintre obiectiv și subiectiv în evaluarea pericolului nu apare întotdeauna direct, deoarece evaluarea înseamnă interpunerea personalității individului între stimul și răspuns. Evaluarea amenințării este determinată de două categorii de factori:

a) *Factorii externi* ce țin de configurația stimulilor și depind de: iminența anticipării confruntării - mărește amenințarea; ambiguitatea indicatorilor privind natura confruntării din lipsa de informații, date contradictorii, ce intensifică, de asemenea, amenințarea limitând posibilitățile de control și acțiune și măresc sentimentul de nesiguranță; balanța dintre stimulii amenințători și resursele individuale și de mediu (dacă balanța înclină înspre stimulii periculoși amenințarea este intensă, iar dacă ea înclină spre resursele personale și din mediu, evaluarea amenințării scade).

b) *Factorii interni* depind de structura psihică a individului. În afara motivelor fiziologice sunt importante motivele de securitate, de autorealizare, de apreciere, de afiliere. *Amenințarea psihologică* (deci implicit stresul psihic) corespunde *contrarierii motivului*. Conflictele între motive apar deja ca amenințătoare. Configurația și intensitatea motivelor determină evaluarea în diferite grade de intensitate a amenințării. Diferențele intrapersonale și interpersonale în stresul psihic se datorează tocmai structurii motivaționale. Astfel, motivația devine cea mai importantă variabilă în predicția stresului psihic și determină evaluarea pozitivă și optimistă a mediului, ca „suportiv” sau, din contră ostil, amenințator și periculos, chiar când circumstanțele sunt favorabile.

Unii autori (Matthews et. al., 2000) subliniază rolul factorilor de personalitate în evaluarea situațiilor ca fiind stresante, denumind trăsătura drept „*insecuritate psihologică*”. Ea se caracterizează prin dispoziții spre egocentrism, neîncredere în sine și pesimism, sentiment de izolare și rejecție, aprehensiune în ceea ce privește viitorul, perceperea altora ca răi și a lumii ca ostile, tendința spre nefericire. Inșii cu sentimentul de insecuritate psihologică au o memorie afectivă ce reține, în special, insuccesele, experiențele neplăcute și umilitoare.

Evaluarea amenințării este mult diferită la subiecții caracterizați prin trăsătura de „*securitate psihologică*”. Impactul acestor indivizi cu mediul este modulat de sentimentul de apartenență și protecție, de ființă iubită și dorită, de acceptare de sine și a celorlalți, de percepere a lumii cu plăcere și optimism.

3. *Ajustarea (Coping)*. Dacă stimulul este evaluat ca amenințător, se declanșează procesele ce vizează reducerea sau eliminarea lui, numite procese de ajustare (coping). Ajustarea este considerată un concept cheie în înțelegerea stresului psihic. Ajustarea a fost definită ca „*efortul cognitiv și comportamental al organismului de a reduce, tolera sau stăpâni cerințele mediului ce depășesc resursele individului*”. Se impune diferențierea între *adaptare* – care determină răspunsuri automate, bine stabilite, mai ales biologice și senzoriale și *ajustare* – care intervine atunci când adaptarea nu mai este valabilă, implicând un efort cu strategii cognitive și comportamentale.

2.2.3. *Stresul ocupațional*

Din punct de vedere psihologic, munca face parte din trebuințele fundamentale ale omului, corespunzând nevoii de realizare, nevoii de performanță, recompensată prin satisfacția rezultatelor obținute. Munca reprezintă instrumentul principal al formării personalității umane. Stresul profesional este determinat de impactul omului cu procesul muncii fizice și intelectuale, în special în cadrul unei organizații. Mai ales în SUA și țările occidentale, anchetele desfășurate în mediile organizaționale indică o creștere alarmantă a *tulburărilor de sănătate fizică și psihică* (tulburări cardiovasculare, ulcer gastrointestinal, cancer, depresii de lungă durată, soldate de multe ori cu gesturi automutilante, manifestări comportamentale heteroagresive și autoagresive), datorate stresului de la locul de muncă (Muchinsky, 2000; Rascle, 2001). În SUA, tulburările mentale au fost identificate printre primele zece boli profesionale (National Institute for Occupational Safety and Health, 1988; apud Muchinsky, 2000).

O anchetă națională condusă de *Northwestern National Life Insurance Company* în SUA (1991) a indicat faptul că 46 % dintre americani s-au confruntat semnificativ sau, într-o anumită măsură, cu probleme de servicii stresante (apud. Muchinsky, 2000). În cadrul aceleiași anchete, aproximativ 27 % dintre americani au raportat că job-urile pe care le au reprezintă cea mai importantă sursă de stres din viața lor, iar 72 % dintre cei anchetați, au experimentat frecvent probleme de sănătate fizică și mentală datorate stresului. Uniunea Europeană estimează ca stresul afectează cel puțin 40 milioane de muncitori din spațiul celor 27 de state membre, iar costurile acestui fenomen neplăcut se ridică la cel puțin 20 de

miliarde de euro pe an.

Stresul profesional constituie o dimensiune aparte a mediului organizational, în legătură cu care numeroși cercetatori au arătat că a fost ignorată. O privire sumară asupra problematicii studiilor consacrate stresului profesional, în ultimii 30 de ani, arată că acestea s-au concentrat asupra următoarelor domenii:

- definirea și măsurarea stresului profesional;
- relațiile dintre stres și celelalte variabile legate de organizație (satisfacția față de muncă, performanța profesională, relațiile din interiorul organizației);
- relațiile dintre viața profesională și viața de familie;
- rolul jucat de mediul social și familial în prevenirea stresului profesional;
- politicile și strategiile de prevenire și combatere a stresului profesional, respectiv de asistență a personalului care suferă de această problemă.

Într-un document oficial emis în 1999, National Institute of Occupational Safety and Health din SUA, definea *stresul profesional* drept un ansamblu de răspunsuri fizice și emoționale ale unei persoane, care apar atunci când solicitările de la locul de muncă nu corespund capacităților, resurselor și trebuințelor acesteia, putând conduce la deteriorarea semnificativă a stării de sănătate. De adăugat faptul că răspunsurile emoționale sunt strâns legate de activarea unor comportamente, precum agresivitatea în relațiile cu ceilalți (de exemplu: abuzul asupra partenerului de viață sau asupra copilului, conflictele în echipa de muncă), furtul, absenteismul, abuzul de alcool sau medicamente (comportamente contraproductive), iar deteriorarea stării de sănătate vizează atât planul funcționării fizice, cât și cel al funcționării mentale, conducând la scăderea capacității de a face față solicitărilor specifice postului ocupat și, prin aceasta, la scăderea productivității. Pentru United Kingdom Health and Safety Commission (1999), stresul la locul de muncă (*work-related stress*) reprezintă reacția individului expus la o presiune excesivă sau la alte tipuri de solicitări ale mediului în care activează.

Interesul față de starea individului la locul de muncă și relația cu performanțele sale profesionale au generat o serie de cercetări în domeniul psihologiei sociale industriale. Din aceasta categorie fac parte și cercetările efectuate în SUA de către Kahn și colaboratorii săi. Autorii au constatat că 5 persoane din 6 se simt supuse unor tensiuni la locul de muncă, tensiuni care sunt suficient de intense pentru a fi resimțite negativ, atât de către cei în cauză, cât și de către organizație. De asemenea, s-a putut constata faptul că 88 % dintre subiecții cercetării reclamau presiuni exercitate descendent (de către șefi), în timp ce 12 % acuzau presiuni exercitate din partea subalternilor (apud. Floru, 1974).

Un model cuprinzător al stresului profesional, frecvent citat în literatura de specialitate, este cel elaborat de R. L. Kahn și M. Byosiere. Modelul pornește de la o viziune tranzacțională a stresului în organizații, în care *individul, organizația și situațiile stresante* joacă cele mai importante roluri. Acest model conceptualizează stresul profesional (organizațional) în raport cu șapte factori (apud. Muchinsky, 2000), între care există numeroase relații. În elaborarea modelului, autorii au pornit de la premisa că există asocieri complexe între *antecedentele legate de stres, diferențele interindividuale* în ceea ce privește reacțiile la stres și *consecințele stresului*. Între toți acești factori există relații cauzale. Modelul s-a dovedit a fi consistent, fiind dezvoltat prin numeroase cercetări. Figura de mai jos prezintă acest model.

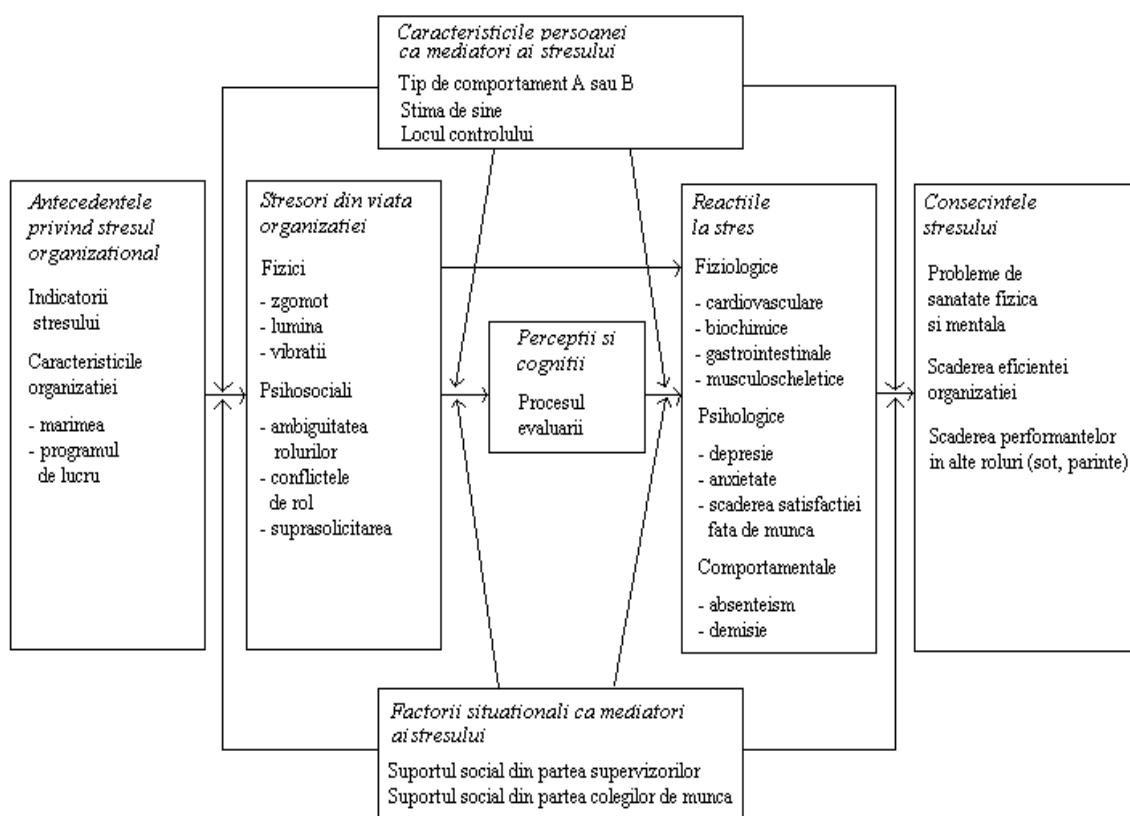


Figura 5. Modelul stresului profesional propus de Kahn și Byosiere (apud. Muchinsky, 2000)

Conform modelului, există un complex de relații cauzale între *antecedentele privitoare la stresul din organizație* care depind de variabile precum mărimea organizației, relațiile dintre angajați

sau programul de lucru, *stresorii care acționează în interiorul organizației* (factorii ambientali, conflictele de rol, ambiguitatea sarcinilor, conflictele între angajați, relațiile conflictuale între conducere și executanți, managementul deficitar, evaluarea subiectivă a performanțelor și inechitatea recompenselor, programul încărcat de lucru etc.), *percepțiile și evaluările angajaților* (primare, referitoare la natura situațiilor și secundare, referitoare la modalitățile de depășire a acestora), cu privire la aceleași probleme obiective care apar în organizație, *reacțiile în fața situațiilor stresante* care depind de o serie de diferențe interindividuale (inclusiv în planul evaluărilor situațiilor și al stilurilor de acțiune) și care pot fi evaluate la nivel fiziologic (reacții neurovegetative și hormonale), psihologic (reacții emoționale) și comportamental (comportamente contraproductive), respectiv *consecințele stresului* la nivel individual (pentru fiecare angajat în parte) și la nivel organizațional. Aceste relații sunt mediate de *factorii care țin de persoane* (caracteristicile individuale), respectiv de o serie de *factori situaționali* (de exemplu, relațiile suportive dintre șefii direcți și angajați sau dintre angajați, predictibilitatea, inteligibilitatea și controlabilitatea situațiilor). Aceste două categorii de factori acționează ca un amortizor pentru reacțiile specifice de stres. Din păcate, Kahn și Byosiere nu au integrat în modelul pe care l-au propus și modalitățile efective de prevenție și intervenție pentru reducerea stresului. Modelul lor a oferit însă sugestii pentru politicile și programele de management al stresului profesional.

Efectele stresului profesional/ocupational

Reacțiile la stresul profesional sunt dintre cele mai variate. Unele persoane găsesc resurse și modalități eficiente de a face față situațiilor stresante la locul de muncă (acestea fiind căutate de obicei pentru a ocupa posturi cu un potențial stresogen ridicat – de exemplu, posturi de conducere), în timp ce altele „clachează” emoțional, întâmpinând dificultăți în a face față stresului și înregistrând o deteriorare semnificativă a performanțelor profesionale (mai ales când stresul este prelungit).

Referitor la stresul managerilor, o cercetare făcută de J. Stora pe un eșantion de 700 manageri ai unora dintre cele mai competitive întreprinderi arată că pentru a lupta împotriva frustrărilor și tensiunilor permanente pe care le implică postul de manager, aceștia recurg la băuturi alcoolice (în proporție de 43.15 %), la somnifere (17.4 %) sau tranchilizante (14.5 %) (cf. Stora, 1993). Același studiu relevă faptul că 46 % dintre managerii chestionați sufereau de stres într-o formă evidentă. În

literatura de specialitate (Muchinsky, 2000; Rascle, 2001), sunt citate mai multe dimensiuni ale răspunsurilor la stresul profesional:

- *fiziologice* (probleme cardiovasculare, gastrointestinale, respiratorii, hormonale);
- *cognitive* (alterarea capacității de percepție a elementelor mediului, de păstrare a informațiilor, de concentrare a atenției, de luare a deciziilor în baza derulării unor raționamente sau scenarii; ideai negative despre propria persoană și viitor, idei suicidare etc.);
- *emoționale* (trăirea unor stări afective intense, explozive, precum furia, a unor stări depresive sau anxioase, plictiseala, iritabilitate, neîncredere și suspiciunea față de ceilalți, teama de îmbolnăviri sau viitor, insatisfacția în legătură cu viața profesională etc.);
- *comportamentale* (scăderea performanțelor academice, abuz de tutun, cafea sau alcool, comportamente auto- sau heteroagresive, tulburări de somn, absenteism și întârzieri la locul de muncă, furt, accidentări frecvente, schimbarea frecventă a locului de muncă etc.).

Dimensiunile cognitivă și emoțională sunt incluse de unii autori (Muchinsky, 2000) în una singură, cea *psihologică*. Pentru Rascle (2001), aceste dimensiuni pot fi grupate în *planul somatic* (indicatori biologici, fiziologici sau medicali) și cel *psihic* (indicatori cognitiv-emoționali și comportamentali). Indiferent de punctul de vedere adoptat de autori, important este să reținem că, într-o *viziune sintetic-integratoare*, toate aceste dimensiuni interacționează în determinarea răspunsului unei persoane la situațiile stresante cu care se confruntă în viața personală și la locul de muncă.

Adaptarea la stresul profesional

În general, reacțiile angajaților în fața stresului legat de postul pe care îl ocupă sau de tensiunile din cadrul organizației pot fi variate. Unii aleg să facă față activ situației, încercând soluționarea acesteia într-o manieră constructivă. Alți se centrează pe analiza și controlul propriilor emoții, mergând pe ideea că oricum situația nu poate fi schimbată ușor și așa cum vor ei. Astfel de angajați aleg o strategie care să le permită să nu piardă controlul asupra situației. Alți angajați, își deteriorează funcționarea în cadrul organizației, prin scăderea încrederii în resursele proprii, trăirea unor emoții negative vis-a-vis de ei înșiși și de organizație, acumulând frustrări și demotivare. Performanța unor astfel de angajați poate scădea considerabil. Pot apărea comportamentele contraproductive, precum

absenteismul nejustificat, întârzierea la programul de lucru, conflictele interpersonale. Unii dintre ei chiar ajung să-și dea demisia și încearcă să-și caute altceva de lucru. În toate aceste cazuri, satisfacția față de muncă și față de oferta organizației poate fi afectată serios. Desigur, există anumite diferențe între angajați în ceea ce privește percepția situației din organizație și a propriului status-rol. Acestea pot fi date de o serie de variabile care țin de personalitate sau context (organizație). O a treia categorie de angajați poate fi reprezentată de cei care plonjează în acțiuni de evitare sistematică a situațiilor conflictuale sau stresante de la servicii (prin creșterea timpului alocat familiei și distracțiilor, dar și prin refugierea în alcool, tutun, somn prelungit cu tranchilizante etc.). Aceste strategii sunt cele valabile și pentru confruntarea cu problemele generale ale vieții.

Reacțiile indivizilor în fața anumitor situații stresante depind de o serie de variabile care țin de *caracteristicile situației* (de exemplu: cât de inteligibili și predictibili sunt agenții stresori, suportul emoțional oferit de rețeaua socială a individului), *caracteristicile personale* (anumite trăsături de personalitate, pattern-urile comportamentale, stima de sine, locul controlului – internalism vs. externalism, viziunea optimistă față de viață, sentimentul eficienței personale etc.), ca și de *experiența în confruntarea cu situații stresante* (confruntările anterioare cu diverse situații stresante). Toate aceste observații au fost de altfel integrate în modelul descriptiv și explicativ, constituindu-se într-un cadru teoretic pentru studiul factorilor stresului organizațional și a modalităților de reducere, elaborat de Kahn și Byosiere.

Alți factori care determină reacțiile la stres pot fi: vârsta, sexul, categoria socio-profesională, nivelul de calificare, dimensiunea organizației etc. Astfel, din cercetările efectuate pe un eșantion de manageri cu vârste cuprinse între 30–60 de ani a reieșit faptul că aceștia resimt în viața de familie influențele stresului profesional în proporții variabile și dependente de grupele de vârstă (Zorlentan, Burdus și Caprărescu, 1995): 58 % dintre managerii cuprinși în grupa de vârstă 30–40 ani au raportat simptome de stres profesional, 46 % dintre cei aflați în intervalul 41–50 ani au raportat același tip de simptome, în timp ce numai 38 % dintre managerii cu vârste peste 50 ani au raportat simptome de stres profesional. Concluziile autorilor au fost că presiunile din partea familiei vin tocmai la vârsta la care persoanele se află pe curba ascendentă a aspirațiilor profesionale și a potențialului de muncă (adică în tinerețe), ceea ce produce stres. S-a demonstrat faptul că, în general, la vârstele tinere (până în 40 de ani), capacitatea sporită de rezistență a organismului acționează ca un amortizor pentru reacțiile de stres.

Agenții stresori specifici unei organizații generează tensiunea nervoasă și stresul în rîndul tuturor

angajaților, indiferent de sex. Totuși, o diferență există între femei și bărbați în ceea ce privește reacțiile față de stres. Astfel, în stare de stres, femeia poate deveni pasivă, dezorientată, marcată de un puternic sentiment de vinovație, manifestând tendința de subapreciere și retragere (Zorlentan, Burdus și Caprarescu, 1995). Răspunsul la stres al bărbatului este diferit, acesta reacționând prin agresivitate, nervozitate, desconsiderarea normelor și valorilor sociale, manifestând tendința de defulare și descărcare nervoasă. În cazul în care femeia deține o funcție de conducere, s-a putut observa existența unor situații specifice care se pot transforma cu ușurință în agenți stresori, și anume:

- conflictul între rolul profesional și cel familial, generat de dorința de a rezolva cât mai multe sarcini profesionale, dar și familiale;
- absența susținerii, atât din partea familiei, cât și din partea colegilor sau a persoanelor de sex feminin subordonate;
- posibilitățile reduse de relaxare după o zi de muncă, comparativ cu cele ale bărbaților, fapt care provoacă oboseală fizică.

Dacă în urmă cu câțiva ani *categoriile profesionale* considerate prin definiție cele mai stresante erau piloții de încercare, controlorii de trafic aerian, cosmonauții, lucrătorii de la căile ferate, medicii (mai ales chirurgii), astăzi lista acestora s-a extins considerabil, adăugându-se, printre altele, funcțiile de conducere și relațiile cu publicul. În cadrul organizațiilor, angajații din compartimentele de contabilitate, desfacere și aprovizionare sunt mult mai expuși stresului profesional decât cei din alte compartimente, datorită responsabilității pe care o au vis-a-vis de calculele și tranzacțiile cu bani pe care trebuie să le facă, fără erori. Referitor la nivelul de calificare, se poate spune că, spre deosebire de muncitorii necalificați, persoanele cu studii superioare și ocupând posturi superioare sunt supuse mult mai frecvent conflictelor de rol, tolerând cu greu ambiguitatea acestora și frustrările pe care organizațiile le creează adesea.

Un studiu interesant a fost efectuat de către *Compania Gallup* vizând relația dintre stres și dimensiunea (mărimea) organizației. Studiul a inclus răspunsurile a 845 de manageri americani grupați după dimensiunea organizațiilor în care lucrau (Zorlentan, Burdus și Caprarescu, 1995). Rezultatele au indicat o relație invers proporțională între nivelul stresului implicat de funcția de conducere și mărimea organizației. Cu alte cuvinte, cu cât organizațiile sunt mai mari, cu atât stresul este mai redus, contrar simțului comun care ar afirma că, pe măsură ce ai mai mulți oameni pe care trebuie să-i controlezi și să-i dirijezi, stresul crește. Relația ar putea fi explicată prin variabilele legate de facilitarea delegării de sarcini de către manageri angajaților buni, printr-o organizare și structurare bine definită a rolurilor

fiecarui angajat.

2.3. Adaptarea la stres. De la abordarea intraindividuală la abordarea interindividuală

În momentul în care o persoană se confruntă cu un eveniment stresant, de obicei depune eforturi pentru a-l depăși. A face față evenimentelor cotidiene stresante reprezintă un proces prin care încercăm găsirea unui răspuns adecvat la o serie de cerințe sau solicitări pe care le considerăm a depăși resursele de care dispunem (Rășcanu, 2001). Pentru denumirea ansamblului de procese prin care o persoană încearcă să stăpânească și să depășească situațiile sau evenimentele stresante a fost creat termenul de *adaptare (coping)*.

Datorită cercetărilor recente care s-au interesat de starea de sănătate a societății contemporane și care au accentuat asupra importanței pe care o are dieta sănătoasă și rațională, exercițiile fizice și sportul, controlul comportamentelor dăunătoare sănătății fizice și psihice (fumatul, consumul de alcool, etc.), resursele biologice au devenit norme în regimurile de control al stresului, dar, adesea, sunt folosite mai degrabă ca un reflex decât într-o manieră deliberată (Tudose, 2003). Conceptul de *adaptare* descrie un pattern comportamental pozitiv, la care se poate apela în vederea diminuării impactului negativ al acțiunii agenților stresori.

Importanța adaptării eficiente la stres, prin mecanisme mature, care constituie cheia supraviețuirii, este recunoscută de G. Villant care scria: „*Hans Selye a greșit ! Nu stresul este cel care ne ucide, dar adaptarea eficientă la stres ne permite să trăim.*” (cf. Tudose, 2003).

F. Tudose (2003) trece în revistă sensurile care au fost atribuite conceptului de adaptare de către principalii autori anglo-saxoni care au acreditat și au dezvoltat conceptul:

- „*Adaptarea include întâlnirea a ceva nou, a ceva care n-a mai fost întâlnit: întâlnirea unei situații inedite, unui obstacol sau a unui conflict. Adaptarea include elementul mijloc-scop, în procesul activității.*” (Murphy).
- „*Adaptarea este o unitate de acoperire și un pattern clar de comportament, prin care organismul poate preveni activ, ușura sau răspunde la circumstanțele care induc stresul.*” (Mc Grath).
- „*Adaptarea se referă la orice răspuns sau la orice provocare externă care servește la prevenirea, evitarea sau controlul perturbărilor emoționale.*” (Pearlin și Schooler).
- „*Adaptarea se referă la comportamentul care protejează oamenii de neplăcerile experiențelor dificile, prin care sunt nevoiți să treacă.*” (Rodin).

- „Adaptarea este încercarea de a învinge dificultățile. Este o ciocnire la care oamenii, odată ajunși, folosesc resursele interne și externe, pentru a reuși să echilibreze impactul produs de dificultăți.” (Haan).
- „Adaptarea este o permanentă schimbare a eforturilor cognitive și comportamentale care organizează specific cerințele interne, pentru a administra cererile externe și/sau interne, pentru a preveni scăderea sau epuizarea resurselor persoanei.” (Folkman și Lazarus).
- „Adaptarea reprezintă acele comportamente și gânduri care sunt conștient utilizate de către individ, pentru a conduce sau a controla efectele anticipării sau trăirii unor situații stresante.” (Stone și Neale).
- „Adaptarea reprezintă orice efort sănătos sau nesănătos, conștient sau inconștient de a preveni, elimina sau scădea stresorii sau de a suporta efectele lor cu cât mai puține daune.” (Matheny, Aycock, Curlette și Cannella).

Aceste definiții subliniază și câteva dintre *elementele-cheie ale adaptării* (Tudose, 2003): a) folosirea resurselor; b) gândirea și/sau comportamentul activ; c) reducerea nevoilor interne și/sau externe, prin găsirea de soluții și prin rezolvarea eficientă a problemelor; d) existența unor variații în ceea ce privește scopul sau ținta adaptării.

Distincția dintre *abordarea intraindividuală* și cea *interindividuală*, în studiul comportamentelor de adaptare, este o chestiune foarte frecvent reluată în literatura de specialitate (apud. Endler și Parker, 1998). Abordarea intraindividuală a adaptării la situații stresante ia în calcul studiul cunoștințelor și al comportamentelor unei persoane în diferite tipuri de situații. Această abordare tinde către studiul proceselor specifice adaptării la situații stresante prin examinarea modului în care comportamentele adaptative ale unei persoane se schimbă în funcție de tipurile de solicitări stresante pe care aceasta le întâlnește.

Din contra, abordarea interindividuală a adaptării la situații stresante utilizează scorurile persoanelor, colectate în diferite ocazii evaluative sau scorurile obținute în cursul unei singure ocazii evaluative, pentru a reprezenta un indice stabil al stilurilor de adaptare la solicitările stresante (Endler și Parker, 1998). Această abordare permite evaluarea diferențelor interindividuale sau, cu alte cuvinte, identificarea strategiilor de bază utilizate de către indivizi, pentru a se adapta la diferite tipuri de situații stresante.

Distincția dintre cele două abordări, cea intraindividuală (bazată pe identificarea proceselor specifice adaptării) și cea interindividuală (bazată pe surprinderea diferențelor interindividuale în ceea

ce privește strategiile de adaptare) este comparabilă cu distincția dintre conceptele *stare* și *trăsătură* din cadrul cercetărilor asupra personalității. Astăzi, majoritatea cercetărilor asupra adaptării la situații stresante fac apel la abordarea interindividuală care reia conceptul de *trăsătură* (Endler și Parker, 1998). Cercetările s-au concentrat în mod special pe dezvoltarea unor instrumente fidele și valide, destinate evaluării stilurilor (strategiilor) de adaptare la situații stresante pe care persoanele le utilizează preferențial.

Cercetările dezvoltate recent au accentuat asupra rolului foarte important pe care *stilurile de adaptare* îl joacă în explicarea legăturilor dintre evenimentele stresante și consecințele lor asupra funcționării unei persoane, precum: anxietatea, depresia sau acuzele somatice etc. (Endler și Parker, 1998). Prin stiluri (strategii) de adaptare la situații stresante s-a înțeles maniera caracteristică unei persoane de a face față situațiilor stresante pe care le întâlnește (Endler și Parker, 1998). O persoană care se confruntă, în mod repetat, cu surse de stres variate ajunge să-și elaboreze, în timp, o strategie de adaptare sau mai multe, destinate restabilirii echilibrului cognitiv și emoțional. În timp, persoana își va „fixa” un stil predominant de a face față situațiilor problematice pe care le traversează.

Cercetătorii care s-au preocupat de problematica adaptării la stres au făcut distincția între trei stiluri (strategii) generale de soluționare a problemelor stresante care pot fi întâlnite în rândul indivizilor: confruntarea cu situațiile (solicitățile) stresante, eforturile orientate către restabilirea echilibrului emoțional (centrarea pe emoții) și evitarea situațiilor stresante (Matthews, Deary și Whiteman, 2005). Toate cele trei tipuri de eforturi pot apărea simultan, atunci când persoana se confruntă cu o solicitare stresantă.

Confruntarea cu problemele sau situațiile stresante presupune eforturi pentru modificarea unei situații externe obiective, eforturi orientate cel mai adesea spre întocmirea și punerea în practică a unui plan de acțiune. *Concentrarea asupra stărilor emoționale* (pozitive și negative) presupune eforturi orientate către restabilirea echilibrului emoțional afectat de apariția unei probleme/solicitări, persoana adoptând o strategie prin care încearcă să-și schimbe gândurile și să-și controleze emoțiile negative legate de situația problematică pe care o întâmpină, să învețe ceva din confruntarea cu aceasta, să vadă partea bună a situației sau să-și exprime (descarce) emoțiile negative (Rășcanu, 2001).

Evitarea implică încercarea unei persoane de a ocoli confruntarea directă cu situația percepută ca fiind stresantă: prin suprimarea cognițiilor recurente legate de aceasta, implicarea în alte activități preferate sau în activități casnice, căutarea și intensificarea contactelor sociale (Matthews, Deary și Whiteman, 2005).

Unii cercetători au arătat că stilul (strategia) care implică confruntarea directă și activă a unei persoane cu situațiile stresante pe care le întâmpină este mai eficient decât stilul bazat pe evitare care pare să conducă mai degrabă la înrăutățirea situației decât la ameliorarea acesteia sau decât stilul care implică centrarea pe controlul emoțiilor (Rășcanu, 2001). Totuși, dovezile în acest sens sunt contradictorii (Matthews, Deary și Whiteman, 2005). S-a subliniat faptul că eficiența unei anumite strategii de adaptare depinde de natura situației stresante și de resursele de care persoana dispune pentru depășirea acesteia (Matthews, Deary și Whiteman, 2005). O părere asemănătoare este exprimată și de psihologul român R. Rășcanu (2001). Conform autoarei, nici una dintre strategiile de soluționare a unei situații stresante (confruntarea directă, centrarea pe controlul emoțiilor sau evitarea) nu este mai eficientă decât celelalte. Fiecare are avantajele și dezavantajele sale. De exemplu, persoanele care încearcă să minimalizeze sau să evite situația percepută ca fiind stresantă reușesc să facă față, de fapt, doar amenințărilor imediate, stresul revenind ulterior, în ciuda eforturilor pe care le depun pentru a-l evita. Astfel de persoane pot ajunge în imposibilitatea de a răspunde amenințărilor iminente sau de a anticipa eventualele probleme care pot deriva din acestea. În schimb, persoanele sunt obișnuite să înfrunte direct situațiile stresante cu care se confruntă reușesc, în timp, să facă mai bine față amenințărilor de lungă durată, deoarece au achiziționate competențe stabile în acest sens. Totuși, astfel de persoane pot, în unele situații inedite, să nu se simtă capabile de a face față solicitărilor.

2.4. Stresul în activitatea sportivă

2.4.1. Surse ale stresului în activitatea sportivă

Supraîncordările succesive, neurmărite de refacerea energetică completă (fizică și psihică) conduc la stres. Stările de stres se caracterizează prin faptul că reacțiile psihice și fiziologice nu sunt integral specifice, că indicatorii comportamentului nu reflectă complet tensiunea psihică și fizică. Principalele reacții sunt de natură hormonală, prin intensificarea hipotalamusului de care sunt legate tulburările afective caracteristice. Agenții stresanți pot fi:

- *factori fizici*: zgomote, temperatură ridicată sau scăzută, precipitații, altitudine;
- *factori specifici activității sportive*: învingerea excitanților puternici și neobișnuiți care provoacă inhibiția externă; acțiuni musculare intense, de scurtă durată, cu consum mare de energie; încordările musculare de lungă durată; acțiunile complexe care solicită capacitatea de diferențiere; acțiunea în care condițiile foarte variabile ale situațiilor reclamă capacitatea

de apreciere și decizie; concursul sportiv devine stresant prin: însemnătatea absolută sau relativă a competiției, frecvența participării, valoarea adversarului, condițiile de organizare, particularitățile arbitrajului, atitudinea spectatorilor în sensul în care influențează negativ psihicul sportivului; antrenamentul și condițiile psihosociale: antrenamentele sunt cu atât mai dure cu cât pregătirea și aspirațiile sunt mai înalte; ele sunt stresante prin frecvență, lipsă de varietate, solicitare fizică și psihică în raport cu pregătirea propriu-zisă, respectarea regimului de lucru și de viață, natura relațiilor inter-individuale nefavorabile, durata prea mare și în condiții de izolare a perioadelor de pregătire dinaintea marilor competiții.

- *factori psihici*: stările emoționale create de apropierea concursului în care sportivul întrezărește posibilitatea afirmării sau eventualitatea eșecului; suprasolicitările de ordin intelectual în rezolvarea situațiilor în alegerea și modificarea strategiilor.

Stările de limită pot fi discutate și din punct de vedere al tensiunii psihice și al variației acesteia. Tensiunea psihică oscilează, trecând de la stări depresive, de insuficiență, de agitație, la stări de excitație, entuziasm, inspirație, extaz. Apar și stări conflictuale între tendințele sportivului și posibilitățile de realizare, între aspirația către performanță și tendința instinctivă de apărare, de evitare a insuccesului, a durerii, a accidentelor, între dorința de afirmare personală și interesele grupului.

Capacitatea de performanță se fixează la un anumit nivel a cărei depășire prezintă, îndeosebi, dificultăți subiective, de hotărâre, încredere, convingere. Adesea bariera subiectivă este inconștientă, constituindu-se în timp, fie din însumarea unor eșecuri repetate, fie din acceptarea unor idei nestimulative. În sport, barierele pot fi concepute ca:

- limite ale unui nivel de performanță încă neatins, de exemplu, granița de 8,90 la săritura în lungime;
- limite ale performanței stabilite de un anumit sportiv care nu se poate depăși pe sine; este vorba de fixarea nivelului de aspirație, chiar și inconștient.

Barierele psihice sunt dublu condiționate, social și individual. Din punct de vedere social, aceste bariere sunt determinate de influența opiniei grupului iar individual, barierele se constituie din multitudinea factorilor limitativi care conduc, prin repetare, la formarea unei atitudini subiective de neîncredere, de teamă. Barierele psihice, din stările limită, nu sunt numai afectiv-motivaționale sau motrice, ci și intelectuale. Lipsa de imaginație și creativitate acționează ca un obstacol pe care individul nu-l trece decât foarte greu, prin intermediul elementelor de tip stimulat-activativ:

sugestia încurajatoare, motivația, restructurări cognitive, reglări ale nivelului afectivității, restructurări în tehnică și tactică.

Ajuns la cel mai înalt nivel, diferența este foarte mică între nivelurile de pregătire atinse de sportivi iar factorul cel mai important care decide câștigătorul este capacitatea de a face față presiuni psihologice. Printre acești factori se numără motivația, efortul, concentrarea, încrederea etc, însă un factor important este capacitatea de a suporta stresul competiției.

Un sportiv stresat trece prin reacții specifice de alarmă, rezistență, epuizare:

1. Alarma. În această etapă funcțiile psihofizice sunt temporar diminuate, organismul apelând la rezervele sale pentru apărare. Din punct de vedere psihologic, primele semne sunt manifestările comportamentale de nervozitate și confuzie. Individul are tendința de a exagera chiar frustrările ușoare, transformându-le în dezastre; începe să uite, devine mai puțin obiectiv în aprecierea unor comportamente și situații, este incapabil să se concentreze ca mai înainte, poate deveni certăreț și ostil.
2. Rezistența: organismul încearcă să lupte cu toate rezervele sale pentru a menține echilibrul funcțional. Evident, tabloul simptomatologic general va fi dependent și de structura psihologică a persoanei: echilibrul emoțional, motivație, structură atitudinală. Această etapă este asociată și cu izbucniri emoționale - mânie, agresivitate, individul "descărcându-se" astfel și, uneori, restabilindu-și echilibrul.
3. Epuizarea: s-au consumat importante cantități de energie, individul este apatic, a abandonat aproape total activitatea, fiind lipsit de eficiență. Consumul prelungit sau excesiv de energie poate avea ca urmare probleme fiziologice și emoționale.

Lazarus (1991) subliniază caracterul subiectiv al perceperii de către individ a unor solicitări, evaluate ca depășindu-i posibilitățile chiar dacă uneori realitatea este alta; distresul apărând când există un dezechilibru între solicitările obiective asupra organismului și posibilitățile pe care subiectul consideră că le are spre a le face față. Din acest punct de vedere stresul psihic este generat de următoarele situații: circumstanțe care surprind individul nepregătit spre a le face față: lipsă de antrenament, incapacitate fizică și intelectuală. Ele echivalează cu bruscetea acțiunii agenților stresori; miza este foarte mare, un răspuns favorabil având consecințe importante pentru sportiv, în timp ce eșecul are un efect nociv, accentuând și mai mult stresul psihic; gradul de angajare a sportivului.

2.4.2. *Anxietatea de performanță – fațetă a stresului în activitatea sportivă*

Termenii *anxietate*, *amenințare*, *stres* sunt, adesea, folosiți intersanșabil, în cercetările privind anxietatea. Ultimii doi termeni sunt folosiți pentru a pune în evidență diferite aspecte ale unei secvențe temporale de evenimente, care rezultă în urma declanșării anxietății (Spielberger, 1972). Între ele, trebuie făcute, totuși, câteva diferențieri. Astfel, termenul *stres* se referă la un ansamblu de proprietăți obiective ale unei situații, caracterizată ca fiind potențial periculoasă. Majoritatea indivizilor vor percepe o situație, care, în mod obiectiv, este stresantă, ca fiind periculoasă sau amenințătoare. Dar, percepția unei situații ca fiind amenințătoare (deci, stresante) va depinde de interpretarea subiectivă pe care individul o dă acesteia. Mai mult, unele situații care, în mod obiectiv, nu sunt stresante, pot fi evaluate de o persoană ca fiind amenințătoare, întrucât reprezintă un pericol.

Deci, stresul se referă la proprietățile obiective ale situației, iar amenințarea se referă la percepția situației de către individ ca fiind, fizic sau psihic, periculoasă (Spielberger, 1972). Interpretarea situației ca fiind periculoasă sau amenințătoare va fi determinată, în parte, de personalitatea individului și de experiența pe care acesta o are, în confruntarea cu situații similare.

Așadar, termenii *situație stresantă* și *situație percepută ca fiind amenințătoare/periculoasă* (deci, stresantă) se referă la două lucruri diferite. În acest context, termenul *anxietate* sau, mai specific, *anxietate-stare* (engl. *state-anxiety*) poate fi utilizat pentru a desemna un ansamblu de reacții emoționale complexe, care se manifestă la indivizii care interpretează, din diferite motive, o anumită situație specifică ca fiind amenințătoare în raport cu propria persoană (de fapt, cu securitatea propriei persoane) (Spielberger, 1972). Dacă un individ percepe o situație ca fiind amenințătoare, fără ca, în realitate, să existe un pericol obiectiv, atunci el poate ajunge să răspundă prin reacții care exprimă creșterea stării de anxietate (emoții intense, caracterizate prin sentimente de tensiune și aprehensiune și prin intensificarea activității sistemului nervos autonom).

În scopul unei mai bune înțelegeri a comportamentelor specifice de adaptare la situații stresante, ca și a impactului anxietății, stresului și adaptării asupra sănătății mentale și fizice, a fost propus un *model al interacțiunii stres-anxietate-adaptare* (Endler și Parker, 1998). Acest model stabilește predicții explicite privind interrelațiile între stres, anxietate și adaptare, în anumite contexte specifice. Modelul a fost conceput ca un proces. Figura 6 prezintă schematic modelul (Endler și Parker, 1998).

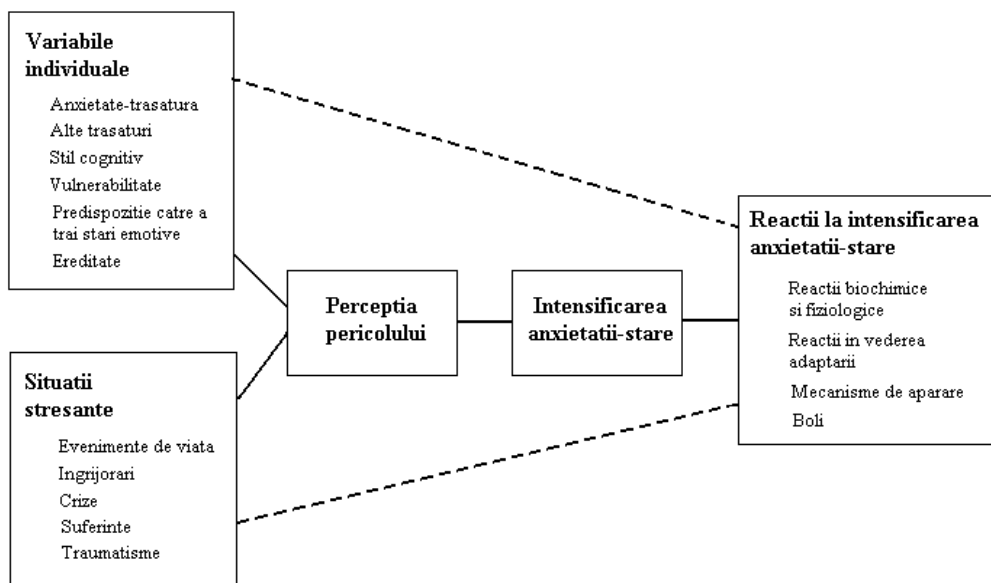


Figura 6. Modelul relației dintre anxietate, stres și adaptare la stres (Endler și Parker, 1998)

În stânga figurii (faza 1) se găsesc *variabilele privind persoana* (de exemplu, anxietatea-trăsătură, vulnerabilitatea, stilul cognitiv, ereditatea etc.) care pot interacționa atât între ele, cât și cu *variabilele legate de situație* (de exemplu, evenimentele de viață, grijiile, crizele, suferințele, traumatismele etc.) care, la rândul lor, pot interacționa. Interacțiunea dintre cele două categorii de variabile conduce la *perceperea unei amenințări sau a unui pericol* (faza 2), aceasta putând, la rândul ei, să se asocieze cu *creșterea nivelului anxietății-stare* (faza 3). Variațiile anxietății-stare determină *reacții de adaptare*, care pot consta fie în declanșarea unor mecanisme de apărare, reacții comportamentale specifice, biochimice și fiziologice, fie în tulburări mentale și fizice, reprezentând expresia adaptării neadecvate sau inadapării (faza 4). Diversele reacții pot interacționa unele cu altele. Mai mult, aceste reacții pot să modifice, la rândul lor, variabilele legate de persoana și de situațiile stresante. În consecință, avem de-a face cu un *feed-back continuu*.

Cercetările din domeniul psihologiei sportului consideră *anxietatea competițională* ca dimensiune a personalității și, ca atare, sportivii vor prezenta niveluri scăzute sau ridicate ale anxietății în situații de competiție. Pentru identificarea anxietății competiționale a fost conceput *Testul de Anxietate Competițională în Sport* propus de R. Martens care cuprinde trei dimensiuni: *dimensiunea anxietății precompetiționale*, *dimensiunea facilității* și *dimensiunea frecvenței*, fiecare dimensiune având scoruri cuprinse în intervalul 10-30. Cu cât scorurile obținute de sportivi la prima dimensiune sunt mai mari, cu

atât mai mult aceștia sunt predispuși la activarea anxietății precompetiționale. A doua dimensiune a testului vizează *facilitarea*, în sensul că sportivii care obțin scoruri mari la prima dimensiune și scoruri la fel de mari la această dimensiune, percep anxietatea ca facilitatoare pentru mobilizarea resurselor fizice și psihice în pregătirea sportivă. A treia dimensiune vizează *frecvența* cu care sportivii resimt, conștientizează anumite simptome de activare (simptome pozitive) și simptome de anxietate (simptome negative). De exemplu, dacă în urma aplicării testului se obține un scor mare la frecvență, dar unul scăzut la dimensiunea facilitării, atunci simptomele sportivului sunt considerate de către acesta ca nefavorabile și, ca atare, cauza pentru neobținerea performanței în activitatea de pregătire. Pe de altă parte, dacă scorurile obținute la dimensiunile facilitare și frecvență sunt scăzute, rezultă că există o potrivire între trăirile sportivului și modul în care acesta dorește să fie (sportivul nu trăiește stări de anxietate în mod frecvent, dar dacă le-ar trăi le va interpreta ca nefavorabile). Nu în ultimul rând, dacă există un scor scăzut la frecvență, dar unul ridicat la facilitare, reiese o „nepotrivire” la nivelul conștiinței sportivului, acesta considerând că dacă ar avea mai frecvent stări de anxietate, acestea ar activa toate resursele fizice și psihice în pregătirea sportivă.

Tabelul 7. Adecvarea frecvenței și a dimensiunii de facilitare în cadrul simptomelor anxietății

<i>Frecvență</i>	<i>Facilitare</i>	<i>Potrivire</i>	<i>Intervenție</i>
Ridicată	Ridicată	Da	-
Ridicată	Ridicată	Nu	Reducerea anxietății
Scăzută	Scăzută	Da	-
Scăzută	Scăzută	Nu	Activare

Această situație complexă are implicații cu potențial enorm pentru antrenorul și psihologul sportiv. În mod clar sportivii răspund diferit înaintea competiției, unii trăiesc niveluri înalte sau scăzute ale anxietății, în timp ce alții trăiesc o neconcordanță între ceea ce simt și ceea ce își doresc să simtă. Abilitatea antrenorului și a psihologului este de a ști sau de a fi capabil să identifice, în situațiile de pregătire competițională și de concurs care sportivi au nevoie de intervenție psihologică.

REZUMAT

Termenul de stres a fost consacrat de Hans Selye în lucrările referitoare la fenomenul adaptării pe plan biologic, psihologic și medical, semnificând atât factorii stresanți, cât și modalitatea nespecifică prin care organismul răspunde la agresiune. Studii recente (Sarafino, 2002) analizează

problematica stresului din trei perspective: a) *ca stimul*, ca eveniment extern care amenință și poate vătăma; b) *ca reacție*, adică starea de impulsivitate, nervozitate care se manifestă la nivel intrapsihic în cadrul desfășurării anumitor activități; c) *ca proces* în care stimulul și reacția au un impact diferit asupra persoanelor, în funcție de caracteristicile psihologice ale acestora, dar și în funcție de mediul, situația în care acționează factorul de stres. Această perspectivă ea în considerație faptul că aceleași evenimente externe au efecte diferite, în funcție de persoana care le trăiește. De asemenea, persoana este interpretată ca agent activ care încearcă să soluționeze cerințele externe prin intermediul unor strategii.

Studiul complex al stresului impune un interes egal acordat atât stimulului, cât și reacției, dar mai ales proceselor psihologice care intervin între stimul și reacție, cum ar fi procesele psihice legate de preluarea, prelucrarea, evaluarea și interpretarea semnificației stimulului. O perspectivă psihologică interesantă asupra fenomenului în discuție o propune V. Pavelcu (1969), care identifică în fenomenul stresului doar unul din cei trei factori ai ecuației psihologice implicate în stabilirea pragului maxim de rezistență al organismului, la perceperea unei amenințări. Dacă prima treaptă, sau primul prag, numit investigație, exprimă conflictul între tendințe sau individ și ambianță, al doilea prag, cel al trăirii mai intense, de frustrație sau amenințare, se traduce printr-un sentiment de alarmă, de teamă, legat de integritatea eului. Al treilea prag, propriu-zis al stresului, atinge intensitatea anxietății sau a panicii în fața pericolului iminent. În fine, ultimul prag, cel al epuizării, ne oferă taboul deznădejdi, al prăbușirii totale. Discuția pe domeniul *stresului* impune precizări conceptuale pe componentele psihologice ale *stresului psihologic*: conceptul de *pericol*, *amenințare* care poate fi definit ca un proces de anticipare a răului, a consecințelor nedorite pentru individ (eșec la competiția sportivă dacă se prezintă un anumit concurent cotelat cu șanse mari de reușită) și conceptul de *neliniște*, comun fenomenelor de frustrație și conflict, care desemnează reacția afectivă a subiectului. Conceptul de pericol implică o evaluare din partea subiectului a ceea ce situația monitorizată prevestește. Procesul psihologic al interpretării și evaluării este influențat de caracteristicile situației de stres și de particularitățile psihologice ale personalității subiectului stresat. Din perspectiva psihologiei, *stresul este rezultatul unei nepotriviri între cerințele unei anumite situații și capacitatea percepută a individului de a îndeplini aceste cerințe ale situației*. Operaționalizarea proceselor implicate în dinamica producerii stresului permite delimitarea între: a) factorii de stres care pot produce tulburări psihologice; b) rezultatele sau simptomele, cum ar fi anxietatea, conflictul, panica; c) procesele psihologice și fiziologice (personalitatea umană) care pot interveni în dinamica diadei

stimul-răspuns și care pot amplifica reactanța la stres. Pe această ultimă dimensiune, personalitatea ar putea influența fiecare dintre aceste construcții, adică: 1) prin structurarea vieții oamenilor în moduri care grăbesc producerea evenimentelor din viață și le măresc frecvența; 2) influențând procesele, cum ar fi cel de soluționare a problemelor; 3) controlând amplitudinea reacției la stres (Matthews, Deary și Whiteman, 2005).

A. Băban și P. Derevenco (1992) prezintă o *taxonomie a agenților stresori* utilizând o varietate de criterii bazate pe caracteristicile acestora: durata de acțiune, continuitatea, natura lor, parametri de acțiune, noutatea etc. Pornind de la această clasificare, autorii menționați realizează o grilă de diferențiere a formelor de stres, evidențiind factorii care pot participa la producerea stresului, precum și consecințele lor.

În cazul unei acțiuni de mai lungă durată a agentului stresor, aceste modificări îmbracă forma a ceea ce Selye a numit, încă din anul 1936, *sindromul general de adaptare* (SGA). Sindromul cuprinde totalitatea mecanismelor nespecifice capabile să asigure mobilizarea resurselor adaptative ale organismului în fața agresiunii care îi amenință integritatea morfologică sau a constantelor sale umorale (homeostazia) (Iamandescu, 1993). Geneza conceptului de SGA este legată de observațiile pe care Selye le-a făcut pe numeroși bolnavi care, indiferent de natura afecțiunilor patologice, aveau o aparență comună, concretizată în „*sindromul de a fi bolnav*”, pe care Selye îl descria prin: paloare, scăderea în greutate, deteriorarea poftei de mâncare, scăderea motivației pentru muncă etc. Iamandescu (1993) rezumă contribuțiile lui Selye la circumscrierea și la delimitarea conceptului de stres astfel:

- Selye a introdus termenul de stres, un termen sugestiv și pentru alte agresiuni care amenință echilibrul și capacitatea de adaptare a organismului, aplicabil și în alte științe: biologie, psihologie, ecologie, cibernetică.
- A insistat asupra faptului că stresul reprezintă o reacție a organismului (în mare măsură nespecifică), care nu trebuie confundată cu agentul cauzal, denumit de Selye agent stresor. Confuzia care a persistat și încă mai persistă, chiar și în limbajul medical, între stres și agentul stressor, pune în umbră faptul că organismul poate să nu reacționeze întotdeauna prin stres la același agent stresor (de exemplu, frigul pentru un subiect care s-a acomodat la temperaturi scăzute), precum și faptul că, în cazul stresului psihic, semnificația unui același agent stresor (de exemplu, un reproș) diferă de la un individ la

altul (în acest sens, Selye spunea: „*Important este nu ceea ce ți se întâmplă, ci felul în care reacționezi*”).

- A reliefat, în cadrul mecanismelor de adaptare, rolul important al verigii endocrine, cu precădere al axului hipotalamo-hipofizo-corticosuprarenal, fapt confirmat ulterior de Von Euler și care a impulsionat o serie de cercetări capabile să identifice actualii „hormoni ai stresului”. De altfel, creșterea nivelului cortizolului plasmatic este considerată și astăzi drept un criteriu de apreciere a instalării stării de stres psihic.
- De asemenea, a acordat o atenție deosebită individualizării, în cadrul taxonomiei agenților stresori, a stimulilor psihogeni, subliniind rolul stresor jucat în special de situațiile care generează frică (teamă legată de un obiect identificat) sau anxietate (teamă difuză, „fără obiect”), ca și rolul jucat de hipotalamus și de alți centri diencefalici în declanșarea unor reacții adaptative în cadrul stresului psihic.
- Selye a intuit impactul pe care stresul psihic îl are asupra funcționării somatice și neurovegetative, considerând că stresul psihic este capabil să conducă la apariția a numeroase boli, în special a celor de natură psihosomatică.

Reprezentanții psihologiei cognitive americane (Lazarus, McGrath, Sels, Kasl, French, Cobb, Caplan) definesc stresul „*ca un dezechilibru intens, perceput subiectiv, dintre cerințele impuse organismului și capacitatea sa de răspuns*”. În această variantă, stresul psihic devine „*discrepanța între dorințe, așteptări și ce obține individul de la mediu*”. Conform acestei concepții (Lazarus și Folkman, 1984), stresul apare în următoarele situații: supraîncărcare, când prelucrarea adecvată a informației se deteriorează și performanțele scad; situație percepută ca potențial periculoasă; libertatea de acțiune este îngrădită sau împiedicată; subiectul este izolat și frustrat de contacte sociale; individul resimte atitudinea grupului de apartenență ca dezaprobatore, lipsită de stimă și respect; când individul este pus în fața unei situații pentru care nu este pregătit și anticipează eșecul; când consecințele insuccesului prezintă importanță pentru individ. În descrierea secvențelor caracteristice stresului psihosocial, Lazarus introduce concepte noi ce servesc drept paradigmă de studiu și anume: amenințarea (threat), evaluarea (appraisal) și ajustarea (coping). 1. *Amenințarea*. Primul moment al stresului psihic îl constituie prezența amenințării, definită prin trei caracteristici de bază: a) anticipează confruntarea cu o situație periculoasă sau cu o trăire negativă; b) orientează conduita în viitor; c) este dependentă de procesele cognitive (percepție, gândire, memorie, învățare). 2. *Evaluarea*. Stimulii rezultați din anticiparea amenințării sunt apreciați de individ ca nocivi, neutri sau

benefici, prin procese cognitive de evaluare. Lazarus distinge trei momente ale evaluării: a) evaluarea primară, prin care situația este definită ca dăunătoare sau nu, finalizându-se printr-un sentiment de încredere în forțele proprii sau, dimpotrivă, de neputință; b) evaluarea secundară, legată de alternativele adaptative pe care subiectul le are la îndemână; c) reevaluarea, care se referă la schimbarea percepției inițiale din benignă în nocivă sau, invers, ca rezultat al noilor informații, inclusiv succesul sau eșecul primelor tentative adaptative. 3. *Ajustarea (Coping)*. Dacă stimulul este evaluat ca amenințător, se declanșează procesele ce vizează reducerea sau eliminarea lui, numite procese de ajustare (coping). Ajustarea este considerată un concept cheie în înțelegerea stresului psihic. Ajustarea a fost definită ca efortul cognitiv și comportamental al nevoii de performanță, recompensată prin satisfacția rezultatelor obținute. Stresul profesional este determinat de impactul omului cu procesul muncii fizice și intelectuale, în special în cadrul unei organizații. O privire sumară asupra problematicii studiilor consacrate stresului profesional, în ultimii 30 de ani, arată că acestea s-au concentrat asupra următoarelor domenii: a) definirea și măsurarea stresului profesional; b) relațiile dintre stres și celelalte variabile legate de organizație (satisfacția față de muncă, performanța profesională, relațiile din interiorul organizației); c) relațiile dintre viața profesională și viața de familie; d) rolul jucat de mediul social și familial în prevenirea stresului profesional; e) politicile și strategiile de prevenire și combatere a stresului profesional, respectiv de asistență a personalului care suferă de această problemă.

Un model cuprinzător al stresului profesional, frecvent citat în literatura de specialitate, este cel elaborat de R. L. Kahn și M. Byosiere. Modelul pornește de la o viziune tranzacțională a stresului în organizații, în care *individul, organizația și situațiile stresante* joacă cele mai importante roluri. Acest model conceptualizează stresul profesional (organizațional) în raport cu șapte factori, între care există numeroase relații. Conform modelului, există un complex de relații cauzale între *antecedentele privitoare la stresul din organizație* care depind de variabile precum mărimea organizației, relațiile dintre angajați sau programul de lucru, *stresorii care acționează în interiorul organizației*, *percepțiile și evaluările angajaților*, *reacțiile în fața situațiilor stresante* care depind de o serie de diferențe interindividuale și care pot fi evaluate la nivel fiziologic și comportamental, respectiv *consecințele stresului* la nivel individual și la nivel organizațional. Aceste relații sunt mediate de *factorii care țin de persoane*, respectiv de o serie de *factori situaționali*. Aceste două categorii de factori acționează ca un amortizor pentru reacțiile specifice de stres. Reacțiile indivizilor în fața anumitor situații stresante depind de o serie de variabile care țin de *caracteristicile situației, caracteristicile personale,*

ca și de *experiența în confruntarea cu situații stresante*. Alți factori care determină reacțiile la stres pot fi: vârsta, sexul, categoria socio-profesională, nivelul de calificare, dimensiunea organizației etc.

Cercetările din domeniul psihologiei sportului consideră *anxietatea competițională* ca dimensiune a personalității și, ca atare, sportivii vor prezenta niveluri scăzute sau ridicate ale anxietății în situații de competiție. Pentru identificarea anxietății competiționale a fost conceput *Testul de Anxietate Competițională în Sport* propus de R. Martens care cuprinde trei dimensiuni: *dimensiunea anxietății precompetiționale*, *dimensiunea facilității* și *dimensiunea frecvenței*, fiecare dimensiune având scoruri cuprinse în intervalul 10-30. Cu cât scorurile obținute de sportivi la prima dimensiune sunt mai mari, cu atât mai mult aceștia sunt predispuși la activarea anxietății precompetiționale. A doua dimensiune a testului vizează *facilitatea*, în sensul că sportivii care obțin scoruri mari la prima dimensiune și scoruri la fel de mari la această dimensiune, percep anxietatea ca facilitatoare pentru mobilizarea resurselor fizice și psihice în pregătirea sportivă. A treia dimensiune vizează *frecvența* cu care sportivii resimt, conștientizează anumite simptome de activare (simptome pozitive) și simptome de anxietate (simptome negative). Această situație complexă are implicații cu potențial enorm pentru antrenorul și psihologul sportive. În mod clar sportivii răspund diferit înaintea competiției, unii trăiesc nivelul înalte sau scăzute ale anxietății, în timp ce alții trăiesc o neconcordanță între ceea ce simt și ceea ce își doresc să simtă. Abilitatea antrenorului și a psihologului este de a ști sau de a fi capabil să identifice, în situațiile de pregătire competițională și de concurs care sportivi au nevoie de intervenție psihologică.

CAPITOLUL 3

Dinamica grupului și a echipei sportive

3.1. Natura grupurilor mici: semnificații, tipologie, caracteristici și funcții

Din momentul nașterii sale, omul traversează multiple și diverse grupuri sociale. Începând cu familia, grupurile formale, grupul de joacă, grupul profesional etc., persoana aparține, traversează, aderă sau respinge numeroase grupuri, echipe sau colectivități. *Grupul* reprezintă spațiul în care omul se socializează, învață să devină om internalizând aspectele social – culturale de natură valorică (valori morale, profesionale, etice, estetice, civice etc.). Grupul este antidotul înstrăinării de sine a individului, factorul care asigură permanența noțiunii de individ, prelungirea lui dincolo de limitele existenței sale individuale. Din această perspectivă (Neculau, 2007) grupul se prezintă pe sine ca cel mai important mediu de socializare și integrare socială, răspunde nevoilor asociative și de apartenență ale ființei umane, oferă individului securitate, dar și mijloace de afirmare și valorizare, oferă mijloace de învățare socială, posibilitatea de a intra în statusuri diverse și de a experimenta roluri sociale, furnizează competențe de evaluare a altora, contribuie la dezvoltarea conștiinței de sine a membrilor săi, a culturii grupurilor, stimulează emergența unor norme specifice, precum și interdependența membrilor

De unde vine nevoie de altul? Care sunt cauzele care conduc la structurarea grupurilor umane? Cercetările în domeniul psihologiei sociale, antropogenezei lansează existența a cel puțin trei cauze principale. (Wosińska, 2005, p. 177). Prima cauză rezultă din faptul că individul nu-și este pe deplin autosuficient, fiindu-i mai ușor să dăinuiască și să reziste în cadrul unui grup (perspectiva evoluționistă, Buss, 1995). A doua cauză comportă un caracter psihologico – economic: aderăm la acele grupuri în care statutul ca membru garantează o recompensă și nu presupune costuri mari din partea individului. Dacă costurile aderării încep să crească în vreme ce recompensele rămân aceleași, iar alte grupuri nu oferă o alternativă mai atrăgătoare, de obicei individul rămâne în cadrul „vechiului” grup (teoria schimbului social, Thibaut și colaboratorii, 1959). A treia cauză de aderare la un grup poate fi explicată cu ajutorul concepției șanselor (Baron, Misovich, 1993), conform căreia alegerea grupului este determinată de receptarea de către individ a șanselor pe care le are de a-și îndeplini scopurile și nevoile esențiale.

Colaborând cele trei perspective amintite, *relaționarea* pare să fie caracteristica fundamentală a grupului, operaționalizată în două proprietăți: *interdependența* și *interacțiunea*

(Neculau, 2007, p.14). *Interdependența* semnifică faptul că membrii depind de aceleași resurse și mijloace pentru a atinge obiectivul comun (fie că este vorba de grupurile formale sau informale), pentru a-și îndeplini sarcina și a fi recompensați. *Interacțiunea* este relația de articulare, de reciprocitate, de reunire a acțiunilor individuale raportate la un obiectiv comun. Membrii grupului au o perspectivă empatică asupra celorlalți, își întreprind acțiunile raportându-se la cei din jur, reușesc să se pună în locul celuilalt și să acționeze în consecință.

În domeniul științelor sociale preocuparea pentru grup s-a remarcat la mijlocul secolului XX, perioadă ce a cunoscut un proces rapid de restructurare în organizarea și stilul vieții cotidiene, a sistemului de valori. Schimbările tehnice, economice, demografice au afectat nu numai raporturile dintre oameni și obiecte (natura muncii și tipul de unitate social – economică), ci și relațiile dintre oameni ca urmare a urbanizării accelerate și a dezvoltării mecanismelor tehnico-birocratice. Evoluția procesului de comunicare (dezvoltarea mass-media și a internetului), precum și restructurarea formelor tradiționale de organizare și de autoritate familială și profesională au suscitat găsirea unor noi forme de integrare socială, de organizare a relațiilor dintre oameni. Dezvoltarea unor noi modele de solidaritate și ajutor social a condus la explozia formelor de organizare. Munca în grupuri, ca mijloc de echilibru și suport psihosocial, a devenit o modalitate de afirmare socială.

3.2. Natura grupurilor mici: definiții, tipologii, caracteristici, funcții

În dicționarul Webster (1989) grupul este definit „ca un număr de indivizi asamblați împreună, care au relații unificatoare.” Această definiție trimite la ideea că termenul de grup este o cale convenabilă de a clasifica indivizii care au anumite caracteristici comune. Luft (1984) (cf. Golu, 2004, p. 13) definește grupul „... un sistem viu, autoreglabil, care operează prin percepții împărtășite, interacțiuni, simțiri împărtășite, feed-back-uri, interschimburi cu ambianța.” Fiecare grup este un întreg unic de calitate care sunt modelate prin modul în care gândesc, simt, comunică în subsistemele de grup. Grupul se mișcă înainte prin schimbări progresive. El își creează propriile ghiduri și reguli, caută să-și atingă scopurile prin cicluri ale conduitelor interdependente. „Grupul mic este o comunitate de două sau mai multe persoane, ale căror acțiuni se întrepătrund pentru a servi atingerea unui scop comun...” (Wosińska, 2005, p. 176). Definiția permite delimitarea *caracteristicilor grupului mic*: 1) fiecare grup are un **scop** propriu; 2) pentru a-l atinge, membrii grupului *interacționează* între ei (schimbul de informații, colaborarea); 3) asigurarea interacțiunilor eficiente necesită stabilirea

structurii de grup, a ierarhiei dependențelor; 4) importantă este **coeziunea**, profunzimea relațiilor dintre membri; 5) a cincea trăsătură caracteristică grupului o reprezintă **dezvoltarea** acestuia; fiecare grup trece printr-un șir de stadii în procesul de formare, funcționare și eventuală destrămare.

3.2.1. Tipologia grupurilor umane

Grupuri mici au fost descrise pentru prima dată de Charles Cooley, în lucrarea „*Social Organization*” (1909) care le-a numit *grupuri primare*. Caracteristica lor constă în asociația intimă a membrilor, cooperarea și interacțiunea directă, față în față. Ele contribuie decisiv la formarea naturii sociale și a idealurilor individului. Rezultatul asociației intime, psihologice, constă într-o anumită fuziune a individualităților într-un întreg, într-o unitate comună, astfel încât țelul fiecărui membru se convertește în viața comună a grupului, în construirea unui scop colectiv. Grupul primar promovează spiritul lui „Noi” și implică acel fel de simpatie și de identificare mutuală pentru care „noi” este „expresia naturală”. Cooley (Neculau, 2007) a descris patru tipuri de grupuri primare pe care le-a numit „universale” pentru că au aparținut tuturor timpurilor și stadiilor de dezvoltare ale omenirii: 1) *familia* – primul „grup primar” pe care-l cunoaște civilizația umană; 2) *grupul de joc al copiilor*, caracterizat prin spontaneitate și cooperare, prin promovarea ambiției și onoarei; 3) *grupul de vecinătate*, exprimând viața socială și afectivă a ruralului (caracteristicile sale sunt autoguvernarea, generozitatea, venerația eroilor și un acut sentiment de dreptate); 4) *comunitatea de bătrâni*, formată de indivizi care se cunosc din copilărie și adolescență, luând adesea forma cluburilor sau societăților în care liantul este afecțiunea reciprocă.

Caracteristicile psihologice fundamentale ale grupurilor primare sunt considerate atât ca și fenomene tipice grupurilor primare dar și ca criterii ce permit definirea lor.

1. *Interacțiunile*. Interacțiunea definește faptul că fiecare membru din grup acționează și reacționează prin raportare la fiecare membru sau la grup în întregime și într-un mod direct fără intermediari. Interacțiunea postulează, presupune că conduitele, intervențiile, opiniile emise nu sunt expresii personale „în sine” ci sunt determinate prin ceea ce fac sau ceea ce spun ceilalți printr-o inter-influență și printr-o percepție confuză a situației în care se găsește grupul.

2. *Emergența de norme*. Se numește „normă” regulile de conduită. Ele se nasc în timp într-un grup primar. Ceea ce este conform acestor norme este considerat ca fiind „bine” de membri grupului și constituie codul său de valori de grup. Acest cod variază de la un grup primar la altul.

3. *Existența unui scop colectiv comun*. A rezolva o problemă, a supraviețui, a efectua o sarcină, a organiza apărarea sunt exemple de scopuri comune pentru un oarecare grup. Comuniunea de scopuri

reprezintă cimentarea grupului. Prin aceste criterii (ca și următoarele) grupul are o coeziune.

4. *Existența de emoții și sentimente colective* corespunde situațiilor în care se găsește grupul și se angajează în acțiuni și reacții colective.

5. *Emergența unei structuri informale* care este de ordin afectiv și care este organizarea și repartitia simpatie-antipatie, căile prin care circulă influența, poziția membrilor „populari” și a celor „respinși”, nașterea „clicii” sau a subgrupurilor în grup cu polii de conflict sau de atracție. Informală pentru că este non-oficială și adesea non-conștientă, această structură poate intra în opoziție cu o structură oficială, impusă din exterior.

6. *Existența unui inconștient colectiv*. Istoria comună trăită de grup, existența sa colectivă, trecutul său, sunt surse de probleme latente sau de „puncte sensibile” care, fără a fi prezente în memoria actuală, fac parte din viața grupului și din reacțiile lui. În plus, grupul nu este conștient de fenomenele psihologice ce determină conduitele membrilor lui, iar aceștia nu sunt conștienți de fenomenele psihologice ce determină conduita lor în grup.

7. *Stabilirea unui echilibru intern și a unui sistem de relații stabile cu mediul*. De-a lungul visibilităților existenței sale, grupul generează un dublu sistem de echilibru: intern și extern, adică în interiorul său și în raport cu contextul său. Când acest echilibru este reluat în discuție de evenimente, grupul dacă rezistă și supraviețuiește, tinde a-și reconstitui un nou echilibru.

Care sunt cele mai cunoscute grupuri restrânse : a) *grupul de sarcină*, reunit pentru o îndatorire comună (echipa de muncă, un comitet de acțiune, un consiliu de administrație, o asociație); b) *grupul de formare psihosocială* are ca obiectiv creșterea sau formarea personală, (dinamica grupului), consolidarea unei echipe, susținerea psihosocială a unei acțiuni, dezvoltarea unor abilități psihosociale, dobândirea unor experiențe; c) *grupul de acțiune comunitară* poate avea ca obiectiv dezvoltarea locală, acțiunea politică pentru apărarea drepturilor sociale a unor categorii de populație, organizarea serviciilor comunitare; d) *grupul format la sfârșitul unei cercetări* au o bază voluntară și reunesc indivizi care au participat la realizarea unor observații, care au discutat împreună rezultatele unei investigații empirice, ajungând la reprezentarea comună a unei realități, care și-au confruntat reacțiile și credințele. Acest tip de grup mai este cunoscut și ca grupul de cercetare-acțiune; e) *grupul de învățare* (clasa de elevi, grupa de studenți, grupul de formare în întreprindere sau cele de educație populară; f) *grupul de loisir* este organizat pentru diferite acțiuni sportive, culturale, artistice; g) *grupul de persoane* dintr-o rezidență reunește indivizi într-o “unitate de viață”, în interiorul unei instituții de educație, sănătate, loisir (cămin de elevi, orfelinat, casă de

odihnă); h) *familia* este considerată primul grup de apartenență, facilitând dobândirea celor dintâi experiențe sociale.

3.2.2. Dimensiunile grupului

Analizând evoluția dinamică a grupurilor, Chantal Leclerc (1999) a identificat trei dimensiuni specifice ale fiecărui grup: *instrumentală*, *relațională* și *contextuală*. Primele sunt dimensiuni „clasice”, puse în evidență de toți analiștii grupurilor care au studiat productivitatea acestora în funcție de talie (sau mărime), sarcină, structură sau tipurile de relații ce apar ca urmare a interacțiunilor. *Dimensiunea instrumentală* raportează despre coordonarea membrilor către un scop comun și organizarea comunicării în vederea fluidizării informațiilor.

Dimensiunea relațională relatează despre gestionarea obiectivelor și modul în care se articulează acestea cu așteptările și disponibilitățile membrilor, contribuind la dezvoltarea unor relații sociale care să convină actorilor sociali implicați. Dacă dimensiunea instrumentală se referă la producția grupului și conținutul acesteia, cea relațională relatează despre interacțiunile socio-afective. Aceste prime dimensiuni – realizarea unei sarcini sau interacțiunea în vederea relaționării socio-afective – au fost cercetate, încă din deceniul al șaselea, de mai mulți exegeți, care au degajat principalele lor caracteristici. Astfel R.F. Bales (1950) a delimitat o arie a sarcinii sau socio-operatorie (oferirea de opinii și informații, evaluare, control) și alta socio-afectivă (manifestată prin solidaritate sau agresivitate), Benne și Sheats (1948) au identificat roluri centrate pe sarcină (lansarea unei idei, solicitarea de informații, oferirea de opinii, coordonare) și roluri de menținere a coeziunii (încurajare, armonizare, facilitarea participării), iar Bennis și Shepard (1956) au descris funcții ale sarcinii (propunerea unor proceduri, elaborare, rezumare) și funcții de menținere (încurajare, propunerea unor norme, gestiunea conflictelor, reducerea tensiunii). Ceva mai târziu Blake și Mouton (1978) au descris proceduri pentru producție (tipul centrat pe sarcină, autoritar) și preocupări pentru persoane (tipul club social sau regulator).

Dimensiunea contextuală înfățișează grupul într-un cadru socio-istoric, într-un context dat. Ea se referă la condițiile materiale, economice, juridice, instituționale, ideologice și politice în care grupul evoluează. Grupul nu este o unitate izolată, ruptă de comunitatea sau organizația în care este plasat, ci întreține multiple legături cu acesta (Neculau, 1977). Un grup școlar, de exemplu, nu poate fi analizat decât prin raportare la calitatea vieții școlare, la caracteristicile școlii ca organizație socială (structura organizatorică, consultarea membrilor în luarea deciziilor, comunicația, controlul, motivarea membrilor, evaluarea acestora). Grupul, cu scopurile și mijloacele sale, nu va putea fi rupt

niciodată de un mediu concret; el evoluează, prin capitalul și resursele sale umane, materiale, financiare într-un context social-ideologic mai larg, al comunității sau societății (Leclerc, 1999).

Orice grup se plasează într-o comunitate care-și imprimă ideile, credințele, reprezentările sale, el se identifică – prin statutul său, prin apartenență, prin raporturile reale sale simbolice – cu o direcție de gândire și anumite practici sociale. Normele vieții de grup, talia grupului, caracteristicile spațio-temporale sunt impuse grupului de către cadrul social în care acesta evoluează. Aceasta merge de la cadrul social mai larg, până la detalii ca buget, termene, putere formală, mijloace, competențe.

Producția grupului (orientarea instrumentală), ca și desfășurarea socio-afectivă (relațională) a vieții de grup nu sunt neutre, rupte de sistemul social în care acesta este plasat. Dimpotrivă, orientarea grupului este determinată de context și imprimă membrilor anumite constrângeri pe care aceștia le încorporează și le transformă în „proprietăți” individuale: opinii și atitudini, stiluri comportamentale, raportare la ceilalți și la cadrul social-ideologic. Împărtășirea îndelungată a unei aceleiași culturi de grup, a unor condiții concrete și destine comune, ancorează puternic pe individ la valorile sociale transmise prin intermediul grupului.

Elementele ce fac parte din cele trei dimensiuni ale grupului (Leclerc, 1999, p.36, cf. Neculau, 2007, pp.47-49)

Dimensiunea instrumentală (care / ce?)	Dimensiunea relațională (cum?)
Sarcina Rezultă dintr-o activitate rațională prin raportare la <i>conținuturile</i> tratate și din obiective formale concise, pe termen mediu sau lung.	Relații Rezultă din interacțiunile sociale și din <i>procesul</i> de construire a identității
Roluri instrumentale Procedee de producere a unui final printr-o repartitie eficace a responsabilităților și a sarcinilor	Roluri psihosociale Procedee de comunicare, de a se defini reciproc, mutual. Se înscrie în dezvoltarea vieții afective
Comunicarea informațiilor și conținuturilor Marcat de reguli explicite de transmitere a informațiilor	Comunicare de poziții relaționale Marcate de intersubiectivitatea și de tentativele de influențare mutuală Cere interpretarea mesajelor

Cere competențe de codificare și decodificare	
Criterii de evaluare a grupului Productivitate, eficacitate, contribuție a mem-brelor la sarcină, coordonarea activităților, etc.	Criterii de evaluare a grupului Solidaritate, franchețe, bogăția relațiilor, fluiditatea comunicării, bunăstare, etc.
Necesități instrumentale - a realiza câteva lucruri - a rezolva o problemă externă	Trebuințe afective și identitare - a forma o imagine de sine pozitivă - a crea legături - a obține respectul celorlalți, recunoașterea identității sale, valorilor sale, a modalităților de acționare (chiar dacă acestea nu sunt agreate de unii membri)
Reguli care orientează conduita - reguli tehnice - proceduri de conduită a reuniunilor - reguli stabilite în funcție de realitatea materială	Reguli care orientează conduitele - norme sociale, frecvent implicite - acorduri referitoare la valori și preferințe reguli stabilite în funcție de realitatea socială
Așteptarea unor comportamente - a stabili relații pentru sarcina de realizat	Așteptarea unor comportamente - a produce compatibilitate, reciprocitate, solidaritate
Dimensiunea contextuală (Cu cine, cu ce și către ce?)	
Condițiile concrete de întâlnire și lucru - Caracteristicile grupului - Spațiul: Dispunerea scaunelor Condiții de ventilare, claritate, temperatură, zgomote din ambianță... Posibilitățile de interacțiune cu membri din exterior, interacțiuni cu persoane oficiale (participarea persoanelor din birouri similare, a avea legături cu servicii similare, cu viața din cartiere similare)	

- Timp: Frecvența interacțiunilor

Durata interacțiunilor

Timpul de care se dispune pentru a realiza o sarcină

- Resurse umane, materiale și bugetare
- Cadrul juridic și regulamentar
- Structuri formale de funcționare (diviziunea muncii, mijloacele ierarhice a deciziei, căile de circulație a informației...)

Orientarea grupului (sisteme de preferințe și tendințele ideologice pe care le exprimă)

- Orientare implicită și explicită
- Presiuni interne și presiuni externe (mandat oficial, curent de opinii.)
- Stabilirea unei legături instituționale
- Participarea voluntară sau constrângerea membrilor grupului

Compoziția și poziția grupului

- Compoziția grupului (statut, apartenență categorială și ideologică...) și relațiile intragrupale (alianțe, articulări, rivalități...)

Poziția reală și simbolică ocupată de grup în mediul său și relațiile intergrupale.

3.2.3. Funcțiile grupului

Printre primele încercări de a identifica *funcțiile* grupului, cea a lui D. Krech și R.S. Crutchfield (1952) (cf. Chelcea, 2006, pp.119-120) pune accentul pe *satisfacerea nevoilor membrilor*: a) satisfacerea diferențiată a nevoilor membrilor, în funcție de organizarea ierarhică a grupului și autoritatea recunoscută a fiecăruia dintre aceștia; b) satisfacerea nevoii de încorporare socială și de dominare (participare, încorporare, securitate, respectarea tradițiilor și ritualurilor); c) fiecare grup îndeplinește o funcție specifică (determinată de sarcină) și funcții accesorii, determinate de apariția unor noi nevoi; d) crearea unor noi nevoi, pe măsură ce grupul evoluează spre noi scopuri. După Anne Ancelin Schützenberger (1971) *funcțiile grupului* sunt: *de integrare, de reglementare a relațiilor inter-individuale și a celor intra-individuale, de securitate*. Structura grupului și funcțiile pe care le îndeplinește determină punerea în funcțiune a unor procese specifice de actualizare a acestora. Procesele ne apar ca modalități de interacțiune, punând în valoare funcțiile corespunzătoare (Bales). Neculau (1977) a identificat următoarele *tipuri de procese de grup*,

derivând din funcțiile îndeplinite: de realizare a sarcinii, de comunicare, afectiv-apreciativ, de influență. Verena Aebischer și Dominique Oberlé descriu câteva funcții pe care orice grup le îndeplinește: de integrare, de diferențiere, de schimbare și de producere a ideilor.

a) Prima funcție este cea de *integrare socială* a individului, a nevoilor și aspirațiilor sale. Orice membru al grupului năzuiește să se încadreze în viața de grup și să se articuleze normelor pe care acesta le propune. El parcurge un proces adaptativ, realizând un dublu efort: de „învățare” a semnificațiilor și regulilor grupului și de transformare a acestui mediu, pentru a-l apropia de scala sa de valori. Procesul este dificil, el implică adesea divergențe, conflicte, rupturi, evoluții normale pe traseul adaptării dintre dinamica individuală și cea socială. Individul este supus unui proces de *socializare* până la dobândirea statutului de „sociabil”. El suportă întâi influențele normative și referențiale ale sistemului grup, începând cu grupul familial, apoi cu cel educativ. În aceste medii el învață valori, i se dezvoltă potențele intelectuale, afective, morale, aici exersează roluri și deprinderi de a interacționa. Învățarea socială are regimul oricărei învățări cognitive: copilul își dezvoltă dimensiunea interindividuală prin participarea la diferite tipuri de grupuri. Învățarea de roluri îi dezvoltă capacitatea de a interioriza și înțelege imaginea altora și îl ajută în formarea conștiinței de sine, prin raportarea la judecățile altora, la normele și valorile pe care grupul i le propune. Doise și Mugny (1987, 1991) au elaborat o teorie după care dezvoltarea cognitivă a individului este condiționată și stimulată de interacțiuni într-un grup (clasă școlară), denumit acest proces de dezvoltare socială a inteligenței conflict socio-cognitiv. Orice demers cognitiv se desfășoară într-un câmp relațional, prin confruntare cu alții, incluzând câmpul acțiunii, situația formată, contextul social.

Socializarea prin grup înseamnă încorporarea unor habitusuri, noțiune ce semnifică “o dispoziție generală a spiritului și a voinței, construirea unei stări interioare profunde care orientează individul pentru tot restul vieții” (E. Durkheim). În același timp socializarea înseamnă și construirea socială a realității prin încorporarea manierei de a fi (simți, gândi, acționa) a unui grup, a viziunii acestuia asupra lumii și a raporturilor sale cu viitorul, a credințelor sale intime. Pentru individ grupul de origine apare ca o sursă de „obiectivitate” și el raportează toate achizițiile ulterioare la această experiență de bază (C. Dubar, 1991). Se parcurge un traseu de recunoaștere reciprocă individ-grup, o apropiere subiectivă a „obiectului” străin (grup) de către membri. Prin atașament și identificare (noțiuni de inspirație psihanalitică), candidatul la sociabilitate se identifică cu valori și purtători de valori, individul ajunge să împărtășească aceleași valori sociale cu grupul sau comunitatea pe care le

frecventează.

Altă modalitate prin care individul încorporează valorile unui grup este raportarea la un grup de referință sau exercițiul conformismului, supunerii și normalizării.

Funcția de *diferențiere* se manifestă prin oportunitatea ce o oferă grupul membrilor de a beneficia de „imaginea sa de marcă”, dar și de a se afirma personal. Fiecare membru al grupului are tendința de a se compara cu ceilalți, de a pretinde recunoaștere. Diferențierea socială este modalitatea de a căuta identitatea, ocazia de a se valoriza, de a dezvolta strategii inovatoare. Strategia creării unei stări de confruntare (chiar a conflictului) oferă posibilitatea unor minoritari din grup să propună noi norme și să se afirme prin comparație cu majoritarii. Grupul se prezintă și ca un *mijloc și loc al schimbării*. Lewin prezintă grupul ca un câmp dinamic în care persoana, prin interacțiune, dobândește experiențe, intervine asupra evenimentelor, își reprezintă anticipat efectele acțiunilor sale, își proiectează viitorul. El își construiește un “spațiu de viață” în interiorul căruia își organizează acțiunile, în funcție de normele, valorile, ideologia împărtășită împreună cu ceilalți. Câmpul dinamic lewinian este – în realitate – câmpul grupului în care funcționează diferiți factori economici, sociali, culturali și ideologici care determină relațiile cu exteriorul, care creează diferite canale de comunicare, norme și valori, scopuri și acțiuni, în care se interpretează roluri și se asumă funcții de conducere. Toate aceste elemente sunt interdependente, modificarea uneia antrenează schimbarea celorlalte elemente. Dacă stilul de comportament glisează de la stilul democratic către cel autoritar, de pildă, consecința este modificarea climatului de grup, apariția unui grad de agresivitate, manifestat prin explozii frecvente. Consecința e pierderea echilibrului grupului și căutarea unui nou echilibru. Lewin a propus modalități strategice de introducere a schimbării în grup, prin modificarea atitudinilor membrilor de către experți în schimbare.

În grup, schimbarea poate fi opera unor *actori sociali minoritari*. S. Moscovici (1979) a descris un alt tip de schimbare decât cea determinată printr-un responsabil sau expert. Un grup minoritar, adesea lipsit de resurse, putere, legitimitate etc. poate angaja o mișcare (istorică, culturală, ideologică) impunând un nou mod de a gândi și acționa, antrenând o spargere a vechilor stereotipuri și o schimbare către propriile convingeri.

Există o bogată literatură care prezintă grupul ca *producător de idei*, ca mediu creativ privilegiat. Interacțiunile dintre membri, conversațiile interioare stimulează emergența ideilor noi, elaborarea unei anumite “gândiri sociale” (*social thinking*, M. Billing, 1987). Discuțiile colective permit confruntarea cadrelor de referință, uneori radicalizează punctele de vedere (Moscovici,

Doise, 1970), dezvoltă cunoașterea socială, adesea se soldează cu un plus de productivitate. Grupul este contextul care stimulează căutarea soluțiilor, produce conflict socio-cognitiv, facilitează cunoașterea unor cadre de referință alternative. Perceperea în urma discuțiilor, a ecartului dintre cadrele de referință ideale (privind normele și rolurile sociale) și practicile efective ale fiecărui subiect, se prezintă ca o funcție de reglare (C. Charbol, 1989), corectează acțiunile de comunicare, elucidează ambiguitățile. Propune, într-un cuvânt, noi practici cognitive.

3.3. Dinamica proceselor specifice grupurilor mici

Expresia „dinamica grupului” a fost lansată de Kurt Lewin în 1944, expresie preluată ulterior de gândirea sociologică și psihologică, prin autori precum Comte, Le Bon, Freud, Cooley. Lewin analizează dinamica grupului prin studiul sistematic și experimental al structurii și proceselor care au loc în grup din perspectiva relațiilor grupului cu exteriorul.

Pornind de la ideea dinamicii de grup lansată de Lewin, Roger Mucchielli (1988) (cf. Neculau, 2007, p.148-149) analizează această sintagmă din două perspective: a) *Dinamica grupurilor reprezintă ansamblul fenomenelor psihosociale ce se produc în grupurile primare și legile ce le reglementează*. Aceste fenomene vizează: relațiile care se stabilesc între grupul primar și mediul său, influența exercitată de grup asupra membrilor săi, viața afectivă a grupului și evoluția sa în diverse circumstanțe, factorii coeziunii și distorsiunii. b) *Dinamica grupurilor reprezintă ansamblul metodelor de acțiune asupra personalității prin grup și al metodelor de acțiune a acestor grupuri asupra grupurilor mai largi*. Din această perspectivă, dinamica se referă la studiul proceselor de schimbare prin grup (atitudini, sentimente, convingeri), utilizarea metodelor de grup pentru tratarea tulburărilor de personalitate, studiul schimbărilor sociale prin grupurile mici.

3.3.1. Normalizarea și conformismul

O caracteristică specifică grupului este *normalizarea*, înțeleasă ca similaritatea atitudinilor și conduitelor membrilor grupului. Primele cercetări care au dorit să abordeze acest proces de grup au avut în vedere trei variabile: a) similaritatea afinităților pe care membrii le avuseseră înainte de a se constitui grupul (aceasta presupune o viziune individualistă asupra grupului și un imobilism al acestuia); b) influențele similare ce acționează din exterior asupra fiecăruia din membrii grupului; c) influența reciprocă a membrilor grupului.

Moscovici (1979) pledează pentru abordarea fenomenului normalizării din perspectiva

influenței sociale. Conform autorului, influența socială se poate manifesta sub formele *conformismului, normalizării și inovației*. Din acest punct de vedere, normalizarea implică influența reciprocă a membrilor grupului. Ea se produce în cazurile în care membrii grupului au competență egală și sunt relativ puțin dispuși să impună propria poziție celorlalți. Fenomenul fundamental în situațiile de normalizare constă în inexistența unei norme stabilite dinainte, pe care grupul ar impune-o indivizilor fără ca el însuși să fie sensibil la poziția acestora. Lipsa consensului majorității cu privire la răspunsul corect face ca membrii, nesiguri pe răspunsurile lor, să exercite influență unul asupra altuia și să sfârșească prin a adopta o normă comună, ce întrunește adeziunea tuturor și exprimă poziția grupului față de stimulul respectiv.

Murafer Sherif (1969) susține că grupul constituie o entitate unică, deosebită de fiecare individ în parte și de adăugarea lor. În cercetările realizate el va arăta că în domeniul perceptiv interacțiunea indivizilor conduce la constituirea unor norme comune, diferite de standardele individuale și preluate de indivizii care-și abandonează propriile norme. Pentru a reproduce în laborator situațiile de viață cotidiană, Sherif a ales efectul auto-cinetic. Acest fenomen constă în faptul că în întuneric un punct luminos fix apare ochiului uman ca aflându-se în mișcare. Distanța pe care se deplasează punctul diferă de la un individ la altul, dar rămâne relativ constantă la același individ. Cercetătorul a organizat ședințe individuale și ședințe de grup. În cadrul ședințelor individuale cercetătorul cerea subiecților să dea estimări succesive ale deplasărilor punctului luminos. În ședințele de grup subiectul avea de îndeplinit aceeași sarcină numai că acum se afla în compania altor doi subiecți care-și rosteau aprecierile cu voce tare. Comparând rezultatele experimentale cercetătorul a ajuns la concluzia că, în decursul mai multor estimări, fiecare individ își formează o manieră de percepere a mișcării punctului luminos, o normă individuală ce guvernează percepția individului asupra deplasărilor. Când privește situația în care indivizi cu norme deja constituite formează un grup de evaluatori, se constată că oricât de diferite ar fi percepțiile lor la început, ei ajung să stabilească o normă întrunind adeziunea tuturor, superioară normelor individuale întrucât instaurează consensul. Sherif a arătat că în ședințele individuale ce urmează ședințelor de grup, subiecții utilizează norma colectivă.

Una din consecințele însemnate ale procesului de normalizare o constituie faptul că având posibilitatea să participe activ la elaborarea normei comune, membrii grupului vor susține ulterior cu tărie norma și se vor arăta rezistenți în fața schimbării. O a doua consecință se referă la întărirea coeziunii grupului (Doise & colab, 1996). Participând la o negociere în care ceilalți au făcut tot

atâtea concesii ca și el, și constatând similaritatea dintre propria opinie și cea a grupului, subiectul va fi într-o măsură mai mare atras de grup.

Problema consensului și a conformității ca proprietate de grup este stâns legată de problema normelor și a normativității. Norma de grup se naște atunci când avem de-a face cu o regularitate a conduitelor care se aplică unei situații sau unui ansamblu de situații. Ea presupune existența unui acord între membrii diadei care se află în interacțiune și care sunt influențați de această regularitate. După Homans (1950)(apud. Golu, 2004, p. 71) „norma este o idee în mintea membrilor grupului care poate fi exprimată în forma unei judecăți specificând ceea ce membrii sau alte persoane trebuie să facă, se cuvine să facă, este așteptat să facă în circumstanța dată.” În termenii psihologiei câmpului Festinger (1950) definește norma „... un set de direcții pe care grupul le induce în forțele care acționează în membrii grupului.” Rolul normei este acela de a prescrie anumite modele de conduită nomică pentru membrii grupului la care se face referire. Valoarea normei constă în aceea că ea se instituie ca un instrument de control care diminuează efectele create de influența informală, oferă mijloace de sustragere de la implicația relațiilor afective, creând posibilitatea introducerii unor constante chiar în manifestările informale ale conduitei de grup.

Conformismul reprezintă conduita de supunere, de acceptare și urmare a prescripțiilor normei. Conformismul are un puternic fundament motivațional, fie de natură externă (norma este impusă din afară, urmată de o conduită de supunere mecanică), fie de natură internă (internalizarea și individualizarea normei, luând forma conduitei consensuale liber consimțite). La nivelul grupului, conformitatea tinde să se scindeze și să evolueze pe cele două dimensiuni motivaționale. *Conduita de conformare, motivată extern*, se distinge prin aceea că subiecții sunt cu atât mai sensibili la influența celorlalți și deci cu atât mai motivați să accepte influența, cu cât ceea ce li se cere să evalueze este mai îndepărtat de evidență. Este ceea ce se întâmplă în grupurile difuze, necoezive, deficitare dub raportul capacității de a se autoorganiza în jurul obiectivelor unei activități comune. După părerea lui Sherif , individul este câștigat din ce în ce mai mult de incertitudine, iar sugestibilitatea sa este crescută când un aspect oarecare nu este obiectiv structurat. În aceste condiții, el este mai înclinat să fie influențat de cuvintele, acțiunile sau comunicările diverse ale altor indivizi, ale altor grupe, supunându-se influenței motivației externe. Relația dintre incertitudine și influență pare să asculte de următoarea lege (Golu, 204, p. 74): influența este cu atât mai mare cu cât: a) stimulul sau situația sunt mai puțin structurate; b) ceea ce este pus în joc reprezintă nu un stimul material simplu sau o judecată faptică, ci un stimul social complex sau o judecată de valoare; c) o

persoană este mai incertă în opiniile și judecățile sale; d) o persoană este mai puțin sigură pe resursele psihologice proprii. *Conduita de conformare, motivată intern* se individualizează prin următoarele caracteristici: „sistemul persoanei este optim informat cu privire la situația în care trebuie să acționeze, trăirea emoțională ce acompaniază și susține conduita este de sens pozitiv, ..., subiectul dispune de o tactică a organizării informației și de priceperea de a opera inteligent cu ea; există un factor coagulator al cunoștințelor subiectului, care le asigură, din aproape în aproape, sudura internă, caracterul de sistem și, implicit, suplețea, trăinicia, rezistența față de factorii perturbatori, nivelul ridicat al certitudinii datelor de care dispune subiectul și, implicit, competența lor în raport cu sarcina.” (Ibidem, p.75)

3.3.2. *Coeziunea de grup*

Coeziunea este considerată cea mai importantă variabilă de grup deoarece, prin intermediul ei, grupul există, se menține și funcționează ca o entitate coerentă de sine-stătătoare. *Coeziunea* desemnează îmbinarea, interdependența elementelor într-un tot unitar. Ea se concretizează în consensul membrilor. Unele cercetări (cf. Golu, 2004, pp. 98-99) asociază fenomenul dezbinării grupului cu interpretările diferite ce sunt date problemelor de către membrii grupului, cu lipsa de acord privind scopurile și soluțiile, cu competiția pentru statut. Astfel, egocentrismul, lipsa capacității empatică, disfuncțiile canalelor de comunicare, incapacitatea de decodare informațională, căutarea superiorității personale diminuează coeziunea de grup. Back (1951, pp.190-207) și-a propus să verifice ipoteza dacă grupurile coezive, indiferent de sursa sau baza pe care se întemeiază coeziunea, produc aceleași efecte asupra membrilor. „El utilizează ca indicator al efectelor coeziunii elaborarea unui acord între membrii grupului în raport cu o problemă prezentată ca nouă. Grupul se compunea din două persoane care nu se cunoșteau. Fiecare subiect trebuia să scrie o poveste reunind trei imagini, înainte și după ce perechile de subiecți au purtat discuții împreună, în legătură cu imaginile... Li se spunea că scopul discuțiilor era acela de a-și ameliora povestea inițială și că nu era necesar să ajungă la o poveste comună. În experiment au fost utilizate șase ansambluri a câte 10 grupe fiecare, pentru a compara o coeziune ridicată cu una coborâtă. Fiecare ansamblu primea un tip special de tratament, în scopul de a se crea o bază particulară pentru coeziune.” (Ibidem)

În ansamblul I a fost realizată o atracție interpersonală ridicată, subiecților li s-a spus că experimentatorul i-a grupat după principiul „persoana ideală cu care să se lucreze”. În ansamblul II subiecților li s-a spus că este imposibil să-i grupeze cu persoane care să le convină: atracția

interpersonală este mică. În ansamblul III s-a provocat o motivație superioară pentru reușita în sarcină, o recompensă bănească pentru cei doi membrii ai grupului care vor produce cea mai frumoasă poveste. În ansamblul IV subiecților nu li s-a oferit nici o recompensă, altfel spus, motivație scăzută. În ansamblul V a fost stimulat prestigiul grupului prin exprimări de tipul „trebuie să constituiți cel mai bun grup din câte sunt”. În ansamblul VI s-a mers pe ideea comparației intergrupuri: compararea grupurilor performante cu cele neperformante.

Comparând cele șase situații experimentale, după variabila coeziune/ noncoeziune de grup, rezultatele au susținut ipoteza experimentală: indiferent de proveniență, odată cu creșterea coeziunii crește și presiunea spre uniformitate în grup.

Din perspectiva sarcinilor de grup, coeziunea se prezintă sub două forme: coeziunea bazată pe sarcină și coeziunea interpersonală. (Zaccaro&Lowe, 1988). În coeziunea bazată pe sarcină, membrii grupului acceptă și respectă responsabilitățile individuale, responsabilități ce asigură succesul, reușita grupului. În coeziunea interpersonală sunt prezente variabile precum simpatie, atitudine suportivă, cooperare, comportament altruist, variabile ce ajută implicit la performanța de grup.

Coeziunea susține și influențează dinamica tuturor celorlalte procese de grup. Coeziunea de grup este susținută de capacitatea de autoreglare a membrilor săi. Autoreglarea este posibilă tocmai prin coordonarea, adaptarea și colaborarea dintre aparținătorii grupului. De asemenea, normalizarea de grup, impunerea normelor specifice fiecărui grup în parte este facilitată de emulația, coeziunea grupului. Pe de altă parte, conformismul este condiția centrală în obținerea consensului și coeziunii de grup.

3.3.3. *Gândirea de grup*

Irving Janis, specialist în dinamica grupurilor, s-a impus prin conceptul de *gândire de grup*. Cercetând istoria politică recentă, Janis a observat că au existat situații în care grupuri alcătuite din politicieni abili și din experți au luat decizii ce au condus la eșecuri răsunătoare. Pornind de la această observație primară, cercetătorul și-a propus să studieze substratul psihologic care explică aceste eșecuri.

Una din hotărârile absurde emenate de un grup alcătuit din oameni deosebit de competenți se referă la parașutarea în 1961 în Golful Porcilor de pe coasta cubaneză a 1400 de exilați cubanezi ce fuseseră pregătiți de serviciile secrete americane. Ei aveau sentimente anti-castriste și sperau să

răstoarne regimul de la Havana. Forțele lui Castro au ucis aproape 200 și au făcut prizonieri restul, silindu-i pe americani să-i răscumpere pe o sumă uriașă. Decizia cu privire la această invazie fusese luată de un grup de înalți funcționari americani, între care și miniștri și specialiști în strategie militară și în politică externă conduși de președintele J. K. Kennedy. Președintele i-a forțat să ajungă la consens foarte repede și, ca atare, presiunile spre uniformitate au devenit puternice, făcând să dispară opiniile dizidente.

Noțiunea de „Groupthink” pe care o lansează Janis în lucrarea „Victime ale gândirii de grup” (1972) se referă la tendința membrilor grupului de a ajunge la solidaritate și coeziune, tendință care-i face să omită orice opinie ce ar conduce la dispute. Janis consideră că termenul de gândire de grup se referă la situațiile în care presiunile din grup duc la diminuarea eficienței mentale a indivizilor, la deteriorarea simțului realității și a judecății morale. Gândirea de grup este specifică grupului coeziv, în care membrii sunt atât de implicați încât, de cele mai multe, ori este eludată cercetarea realistă a soluțiilor sau aspectelor presupuse ca dezirabile de vocea grupului.

Gândirea de grup se poate manifesta atât la nivelul grupurilor informale (familie, grup de prieteni), cât și la nivelul grupurilor formale (centrate pe sarcini) atunci când sunt îndeplinite următoarele condiții (Boncu, 2008): 1) coeziune puternică; 2) izolarea grupului; 3) lipsa unor proceduri temeinice de a căuta și a evalua alternative; 4) leadership directiv; 5) presiunea timpului determinând stress și convingerea că există puține șanse să se găsească o soluție mai bună decât cea favorizată de lider ori de altă persoană influentă.

Așa cum este interpretată de Janis, gândirea de grup este în opoziție cu dinamica grupului, cu uniformizarea, plafonarea și obediența. De la grupul dinamic la grupul steril, static se ajunge prin impregnarea gândirii de grup. Patru sunt căile de identificare a grupurilor caracterizate de gândirea de grup:

- ✓ Presiunile puternice spre conformism – nu există toleranță pentru devierile de la opinia majoritară și în unele cazuri se iau măsuri foarte dure împotriva celor care nesocotesc consensul. Grupul dezvoltă o normă cu privire la interzicerea obiecțiilor critice, iar presiunea grupului asigură conformismul fiecărui membru în fața acestei norme.
- ✓ Auto-cenzurarea ideilor deviante – în grupurile care iau decizii, reținerea de a manifesta dezacordul poate compromite total decizia. În grupul lui Kennedy, mulți membri au avut îndoieli, dar nu le-au exprimat, anticipând reacția negativă a grupului
- ✓ Prezența paznicilor minții (mindguards prin analogie cu bodyguard). Paznicul minții poate

controla canalele de informație, ținând informația dăunătoare consensului departe de grup, pierzând-o, uitând să o menționeze sau făcând-o irelevantă și nedemnă de atenția grupului. Paznicii minții încearcă să prevină contaminarea cu idei deviante, îndepărtându-i pe membrii dizidenți sau silindu-i să păstreze tăcerea. În grupul lui Kennedy, fratele președintelui și secretarul de stat au acționat ca mindguarzi.

- ✓ Unanimitatea aparentă – presiunea spre uniformizare, auto-cenzurarea, acțiunea paznicilor minții conduc la un acord iluzoriu între opinii.

Gândirea de grup, opusă dinamicii de grup, poate fi contracarată prin intermediul câtorva strategii: încurajarea exprimării deschise a ideilor alternative; leadership adecvat și eficient – liderul trebuie să refuze să-și exprime opinia la începutul întâlnirii, să ceară o dezaprobare reală, să-i convingă pe ceilalți că atitudinea critică este binevenită, să permită reunirea grupului de câteva ori fără ca el să asiste; grupuri multiple de discuții pe aceeași temă; invitarea unor experți din afară pentru a evalua decizia de grup; încurajarea membrilor de a discuta cu cei apropiați lor despre decizia de grup și a culege feed-back-uri; informarea membrilor asupra fenomenului gândirii de grup, asupra cauzelor și consecințelor acestuia.

3.3.4. *Eficiența grupului vs. diminuarea motivațională a grupului*

Fenomenul lenei sociale a fost studiat pornindu-se de la efectul „Ringelmann” (Mx Ringelmann a pus un grup de muncitori agricoli să tragă de funie și a măsurat cu dinamometre forța dezvoltată de fiecare individ. El a constatat că indivizii trag mai tare când li se cere să facă asta singuri și că forța exercitată de o persoană descrește pe măsură ce grupul crește ca număr de membrii. Cercetătorii contemporani au reluat aceste experimente și au ajuns la concluzia că acest efect are la bază două explicații: lipsa de coordonare a membrilor grupului și pierderea motivației în sarcina de lucru.

M. Ingham (1974) a reluat cercetările pe linia efectului Ringelmann. Într-una din condițiile experimentale, grupuri de diferite mărimi trăgeau de funie. În altă condiție, evoluau pseudo-grupuri, alcătuite dintr-un subiect naivi și din complici ai experimentatorului. Complicii erau instruiți să se facă numai că depun efort, fără să tragă efectiv de funie. Subiectul nain se afla primul în șir și nu știa că ceilalți nu făceau decât să se prefacă. Rezultatele au indicat o scădere a performanței individuale în pseudo-grupuri. De unde concluzia că performanța individuală mai scăzută în grupuri trebuie pusă pe seama imposibilității coordonării perfecte. Angham a recunoscut că în grupurile reale coordonarea eforturilor pune probleme, dar a afirmat că factorul crucial în multe situații de grup îl

constituie diminuarea motivației sau lenea socială. *Lenea socială* reprezintă reducerea efortului individual atunci când se lucrează în grup, când eforturile fiecăruia se confundă cu eforturile celorlalți, în comparație cu situația când individul lucrează singur. Acest fenomen apare în cazul anumitor sarcini colective, când nu există posibilitatea stabilirii exacte a contribuțiilor individuale.

În situațiile de grup, subiecții își ajustează eforturile la ceea ce ei percep a fi nivelul eforturilor altora în grup și încearcă să atingă un nivel de echitate. Această explicație se bazează pe presupunerea că subiecții se așteaptă ca partenerii lor să lenevească și ca atare lenevesc și ei mai curând decât să depună un efort mai mare decât al celorlalți Jackson&Harkins (1985) demonstrează acest lucru: subiecții manifestă lene socială strigând mai tare singuri decât în grup, când nu au informații despre nivelul de efort pe care intenționează să-l atingă partenerul. Când sunt informați că celălalt intenționează să depună un efort mai mare, ei înșisi strigă mai tare.

O altă explicație a lenei sociale este aceea că dorința de a lenevi reprezintă un răspuns în fața unor sarcini neinteresante, plictisitoare, care nu determină implicarea subiectului. În acest caz, lenea socială va apare dacă nu vor exista constrângeri sociale. Prezența celorlalți membri ai grupului oferă acoperirea anonimatului pentru individul nemotivat. De aceea, orice tratament ce îndepărtează anonimatul și face performanța individului observabilă, reduce lenea socială.

Cea mai recentă explicație asupra lenei sociale face apel la conceptul de standard: lenea socială intervine când standardul de performanță este necunoscut subiecților. Invocarea unui standard de comparație poate elimina acest fenomen. A furniza indivizilor un standard bazat pe performanța trecută a altora induce două motivații diferite: a) dorința de a afla ce rezultat pot obține, în acest caz, comportamentul este declanșat de motivația de auto-cunoaștere; b) dorința de a obține un rezultat mai bun decât au obținut alții în sarcina respectivă – motiv de auto-validare. Comparațiile și apropierea de standard se pot produce atât la nivel individual cât și la nivel de grup. Teoria identității sociale a lui Tajfel și Turner (cf. Doise, Deschamp, Mugny, 1996) arată că grupurile care câștigă în competiția socială conferă membrilor lor o identitate socială pozitivă. Indivizii sunt motivați să caute informații despre performanța grupului tocmai pentru a stabili dacă grupul lor este superior altor grupuri, superioritate ce le-ar aduce o identitate socială pozitivă. Formularea explicită a unui standard de performanță poate elimina lenea socială; aceasta este o concluzie importantă pentru proiectarea strategiilor de combatere a fenomenului ce afectează performanța de grup.

Un alt factor care dizolvă lenea socială este atractivitatea sarcinii pentru individ. Din acest

punct de vedere, o ipoteză validă ar fi aceea că lenea socială dispare când indivizii manifestă interes pentru sarcină, sunt, deci, motivați intrinsec. Brinckner & colab (1986) (*Ibidem*) au găsit suport empiric pentru această concluzie. Subiecții erau elevi de liceu și au fost rugați să includă într-o listă tot ceea ce gândesc despre un nou sistem de bacalaureat. În condiția de implicare intensă, subiecților li s-a spus că acest sistem va fi implementat la școala lor și că ei înșiși vor susține astfel bacalaureatul. Alți subiecți au fost făcuți să creadă că sistemul de bacalaureat aflat în proiect va fi implementat peste 10 ani și numai în licee de un tip diferit în raport cu liceul lor. Designul cu prindea condiții de grup și individuale. Autorii au constatat, așa cum anticipaseră, fenomenul de lenea socială în condiția în care existau instrucțiuni non-implicante iar răspunsurile individuale nu puteau fi diferențiate. Dimpotrivă, posibilitatea diferențierii nu introduce diferențe de performanță între condiția de grup și cea individuală când sarcina este implicantă. Lenea socială poate fi eliminată prin introducerea unor sarcini atractive ori implicate.

3.4. Echipa de lucru: procese, funcții și factori ai performanței

3.4.1. De la grup la echipă. Delimitări conceptuale

Echipa este rezultatul dinamicii de grup pe linia rezolvării sarcinilor punctuale, precise. Bazându-se pe ideea de sarcină de lucru, echipa se caracterizează prin spiritul de cooperare, coeziune, performanță, prin fuziunea emoțională a membrilor, prin gândire pozitivă și motivație intrinsecă puternică în înlăturarea tuturor blocajelor care ar putea apărea pe parcursul travaliului rezolvării sarcinii de lucru. Analizând specificitatea echipei, ca grup restrâns de lucru, Claude Louche (2002) asociază câteva caracteristici reprezentative echipei ca grup de lucru: echipa constituie o entitate clar definită, cu obiective precise, căile de interdependență dintre participanți sunt precis stabilite, sarcinile sunt trasate pentru fiecare coechipier, activitățile echipei se desfășoară în relație cu mediul în care echipa activează.

Pentru Roger Mucchielli (1984) (cf. Neculau, 2007, p. 107) echipa, definită prin cuvintele cheie „solidaritate, bune legături, unitate, comunitate de spirit, relații socioafective bogate”, comportă următoarele caracteristici:

- ✓ Un *număr restrâns de membri*, condiție a creșterii eficienței;
- ✓ *Calitatea relațiilor interpersonale*, exprimată printr-o rețea de legături vii, ce se formează în timpul acțiunilor echipei;
- ✓ *Angajamentul personal* este ridicat. Echipa nu este doar o colecție, o adunare de indivizi, ci o

totalitate, un grup psihosocial viu, o unitate de acțiune;

- ✓ Echipa este *o unitate particulară în desfășurare*, un organism în evoluție;
- ✓ Echipa se prezintă ca *o intenționalitate către un scop comun*, acceptat și dorit de către toți membri. Cooperarea îmbracă forma coresponsabilității;
- ✓ *Constrângerile* în interiorul echipei sunt rezultatul orientării spre obiectivul comun. Echipierii convin să renunțe la unele scopuri și libertăți personale, în vederea atingerii obiectivului comun. Ei aleg o tactică comună care presupune o coordonare colectivă și o disciplină de organizare;
- ✓ *Structura organizatorică* a echipei variază în funcție de tipul de acțiune, de obiectivele și de contextul specific. Organizarea internă a echipei are rolul de a distribui sarcinile în funcție de competențele membrilor.

Munca în echipă se particularizează prin activarea unor competențe sociale specifice, cu prioritate competența de a coopera în plan cognitiv și socioafectiv. *Competența socială a cooperării* presupune (Argyle, 2005, pp. 87-116)):

1. *Asertivitatea*, opusă agresivității descrie comportamentul de a formula o cerere, de a iniția o relație de prietenie prin tehnici de supunere, flatare, de a utiliza efectele nonverbale (voce, timbru, privire) pentru a obține efectele dorite;
2. *Gratificația și sprijinul* utilizate ca mijloace de a iniția, susține și performa o relație interpersonală;
3. *Comunicarea nonverbală* facilitează capacitatea asertivității, gratificației de a fructifica o relație interpersonală. Ea se exprimă prin diferite expresii ale feței, prin adaptarea distanței față de celălalt, prin postură, gesturi specifice;
4. *Comunicarea verbală* presupune capacitatea de a coda și decoda mesaje, de a întreține o conversație, de a utiliza un limbaj adecvat contextului
5. *Empatia, cooperarea și acordarea atenției* celor cu care se comunică reprezintă mijloace cu ajutorul cărora se dezvoltă o atitudine de deschidere față de interlocutori;
6. *Cunoașterea și rezolvarea problemelor* scoate în evidență importanța complexității cognitive a coechipierilor, a capacității lor de a diagnostica situațiile sociale dificile, de a conduce o conversație. Are complexitate cognitivă individul care poate schimba direcția discuției după feed-back-ul primit, care-și poate reorganiza comportamentul și poate transfera așteptările celuilalt în registrul propriu.

7. *Prezentarea sinelui* constituie o probă de asumare a identității în relațiile cu ceilalți. Identitatea socială a individului se construiește prin raport la context, la un sistem de credințe și de ideologii, ea țâșnește dintr-un anume tip de societate. Orice individ se construiește pe sine ca personalitate prin raportare la ceilalți, prin internalizarea valorilor existente în mediul socio-cultural, dar, în același timp, el este făuritor de valori, este creativ prin excelență.
8. *Sistemul de relații* în care este ancorată personalitatea umană influențează sistemul de competențe sociale.

Echipa de lucru, prin intermediul competențelor pe care le reclamă, se dovedește a fi superioară grupului, cu referire directă la atingerea sarcinilor sau obiectivelor. Echipa este un sistem dinamic, complex, bine definit și coeziv. Ea asigură, prin caracteristicile specifice valorizarea maximală a potențialităților individuale, performând atât la nivelul individualității, dar și la nivelul colectivității din care își extrage substanța.

3.4.2. Dinamica echipei: procese și funcții

Definind echipa ca un sistem deschis, orientat spre atingerea unui scop, adaptabil constatăm câteva variabile specifice care conduc la ideea de dinamică: o persoană dorește să facă parte dintr-o echipă din perspectiva coacțiunii, altfel spus, prezența altora stimulează, mobilizează și susține acțiunea. În al doilea rând, omul se construiește pe sine, atât ca realitate individuală, cât și ca realitate socială prin intermediul proceselor de influență reciprocă. În al treilea rând, echipa permite asumarea rolurilor specifice, în funcție de individualitate, competențe și abilități. Combinând cele trei variabile, în cadrul echipei se individualizează următoarele aspecte ce conduc la ideea de dinamica a echipei (Neculau, 2007, pp.114-115):

1. *Coeziunea* în munca de echipă favorizează randamentul, dezvoltarea personală, stimulează interdependențele creative cu rezonanță pozitivă asupra performanței colective.
2. *Luarea deciziei* - deciziile prin consens sunt cele mai productive din perspectiva muncii în echipă. Ele apelează la contribuția și la resursele fiecărui membru, îi responsabilizează, pare a fi cel mai bun mijloc de tratare a problemelor delicate ale grupului. În obținerea consensului prezintă importanță timpul alocat dezbaterii deciziei, consumul de energie, capacitatea de a ajunge la compromis și diplomația.
3. *Conducerea echipei*: liderul este persoana care exercită o influență majoră în cadrul grupului sau echipei. Cu acordul celorlalți, *liderul* inițiază acțiunile, dă directive, împarte recompense și are puterea de sancționare a membrilor care nu contribuie la atingerea scopurilor asumate.

Din *psihologia liderului* amintim:

- ✓ Leadership-ul este un proces *reciproc*: cadrul acțiunii, membrii grupului și liderul interacționează reciproc;
- ✓ Leadership-ul este un proces *tranzacțional* : între membrii echipei și lider are loc un schimb social (timp și energie contra beneficii materiale și sociale);
- ✓ Leadership-ul este adesea și un proces *transformațional*, în sensul că liderul sporește motivația, încrederea și satisfacția membrilor grupului, determină schimbarea valorilor, opiniilor și nevoilor grupului sau echipei;
- ✓ Leadership-ul este un proces de *cooperare* caracterizat printr-o influență legitimă, nu prin putere absolută: de multe ori, dreptul de a conduce este oferit în mod voluntar de către membrii grupului
- ✓ Leadership-ul este un proces de *urmărire a scopurilor* individuale și de grup adaptat în permanență.

Psihologia comportamentală a liderului studiată de Fred Fiedler (1951, 1978, 1981) permite delimitarea a două tipuri de comportamente: *comportamentele de relație* care vizează atitudinile, sentimentele, satisfacția membrilor și *comportamentele de lucru* care au ca finalitate îndeplinirea cu succes a scopurilor de grup. După Forsyth (cf. Chelcea, 2006, p.124) cele două dimensiuni comportamentale ale liderului se prezintă dinamic conform tabelului de mai jos:

Denumire conceptuală	Definiție	Exemple de comportament
<i>Leadership-ul de relație</i>		
- orientat relațional - socioemoțional - sprijin afectiv - centrat pe personal - priceput în relații - menținerea grupului	Implică acțiuni care mențin relații interpersonale pozitive în interiorul grupului; impune o încredere reciprocă, prietenie, sinceritate și disponibilitate în a explica deciziile.	- ascultă membrii grupului - este ușor de înțeles - este prietenos - tratează membrii grupului ca egali - este dispus la schimbare
<i>Leadership-ul de lucru</i>		

- orientat pe sarcini - centrat pe scop - facilitează munca - centrat pe producție - priceput în management - urmărește îndeplinirea obiectivelor	Implică acțiuni care promovează îndeplinirea sarcinilor; impune un comportament controlat, o monetizare a comunicării și reducerea ambiguității obiectivelor	- împarte sarcini de lucru membrilor - are o atitudine clară în fața grupului sau a echipei - critică munca superficială - are grijă ca grupul /echipa să lucreze la întreaga capacitate - coordonează activitatea
--	---	--

4. *Conflictele* sunt parte integrantă din relațiile umane, fiind inerente muncii în echipă. Conflictul poate avea ca sursă contradicția intereselor dintre indivizi, nevoia de apărare a sentimentului proprii valori sau diferențele de opinii. Conflictul nu are neapărat o conotație negativă, conflictele pot fi considerate benefice pentru că pot evidenția opozițiile sau incompatibilitățile. A gestiona un conflict înseamnă a înțelege sursele conflictului, a identifica persoanele opozante, nevoile și cerințele acestora. Artă compromisului facilitează ideea de grup performant, mai ales dacă această artă este specifică liderului de grup.

5. *Competiția și colaborarea* reprezintă variabile importante în cazul echipei de lucru, prima făcând apel la efort voluntar centrat pe persoană, pe mobilizarea energetică și motivațională a fiecărui membru al echipei, a doua mergând pe ideea de empatie, incluziune, interdependență, altruism, comportament pro-social.

Prin modul de structurare, prin intermediul proceselor psihice specifice, echipa poate îndeplini câteva funcții esențiale (Devillard, 2005, cf. Neculau, 2007, p.117):

a) *Funcția de pilotaj* simbolizează echipa, asigură dirijarea energiilor și delegarea responsabilităților membrilor echipei.

b) *Funcția de focalizare* asigură orientarea echipei spre acțiune, mobilizarea competențelor și

energiilor, focalizarea pe obiective. Ea se concentrează asupra sarcinii și a tacticii pentru a o atinge, gestionarea mijloacelor, ierarhizează un set de valori proprii și le impune, alege strategiile acțiunii, dă sentimentul coerenței.

c) *Funcția „coeziune”* asigură coeziunea tehnică, pune în funcțiune un sistem de acțiune comun, în timp ce coeziunea umană asigură legăturile afective, atractivitatea pentru echipă și moralul acesteia.

d) *Funcția „mobilizare”* semnifică capacitatea echipei de a-și stimula membrii pentru acțiunea comună, de a-i motiva și a le oferi satisfacții decurgând din participarea la proiectul comun. Este funcția prin care se cultivă energiile, se valorifică eforturile personale ale fiecăruia, se stimulează și se mobilizează angajarea, se amplifică motivațiile participanților.

Grupul, echipa performantă și fenomenul dinamicii

Analizăm performanța echipei din perspectiva câtorva variabile devenite clasice în analiza fenomenul performanței. *Mărimea echipei* constituie o variabilă importantă în determinarea eficienței și performanței activităților desfășurate. Cercetările privind mărirea grupului relevă faptul că există o relație direct proporțională între mărirea grupului și performanță: în grupurile mici eficiență și performanța sunt mai crescute; pe de altă parte, în grupurile mai mari, dinamica relațiilor interpersonale fiind mai mare, există, la nivel teoretic predicția că și performanța va crește. Totuși, creșterea semnificativă a mărimii grupului de lucru poate determina scăderea coordonării, instalarea fenomenului lenei sociale. „Rezultatul cercetărilor experimentale arată că grupul format din 3-4 persoane este sărac ca realitate socială, iar grupul de peste 12-15 persoane tinde să se divizeze în subgrupuri. Echilibrul cel mai bun între dinamica grupului, timpul de lucru și productivitatea pare să-l țină volumul de 5 – 12 membri.” (Caluschi, 2001, p. 37)

Variabila *conduitei nonverbale*, capacitatea membrilor grupului de a avea acces la manifestările comportamentale nonverbale influențează dinamica și performanța grupului. Capacitatea de „capturare”, codare și decodare a manifestărilor nonverbale este interpretată de unii cercetători (Argyle, 1967, cf. Caluschi, 2001) ca tehnică socială în obținerea performanței operaționalizată în: a) un privitor poate invita la interacțiune privind lung la altă persoană; susținerea privirii de către subiect este interpretată ca acceptare a invitației în timp ce, întoarcerea ochilor în altă parte ca respingere a invitației; b) persoanele care caută contactul privirii în timp ce vorbesc sunt considerate demne de încredere, serioase; c) dacă privirile scurte din timpul conversației sunt

înlocuite de priviri de lungă durată înseamnă că sarcina este mai puțin importantă decât relația dintre membrii grupului;

Stilurile comunicaționale ce se inserează în cadrul grupului sunt dependente și de variabila *structură a grupului*. Structura grupului se referă la rețeaua de statusuri și roluri ce se implementează, într-o manieră comunicativă, decizională, afectiv-emoțională la nivelul grupului. Structura grupului în sine este importantă aici, din perspectiva performanței, ținând cont mai ales de *compoziția grupului*. Compoziția grupului se referă la potențialul uman real pe care se construiește soluția, rezolvarea sarcinii de grup. În grupurile de înaltă performanță compoziția trebuie să respecte regula eterogenității: eterogenitatea determină productivitate, gândire divergentă, flexibilitate, originalitate, altfel spus, capacitatea membrilor grupului de a inventaria un set de soluții alternative în sarcina de grup.

În cadrul echipelor de lucru *eterogenitatea* trebuie să se adapteze fenomenului *normalizării sau a normelor de grup*. Normele de grup pot fi formale (cu determinare socio-culturală, sunt adoptate intenționat de grup), sau informale (normele sunt rezultate din interacțiunile specifice grupului de referință). Normele influențează direct realizările grupului și indirect comportamentul interpersonal care are impact asupra performanței în sarcină. Normele asigură capacitatea de autoorganizare și autoreglare a grupului determinând: a) comportamentul așteptat, cât mai apropiat de comportamentul continuu al grupului (impus de normă); b) limitele devierilor tolerabile de la aceste așteptări.

Scopurile de organizare și structurare a grupurilor mici sau echipelor, modalitățile de comunicare, relațiile statornicite între membrii pot determina fenomenul *coeziunii de grup*. Ca variabilă importantă a grupurilor performative, coeziunea grupului reprezintă unitatea, continuitatea și consecvența acestuia în timp. Grupurile coezive sunt colectivități în care atracția interpersonală este mare. „Grupurile coezive posedă avantajul folosirii mutuale a membrilor. Aceasta înseamnă că bunăvoința (consimțirea) pentru interacțiune este avantajul potențial care crește resursele grupului la un grad de care grupurile mai puțin coezive nu se bucură. Acest avantaj poate fi scăzut, date de cercetare frecvente arată că plăcerea pentru interacțiunea însăși, în grupurile coezive excede uneori motivația specifică pentru sarcină și o mare parte a energiei este dedicată relațiilor interpersonale decât pentru a acoperi obstacolele sarcinii, ca urmare performanța suferă.” (Caluschi, 2001, pp. 45-46) Combinând ultimele variabile se constată că relația dintre coeziunea și performanța grupului este dependentă de normele grupului. În situația în care normele grupului încurajează înalta

productivitate, coeziunea și productivitatea se află legate pozitiv. Cu cât un grup este mai coeziv cu atât productivitatea este mai mare. Dacă normele grupului încurajează productivitatea scăzută (grupul nu este interesat de sarcină sau cheltuiește eforturi în capcane sociale) atunci legătura dintre coeziune și productivitate este negativă. Coeziunea de grup și performanța se structurează și pe tipul *relațiilor interpersonale* care pot fi *relații afectiv – apreciative, relații de comunicare, relații de influență, relații de realizare a sarcinii, relații de conducere*. (Neculau, 1974, p. 65) Toate tipurile de relații sunt implicate în atingerea obiectivelor de grup și obținerea performanței. Atracția interpersonală, relațiile afectiv – apreciative apar ca favorabile performanței, dar sunt și situații în care astfel de relații, prin procesele de grup pe care le determină (comunicare abundentă, reducerea activismului, apariția gândirii de grup) influențază negativ eficiența și rezolvarea sarcinii.

Tipul de relații interpersonale se interpune cu *sistemul relațiilor de comunicare* din cadrul grupului. Prin funcțiile specifice, din perspectiva grupului, comunicarea facilitează realizarea sarcinii, asigură menținerea grupului în direcția atingerii obiectivelor stabilite, favorizează coeziunea grupului, valorizează grupul și asigură premisele rezolvării de probleme apărute în interiorul grupului. (Caluschi, 2001, p. 50) Forsyth (1983) studiind fenomenul dinamicii de grup, consideră că legătura dintre comunicare și performanță apare directă și transparentă, în sensul că în grupurile unde comunicarea se face ușor, nu apar neînțelegeri, deciziile se iau rapid, satisfacția pentru activitatea în grup este mai mare și activitatea desfășurată mai eficientă. În concluzie, performanța este rezultatul sumativ și corelat a tuturor variabilelor se se manifestă în mod dinamic la nivelul unui grup.

3.4.3. Rolul leadership-ului în performanța unei echipe

Într-o echipă de lucru, liderul este persoana cea mai influentă exercitând comportamentele de organizare, de control asupra membrilor echipei în vederea atingerii scopului echipei. În literatura de specialitate dedicată studiului liderului sunt inventariate trei tipuri clasice ale acestuia: liderul autoritar, liderul democratic și liderul laissez-faire. Adaptându-se aceste tipuri comportamentale la specificitatea echipei, liderul se prezintă și se manifestă astfel (Proulx, 1999, cf. Neculau, 2007, pp123-124):

Leadership	Caracteristici
<i>Autocratic</i>	- exercită o influență coercitivă - riscă să sărăcească producția echipei

	- incită puțin la colaborare - este susceptibil pe a provoca ostilitate - convine mai ales echipelor imature, nedisciplinate sau leneșe
<i>Laissez-faire</i>	- exercită o influență discretă - mizează mult pe autonomia și inițiativa membrilor - face din încrederea în ceilalți marca sa personală - se înțelege mai ales cu grupurile mature și autonome - riscă să antreneze conduite abuzive la membri
<i>Democratic</i>	- mizează pe consultația și asentimentul general - privilegiază respectul și ascultarea celuilalt - încurajează sau incită la o participare optimală a membrilor - are nevoie de timp și este vulnerabil în fața tergiversărilor - este util pentru a armoniza raporturile într-o echipă
<i>Situațional</i>	- tip de influență care se adaptează la caracteristicile și exigențele situației - variază progresiv și natural - este foarte eficient și valorizează contextul - asigură o realizare adecvată a sarcinii - solicită numeroase abilități interpersonale și perspicacitate

Liderul este persoana care acordă suport, sprijină, corectează conduite, descrie, orientează comportamentele, manifestă empatie, se comportă ca membru al echipei. Din perspectiva managementului echipei, Rondeau (1996) delimitează următoarele dimensiuni psihologice specifice liderului de succes în cadrul echipei: a) are o *inteligență situațională* ridicată, altfel spus capacitatea de a înțelege situația și de a interveni adecvat; b) posedă *abilități sociale* ce descriu capacitatea personală de a organiza intervenția asupra grupului; c) *structura motivațională* a liderului se pretează unei psihologii a puterii; d) *optim motivațional* în activitatea de lider, o puternică nevoie de

realizare, de inițiativă, energie și un simț al responsabilității; e) *capacitatea de a detecta și a stimula la membrii echipei competențele specifice, simțul responsabilității, capacitatea de a accepta directivele.*

Conceptului de *echipă de lucru* i s-a alăturat cel de *echipă de înaltă performanță*. Acest concept s-a impus în practica muncii în echipele științifice, de cercetare care presupun experți din mai multe domenii de activitate și, implicit, coordonarea acestora într-un tot unitar. Liderul *echipelor de înaltă performanță* pune accentul de următoarele aspecte structurale și funcționale (Neculau, 2007, pp.140-141):

- ✓ construcția, articularea părților într-o unitate, dezvoltarea competențelor de organizare;
- ✓ filosofia ajutorului și instituirea acestei practici ca sursă de dezvoltare interpersonală;
- ✓ construirea unor identități-forțe, capabile să trazeze o axă din care nu lipsesc viziunea, angajamentul și provocările;
- ✓ alegerea unui model de comunicare adaptată la cerințele și normele de bază ale organizației, identificarea piedicilor în comunicare;
- ✓ identificarea și gestionarea surselor de conflict care pot avea impact asupra performanței;
- ✓ căutarea și identificarea unor stiluri adaptate echipei.

Echipele de înaltă performanță nu se constituie spontan, ele sunt rezultatul proceselor de selecție pe baza unor itemi clar stabiliți dinainte, conform unor standarde profesionale înalte pe domeniile de activitate din care fac parte specialiștii selectați, uneori, acceptarea în aceste grupuri de înaltă performanță făcându-se și după testarea psihologică adaptată cerințelor obiectivelor urmărite. *Echipa de înaltă performanță* are ca fundamente ideologice *imaginația și disciplina*, iar ca variabile structural-metodologice *responsabilitatea, angajamentul, solidaritatea de grup, preocuparea pentru dezvoltarea personală*. „Rezultatele, performanța... deși sunt produsul unor competențe individuale, nu apar decât dacă personalitățile, cu atributele și experiența lor, funcționează într-un grup de performanță, se angajează responsabil într-un comportament de echipă.”(Katzenbach, Smith, 1994) Ideile-forță ale acestui model sunt următoarele: dinamica unei echipe, locul său în organizație naște o provocare, aceea de a învinge dificultățile, de a realiza ceva diferit, de a-și afirma individualitatea. Reușia este condiționată de dezvoltarea unui „cult pentru performanță”. De unde ideea că o echipă funcționează bine numai într-un mediu favorabil, care stimulează creativitatea.

3.5. Diferența dintre grup și echipă din perspectiva activității sportive

Nu este necesară existența unui „talent” într-o echipă pentru a o face mare, dar oare cum este alcătuit și combinat un asemenea talent? Michael Jordan (cel mai mare baschetbalist din toate timpurile) avea propriul său punct de vedere: „Talentul câștigă jocul, dar echipa campionatul.” Adesea vedem echipe talentate care nu obțin performanță, temându-se să folosească resursele propriilor membri, în timp ce alte echipe mai puțin talentate și mai sărace în resurse reușesc. Cu siguranță, o echipă urmărește să aibă avantaj datorită variatelor abilități, competențe ale membrilor săi, dar construirea efectivă a unei echipe și a unei munci în echipă necesită un efort considerabil.

Este evident faptul că munca în echipă, interacțiunea dintre jucători și antrenor, precum și dinamica grupului joacă un rol, important în succesul grupului și a echipei. Membrii unei echipe trebuie să interacționeze, să muncească împreună și să împărtășească aceleași scopuri și obiective, adaptate la cerințele mediului în care își desfășoară activitatea; de asemenea, să existe un echilibru între nevoile individuale și nevoile supraordonate echipei. (Hardy&Crace, 1997) În general, majoritatea activităților sportive, chiar dacă fac parte din categoria sporturilor individuale, necesită un grup sau o echipă, iar competițiile presupun întotdeauna mai mult de o persoană. Grupul activităților sportive include, presupune o structură ierarhizată de persoane, cu competențe diferite. care se ocupă de acest fenomen (de exemplu: medicul sportiv, psihologul și antrenorul care lucrează împreună cu echipa pentru a o pregăti pentru competiții și pentru recuperare și îngrijire în caz de accidente sau eșecuri din perspectiva obiectivelor de atins).

Într-un text clasic „Dinamica grupului: Cercetări și teorii” (1968), Cartwright și Zender notau: „Dacă există o singură dorință de a înțelege și de a îmbunătăți comportamentul uman, atunci este necesar să se cunoască foarte multe lucruri legate de natura grupului. Nici un punct de vedere referitor la oameni sau la cea mai avansată societate tehnologică nu este posibil fără a răspunde la întrebări referitoare la grup, la felul cum individul interacționează cu grupul și cum grupul interacționează cu societatea.”

Cele mai recente cercetări asupra potențialului pozitiv al grupului ca formațiune și, în secundar, asupra performanței productivității, au scos în evidență și anumite elemente și aspecte negative referitoare la apartenența la grup. În articolul „Oamenilor le-ar fi mai bine în afara grupului”, Chistian Buys (1978) argumentează faptul că grupul poate avea consecințe negative asupra membrilor săi: lenea socială, autodecepția (noi versus ei), conformismul, gândirea de grup

(gândirea critică la nivelul întregului grup prin suprimarea propriilor idei), dezindividualizarea etc sunt doar câteva aspecte negative.

Ce este grupul și echipa? Pentru Arouson&colab (2002) grupul reprezintă două sau mai multe persoane care interacționează și exercită o influență mutuală fiecare asupra fiecăruia. Sensul dat interacțiunii mutuale sau interdependenței pentru realizarea unui scop comun, distinge un grup de o colectivitate de indivizi. De exemplu, o echipă de volei care se antrenează împreună în fiecare dimineață înaintea orelor de școală, are un obiectiv comun (antrenamentul) și fiecare interacționează cu fiecare într-un mod formal (pregătirea pentru competiție) și din aceste motive este considerată o echipă. Pe de altă parte, câțiva oameni care decid să meargă împreună sîmbătă seara la un meci de volei nu reprezintă un grup, ci o colectivitate de individualități.

Echipa este o specializare a grupului. De aceea, ea presupune câteva caracteristici definitorii (din perspectiva activităților sportive):

- ✓ Un sens al identității colective („noi” predomină față de „eu”);
- ✓ Roluri distincte – toți membrii își cunosc locul și ce au de făcut în echipă;
- ✓ Moduri de comunicare structurate;
- ✓ Norme – reguli sociale pe care membri trebuie să le respecte.

Deși toate echipele sunt grupuri, nu toate grupurile pot fi considerate echipe. O *echipă* reprezintă orice grup de oameni care în mod obligatoriu interacționează cu fiecare în parte, fiecare cu fiecare pentru a-și îndeplini obiectivele propuse. (Corron&Hausenblos, 1998). Ajungerea la stadiu de echipă este un proces de evoluție. Echipele sunt într-o permanentă dezvoltare, schimbând propriile așteptări pentru a răspunde atât factorilor interni, dar și a celor externi care acționează asupra sa. Cercetările în domeniu au condus la elaborarea a trei teorii explicative privind dinamica grupului în echipă.

a) *Teoria liniară*

În această teorie se consideră că toate grupurile se dezvoltă progresiv, parcurgând diferite etape. Anumite probleme critice apar în fiecare etapă, iar când acestea sunt depășite cu succes, grupul elovuează, merge mai departe. Cea mai populată teorie liniară a fost avansată de Bruce Tuckman (1965). Conform acestei teorii, toate grupurile trebuie să treacă prin 4 stagii pentru a se dezvolta: *formarea, furtuna, normalizarea, performarea*. Deși majoritatea grupurilor trec prin aceste patru faze, durata fiecărui stadiu și secvențele specifice pot lua aspecte diferite ca mod de desfășurare și ca durată de timp.

- ✓ În primul stadiu, *formarea*, membrii echipei se familiarizează unii cu alții, dar și cu ideea existenței altor echipe cu roluri clar stabilite. Membrii echipei se angajează în comparații sociale, stabilind legături de cunoaștere a punctelor tari dar și a celor slabe. De asemenea, individualitățile încearcă să își autoafirme că ei aparțin unuia și aceluiasi grup și ce roluri specifice îndeplinesc în cadrul grupului.
- ✓ Al doilea stadiu, *furtuna*, este caracterizat prin faptul că există o rezistență la ideea de lider, de conducător, rezistență la controlul de grup, de unde și apariția conflictelor interpersonale. Se creează o mare rezistență emoțională, moment în care liderul trebuie să-și stabilească clar rolurile și statutul său referitor la grup. În acest stadiu, conducătorul trebuie să comunice cu membrii grupului într-o manieră sinceră, deschisă și plină de înțelegere.
- ✓ În stadiul al treilea, *normalizarea*, ostilitatea este înlocuită cu solidaritatea și cooperarea. Conflictele sunt rezolvate și este formată ideea de unitate. În locul ideii de bine individual și realizare personală, membrii grupului muncesc împreună pentru realizarea scopurilor comune. În locul competiției pentru statut sau recunoaștere individuală, coechipierii muncesc împreună într-un efort comun.
- ✓ În ultimul stadiu, *performarea*, membrii echipei sunt toți pe „aceeași lungime de undă”, unindu-și energiile pentru succesul echipei. Echipa se concentrează pe problemele de soluționat folosind unitatea grupului, lucrând împreună, relaționând împreună, punându-și contribuția împreună la testarea de noi idei în cadrul grupului. În acest stadiu nu mai există probleme structurale la nivelul grupului, relațiile interpersonale sunt stabile și stabilizate, iar rolurile fiecăruia sunt bine definite.

b) *Teoria ciclică*

Modelele ciclice ale vieții au în comun presupunerea că grupurile se dezvoltă într-o manieră similară cu cea a ciclurilor vieții individuale – experiența nașterii, viața, moartea. Aceste modele ciclice se disting de cele liniare prin faptul că în faza terminală aceste grupuri se despart, nu mai există. Elementul principal în această abordare ciclică referitoare la dezvoltarea grupului este presupunerea că grupul dezvoltă o modalitate proprie de pregătire psihologică pentru propria sa ruptură. Acest model se aplică de obicei grupurilor care nu au o activitate prea lungă, putând fi evaluată la durata unor săptămâni sau ciclu anual.

c) *Teoria pendulului*

Majoritatea teoriilor referitoare la modelele liniar sau ciclic erau bazate pe presupunerea că

grupurile posedă o dezvoltare statică inerentă care nu satisface neapărat cerințele mediului înconjurător. (Gersick, 1988). Modelul pendular accentuează ideea că schimbarea se petrece la nivelul relațiilor interpersonale, ceea ce duce la creșterea și dezvoltarea grupului. Presupunerea este că un grup nu se poate mișca în mod progresiv prin diferite etape în mod linear până să se formeze. Un bun exemplu provine din „A Season on the Brink” care urmărește parcursul echipei de baschet masculin a Colegiului Indiana (Feinstein, 1987)

Modelul pendular		
<i>Pașii</i>	<i>Definirea etapelor</i>	<i>Programul echipei</i>
P1	<i>Orientare:</i> Coeziunea și sentimentele redau unitatea echipei ca fiind mare; atleții împart multe sentimente împreună, anxietatea dar și speranța.	Începutul antrenamentelor, după 15 octombrie pentru debutul campionatului.
P2	<i>Diferențieri și conflicte:</i> grupul se subdivide la nivelul pregătirii fizice și psihice în mici unități. Apar conflictele între atleți datorate rolului și pozițiilor lor în echipă.	Continuarea antrenamentelor. Luna noiembrie este cea mai lungă și grea: emoțiile campionatului, greutatea și rutina antrenamentelor.
P3	<i>Rezolvare și coeziune:</i> crește coeziunea grupului în fața unui scop comun.	Primul meci: emoțiile și tensiunea acestuia
P4	<i>Diferențe și conflicte:</i> unitatea echipei este slăbită de diferite individualități care au fost recompensate sau penalizate individual, distanțându-se astfel de grup.	În timpul sezonului apar penalizări, schimbări, recompense impuse de conducere în funcție de rezultate.
P5	<i>Sfârșitul sezonului:</i> dacă a fost un sezon plin de succese, sentimentele pozitive și coeziunea vor fi ridicate și vicesersa.	Premieri sau penalizări în funcție de obiectivele atinse.

Dezvoltarea unei echipe se poate realiza analizând următoarele componente:

a) *Componenta organizației*

Abordarea dezvoltării în echipă presupune faptul că unitățile de bază ale organizației sunt mici grupuri sau echipe de cinci până la douăzeci de membri - spre exemplu, directorul și primul sau primele două niveluri de subordonați. Organizația totală este considerată ca fiind agregatul complex al unor asemenea echipe. În consecință, atunci când unele schimbări în comportamentul, atitudinile sau valorile indivizilor devin necesare, normele și cultura multor echipe - în mod divers întrepătrunse, pe mai multe niveluri de organizare - pot, de asemenea, reclama o schimbare.

b) *Analiza experienței*

Formulele dezvoltării în echipă au recurs la diverse forme de instruire, bazate pe experiență. Cu alte cuvinte, analiza activităților și raporturilor echipelor existente trebuie să tindă spre un plan de acțiune care să orienteze activitățile și raporturile viitoare ale acestora. Ca urmare, toate formulele de dezvoltare a organizațiilor implică trei etape comune, care pot varia considerabil în privința detaliilor. Aceste trei etape sunt:

- culegerea de informații cu privire la activitățile sau relațiile de echipă;
- retroacțiunea acestor informații asupra echipei;
- planificarea-acțiune a echipei, bazată pe retroacțiune și pe reacțiile pe care le suscită.

Există numeroase moduri de structurare a unei experiențe de dezvoltare a organizației și fiecare dintre ele poate fi justificată în funcție de circumstanțe. De fapt, toate formulele consacrate care urmează au contribuit la parcurgerea celor trei etape citate, în cadrul unei experiențe de acest tip :

1. O echipă deschisă discuțiilor, experimentată, se poate reuni periodic, în vederea progresării în planificarea unei acțiuni bazate pe răspunsurile pe care le dă la întrebările: Unde ne situăm și de ce ? Cum se poate acționa mai bine ?
2. O persoană-resursă venită din exterior îi poate intervieva pe membrii echipei, în scopul unei raportări ulterioare a impresiilor globale asupra reacțiilor la întrebările adresate – de exemplu : Cum am putea ameliora competența și eficiența echipei noastre ?
3. O echipă poate adopta forma unui grup de formare pentru a produce date și pentru a furniza o retroacțiune asupra relațiilor interpersonale interne, în scopul ameliorării comunicării și luării de decizii.
4. Două echipe (sau mai multe) ar putea conveni cu privire la o rundă de confruntări în care fiecare ar furniza informații și retroacțiune referitoare la percepția asupra celeilalte. Această retroacțiune poate deveni apoi baza unei planificări-acțiune pentru fiecare echipă în parte sau pentru ambele în același timp. În mod normal, aceste formule presupun întâlniri de două până la cinci zile, pe teren neutru. Nu e neobișnuit ca echipe de lucru să programeze o activitate de dezvoltare în

echipă la intervale de 6-15 luni.

c) *Aspecte ale relațiilor intergrupuri*

Formulele de dezvoltare în grup ar putea implica aspecte ale relațiilor intergrupuri. E deja știut faptul că organizațiile determină nașterea a numeroase nevoi de stabilire a unor raporturi intergrupuri armonioase. În plus, probabilitatea ca aceste legături să fie pe cât de importante, pe atât de dificile este destul de ridicată. Astfel, competiția distructivă dintre două sau mai multe grupuri ar putea fi obiectivul unei experiențe de dezvoltare în echipă; sau, la fel, ameliorarea comunicării. La urma urmei, încrederea este adeseori deficientă între grupuri ale căror lucrări trebuie să fie reunite, ceea ce ar putea justifica o formulă intergrupuri.

d) *Importanța demarajului*

Activitățile de dezvoltare în echipă sunt deosebit de importante în momentul demarării operațiilor. Astfel, dezvoltarea în echipă este în mod special aplicabilă în cazuri ca : formarea unei noi unități a organizației, cum ar fi un nou grup, antrenat în realizarea unui proiect; înlocuirea membrilor-cheie ai unei echipe, de exemplu, printr-un program de rotație a sarcinilor; constituirea unui comitet *ad-hoc* sau special care să preia rapid și să ducă la bun sfârșit o sarcină, pentru ca apoi să se dizolve. Demarajele implică, de obicei, mai multe probleme, care trebuie identificate chiar de la început și rezolvate imediat. Acestea pot fi: o serioasă confuzie în legătură cu rolurile și relațiile; o înțelegere rezonabilă a scopurilor imediate, dar o lipsă de abilitate cu privire la măsurile de adoptat imediat, însă care sunt necesare la operațiile pe termen lung, ceea ce, în mod progresiv, favorizează o puternică dorință de acțiune imediată, înfrântă totuși de grija de a evita probabilitatea ca inițiative negândite să devină, mai târziu, precedente stânjenitoare; o fixare asupra sarcinii imediate, ceea ce, adeseori, înseamnă că activitățile de gestionare a grupului nu primesc decât o atenție inadecvată și că nevoile individuale sunt neglijate; provocarea reprezentată de către membrii echipei care prestează o muncă tehnică apreciabilă, dar care pot, totodată, să suporte repercusiuni serioase în viața lor personală sau familială și care, în orice caz, introduc în relațiile de lucru o intensitate care merită o supraveghere atentă.

REZUMAT

Grupul se prezintă pe sine ca cel mai important mediu de socializare și integrare socială, răspunde nevoilor asociative și de apartenență ale ființei umane, oferă individului securitate, dar și

mijloace de afirmare și valorizare. Wosińska (2005) a delimitat principalele *caracteristici* ale grupului mic, și anume: 1) fiecare grup are un *scop* propriu; 2) pentru a-l atinge, membrii grupului *interacționează* între ei; 3) asigurarea interacțiunilor eficiente necesită stabilirea *structurii de grup*, a ierarhiei dependențelor; 4) importantă este *coeziunea*, profunzimea relațiilor dintre membri; 5) a cincea trăsătură caracteristică grupului o reprezintă *dezvoltarea* acestuia; fiecare grup trece printr-un șir de stadii în procesul de formare, funcționare și eventuală destrămare.

În ceea ce privește dinamica grupurilor, C. Leclerc (1999) a identificat trei dimensiuni specifice: *instrumentală*, *relațională* și *contextuală*. V. Aebischer și D. Oberlé (2002) descriu următoarele funcții ale grupului. Prima funcție este cea de *integrare socială* a individului, a nevoilor și aspirațiilor sale. Orice membru al grupului năzuiește să se încadreze în viața de grup și să se articuleze normelor pe care acesta le propune. Funcția de *diferențiere* se manifestă prin oportunitatea ce o oferă grupul membrilor de a beneficia de „imaginea sa de marcă”, dar și de a se afirma personal. Fiecare membru al grupului are tendința de a se compara cu ceilalți, de a pretinde recunoaștere. În grup, schimbarea poate fi opera unor *actori sociali minoritari*. S. Moscovici a descris un alt tip de schimbare decât cea determinată printr-un responsabil sau expert. Un grup minoritar, adesea lipsit de resurse, putere, legitimitate etc., poate angaja o mișcare (istorică, culturală, ideologică) impunând un nou mod de a gândi și acționa, antrenând o spargere a vechilor stereotipuri și o schimbare către propriile convingeri.

Echipa este rezultatul dinamicii de grup, pe linia rezolvării sarcinilor punctuale, precise. Bazându-se pe ideea de sarcină de lucru, echipa se caracterizează prin spiritul de cooperare, coeziune, performanță, prin fuziunea emoțională a membrilor, prin gândire pozitivă și motivație intrinsecă puternică în înlăturarea tuturor blocajelor care ar putea apărea pe parcursul travaliului rezolvării sarcinii de lucru.

Pentru Roger Mucchielli echipa, definită prin cuvintele cheie „solidaritate, bune legături, unitate, comunitate de spirit, relații socioafective bogate”, comportă următoarele caracteristici: a) un *număr restrâns de membri*, condiție a creșterii eficienței; b) *calitatea relațiilor interpersonale*, exprimată printr-o rețea de legături vii, ce se formează în timpul acțiunilor echipei; c) *angajamentul personal* este ridicat, în sensul în care echipa nu este doar o colecție, o adunare de indivizi, ci o totalitate, un grup psihosocial viu, o unitate de acțiune; d) echipa este *o unitate particulară în desfășurare*, un organism în evoluție; e) echipa se prezintă ca *o intenționalitate către un scop comun*, acceptat și dorit de către toți membrii, în care cooperarea îmbracă forma coresponsabilității;

f) *constrângerile* din interiorul echipei sunt rezultatul orientării spre obiectivul comun; co-echipierii convin să renunțe la unele scopuri și libertăți personale, în vederea atingerii obiectivului comun; g) *structura organizatorică* a echipei variază în funcție de tipul de acțiune, de obiectivele și de contextul specific; organizarea internă a echipei are rolul de a distribui sarcinile în funcție de competențele membrilor.

În cadrul echipei se individualizează următoarele aspecte ce conduc la ideea de dinamica a echipei (Neculau, 2007, pp.114-115): 1. *Coeziunea* în munca de echipă favorizează randamentul, dezvoltarea personală, stimulează interdependențele creative cu rezonanță pozitivă asupra performanței colective. 2. *Luarea deciziei* - deciziile prin consens sunt cele mai productive din perspectiva muncii în echipă. Ele apelează la contribuția și la resursele fiecărui membru, îi responsabilizează, pare a fi cel mai bun mijloc de tratare a problemelor delicate ale grupului. 3. *Conducerea echipei*: liderul este persoana care exercită o influență majoră în cadrul grupului sau echipei. Cu acordul celorlalți, *liderul* inițiază acțiunile, dă directive, împarte recompense și are puterea de sancționare a membrilor care nu contribuie la atingerea scopurilor asumate.

Prin modul de structurare a proceselor psihice caracteristice, echipa îndeplinește următoarele funcții: a) *funcția de pilotaj* care asigură dirijarea energiilor și delegarea responsabilităților membrilor echipei; b) *funcția de focalizare* asigură orientarea echipei spre acțiune, mobilizarea competențelor și energiilor, focalizarea pe obiective; c) *funcția „coeziune”* asigură unitatea tehnică a grupului și, ca urmare, pune în funcțiune un sistem de relații și scopuri unanim acceptate; d) *funcția mobilizare* exprimă capacitatea echipei de a-și stimula membrii pentru acțiunea comună, de a-i motiva și a le oferi satisfacții care decurg din participarea la proiectul comun.

Într-o echipă de lucru, liderul este persoana cea mai influentă exercitând comportamentele de organizare, de control asupra membrilor echipei în vederea atingerii scopului echipei. Din perspectiva managementului echipei, au fost delimitate următoarele dimensiuni psihologice specifice liderului de succes, în cadrul echipei: a) are o *inteligență situațională* ridicată, altfel spus capacitatea de a înțelege situația și de a interveni adecvat; b) posedă *abilități sociale* ce descriu capacitatea personală de a organiza intervenția asupra grupului; c) *structura motivațională* a liderului se pretează unei psihologii a puterii; d) *optim motivațional* în activitatea de lider, o puternică nevoie de realizare, de inițiativă, energie și un simț al responsabilității; e) *capacitatea de a detecta și a stimula la membrii echipei competențele specifice, simțul responsabilității, capacitatea de a accepta directivele*.

Liderul *echipelor de înaltă performanță* pune accentul de următoarele aspecte structurale și funcționale: a) construcția, articularea părților într-o unitate, dezvoltarea competențelor de organizare; b) filosofia ajutorului și instituirea acestei practici ca sursă de dezvoltare interpersonală; c) construirea unor identități-forțe, capabile să traseze o axă din care nu lipsesc viziunea, angajamentul și provocările; d) alegerea unui model de comunicare adaptată la cerințele și normele de bază ale organizației, identificarea piedicilor în comunicare; e) identificarea și gestionarea surselor de conflict care pot avea impact asupra performanței; f) căutarea și identificarea unor stiluri adaptate echipei.

CAPITOLUL 4

Aspecte ale pregătirii psihologice a sportivilor de performanță

4.1. Conceptul de pregătire psihologică

În condițiile actuale ale sportului de performanță, când acesta a împins la maximum potențialitatea biologică umană, prin nivelul solicitărilor fizice datorate antrenamentelor, prin metodele moderne de recuperare medicală și ajutor, pe baza unor stimulente acceptate, când rezultatele individuale ale sportivilor de performanță s-au uniformizat foarte mult, constatându-se diferențe imperceptibile, de cele mai multe ori diferența la acest nivel de vârf se face tocmai la nivelul pregătirii psihologice.

Pregătirea psihologică a sportivilor de performanță se definește ca „*ansamblul strategiilor și tehnicilor de instruire și educație utilizate în scopul creșterii capacității psihice și dezvoltării personalității sportivilor, corespunzătoare cerințelor probei/sportului, pentru obținerea efectelor și rezultatelor superioare în antrenament și concurs*” (Epuran, Holdevici și Tonița, 2008). Pregătirea psihologică a sportivilor are ca scop obținerea și menținerea aceluși nivel al capacităților psihice care să-i permită sportivului activități eficiente în antrenamente și rezultate superioare în concursuri, altfel spus obținerea de performanțe superioare. Performanță umană, determinată de activitatea fizică, tactică, cognitiv-logică, emoțională și creativă a spiritului performerului, poartă denumirea de *performanță psihică*. Acest gen de performanță se caracterizează prin dominanța netă a laturii psihice, în raport cu cea fizică a activității umane. Performanța psihică este mediată, în mare măsură, de parametri fizici obiectivi ai organismului uman (structura și modul de acțiune a creierului - viteza de execuție a sinapselor, condiția fizică generală, metabolismul, starea bioritmică etc.). În legătură cu performanța psihică se instalează și performanța fizică. Principala formă a performanței fizice este *performanța sportivă*. Pentru realizarea performanței sportive, nu este suficientă prezența unor calități anatomo-fiziologice înnăscute și dobândite, funcționarea optimă a psihicului uman, prin producerea și utilizarea eficientă a abilităților și competențelor. Pentru punerea lor în valoare, atât la antrenamente, cât și în concursuri, sunt necesare atribute cum sunt: calitățile moral-volitive, capacitatea de a planifica efortul, capacitatea de autoanaliză pentru depistarea greșelilor și organizarea eliminării acestora, toate acestea făcând parte din latura spirituală a activității umane. Există cazuri când latura spirituală a reprezentat componenta principală a performanței sportive; este suficient de amintit cazul lui Mark Spitz, care din handicapat

poliomelitic a ajuns, în primul rând, datorită unor calități moral-volitive de excepție, unei motivații a tenacității deosebite, cvintruplu campion olimpic la natație.

Conceptul pregătirii psihologice în activitățile sportive este de dată recentă (se impune în anii '60), cunoscând mai multe modalități de abordare din perspectiva obiectivelor pregătirii psihologice a sportivilor, a metodelor de lucru, a timpului alocat acestei. Din perspectiva cumulativă a acestor variabile s-au impus mai multe „paradigme”, „strategii” de abordare a activităților de pregătire:

- *Strategia 1-a, a secvențelor temporale / perspectiva diacronică* (Vanek, 1987, Biddle și Stuart, 1995) în care se delimitează: pregătirea de lungă durată, pregătirea de durată medie, pregătirea de scurtă durată.
- *Strategia 2-a, a conținutului specific / perspectiva integrală* (Epuran, Holdenici și Tonița, 2008) în care sunt delimitate ca obiective specifice: pregătirea psihomotrică și sociomotrică, pregătirea cognitivă, pregătirea afectivă, pregătirea volitivă, pregătirea privind dezvoltarea personalității.
- *Strategia 3-a, a obiectivelor pragmatice, punctuale / perspectiva praxiologică* (Epuran, Holdenici și Tonița, 2008) a fost dezvoltată în USA, Canada și vizează atingerea obiectivelor specifice pentru fiecare sport în parte: concentrare, încredere, stabilitate emoțională în baschet; reglarea anxietății, ameliorarea concentrării, pregătirea mentală pentru concurs în tenis etc.
- *Strategia 4-a, a nivelurilor / perspectiva sincronică* delimitează: pregătirea psihică de bază, pregătirea psihică specifică, de ramură, pregătirea psihică pentru concurs.
- *Strategia 5-a, pregătirea pentru concurs / perspectiva confruntării* în care se accentuează importanța „atitudinii” sportivului în cadrul competițiilor. În cadrul atitudinii de confruntare se delimitează ca stări specifice: dispunerea, anticiparea, angrenarea și modelarea, aplicarea și adaptarea, analiza.

Indiferent de paradigma sau strategiile avute în vedere, conținutul pregătirii psihologice trebuie să contribuie la dezvoltarea acelor laturi psiho-comportamentale a sportivului, care-i condiționează acestuia o conduită eficientă în antrenament și în situația de concurs. Au fost elaborate un număr considerabil de programe de dezvoltarea a abilităților psihologice. Weinberg și Gould (2007) stabilesc componentele de bază pe care ei cred că trebuie să le întrunească astfel de programe:

Faza 1: Cine este beneficiarul? În această etapă obiectivul central constă în stabilirea caracteristicilor sportivului și dezvoltarea unui posibil model de lucru pentru pregătirea psihologică.

Faza 2: Întâlnirea inițială cu sportivii. Această etapă vizează implementarea interviului motivațional și identificarea nevoilor sportivilor.

Faza 3: Psihologul sportiv se documentează cu privire la specificul activității sportive.

Faza 4: Evaluarea nevoilor în punct de vedere al abilităților psihologice. În vederea atingerii obiectivelor arondate acestei etape psihologul sportiv stabilește nivelul prezent al abilităților psihologice. Acest lucru se poate stabili printr-o evaluare formală sau informală, utilizând: tehnica interviului, evaluarea profilului performanțelor, observarea sportivilor în timpul antrenamentelor și al competițiilor.

Faza 5: Stabilirea unor metode și strategii în scopul de a fi asimilate de sportivi.

Faza 6: Introducerea și învățarea propriu zisă a metodelor psihologice selectate. Metodele psihologice care sunt introduse, practicate și aplicate pentru dezvoltarea abilităților psihologice, presupun: a) stabilirea scopurilor; b) relaxarea; c) imageria mentală; d) practica rutinei de performanță (care trebuie explicată, învățată și practică înaintea de competiție, în timpul competiției și după competiție); e) dezvoltarea abilităților atenționale; f) autohipnoza.

Faza 7: Evaluări după implementarea programului și după încheierea sezonului.

Dacă un program de dezvoltare a abilităților psihologice se întinde pe durată unui întreg sezon, este imperativ necesar ca el să fie evaluat la încheierea sezonului. Dacă inventarele psihologice au fost aplicate în faza de evaluarea a nevoilor, aceleași inventare trebuie administrate la sfârșitul sezonului, pentru a evidenția modificările și îmbunătățirile. Luând în considerare dificultatea sarcinilor, o măsurare atentă a performanțelor din timpul sezonului poate furniza informații folositoare privind eficacitatea programului.

4.2. Etapele pregătirii psihologice

Pregătirea psihologică a sportivilor de performanță este subsumată unor valori și atitudini: dorința de autoperfecționare și perseverență în atingerea și depășirea obiectivelor de instruire și de performanță prestabilite; manifestarea spiritului competitiv în activitățile de antrenament și competiționale; simțul datoriei și responsabilitatea în pregătire și concurs; respect față de reguli, parteneri, adversari, arbitri, spectator; manifestarea spiritului de fair-play, atât în activitatea sportivă cât și în viața socială; disponibilitate pentru colaborare cu partenerii, pentru inițierea și menținerea relațiilor inter-umane; Obiectivitate în aprecierea randamentului propriu, al coechipierilor și al adversarilor; opțiunea pentru o viață sănătoasă și echilibrată, pentru adoptarea unui regim de activitate care să îmbine armonios efortul fizic cu cel intelectual, solicitarea cu refacerea, timpul ocupat cu cel liber. În pregătirea psihologică a sportivilor sunt parcurse mai multe etape (Weinberg și Gould; 2007; Epuran, Holdevici și Tonița, 2008; Bull, 2011):

a) *Pregătirea psihică de bază* cuprinde formarea personalității sportivului, dezvoltarea, educarea tuturor laturilor personalității, în special latura atitudinal-valorică.

b) Pregătirea psihică specifică ramurii sau probei sportive constă în dezvoltarea și perfecționarea acelor calități care condiționează direct performanța. Se știe că sportivii de performanță sunt oameni superior dotați. Performanța sportivă este condiționată nu numai de aptitudinile fizice și motrice, ci și de cele psihice. Fiecare sport, ramură sau probă cere alt complex de aptitudini. Alături de aptitudinile psihice generale, precum motivația, dorința de victorie, perseverența, dârzenia, echilibrul emoțional vom depista un cumul de aptitudini speciale. Analiza psihologică a probelor sportive (monografia psihologică a sporturilor) scoate în evidență tocmai acele calități psihice care condiționează marea performanță și care trebuie să fie evaluate, dezvoltate și perfecționate la fiecare sportiv în funcție de profilul, nivelul său de dezvoltare și scopul propus în viitor a deveni realitate.

c) Pregătirea psihică pentru concurs. Etapele anterioare de pregătire asigură baza psihologică a întregii activități sportive. Pregătirea psihică pentru concurs cuprinde: a) pregătirea pentru concurs sub aspect general; b) pregătirea pentru un anumit concurs. Concursul este principala caracteristică a sportului. Sportivul se antrenează pentru a obține performanțe bune în condiții de întrecere cu alții. Fiecare sport are și un anumit specific de pregătire psihică pentru întrecere, care trebuie format de timpuriu la sportivi. Scopul pregătirii psihice pentru concurs constă din formarea la sportiv a unui sistem de atitudini și conduite cu caracter operațional și reglator prin care acesta să se adapteze suplu și creator la situațiile concursului și la acțiunile adversarilor.

4.3. Laturile pregătirii psihologice

Laturile sau direcțiile în care se acționează pentru pregătirea psihică a sportivului sunt constituite din componentele sistemului psihic uman. În pregătirea psihologică a sportivilor se urmărește:

a) Pregătirea psihomotrică și sociomotrică. Acesată latură s-a impus în ultimii ani ca urmare a analizei dataliatate a conduitelor motrice tehnico-tactice, din care a rezultat că măiestria execuțiilor depinde de gradul dezvoltării unor funcții psihomotrice deosebit de importante ca schema corporală, lateralitatea, chinestezia, echilibrul static și dinamic, percepțiile spațio-temporale, timpul de reacție, anticipare și coincidență, viteza de execuție și repetiție, comunicare prin mișcare.

b) Pregătirea cognitivă constă în dezvoltarea funcțiilor și mecanismelor de cunoaștere, apreciere și decizie. Un rol aparte se acordă dezvoltării calităților atenției, ca mecanism reglator – cognitiv, a percepțiilor specializate (percepția spațiului, percepția mișcării, percepția temporală), a gândirii ca proces de cunoaștere

rațională și operațională, dar în același timp de creativitate și decizie, precum și de dezvoltarea memoriei și imaginației, toate acestea la nivelul solicitărilor specifice și intense ale activității sportive performanțiale.

c) Pregătirea afectivă. Starea afectivă se exprimă sub forma unei trăiri interioare specifice, a unei trăiri subiective în raport cu un anumit obiect, eveniment, cu o altă persoană sau cu propria persoană. Această trăire afectivă este mereu alta în funcție de natura sau specificul relației pe care persoana a stabilit-o la un moment dat cu un fapt exterior sau cu un interlocutor. Dacă de exemplu, respectiva relație o percepem și o interpretăm ca o situație de confruntare sau de conflict între noi și evenimentele exterioare, deci ca o situație care blochează realizarea propriilor noastre dorințe sau scopuri, atunci apar trăiri afective negative, de genul - insatisfacție, întristare, indignare care vor fi însoțite de impulsuri sau acțiuni de evitare. Dacă, dimpotrivă situația sau evenimentele exterioare oferă în mod obiectiv condiții optime de realizare a trebuințelor și nevoilor noastre, sau le percepem și le apreciem subiectiv ca situații favorizante, atunci apar trăiri afective pozitive, de genul - bucurie, plăcere, satisfacție, entuziasm etc. Starea afectivă exprimă o relație dinamică și valorică între individ și un obiect, fenomen sau situație externă, respectiv acel raport care desemnează măsura în care obiectul sau evenimentul în cauză răspunde sau nu dorințelor și așteptărilor noastre. Putem spune că procesele afective reflectă gradul de potrivire sau nepotrivire între trebuințele, aspirațiile personale și cerințele, exigențele lumii exterioare, de unde și tendința acestor trăiri de a se înscrie între extremele: satisfacție/ insatisfacție, bucurie/ tristețe, plăcere/ neplăcere etc. Ceea ce se află în primul plan, în cadrul trăirilor afective, nu este atât obiectul sau evenimentul exterior în sine, cât mai ales valoarea, importanța pe care noi i-o acordăm în momentul respectiv. Așa ne explicăm faptul că nu este obligatoriu ca ceea ce este plăcut pentru o persoană, să placă și alteia. Numai așa ne putem explica de ce unul și același obiect produce stări afective variate unor persoane diferite. La una și aceeași persoană, un același obiect sau eveniment produce stări afective diferite, în momente diferite pentru că într-o anumită situație el a satisfăcut integral cerințele persoanei respective, iar în altă situație, doar parțial sau chiar deloc. Dacă o persoană repetă sau dezvoltă același tip de relație cu diverse obiecte, fenomene, persoane, atunci se ajunge la constituirea în plan subiectiv a unor atitudini față de acestea, atitudini ce pot fi oricând redeclanșate. Deși se recunoaște faptul că omul simte altfel decât știe, cunoaște, totuși se apreciază că manifestările afective pure, lipsite de conținut cognitiv sunt rare la om. În lumea umană, trăirile afective apar și se dezvoltă în cadrul unui context cognitiv, adică în strânsă legătură cu informația obținută despre evenimentul sau situația respectivă de viață, și în raport cu interpretarea acordată evenimentului sau situației. Astfel, o situație de viață poate fi prin ea însăși frustrantă sau poate fi în mod subiectiv apreciată ca atare. În primul caz, ea exprimă o situație reală de contrariere, ca de exemplu în împrejurarea în care, prin decesul timpuriu al mamei sale, un copil este privat de dragostea maternă atât de

necesară dezvoltării sale psihice ulterioare. În al doilea caz, o situație existențială obișnuită cum ar fi cea de susținere a unui examen semestrial, poate fi percepută fie ca deosebit de stresantă –ca de exemplu atunci când supraestimăm dificultatea examenului căruia credem că nu-i vom putea face față, fie ca frustrantă, ca atunci când ne-am format convingerea subiectivă că răspunsurile noastre nu vor fi apreciate corect de profesor, datorită subiectivității sale. Din perspectiva activităților sportive, pregătirea psihologică urmărește dezvoltarea stărilor afective cu caracter pozitiv și stenic, să asigure o bună dispoziție pentru efortul din antrenament și concurs, un bun echilibru afectiv, stabilitate emoțională și capacitate de stăpânire și de control asupra emoțiilor negative, precum și sentimente superioare intelectuale, estetice și mai ales morale.

d) *Pregătirea volitivă.* Prin mobilizarea și canalizarea selectivă a energiilor necesare activității și prin direcționarea lor spre atingerea scopurilor propuse, voința devine o condiție subiectivă esențială a succesului și a înaltelor performanțe în orice activitate. Presupunând un însemnat consum energetic, actul voluntar duce și la fenomenul de oboseală (musculară, neuropsihică), a cărui amplitudine depinde de intensitatea și durata efortului și de tipul de sistem nervos al subiectului. De aceea, efortul voluntar trebuie încadrat în anumite limite, pentru a putea preveni acumularea în timp a efectelor oboselii zilnice, ce pot deveni dăunătoare stării de sănătate (surmenajul, astenia și chiar declanșarea unor boli psihice grave). Reflectând obstacolele ce se interpun între motiv și scop și structurându-se pe baza lor, mecanismele reglajului voluntar trebuie să se moduleze și să se adapteze după specificul acestora. Astfel, efortul *trebuie să fie proporțional cu intensitatea obstacolului*. Aceasta presupune ca în componența sistemului volițional să existe operatori speciali de comparare și evaluare. Cu cât aceștia vor fi mai bine elaborați, cu atât efortul voluntar va fi mai adecvat și invers, cu cât ei vor fi mai slab structurați, cu atât vor apărea discordanțe mai mari, în *hiper* (efort mai mare de cât este obiectiv necesar) sau în *hipo* (efort mai mic decât este obiectiv necesar). Voința se manifestă nu numai în pregătirea, declanșarea și coordonarea acțiunilor, ci și *prin amânarea sau reținerea, blocarea lor, în pofida unor incitații puternice din afară sau din interior* (rezistența la tentații sau abținerea de a riposta agresiv la o insultă sau jignire). Ea este orientată nu numai spre exterior, spre învingerea dificultăților din afara noastră, *ci și spre interior, spre stăpânirea și controlul propriilor noastre porniri impulsive, stări afective, stări de motivație activate a căror satisfacere în momentul sau situația dată nu este posibilă*. Pe măsura constituirii sale, voința se impune ca modalitate principală de organizare și reglare a desfășurării tuturor celorlalte procese și stări psihice. Grație integrării dimensiunii voliționale, omul trece din ipostaza de instrument al dinamicii spontane a pulsionilor, a tendințelor și a stărilor interne în cea de stăpân și monitor al lor, dobândind efectiv atributul eului. Ca nucleu central al structurii personalității, eul este practic de neconceput fără latura sa

volitivă, care –i conferă pregnanță, rezistență și forță acțională în raporturile lui cu lumea externă, în general, cu mediul social, în particular.

Performanța sportivă solicită maximal calitățile de voință ale individului. Aceste calități trebuie dezvoltate atât sub aspectul lor activ, de mobilizare a energiilor și de susținere a nivelului angajamentului, cât și sub aspectul lor pasiv, de abținere, reținere, răbdare, suportare a durerilor.

4.4. Obiectivele pregătirii psihologice

Obiectivele pregătirii psihologice urmăresc educarea, dezvoltarea, ameliorarea sau perfecționarea fiecărei însușiri, calități care intră în sfera de influențare psihopedagogică (Epuran, Holdevici și Tonița, 2008). Aceste obiective au fost sistematizate astfel:

- *Generale.* Acestea privesc sistemul psihocomportamental în ansamblul său: dezvoltarea multilaterală a personalității sportivului, maximalizarea capacității de performanță pe baza dezvoltării, interacțiunii și autoreglării diferitelor subsisteme ale psihicului uman – cognitiv, afectiv, psihomotric, volitiv și a componentelor personalității.
- *Obiective specifice de sistem:* dezvoltarea capacității de adaptare și autoreglare la cerințele și situațiile specifice sportului (eforturi mari, stres de antrenament și competiție, variabilitatea evenimentelor, variabilitatea relațiilor umane, cerințe și restricții caracteristice sportului; orchestrarea funcțiilor biologice cu cele psihice și psiho-sociale și dezvoltarea capacității de mobilizare a întregii energii potențiale; asigurarea funcționării fără greșală a întregului sistem psihocomportamental; dezvoltarea aspirației spre rezultate superioare, a capacității de menținere a obiectivelor în perspectivă, de anticipare; dezvoltarea capacității de refacere psihică și fizică.
- *Pe domenii de activitate:*
 1. *Psihomotorii:* a) Psihomotorii în formulare sinergică: aptitudini perceptive, coordonare – dexteritate – ochire, aptitudini motrice, comunicare nonverbală, ideomotricitate, relaxare; b) Psihomotorii în perspectivă analitică: conștiința corpului, bilateralitatea, lateralitatea, imaginea corporală, perceperea raportului corp – obiect – spațiu, discriminarea vizuală (acuitate, urmărire, simțul distanței, memoria vizuală), discriminarea auditivă (acuitate, orientare și urmărire, memorie auditivă), discriminare tactilă, discriminare chinestezică (a poziției corpului, a mișcărilor), percepții specializate în ramura de sport specifică (coordonare generală, coordonare segmentară, coordonare complexă în mișcări și poziții neobișnuite, sincronizarea mișcărilor, echilibrul static și dinamic, orientarea corpului și a mișcărilor în spațiu, dexteritatea degetelor și a mâinilor,

dexteritatea picioarelor, coordonare oculo – segmentară), agilitatea, viteza, mișcările expresive, mișcări interpretative (reprezentări ideomotrice, exersarea mentală, mobilizare prin limbaj intern, relaxarea musculară analitică, relaxarea musculară globală, reglarea respirației și a frecvenței cardiace, etc).

2. *Cognitive*: _concentrarea atenției pe sarcină, puterea de concentrare a atenției, stabilitatea atenției la perturbații externe sau interne, mobilitatea atenției, volumul ei, vigilența, spiritul de observație, analiza și sinteza rapidă a situațiilor, luciditatea în situații critice, conștientizarea obiectivelor, a sarcinilor și a căilor de îndeplinire a lor, înțelegerea faptelor și fenomenelor, înțelegerea tacticii adversarilor, înțelegerea stării de spirit a partenerilor, adversarilor, cunoștințe teoretice, tehnice, tactice specifice sportului practicat, decizie optimă, rațională și rapidă în situații variabile sau stresante, planificarea mentală a acțiunilor, exersarea mentală a acțiunilor, cunoașterea și imaginarea strategiilor de planificare a acțiunilor, cunoașterea particularităților coechipierilor, planificarea mentală a comportamentului de concurs, vorbirea interioară (autocomenzi, autoîncurajari, controlul conduitelor propuse), gândire pozitivă, evaluarea obiectivă a situațiilor, memorie motrică, etc.

3. *Afective*: sentimentul valorii personale, acceptare de sine, autoevaluare realistă a propriei vieți și activități, comportament cinstit față de adversari, tonus afectiv pozitiv, confort psihic, autoreglare emoțională (controlul emoțiilor negative, conduite controlate în situații critice, eliminarea încordării interioare, capacitatea de interiorizare și stăpânire de sine, învingerea fricii de succes sau insucces), autoreglarea prin autosugestie, participarea afectivă (implicarea afectivă în activitățile grupului, empatie pentru parteneri, colaborare, întrajutorare, asistență mutuală și directă).

4. *Volitive*: orientarea activității spre scopuri clar formulate și bine motivate, capacitatea de ierarhizare a scopurilor după criterii bine determinate, educarea calităților voinței, proiectarea realistă a strategiilor de acțiune, asumarea voluntară a sarcinilor de lucru, stăpânirea de sine, capacitate de mobilizare maximă în situații de antrenament și de concurs, autoreglarea activităților, autoevaluarea performanțelor etc.

4.5. Strategii, metode și tehnici utilizate în pregătirea psihologică a sportivilor de performanță

Satisfacerea exigențelor sportului de performanță la nivel internațional, așa cum se manifestă el în prezent, depinde în mare măsură de calitățile psihice și participarea psihică a celor care practică diverse ramuri sportive. În condițiile impuse astăzi performanței este necesară pe lângă o pregătire comună tuturor sportivilor și o strictă individualizare realizată în sens psihologic. Individualizarea pregătirii presupune abordarea psihologică a sportivului, pornind de la studierea personalității acestuia. Cele mai

semnificative aspecte ale pregătirii sportivilor, așa cum le resimt antrenorii, sunt: formarea rezistenței psihice la stres și a deprinderilor de a soluționa situațiile neprevăzute; aprecierea și îmbunătățirea nivelului calităților psihomotrice: timp de reacție, oportunitatea reacției, viteza de învățare motrică; reglarea și autoreglarea tensiunii emoționale în perioada precompetițională și competițională; determinarea profilului personalității sportivului privind aptitudinile, temperamentul, caracterul, care pot influența comportamentul acestuia în antrenament și concurs; metode de refacere psihologică; analiza solicitărilor psihice în antrenament și competiții; rezolvarea conflictelor interioare între sportivi sau între sportivi și antrenor.

Procesul de pregătire psihologică este organizat și planificat în raport cu particularitățile sportivului, întrucât performanța este asigurată în primul rând de omul-sportiv, supus unui anumit tip de efort, cu solicitările biologice și psihologice, uneori la limită, pe care el le suportă de o manieră particulară. Cunoașterea sportivului se impune să se facă pe mai multe planuri simultan, multidisciplinar, de către echipe complexe în care conlucrează antrenorul, metodistul, medicul, fiziologul, biochimistul, psihologul. Abordarea științifică a antrenamentului și evitarea risipei inutile de efort fizic și psihic impune obiectivizarea procesului de antrenament, raționalizarea mijloacelor de pregătire, standardizarea lor și algoritimizarea pregătirii.

Refacerea psihică a sportivului de performanță, supus prin însuși specificul activității de antrenament și concurs la eforturi fizice și psihice deosebit de mari, este o problemă complexă care intră în sfera de competență a echipei care asigură pregătirea și răspunde de performanța acestuia. Ca și pregătirea pentru activitate, refacerea trebuie să țină seama de câteva postulate principiale. Dintre acestea amintim: sportivul este un sistem dinamic, hiper-complex, integral, vizând optimizarea, îndeosebi, maximizarea capacității de performanță, pregătirea sportivă este o acțiune praxiologică și, deci, trebuie să o ia în considerație și să asigure toate mijloacele și tehnicile de potențare a individului. Între factorii de potențare, nivelul conștiinței de sine, interesele, motivația, conștientizarea activității concrete dețin locuri însemnate, alături de condițiile sociale și materiale organizatorice. Se are în vedere activitatea reglatorie a comportamentului care se realizează ca necesitate de echilibrare a individului cu ambianța și activitatea. În sportul de performanță identificăm toate cele trei forme de reglare a conduitei sportivului:

- de stabilizare, pentru menținerea structurilor psiho-fiziologice în limitele unor valori date;
- de optimizare, pentru realizarea echilibrului funcțional al individului în condițiile existenței mai multor alternative, dintre care una este mai preferabilă;

- de dezvoltare, în care se urmărește transformarea și perfecționarea continuă a organizării inițiale, după legile obiective ale evoluției.

Refacerea psihică a sportivului este un fenomen adaptativ care se produce în condițiile unui anumit consum psihic și ale unei anumite deteriorări a mecanismelor psihocomportamentale. Refacerea psihică este un proces dialectic: începe odată cu anticiparea activității, continuă cu complexul de mijloace utilizate proporțional cu intensitatea (relativă) a activității efortului și se încheie prin asigurarea condițiilor progresului în etapa următoare. Ca urmare a efortului psihic și fizic din antrenament, și mai ales din concurs, deteriorările se adresează mecanismelor psihocomportamental-adaptative- reglatorii de tip cognitiv, afectiv, conativ. Ca urmare, înregistrăm două grupe de astfel de deteriorări: o creștere accentuată a tensiunii psihice care poate avea și aspect de stress și o scădere pronunțată a energiei psihice care are nevoie de recuperare.

Aceste efecte ale efortului prelungit sau foarte intens se pot manifesta singular sau împreună. Limbajul curent vorbește de oboseală și surmenaj (Athanasie, 1998), dar în condițiile efortului maximal din sport, deseori, apar manifestări de nevrozism exprimate în agresivitate, anxietate, hiperemotivitate, abandon, blocaje, fobii, fixații.

În a doua categorie de cauze intră situațiile și activitățile stresante. Efortul și consumul psihic au, în acest caz, o caracteristică specifică și anume conștiința sportivului asupra neputinței de a depăși momentele critice sau conștiința pericolozității situațiilor, în special cele de tip moral care-i angajează prestigiul. Între cauzele concrete care produc supraîncordarea psihică, hipertensiunea și stressul, menționăm: antrenamentele și concursurile dure, de răspundere, cu adversari foarte tari, suprasolicitarea morală prin accentuarea răspunderii în cazul insuccesului, suprasolicitarea psihică în taberele de pregătire în care totul se reduce la antrenament, neindividualizarea efortului, întăririlor și a altor măsuri instructiv-educative.

4.5.1. *Strategii de optimizare a activării*

Folosirea nediscriminativă a strategiilor de relaxare și de energizare, au determinat psihologii sportivi să promoveze o potrivire mai atentă între afectele precompetiționale și ajustarea psihologică. Această abordare este cunoscută sub numele de *ipoteza ajustării*. Se pune accentul în cadrul acestei ipoteze în a fi siguri că intervenția aleasă pentru a relaxa sau a energiza sportivul se potrivește la simptomele pe care le are.

a) *Strategii de energizare a echipei sportive.* În timp ce antrenorul se pregătește pentru noul sezon, el simte nevoia să pună în mișcare un număr de inițiative destinate să țină echipa focalizată și energizată pentru întregul sezon.

b) *Imageria în sportul de performanță.* Prin imagerie se înțelege „utilizarea tuturor simțurilor pentru a crea sau recrea o experiență în minte” (Holdevici, 1995). O detaliere a acestei scurte definiții va clarifica mai multe aspecte privind imageria. Reținem astfel că: (a) imaginea se realizează la nivel mental, în absența stimulilor externi; (b) imaginea implică unul sau mai multe simțuri; (c) imaginea este creată din informații stocate în registrul senzorial, memoria de lucru sau memoria de lungă durată.

Literatura despre antrenamentul mental oferă numeroase indicii pentru aplicațiile generale ale imageriei în sport. Există numeroase dovezi științifice care atestă faptul că imageria este un proces cognitiv-comportamental eficient pentru învățarea și dezvoltarea deprinderilor motorii. Cercetările asupra antrenamentului mental au relevat câteva principii care asigură eficiența acestuia:

- *Nivelul de experiență al sportivului.* S-a constatat că sportivii de elită beneficiază de antrenamentul mental în mai mare măsură decât începătorii (Weinberg și Gould, 2007). Cu cât experiența în sport este mai mare, cu atât antrenamentul mental va fi mai eficient pentru ei.
- *Componenta cognitivă a experienței.* Antrenamentul mental este mai eficient pentru activitățile care necesită gândire și planificare (Hird, Landers, Thomas și Horan, 1991).
- *Factorul timp în antrenamentul mintal.* Când vorbim de antrenamentul mental, mai mult, nu înseamnă în mod necesar mai bine. Apelând la o sarcină din baschet, Etnier și Landers (1996) au demonstrat că atunci când sportivii se antrenează fizic constant, practicarea antrenamentului mental între 1 și 3 minute este mai eficientă decât atunci când este prelungită la 5-7 minute.

Doi factori importanți trebuie luați în considerare atunci când vorbim de utilizarea imageriei în sport. Primul ar fi perspectiva din care imageria este practică, iar al doilea, modalitatea senzorială prin care imageria este experiențiată. Există două perspective de aplicare a imageriei: una internă și alta externă. În imageria internă, sportivul se imaginează pe sine executând o sarcină sportivă, privindu-se din interiorul corpului său. Dimpotrivă, imageria externă este un lucru mai puțin obișnuit pentru noi. În imageria externă ne vedem pe noi înșine din afara corpului nostru, privindu-ne de la distanță.

c) *Programe de intervenție cognitiv-comportamentale care folosesc imageria și relaxarea*

c1) *Repetiția vizual-motorie a comportamentului.* Acest program a fost dezvoltat de Suinn pe baza adaptării tehnicilor de desensibilizare ale lui Wolpe, utilizate de către acesta în cazul unor fobii. Metoda lui consta în: (1) relaxare corporală, utilizând o versiune prescurtată a tehnicii de relaxare musculară progresivă Jacobson,

(2) practicarea imageriei raportat la o situație specifică din sport și (3) folosirea imageriei pentru a executa o deprindere specifică într-un mediu stresant. Mai recent, Suinn consideră acest antrenament ca fiind o tehnică de management al anxietății. Tehnica lui Suinn învață sportivul să folosească relaxarea și tehnicile imaginative pentru a crea mental situații din competiție. Exersând mental situații stresante, sportivului îi va fi mai ușor să facă față dificultăților din timpul competițiilor reale. Suinn recomandă folosirea imageriei interne în antrenamentul vizual-motor, dar sugerează că sportivul poate apela și la imageria externă pentru a-și identifica propriile greșeli.

c2)Antrenamentul de inoculare a stresului. Este un program cognitiv-comportamental dezvoltat de Meichenbaum care încorporează tehnici de relaxare, imagerie și alte tehnici cognitive într-un tot unitar (cf. Holdevici, 2000). Elementul cheie al antrenamentului de inoculare a stresului este expunerea progresivă a sportivului la situații din ce în ce mai stresante cu scopul de a-l face imun la efectele negative ale stresului. Treptat, sportivul este supus unor situații de stres cărora le poate face față. Aflat în stare de relaxare, i se sugerează să se imagineze pe sine (in vitro), adaptându-se progresiv la evenimente din ce în ce mai stresante. În acest mod, sportivul anticipează interacțiunile stresante și experimentează strategii de coping. Ulterior, sportivul este expus la situații reale (in vivo), în care nivelul stresului este crescut gradual, permițând aplicarea strategiilor de coping învățate. Astfel, se produce o adaptare graduală la stres.

c3) Antrenamentul de management al stresului. Este un program de intervenție cognitiv-comportamentală dezvoltat de Smith care include relaxarea, imageria și alte procese cognitive. La fel ca antrenamentul de inoculare a stresului, acest program conține trei stadii. Diferența dintre cele două programe de management al stresului este evidentă în cel de-al treilea stadiu. Antrenamentul de inoculare a stresului vizează abilitatea persoanei de a se acomoda unor nivele reduse de stres, în timp ce antrenamentul de management al stresului a fost dezvoltat pentru situații stresante de mare intensitate. În faza de conceptualizare a stresului, sportivul este ajutat să înțeleagă natura stresului în general, și să identifice sursele stresului său, în special. El învață ce anume îi cauzează stresul și modalitățile de adaptare la acesta. În timpul acestei faze el descoperă, de asemenea, că posedă deja un număr de strategii utile în adaptarea la stres. În faza de achiziție a abilităților, sportivul învață și practică răspunsuri integrate de adaptare. Aceste răspunsuri sunt bazate pe relaxare, imagerie, respirație amplă și alte abilități cognitiv-comportamentale. Persoana este învățată să declanșeze aceste abilități cu ajutorul limbajului interior.

4.5.2. Strategii de relaxare în sport

În viața cotidiană, relaxarea înseamnă deconectare de la activitate. În psihologie relaxarea este privită ca pe o metodă de autoreglare a stărilor psihice. Tehnicile de relaxare sunt în număr variat. De-a lungul timpului, psihoterapeuții au clasificat tehnicile de relaxare după mai multe criterii (Holdevici, 1995). R.D. Bousinger vorbește despre tehnici de relaxare: a) *analitice* (se pornește de la grupe musculare restrânse și se generalizează relaxarea la întregul sistem muscular); b) *sintetice* (personalitatea clientului este abordată global) ; c) sisteme de relaxare *derivate din ritmică* (pun accent pe gest și mișcare). De asemenea, E. Winter descrie două criterii de relaxare: *criteriul rațional*, în funcție de metodele de relaxare se clasifică în două categorii (raționale și empirice) și *criteriul conceptual*, în funcție de metodele de relaxare (analitice, sintetice și eclectice). Stokvis și Wiesenhunter vorbesc despre metode de relaxare *active* (clientul joacă un rol activ) și *pasive* (terapeutul este cel care controlează procesul relaxării). Dincolo de aceste sistematizări, principalele metode de relaxare în sportul de performanță, preluate din domeniul larg al psihoterapiilor, sunt:

a) *Trainingul autogen* (J.H. Schultz: această metodă de relaxare derivă din hipnoza medicală și a fost elaborată de I.H. Schultz în 1920. Ea constă în inducerea prin exerciții psihofiziologice a unei decontractii generale a organismului, care permite comunicarea unor sugestii (Holdevici, I., 1995). Metoda cuprinde două cicluri de exerciții: Ciclul inferior și ciclul superior. *Ciclul inferior* cuprinde exerciții în care decontractia vizează: sistemul muscular, sistemul cardiovascular, sistemul respirator, organele abdominale și zona capului. Exercițiile se însușesc într-un interval de 6-10 săptămâni. Clientul învață următoarele exerciții: experiența căldurii, experiența greutateii, concentrarea asupra cordului în vederea încetării ritmului cardiac, controlul respirației, reglarea funcționării organelor abdominale, perceperea unei vasoconstricții în zona frunții. *Ciclul superior*: se trece la acest nivel după o practicare de 6 luni – 2 ani a ciclului inferior. Această etapă durează 3-6 ani. Clientul învață următoarele exerciții: concentrare pe culoarea preferată, concentrarea pe culori impuse, concentrarea pe obiecte concrete, concentrarea pe idei abstracte, trăirea sentimentului propriu (reproducerea în interior a stării afective pe care clientul și-o dorește cel mai mult), interogarea propriului subconștient.

Starea autogenă se obține printr-un antrenament de câteva luni în cursul cărora se efectuează următoarele exerciții:

(1). exercițiul bazal prin care se obține starea de relaxare;

- ☐ introducere (1-2 ședințe)
- ☐ exercițiul greutateii (2-3 ședințe)
- ☐ exercițiul căldurii (2-3 ședințe)

- ☐ exercițiul cardiac (2 ședințe)
- ☐ exercițiul respirator (1 ședință)
- ☐ exercițiul plexului solar (1 ședință)
- ☐ exercițiul răcelii frunții (2 ședințe)

(2). exercițiul prin care se induc modificări somatice;

(3). exercițiul prin care se induc modificări psihice;

(4). exercițiul meditației.

b) *Relaxarea musculară progresivă* (E. Jacobson). Pentru controlul anxietății din sport, se utilizează, de obicei, tehnica elaborată de Dr. E. Jacobson, de numită *relaxare progresivă*, deoarece se realizează relaxarea progresivă de la o grupă musculară la alta, până ce toate grupele musculare sunt acoperite. (Epuran, 2008, pp. 351 – 354) Metoda are ca punct de plecare fiziologia musculară, caracterizată prin conștientizarea de către subiect a contracției și relaxării diferitelor grupe musculare.

Relaxarea progresivă se realizează prin încordarea și relaxarea progresivă a tuturor marilor grupe musculare ale corpului. Ea implică tensionarea și relaxarea anumitor mușchi, astfel încât să se realizeze conștientizarea diferenței dintre tensiune și relaxare. Această deprindere este învățată prin încordarea maximă a unui mușchi, identificarea senzației tensiunii, apoi relaxarea completă a acestui mușchi și sesizarea diferenței. Atenția subiectului este concentrată asupra mușchiului indicat pentru a deveni suficient de sensibil în a sesiza diferențe semnificative între situația de tensionare musculară și relaxare musculară.

Pentru ca acest timp de antrenament psihologic să fie funcțional, atingându-și obiectivele, (învățarea tehnicii, autocontrol mental, diminuarea stării de anxietate în situația de antrenament / concurs sportiv) trebuie avute în vedere câteva condiții: a) fiecare aplicare a tehnicii relaxării progresive necesită realizarea unei poziții confortabile, de preferință intins pe un covoraș, cu o pernă mică sub cap; b) îmbrăcăminte cât mai lejeră; c) lumina difuză; d) închiderea ochilor, dacă subiectul se simte mai confortabil; e) automonitorizarea respirației.

c) *Meditația transcendențială* (E. Dars). La începutul secolului XX se considera că există trei stări de conștiință: starea de veghe, starea de somn și starea de vis. Cercetările desfășurate de H. Rugg R. Fischer și B. Wolman au demonstrat existența celei de-a patra stare de conștiință. Aceasta a fost descrisă mai târziu de Anne Chassaing ca fiind o stare de extaz, de calm profund și revelație. Trecerea spre această a patra stare de conștiință este considerată ca fiind și o tehnică psihoterapeutică de relaxare și reconstituire psihică în profunzime. Meditația transcendențială a fost structurată ca metodă terapeutică de E. Dars. Clientul este implicat într-o stare de calm și liniște. Pentru statuarea celei de-a patra stări de conștiință se folosesc cuvinte fără sens

numite „mantra”. Clientul contemplă și se detașează total de fluxul obișnuit al vieții în timp ce, cu ochii închiși, rostește “mantra”. Exercițiul se realizează de 2 ori pe zi, timp de 15-20 de minute.

d) *Hipnoza*. Multă vreme hipnoza a fost considerată ca fiind un fenomen supranatural, parapsihologic și chiar patologic. Aceste interpretări s-au dovedit însă de-a lungul timpului nefondate. Psihologia modernă consideră hipnoza ca fiind o stare modificată a conștiinței amplasată între starea de veghe și cea de somn, însă mai aproape de starea de veghe decât de cea de somn. Hipnoza are o foarte mare aplicativitate în psihoterapie, în special în cazul tratamentului nevrozelor. Majoritatea specialiștilor în psihoterapie consideră hipnoza ca fiind o stare indusă în mod artificial, asemănătoare cu somnul, dar diferită de acesta din punct de vedere fiziologic. Această stare se caracterizează printr-o sugestibilitate crescută, fapt care favorizează inducerea la client a unor modificări senzoriale, perceptive, mnezice și mororii (Holdevici, I., 1995).

Hilgard descrie starea hipnotică pe baza a 9 caracteristici (Gheorghiu, 1977): reducerea funcției de planificare (nu mai are inițiativă și nu mai poate planifica acțiuni); redistribuirea atenției (orientarea atenției spre hipnoterapeut); capacitatea crescută a producției imaginative (percep obiecte, persoane sau situații care nu există în realitate); reducerea controlului realității și toleranța crescută pentru distorsionări ale acesteia (de exemplu: acceptă amintiri false); creșterea gradului de sugestibilitate (este foarte receptiv la sugestii); accentuarea comportamentului de jucare a unor roluri (poate intra într-un rol dictat de hipnoterapeut); apariția amneziei posthipnotice (subiectul uită tot ce s-a întâmplat în stare hipnotică atunci când revine în starea de veghe); starea de relaxare psiho-fizică, scăderea acuității perceptive (percepe estompați stimulii din mediu). Tot Hilgard (1971) descrie trei faze ale inducției hipnotice (apud. Holdevici, 1995): a) *faza de pregătire* – terapeutul îi dă subiectului informații cu privire la ce înseamnă hipnoza, ce anume se așteaptă de la el și care vor fi efectele acestei abordări terapeutice asupra simptomelor sale; b) *faza de inducție hipnotică propriu-zisă* – prin distragerea subiectului de la stimulii externi și concentrarea asupra cuvintelor rostite de terapeut, care sugerează relaxare, somnolență și îi stimulează imaginația; c) *faza de adâncire a transei* – pe fond de relaxare profundă sunt presărate sugestiile terapeutice.

4.5.3. *Strategii de creștere a încrederii în sine*

Tehnica *completării de propoziții* are ca scop fundamental creșterea încrederii în sine, ca variabilă centrală a personalității sănătoase, capabilă de performanțe superioare în planul vieții personale, profesionale și socioculturale. Încrederea în sine este determinată atât de factori interni, cât și de factori externi. Intern înseamnă factori intrinseci sau generați de ideile, convingerile, practicile și comportamentele individuale.

Externi înseamnă factori din mediul înconjurător: mesaje transmise verbal sau non-verbal, experiențe evocate de către părinți, profesori, alte persoane importante pentru noi, organizații și culturi. (Branden, 2008, p. 11) Tehnica este de inspirație psihanalitică (pornește de la premisa că știm mai multe lucruri decât suntem conștienți – avem mai multă înțelepciune decât folosim în mod normal și un potențial mai mare decât arătăm în mod obișnuit în comportamentul nostru), combinând elemente din perspectiva cognitiv – comportamentală, având ca *axiomă fundamentală: schimbarea gândurilor disfuncționale despre sine, determină schimbarea comportamentelor disfuncționale, ceea ce corelează cu activarea comportamentelor sănătoase, performante – de unde eficiența personală.*

Metamorfozarea personalității prin parcurgerea programului completării de propoziții presupune: „Practica unui trai conștient / Practica acceptării propriei persoane / Practica propriei responsabilități / Practica încrederii în sine / Practica unei vieți în care ți-ai stabilit scopuri / Practica integrității personale.” (Branden, p. 86). Prin astfel de practici activatoare se „naște” eficiența personală. A fi eficient înseamnă să fii capabil să ajungi la rezultatul dorit, încrederea în abilitatea noastră de a învăța ceea ce avem nevoie și de a face ceea ce trebuie pentru a îndeplini scopurile, în măsura în care succesul depinde de propriile noastre eforturi.

Eficiența personală reprezintă, de asemenea, convingerea intimă că suntem capabili să gândim, să judecăm, să ne corectăm greșelile. Este încrederea în procesele și abilitățile noastre mentale. Eficiența personală comunică despre noi că suntem capabili să învățăm ceea ce avem nevoie să învățăm și ceea ce ne-am angajat să facem rațional și conștient, pentru a stăpâni sarcinile și provocările presupuse de valorile noastre. . Într-o astfel de înțelegere a încrederii în sine, corelată cu eficiența personală, ea reclamă un evantai de calități psihologice, precum: raționalitatea, realismul, intuiția, creativitatea, independența în gândire, flexibilitatea, capacitatea de a manageria schimbarea, disponibilitatea de a admite și de a corecta greșelile, bunăvoința și capacitatea de a coopera.

Practicile creșterii încrederii în sine în corelație cu eficiența personală (Branden, pp. 79-192):

1. *Practica unui trai conștient.* Este tipic omului să învețe și să dobândească noi cunoștințe și abilități, astfel încât ulterior nu mai este nevoie de același nivel de conștientizare explicită care a fost necesar în timpul procesului de învățare. Pe măsură ce noile cunoștințe sunt fixate, trec în repertoriul acumulat al subconștientului, eliberând astfel mintea conștientă de elementele vechi, pentru a face loc celor noi și nefamiliare. Ca să operăm conștient, ca să fim într-o stare de concentrare mentală adecvată, nu înseamnă că trebuie să fim neapărat angajați în rezolvarea unor probleme în fiecare moment al existenței noastre. Pentru a

opera conștient, nu înseamnă că trebuie să ai întotdeauna aceeași stare mentală, ci mai degrabă să fii în starea mentală adecvată lucrului pe care îl faci. Când te joci cu un copil ai o altă stare mentală față de atunci când citești o lucrare de specialitate sau dacă scrii un eseu. *A trăi conștient presupune existența următoarelor caracteristici:* a) O minte care este mai degrabă activă decât pasivă. b) O inteligență de a cărei funcționalitate te bucuri. c) Să fii atent la ce se întâmplă lângă tine, fără să pierzi din vedere contextul mai larg. d) Să te îndrepti către faptele relevante și nu să le eviți. e) Preocuparea de a face diferența între fapte, interpretări și emoții. f) Să fii preocupat să știi dacă acțiunile tale sunt în corelație cu scopurile. g) Să perseverezi în încercarea de a înțelege, în ciuda dificultăților. h) Să fii receptiv la noile cunoștințe și să fii dispus să reexaminezi vechile ipoteze. i) Să fii dispus să vezi și să corectezi greșelile. j) Să încerci întotdeauna să-ți extinzi conștientizarea – un angajament către învățare – prin urmare, un angajament către dezvoltare ca mod de viață. k) Grija de a înțelege lumea din jurul tău. l) Grija de a cunoaște mai ales realitatea internă, nevoile, sentimentele personale și ale semenilor. m) Grija de a conștientiza valorile după care ne ghidăm propria viață.

2. Practica acceptării propriei persoane. Fără acceptarea propriei persoane, încrederea în sine nu este posibilă. Conceptul de acceptare are trei niveluri de înțelegere. La primul nivel de înțelegere, acceptarea de sine înseamnă să fii de partea mea, să fii pentru mine. Acceptarea propriei persoane, în această primă accepțiune, se referă la orientarea către propria valoare și auto-angajament personal. La cel de-al doilea nivel de înțelegere, acceptarea propriei persoane se referă la disponibilitatea noastră de a ne accepta așa cum suntem, de a gândi ceea ce gândim, de a simți ceea ce simțim. Este disponibilitatea de a experimenta și de a nu respinge faptele care caracterizează ființa noastră într-un anumit moment, de a ne gândi la convingerile noastre, de a avea propriile sentimente, de a fi prezenți în realitatea propriului comportament. La cel de-al treilea nivel, acceptarea propriei persoane implică ideea de compasiune, de a fi prieten cu mine însumi.

3. Practica propriei responsabilități. Propria responsabilitate este esențială pentru încrederea în sine și este, de asemenea, o reflecție sau o manifestare a încrederii în sine. Practica responsabilității proprii conduce la următoarele realizări: a) Sunt responsabil pentru realizarea dorințelor mele; b) Sunt responsabil pentru alegerile și acțiunile mele; c) Sunt responsabil pentru nivelul de implicare pe care îl am față de munca mea; d) Sunt responsabil pentru nivelul de implicare pe care îl am față de relațiile mele; e) Sunt responsabil pentru comportamentul meu față de ceilalți oameni; f) Sunt responsabil de modalitatea în care îmi organizez timpul; g) Sunt responsabil pentru calitatea mesajelor pe care le transmit; h) Sunt responsabil pentru fericirea personală; i) Sunt responsabil pentru acceptarea sau alegerea valorilor care îmi ghidează existența; j) Sunt responsabil pentru dezvoltarea nivelului încrederii în sine.

4. *Practica încrederii în sine.* Încrederea în sine reprezintă capacitatea de autoîmplinire a dorințelor, aspirațiilor, valorilor în corelație cu capacitatea de autoexprimare a acestora la nivel social. „Înseamnă să fiu dispus să-mi apăr drepturile, să fiu ceea ce sunt, să mă tratez pe mine cu respect.” Primul și cel mai important act de încredere în sine este afirmarea conștiinței. Aceasta cuprinde opțiunea de a vedea, de a gândi, de a fi conștient, de a transmite lumina conștiinței către lumea exterioară. Pentru a da dovadă în mod logic și constant de încredere în sine, înseamnă să cred că este dreptul meu la existență, care pornește de la premisa că viața mea nu aparține altora și că nu mă aflu aici, pe pământ, ca să îndeplinesc așteptările altcuiva.

5. *Practica unei vieți în care ți-ai stabilit scopuri.* O viață plină de scopuri și productivă presupune cultivarea capacității de autodisciplină. Autodisciplina reprezintă abilitatea de a ne organiza comportamentul de-a lungul timpului în scopul îndeplinirii unor sarcini specifice. Autodisciplina, în corelație cu existența trăită pe bază de scopuri, presupune: a) *Asumarea responsabilității pentru a formula scopuri și țeluri în mod conștient.* Dacă vrem să deținem controlul asupra propriei vieți, trebuie să știm ce anume vrem și unde dorim să ajungem. Trebuie să ne preocupe întrebări de genul: Ce vreau să ajung în următorii „x” ani? Ce vreau să adaug vieții mele? Dacă am aspirații intelectuale, sportive, estetice etc. care sunt acestea? b) *Preocuparea de a identifica acțiunile necesare pentru a realiza scopurile.* Dacă ceea ce ne-am propus este să stabilim niște scopuri viabile, realizabile, trebuie să ne întrebăm: Cum ajung acolo pornind de aici? Ce acțiuni sunt necesare? Ce scopuri secundare trebuie să fie realizate pentru a-mi îndeplini scopul final? Dacă sunt necesare noi resurse, cum le voi obține? c) *Monitorizarea comportamentului pentru a vedea dacă el corespunde scopurilor stabilite.* Putem avea scopuri clar definite și un plan rezonabil de acțiune, dar să ne lăsăm distrași de diverse lucruri, de apariția unor probleme neanticipate, de presiunea altor valori etc. O politică conștientă de monitorizare a acțiunilor referitoare la scopurile stabilite ne ajută la rezolvarea problemelor de orice fel. d) *Analizarea rezultatelor unei acțiuni pentru a vedea dacă ai ajuns acolo unde ți-ai propus.* Se poate ca acțiunile noastre să nu aibă consecințele pe care le-am planificat, ci altele, pe care nu le-am prevăzut și pe care nu le-am dorit. Dacă acordăm atenție rezultatelor, putem ști nu numai dacă ne-am îndeplinit scopurile, ci și să realizăm ceva ce nu am intenționat și care se poate să nu le placă.

5. *Practica integrității personale.* Integritatea înseamnă congruență. Cuvintele și comportamentele se potrivesc exact. A dobândi sau a redobândi sentimentul integrității presupune parcurgerea a cinci etape: a) Conștiința faptului că noi suntem cei care întreprindem o anumită acțiune: *conștientizăm, acceptăm, ne asumăm responsabilitatea.* b) Înțelegerea acțiunilor pe care le-am realizat. c) Înțelegerea consecințelor comportamentului nostru asupra altor persoane. d) Realizarea acțiunilor de „reparare” a răul anterior.

e) Angajament ferm față de propria noastră conștiință că în viitor nu vom mai realiza astfel de acțiuni vătămătoare pentru sine sau alteritate.

4.5.4. Pregătirea mentală pentru concurs

Cercetările în domeniul psihologiei sportului au stabilit o relație de interdependență între *performanță* și *ciclul succesului*. Sintagma ciclul succesului conceptualizează relația care se stabilește între atitudinea sportivului față de propria persoană și modul de comportament al acestuia, în situația de competiție. O imagine de sine pozitivă și stabilă determină o atitudine pozitivă față de concurs și, implicit, determinarea unor expectanțe ridicate. Nevoia de performanță și succes este pre-determinată de trei aspecte: a) stabilirea cât mai exactă de către sportivi a nivelului la care vor să ajungă într-o situație dată, nu în general; b) identificarea sacrificiilor pe care trebuie să le facă, corelate obiectivelor specifice dorite într-un anumit concurs; c) auto-acceptarea sacrificiilor și motivația intrinsecă puternică pentru competiția la care dorește să participe. (Miller; cf. Bull, 2011).

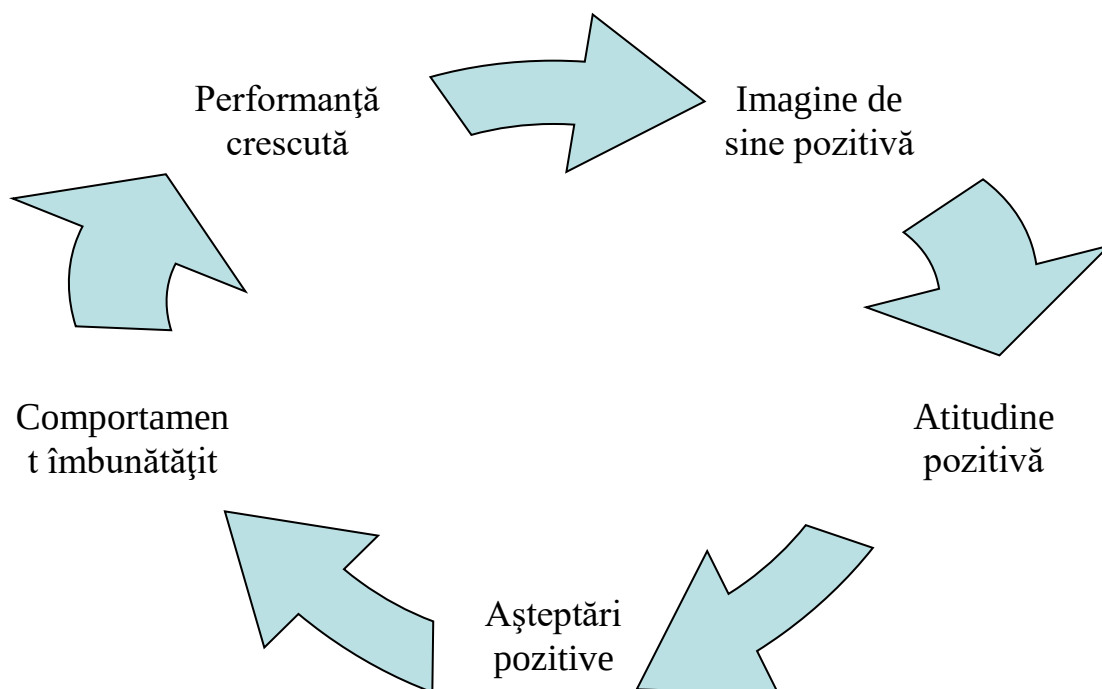


Figura 7. Ciclul succesului

Pregătirea pentru competiție este corelată stabilirii *obiectivelor specifice*. În stabilirea acestora, trebuie respectate câteva reguli: a) stabilirea obiectivelor zilnice, corelate principalelor activități dintr-o zi de muncă

pentru un sportiv de performanță; b) obiectivele specifice să fie cuantificabile (de exemplu: să alerg o distanță d într-un timp t); c) performanțele obținute să fie corelate cu analiza obiectivelor specifice stabilite la început. Miller susține faptul că, sportivii care își proiectează activitatea zilnică în concordanță cu anumite obiective specifice, devin mult mai performanți, prin raportare la sportivii care nu își stabilesc astfel de obiective zilnice. Succesul într-o confruntare este condiționat și de faptul dacă sportivul a parcurs așa-numitele tehnici de *vizualizare, imagerie mentală sau antrenament mental*. Vizualizarea este un tip de antrenament pentru aptitudini specifice, care completează pregătirea fizică și tehnică. Ea constă în închiderea ochilor de către sportivul care s-a așezat comod într-un scaun sau întins pe pat, se relaxează și se gândește la sportul practicat și la antrenamentul pe care, în mod curent, îl realizează. Prin utilizarea tehnicii vizualizării, creierul transmite impulsuri electrice mușchilor, identice cu cele trimise în cazul în care sportivii execută în mod real acele mișcări. Singura diferență constă în aceea că intensitatea impulsului electric nu este atât de puternică încât să determine mișcarea mușchilor respectivi. Pentru maximalizarea efectelor, realizarea tehnicii vizualizării presupune respectarea următoarelor condiții: a) identificarea unei poziții cât mai comode, într-un loc cât mai liniștit, cu ochii închiși; b) înainte de exercitarea tehnicii vizualizării, sportivii trebuie să realizeze exerciții de respirație ritmică și lentă pentru inducerea stării de relaxare fizică și psihică; c) repetiția mentală a mișcărilor specifice sportului practicat trebuie realizată într-un timp corect (nici cu viteză mare, dar nici foarte lent); d) vizualizarea mișcărilor trebuie să respecte regula *ca și cum se întâmplă în realitate, nu ca și cum altcineva ar realiza acele mișcări*; e) vizualizarea este o abilitate care necesită antrenament; f) ședințele de vizualizare trebuie organizate la fel ca și ședințele de antrenament fizic și tactic; specialiștii recomandă exersarea acestei tehnici de trei sau patru ori pe săptămână, timp de 5- 10 minute; g) vizualizarea pe care o realizează sportivul trebuie să fie pozitivă (nu se vizualizează o situație de eșec).

Gândurile și modul de interpretare a situațiilor influențează reacțiile fizice. Ca urmare a acestei relații de determinare, psihologii sportivi au analizat natura limbajului interior al sportivilor. „*Cu alte cuvinte, ei au devenit tot mai interesați de ceea ce își spun sportivii în ultimele câteva ore, minute sau secunde înainte de un eveniment și chiar în timpul unui eveniment*”(Miller; cf. Bull, 2011).

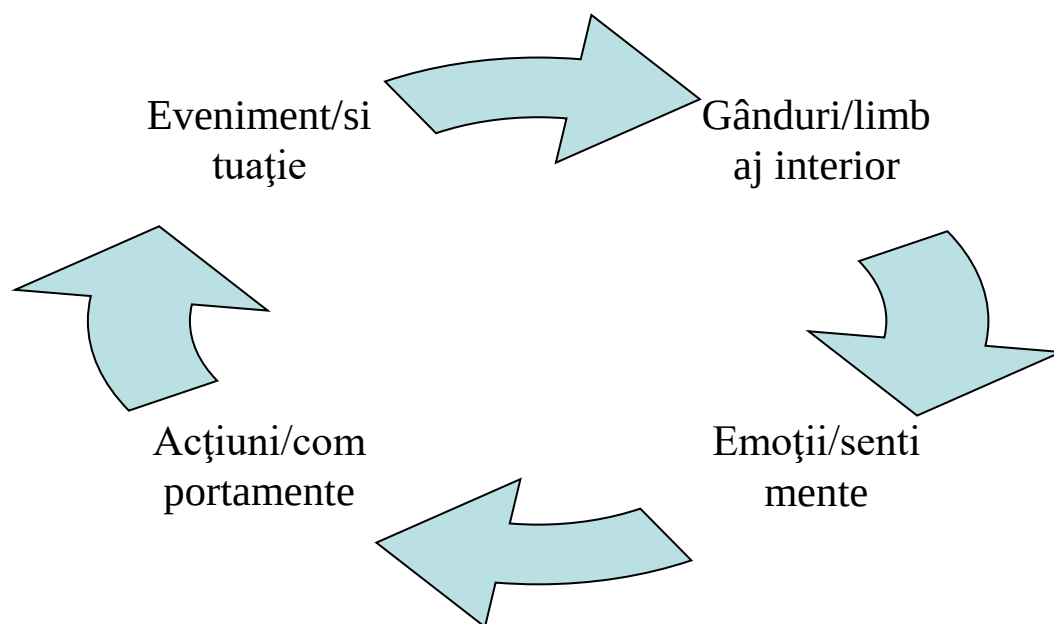


Figura 8. Relația dintre gânduri și comportament

Cercetările din domeniul sportului de performanță arată că sportivii de top folosesc anumite strategii în pregătirea lor. Ei par să se concentreze mai ales asupra mecanismelor care conduc la succes, decât la succesul în sine. Datorită relațiilor care se interpun între gânduri și comportamente, psihologia sportivă vorbește de *concentrarea precompetițională*, axată pe trei dimensiuni: rezultat, performanță și proces. Pentru ca rezultatul performanțial să fie corelat cu procesul de pregătire a fost elaborat un „*model al succesului*” în patru faze:

- fixarea unui plan de lucru în care este precizat clar punctul de plecare (nivelul performanțial al sportivului, timpul alocat antrenamentului, tehnicile de antrenament, resursele materiale și psihologice de care dispune sportivul etc.) și punctul final (concursul la care urmează să participe și nivelul performanței dorit);
- delimitarea, din punctul de plecare până în punctul final, a tuturor secvențelor de pregătire psihologică, fizică și tactică (de exemplu: se folosește sistemul clasic al numărării 10, 9, 8, 7, 6, 5, 4, 3, 2, 1, START, unde 10 reprezintă începerea activităților de pregătire pentru concurs, iar START – concursul propriu-zis);
- evaluare permanentă a performanțelor obținute din punctul de plecare (10), în anumite intervale temporare (8), pentru ajustarea planului de pregătire pentru concurs;
- conștientizarea permanentă a planului de pregătire în vederea stăpânirii strategiilor sau mecanismelor care asigură succesul la concurs.

REZUMAT

Pregătirea psihologică a sportivilor de performanță se definește ca „ansamblul strategiilor și tehnicilor de instruire și educație utilizate în scopul creșterii capacității psihice și dezvoltării personalității sportivilor, corespunzătoare cerințelor probei/sportului, pentru obținerea efectelor și rezultatelor superioare în antrenament și concurs” (Epuran, Holdevici și Tonița, 2008). Pregătirea psihologică a sportivilor are ca scop obținerea și menținerea aceluși nivel al capacităților psihice care să-i permită sportivului activități eficiente în antrenamente și rezultate superioare în concursuri, altfel spus obținerea de performanțe superioare. Conceptul pregătirii psihologice în activitățile sportive este de dată recentă, cunoscând mai multe modalități de abordare din perspectiva obiectivelor pregătirii psihologice a sportivilor, a metodelor de lucru, a timpului alocat acestuia. Din perspectiva cumulativă a acestor variabile s-au impus mai multe „paradigme”, „strategii” de abordare a activităților de pregătire: a) strategia secvențelor temporale / perspectiva diacronică ; b) strategia conținutului specific/ perspectiva integrală; c) strategia obiectivelor pragmatice, punctuale/perspectiva praxiologică d) strategia nivelurilor / perspectiva sincronică; e) strategia privind pregătirea pentru concurs /perspectiva confruntării.

Îndiferent de paradigma sau strategiile avute în vedere, conținutul pregătirii psihologice trebuie să contribuie la dezvoltarea acelor laturi psiho-comportamentale ale sportivului, care-i condiționează acestuia o conduită eficientă în antrenament și în situația de concurs. Au fost elaborate un număr considerabil de programe de dezvoltarea a abilităților psihologice .

Pregătirea psihologică a sportivilor de performanță este subsumată unor valori și atitudini: dorința de autoperfecționare și perseverență în atingerea și depășirea obiectivelor de instruire și de performanță prestabilite; manifestarea spiritului competitiv în activitățile de antrenament și competiționale; simțul datoriei și responsabilitatea în pregătire și concurs; respect față de reguli, parteneri, adversari, arbitri, spectatori; manifestarea spiritului de fair-play, atât în activitatea sportivă cât și în viața socială; disponibilitate pentru colaborare cu partenerii, pentru inițierea și menținerea relațiilor inter-umane; obiectivitate în aprecierea randamentului propriu, al coechipierilor și al adversarilor; opțiunea pentru o viață sănătoasă și echilibrată, pentru adoptarea unui regim de activitate care să îmbine armonios efortul fizic cu cel intelectual, solicitarea cu refacerea, timpul ocupat cu cel liber. În pregătirea psihologică a sportivilor sunt parcurse mai multe etape (Weinberg și Gould; 2007; Epuran, Holdevici și Tonița, 2008; Bull, 2011): a) pregătirea psihică de bază cuprinde formarea personalității sportivului, dezvoltarea, educarea tuturor laturilor personalității, în special latura atitudinal-valorică.; b) pregătirea psihică specifică ramurii sau probei sportive constă în dezvoltarea și

perfecționarea acelor calități care condiționează direct performanța; c) Pregătirea psihică pentru concurs cuprinde următoarele etape: c1) pregătirea pentru concurs sub aspect general; c2) pregătirea pentru un anumit concurs.

Laturile sau direcțiile în care se acționează pentru pregătirea psihică a sportivului sunt constituite din componentele sistemului psihic uman. În pregătirea psihologică a sportivilor se urmărește: *pregătirea psihomotrică, sociomotrică, cognitivă, afectivă și volitivă*.

Obiectivele pregătirii psihologice urmăresc educarea, dezvoltarea, ameliorarea sau perfecționarea fiecărei însușiri, calități care intră în sfera de influențare psihopedagogică (Epuran, Holdevici și Tonița, 2008).

Satisfacerea exigențelor sportului de performanță la nivel internațional, așa cum se manifestă el în prezent, depinde în mare măsură de calitățile psihice și participarea psihică a celor care practică diverse ramuri sportive. În condițiile impuse astăzi performanței este necesară pe lângă o pregătire comună tuturor sportivilor și o strictă individualizare realizată în sens psihologic. Individualizarea pregătirii presupune abordarea psihologică a sportivului, pornind de la studierea personalității acestuia. Cele mai semnificative aspecte ale pregătirii sportivilor, așa cum le resimt antrenorii, sunt: formarea rezistenței psihice la stres și a deprinderilor de a soluționa situațiile neprevăzute; aprecierea și îmbunătățirea nivelului calităților psihomotrice: timp de reacție, oportunitatea reacției, viteza de învățare motrică; reglarea și autoreglarea tensiunii emoționale în perioada precompetițională și competițională; determinarea profilului personalității sportivului privind aptitudinile, temperamentul, caracterul, care pot influența comportamentul acestuia în antrenament și concurs; metode de refacere psihologică; analiza solicitărilor psihice în antrenament și competiții; rezolvarea conflictelor interioare între sportivi sau între sportivi și antrenor.

Procesul de pregătire psihologică este organizat și planificat în raport cu particularitățile sportivului, întrucât performanța este asigurată în primul rând de omul-sportiv, supus unui anumit tip de efort, cu solicitările biologice și psihologice, uneori la limită, pe care el le suportă de o manieră particulară.

Folosirea nediscriminativă a strategiilor de relaxare și de energizare, au determinat psihologii sportivi să realizeze o alegere mai atentă între afectele precompetiționale și ajustarea psihologică. Această abordare este cunoscută sub numele de ipoteza ajustării. În ceea ce privește strategiile de activare, amintim: a) strategii de energizare a echipei sportive; b) imageria în sportul de performanță; c) programe de intervenție cognitiv-comportamentale care folosesc imageria și relaxarea: c1) repetiția vizual-motorie a comportamentului; c2) antrenamentul de inoculare a stresului. c3) antrenamentul de management al stresului.

Principalele metode de relaxare în sportul de performanță, preluate din domeniul larg al psihoterapiilor, sunt: a) *trainingul autogen* care constă în inducerea prin exerciții psihofiziologice a unei decontractii generale a organismului, care permite comunicarea unor sugestii; b) *relaxarea musculară progresivă* (E. Jacobson). Pentru controlul anxietății din sport, se utilizează, de obicei, tehnica elaborată de dr. E. Jacobson, denumită *relaxare progresivă*, deoarece se realizează relaxarea progresivă de la o grupă musculară la alta, până ce toate grupele musculare sunt acoperite. Metoda are ca punct de plecare fiziologia musculară, caracterizată prin conștientizarea de către subiect a contracției și relaxării diferitelor grupe musculare; c) *meditația transcedentală* (E. Dars); d) *hipnoza*. Hilgard descrie starea hipnotică pe baza a nouă caracteristici (Gheorghiu, 1977): reducerea funcției de planificare (nu mai are inițiativă și nu mai poate planifica acțiuni); redistribuirea atenției (orientarea atenției spre hipnoterapeut); capacitatea crescută a producției imaginative (percep obiecte, persoane sau situații care nu există în realitate); reducerea controlului realității și toleranța crescută pentru distorsionări ale acesteia (de exemplu: acceptă amintiri false); creșterea gradului de sugestibilitate (este foarte receptiv la sugestii); accentuarea comportamentului de joc a unor roluri (poate intra într-un rol dictat de hipnoterapeut); apariția amneziei posthipnotice (subiectul uită tot ce s-a întâmplat în stare hipnotică atunci când revine în starea de veghe); starea de relaxare psiho-fizică, scăderea acuității perceptive (percepe estompați stimulii din mediu).

În ceea ce privește creșterea încrederii în sine, amintim tehnica propusă de N. Branden. Tehnica este de inspirație psihanalitică (pornește de la premisa că știm mai multe lucruri decât suntem conștienți – avem mai multă înțelepciune decât folosim în mod normal și un potențial mai mare decât arătăm în mod obișnuit în comportamentul nostru), combinând elemente din perspectiva cognitiv – comportamentală, având ca *axiomă fundamentală*: *schimbarea gândurilor disfuncționale despre sine, determină schimbarea comportamentelor disfuncționale, ceea ce corelează cu activarea comportamentelor sănătoase, performane – de unde eficiența personală*. Metamorfozarea personalității prin parcurgerea programului completării de propoziții presupune: „Practica unui trai conștient / Practica acceptării propriei persoane / Practica propriei responsabilități / Practica încrederii în sine / Practica unei vieți în care ți-ai stabilit scopuri / Practica integrității personale.”

O atenție aparte s-a acordat pregătirii psihologice a sportivilor de performanță pentru concurs. Cercetările în domeniul psihologiei sportului au stabilit o relație de interdependență între *performanță* și *ciclul succesului*. Sintagma ciclul succesului conceptualizează relația care se stabilește între atitudinea sportivului față de propria persoană și modul de comportament al acestuia, în situația de competiție. O imagine de sine pozitivă și stabilă determină o atitudine pozitivă față de concurs și, implicit, determinarea unor expectanțe ridicate. Nevoia de performanță și succes este pre-determinată de trei aspecte: a) stabilirea cât

mai exactă de către sportivi a nivelului la care vor să ajungă într-o situație dată, nu în general; b) identificarea sacrificiilor pe care trebuie să le facă, corelate obiectivelor specifice dorite într-un anumit concurs; c) auto-acceptarea sacrificiilor și motivația intrinsecă puternică pentru competiția la care dorește să participe. Pregătirea pentru competiție este corelată stabilirii *obiectivelor specifice*. În stabilirea acestora, trebuie respectate câteva reguli: a) stabilirea obiectivelor zilnice, corelate principalelor activități dintr-o zi de muncă pentru un sportiv de performanță; b) obiectivele specifice să fie cuantificabile; c) performanțele obținute să fie corelate cu analiza obiectivelor specifice stabilite la început. Succesul într-o confruntare este condiționat și de faptul dacă sportivul a parcurs așa-numitele tehnici de *vizualizare, imagerie mentală sau antrenament mental*. Nu în ultimul rând, gândurile și modul de interpretare a situațiilor influențează reacțiile fizice. Ca urmare a acestei relații de determinare, psihologii sportivi au analizat natura limbajului interior al sportivilor și au elaborat un posibil model al succesului în sportul de performanță.

CAPITOLUL 5

Aspecte ale evaluării personalității în activitatea sportivilor de performanță

5.1. Psihodiagnoza – latură a evaluării în sportul de performanță

În cadrul activității complexe a sportivilor de performanță, psihologul sportiv poate interveni prin două roluri: în calitate de consultant pentru, și ca implementator de programe de pregătire psihologică, respectiv în calitate de cercetător științific, prin investigarea factorilor care influențează comportamentul și performanța în sport (Bull, 2011; Weinberg și Gould, 2007). În exercitarea ambelor roluri, psihologul sportiv apelează la diverse metode pentru investigarea variabilelor de interes, printre care se numără și metodele și tehnicile pentru diagnoza caracteristicilor individuale în rândul sportivilor de performanță. Astfel, anterior derulării efective a unui antrenament psihologic, psihologul poate să ia în calcul anumite variabile cognitive și comportamentale, a căror distribuție în rândul beneficiarilor este urmărită, în vederea controlului posibilelor efecte pe care aceste variabile le pot avea asupra cursului și finalității antrenamentului. Tot așa, caracteristicile individuale ale sportivilor din grupurile țintă pot fi valorificate în cursului antrenamentului psihologic (în calitate de resurse sau puncte tari), motiv pentru care diagnoza acestora este o activitate indispensabilă. De asemenea, în calitate de cercetător, psihologul sportiv derulează diverse experimente fie în laboratoare, fie în sălile de sport sau chiar în momentul în care au loc competițiile. În acest scop, el poate folosi o serie de metode și echipamente, precum și tehnici de observare pentru monitorizarea comportamentelor în rândul sportivilor sau tehnici de evaluare a caracteristicilor dispoziționale ale acestora. Dată fiind importanța demersului diagnostic în activitatea psihologului sportiv, în cele ce urmează, ne vom concentra atenția asupra psihodiagnozei, evaluării psihologice și raporturile dintre acestea, cu aplicații directe în domeniul activității profesioniste sportive.

5.1.1. Psihodiagnoza și evaluarea psihologică

Din punct de vedere etimologic, termenul *psihodiagnoză* provine de la cuvintele grecești *psychè* care înseamnă *suflet*, respectiv *diagnosis* care înseamnă *cunoaștere*. Trebuie operate anumite delimitări conceptuale între termeni precum psihodiagnoză, evaluare psihologică, măsurare psihologică sau testare psihologică. De asemenea, psihodiagnoza ca proces care implică o succesiune de acțiuni, înlănțuite logic,

trebuie diferențiată de *psihodiagnostic*, termen care desemnează rezultatul activității de psihodiagnoză. Într-o accepțiune generală, *psihodiagnoza* desemnează procesul de culegere sistematică a unor informații despre o persoană sau un grup de persoane, proces care se concretizează prin schițarea profilului psihologic al persoanei (grupului), în scopul realizării unei predicții asupra comportamentelor ei sau ale grupului (prognostic) (Șchiopu, 2002). Psihodiagnoza este o activitate specifică, care se bazează pe diverse tipuri de instrumente de colectare a datelor, pentru a obține informații valide despre structura și organizarea personalității unui individ, precum și despre dinamica funcționării psihice a acesteia (Minulescu, 2006). Întrucât urmărește creionarea profilului psihologic (ca portret descriptiv specific unei persoane), psihodiagnoza se opune etichetărilor psihopatologice sau nosologice întâlnite, de regulă, în diagnoza clinică sau psihiatrică. Rezultatul psihodiagnozei îl constituie diagnosticul care desemnează o „...concluzie logică a o serie de investigații destinate înțelegerii comportamentului unei persoane, a funcționării unui grup sau a situației unei întreprinderi” (Sillamy, 1996, p.100), această accepțiune fiind mai extinsă și acoperind nu numai individul, dar și grupurile sau colectivitățile organizate. Produsul de sinteză al psihodiagnozei (*psihodiagnosticul*) conține informații relevante despre anumite dimensiuni care compun profilul psihologic al unei persoane, ca și asupra relațiilor existente între acestea (interdependențe, organizări ierarhice, compensări etc). Informațiile incluse în profilul psihologic capătă semnificații pentru psihodiagnostician numai prin raportarea la alți factori personali, de mediu și sociali, care concură la determinarea conduitei individului uman. În același timp, un proces de psihodiagnoză rațional și cu impact trebuie să fie organizat în jurul a trei mari principii (Sillamy, 1996): a) informațiile despre o persoană trebuie să fie variate și suficient de cuprinzătoare, pentru a-i surprinde specificul; b) informațiile trebuie să fie raportate la persoana analizată, adică să fie relevante pentru aceasta; c) informațiile trebuie analizate prin raportarea la istoricitatea existenței persoanei și în relație cu mediul în care aceasta evoluează. Aceste considerații capătă relevanță pentru cercetători și practicieni, dacă avem în vedere faptul că „scopul studiului psihologic este să îmbunătățească capacitatea noastră de a evalua personalitatea peste nivelul de exactitate pe care îl putem atinge prin bunul simț neajutorat” (Allport, 1991, p.68).

În ultimele patru decenii, *criteriile psihodiagnozei tradiționale* (și anume: natura standardizată a probelor de evaluare, intervenția minimală a psihologului evaluator, standardizarea comunicării rezultatelor, examinarea persoanei sub forma unui interviu în care aceasta nu este informată cu privire la valoarea sau relevanța răspunsurilor sale, respectiv, standardizarea condițiilor în care sunt administrate instrumentele de evaluare și interpretate rezultatele) au fost contrastate unui nou curent și anume evaluarea comportamentală care încearcă să determine ce anume fac indivizii umani, unde, când și în ce circumstanțe (Minulescu,

2006). Totuși, deși această nouă abordare a pornit de la negarea orientării psihometrice și a necesității creării și utilizării unor instrumente de măsurare riguroase, în prezent autorii subliniază necesitatea de a se evalua comportamentul individului uman cu instrumente fidele și valide, bine calibrate din punct de vedere psihometric.

Dacă în literatura francofonă, se preferă termenii de psihodiagnoză și psihodiagnostic, în cea anglo-saxonă sunt foarte frecvent utilizați termeni precum: măsurare psihologică, testare psihologică, evaluare psihologică. Psihodiagnoza ar putea fi apropiată de noțiunea de testare psihologică. Chiar dacă nu sunt diferențe foarte mari între înțelesurile acestor concepte, ele includ totuși arii de acțiune și decizie ușor diferite. Astfel, *testarea psihologică* implică acțiunea de administrare a unor teste care au obiective foarte precise și care prezintă un grad de standardizare ridicat, în timp ce *măsurarea psihologică* poate fi realizată nu doar cu ajutorul testelor, dar și prin intermediul unor scale pentru explorarea opiniilor sau pentru măsurarea atitudinilor (Mitrofan, 2009). Într-un sens foarte larg, măsurarea poate fi înțeleasă ca acțiunea prin care, respectându-se un set de reguli precise, sunt atribuite numere unor obiecte, trăsături, attribute sau comportamente. În fine, evaluarea psihologică include acțiunile de testare și de măsurare însă, pe lângă acestea presupune și interpretarea rezultatelor, în sensul integrării lor într-un ansamblu mai larg de informații care să descrie cât mai exact situația unei persoane. Așadar, *testarea și măsurarea psihologică* se concentrează mai mult asupra unor aspecte cantitative, în timp ce *evaluarea* vizează și aspecte de ordin calitativ. Trebuie făcută distincția între *evaluarea psihologică empirică*, de tip impresiv, adică „ochiometric”, bazată pe rezultatele cunoașterii nemijlocite și directe, însă foarte sensibilă la subiectivismul persoanei care evaluează, respectiv *evaluarea psihologică științifică* care are un caracter obiectiv și utilizează mijloace științifice, recunoscute în comunitatea practicienilor (Mitrofan, 2009).

5.1.2. Rolul și funcțiile psihodiagnozei

Așa cum am sugerat mai sus, prin semnificațiile sale operaționale, termenul de psihodiagnoză poate fi apropiat de cel de testare psihologică, deși nu se reduce exclusiv la aceasta. De fapt, dacă lărgim sferele conceptelor și privim intervenția psihologului ca o abordare în mai mulți pași, integrativă și unitară, testarea, măsurarea și evaluarea psihologică sunt procese care se întretaie continuu. Pe de altă parte, scopurile diverselor metode de psihodiagnoză și formele în care acestea pot fi utilizate, subliniază importanța aspectelor din funcționarea și conduita unei persoane care se evidențiază în prezent și, în baza acestora, a aspectelor evolutive, care apar în funcție de modul în care, în anumite condiții, situația prezentă evoluează

în viitor. Psihodiagnoza se concentrează mai mult pe starea prezentă a unei persoane (fără a-i neglija trecutul), însă finalitatea o constituie *predicția* asupra funcționării și conduitei persoanei în viitor (Minulescu, 2006). Așadar, diagnosticului i se asociază o valoare prognostică. În același timp, nu trebuie pierdut din vedere faptul că, chiar dacă se încearcă în permanență perfecționarea lor, metodele de psihodiagnoză nu pot fi complet precise, existând întotdeauna o anumită doză de eroare, pe care psihologul practician trebuie să o ia în calcul, atunci când utilizează rezultatele psihodiagnozei pentru a prezice conduita sau performanțele unei persoane.

U. Șchiopu (2002) trece în revistă mai multe funcții ale psihodiagnozei, după cum urmează:

- surprinderea cât mai precisă a trăsăturilor psihice și a caracteristicilor comportamentale ale unei persoane, iar atunci când avem în vedere un grup de persoane, estimarea nivelului variabilității în cadrul grupului, în ceea ce privește trăsăturile sau caracteristicile vizate; avem, aici perspectiva psihodiagnozei diferențiale;
- evidențierea cauzelor care au condus la și a variabilelor care au facilitat conturarea unei realități psiho-comportamentale în funcționarea unei persoane, mai ales atunci când se pune problema unor destructurări sau dezorganizări ale sistemului psihic (psihodiagnoza cu sens etiologic);
- formularea unui prognostic care include anticipări cu privire la funcționarea psihică și comportamentală în viitor a unei persoane, în anumite contexte acționale și interacționale;
- sprijinirea eforturilor de intervenție ale psihologilor din diverse domenii (de exemplu, consiliere școlară, orientare vocațională, consiliere psihologică, psihoterapie, etc), mai ales în ceea ce privește conturarea necesităților privind acordarea de intervenție, evaluarea resurselor și a punctelor slabe, respectiv, controlul factorilor personali care ar putea împiedica intervenția în sine;
- evidențierea cazurilor de persoane care se abat, fie în sens negativ de la „etalonul” privind dezvoltarea psiho-comportamentală normală (de exemplu, copiii deficienți mental sau adolescenți care prezintă tulburări comportamentale), fie în sens pozitiv (de exemplu, cazul copiilor supradotați);
- validarea calității unor programe de învățare și formare școlară/academică sau profesională, respectiv fundamentarea unor noi programe;
- activarea și dezvoltarea abilității unei persoane de a se cunoaște pe sine, respectiv de a cunoaște ce se întâmplă în jurul ei.

5.1.3. Metode de psihodiagnoză

Există o varietate de strategii, metode și tehnici pentru măsurarea și evaluarea diferitelor laturi ale personalității și comportamentului unui individ. De-a lungul timpului, acestea au evoluat către forme din ce în ce mai complexe, stimulate atât de progresul tehnologiilor informaționale și de prelucrare cantitativă a datelor, cât și de diversificarea cererii de servicii de testare și evaluare psihologică pentru diverse scopuri. În mod clasic, metodele de psihodiagnoză au fost clasificate în: a) metode psihometrice (testele psihologice și scalele comportamentale); b) metodele clinice (tehnicele proiective, observația în situații naturale, interviul clinic, anamneza și tehnicile subsumate metodei biografice, studiul produselor activității personale).

Constituind una din preocupările de bază ale psihologului practician, testarea psihologică are ca principal scop determinarea cât mai precisă a gradului de dezvoltare a unei caracteristici sau a unui set de caracteristici, care pot fi prezente la o persoană. Într-o accepțiune mai generală, *testul* psihologic semnifică un procedeu sistematizat de măsurare a comportamentului unei persoane și de descriere a acestuia cu ajutorul unor scale metrice sau al unui sistem de categorii. Pentru P. Pichot (1997) testul psihologic reprezintă o situație standardizată care servește drept stimul pentru un comportament, acest comportament fiind evaluat prin compararea cu alți indivizi plasați în aceeași situație, ceea ce permite clasificarea unui subiect fie tipologic, fie cantitativ. Utilitatea acestei definiții constă în faptul că permite diferențierea testului de examenul clinic, în sensul în care testul permite cuantificarea caracteristicilor sau comportamentelor pe care le vizează. În literatura de specialitate, au fost oferite numeroase clasificări ale testelor psihologice, însă lucrurile sunt departe de a fi clare întrucât există un număr impresionant de teste. Totuși, putem diferenția următoarele tipuri de teste (Șchiopu, 2002): a) în funcție de scopul urmărit – teste de cunoștințe/teste docimologice, teste de aptitudini, teste de inteligență, teste de atenție, teste de personalitate, teste de creativitate, teste de interese etc; b) în funcție de strategia utilizată în construcție – teste total independente, teste care au o legătură parțială, baterii de teste; c) în funcție de caracteristicile materialelor (stimulilor) – teste creion-hârtie, teste aparative, teste care folosesc stimuli tridimensionali și, mai general, teste verbale, respectiv non-verbale; d) în funcție de forma de administrare – teste individuale, teste colective; e) în funcție de tipul de răspuns solicitat persoanelor testate – teste cu răspuns la alegere (dihotomice sau alegere multiplă), teste cu un singur răspuns bun, teste cu răspuns liber; f) în funcție de formele în care pot fi prezentate rezultatele – teste sintetice (care oferă un singur rezultat global) și teste analitice (cum este cazul inventarelor de personalitate).

Tehnicile proiective (de obicei, probe pentru evaluarea personalității, mai precis a aspectelor mai greu accesibile ale acesteia) au la bază mecanismul proiecției, pornind de la ideea că subiectul se va identifica cu anumite realități sau persoane, iar prin aceasta conținuturile care rămân chiar și lui ascunse „sunt aduse la suprafață”. Această categorie de probe a suscitât puncte de vedere contradictorii (Pichot, 1997). Tehnicile proiective au fost clasificate în baza mai multor criterii, însă Lawrence K. Frank a propus cea mai satisfăcătoare tipologizare a lor (apud. Pichot, 1997): tehnici constitutive (în cazul cărora respondentul trebuie să structureze și să organizeze un material plastic), tehnici constructive (pentru care se pleacă de la un material bine definit, sarcina persoanei investigate fiind să construiască structuri mai largi), tehnici interpretative (în cazul acestora, persoana investigată trebuie să interpreteze o experiență care are o anumită semnificație afectivă și emoțională), tehnici cathartice (în cadrul cărora, atunci când i se prezintă un stimul, persoana investigată este pusă în situația de a exterioriza o reacție emoțională) și tehnici refractive (cărora le este specific faptul că personalitatea subiectului este explorată prin distorsiunile care apar în cadrul mijloacelor de comunicare socială convențională).

Într-o accepțiune generală, *observația* presupune urmărirea sistematică a unor reacții, atitudini sau comportamente (ori părți ale acestora) manifestate de către o persoană sau un grup de persoane, în scopul sesizării aspectelor lor esențiale și descrierii lor (Dafinoiu, 2002). Observația nu presupune numai înregistrarea conținutului referitor la comportamentele sau alte caracteristici vizate, ci și clasificarea sau introducerea acestui conținut în anumite categorii. I. Dafinoiu (2002) prezintă o clasificare a formelor observației, deosebind între: observația necontrolată sau în situații naturale (cu versiunea observației participative), observația controlată sau structurată, respectiv auto-observația.

Interviul clinic vizează dobândirea de informații despre o persoană și înțelegerea modului în care funcționează în plan psihologic, prin focalizarea atât asupra emoțiilor pe care persoana le exprimă, cât și asupra relației care se stabilește în cadrul situației de interviu. (Dafinoiu, 2002) Interviul reprezintă o metodă de psihodiagnoză care permite psihologului clinician accesul la latura subiectivă a vieții pe care o experimentează persoana asistată, în vederea înțelegerii acesteia, în unicitatea și specificitatea sa. Informațiile obținute cu ajutorul interviului clinic nu pot fi interpretate decât prin raportarea la cadrele de referință interne („sistemul de gândire”, expectanțele, valorile, convingerile despre sine, lume și viață) ale persoanei pe care psihologul clinician o asistă. În literatură sunt descrise interviul non-directiv (centrat pe persoană, care îi lasă libertatea de a vorbi despre sine sau despre anumite teme de interes), interviul semi-directiv (care se desfășoară în baza unui ghid prestabilit, însă nu într-o manieră foarte strictă), respectiv interviul directiv (utilizat pentru completarea informațiilor obținute cu ajutorul altor metode, în care

persoana răspunde la o serie de întrebări strict ordonate fără a avea prea mare libertate în a se organiza pe sine și a adăuga alte semnificații).

Deși unii autori folosesc termenii de *anamneză* și *metodă biografică* ca fiind sinonimi, între aceste două metode de psihodiagnostic trebuie operate anumite distincții. Este adevărat că ambele implică colectarea și analiza unor date privind trecutul unei persoane, precum și viața ei actuală, însă, în timp ce anamneza presupune doar colectarea unor informații despre istoria unei persoane, metodele biografice implică și atribuirea unor semnificații pentru faptele și evenimentele cunoscute, stabilirea unor relații între acestea, desprinderea unor sensuri pentru persoana investigată etc. Ca atare, subscriem acestei opinii. Aici, ne vom limita doar la a aminti că anamneza este utilizată numai în domeniul psihologiei, iar pentru scopurile psihodiagnozei aceasta permite obținerea unor date privind evenimentele semnificative din viața unei persoane care, alături de antecedentele heredo-colaterale sunt susceptibile de a avea anumite influențe asupra evoluției persoanei respective. În schimb, metodele biografice (de exemplu, interviul microunităților biografice propus de Hans Thomae, povestirea vieții sau metoda cauzometrică) implică, pe lângă date obiective despre trecutul și prezentul unei persoane, obținerea unor informații despre experiența subiectivă de viață a unei persoane. Persoana poate relata evenimente, experiențe și trăiri pe care le-a avut de-a lungul vieții sale sau poate relata cum anume decurge un episod din viața sa de zi cu zi, însă încearcă și să le înțeleagă din propria perspectivă, semnificațiile pe care le furnizează psihologului având o valoare diagnostică aparte.

Analiza produselor activității personale nu este considerată de unii autori o metodă de psihodiagnostic în sine, ci o varietate a metodei biografice (Cosmovici, 1996). Totuși trebuie să precizăm că potențialitățile psihice ale individului uman se exteriorizează nu doar prin conduite motorii, verbale sau expresiv-emoționale, ci și prin modul în care acesta formulează și rezolvă diverse probleme, prin construcțiile tehnice sau creațiile literare ori prin producțiile științifice. Deși este foarte dificil de realizat și implică mult subiectivism, analiza acestor produse ale activității unei persoane, poate oferi unele informații despre nivelul de dezvoltare a capacităților sale psihice și despre dinamica acestora. Această metodă de psihodiagnoză presupune lucrul în echipă, astfel încât mai mulți evaluatori să ofere mai multe perspective asupra aceluiași conținut, stabilindu-se ulterior concordanța dintre evaluările realizate.

5.2. Domenii urmărite în psihodiagnoza sportivilor de performanță

Comportamentul sportiv reprezintă rezultatul unui cumul de nevoi care se manifestă la nivelul personalității umane pentru atingerea / satisfacerea anumitor parametrii individuali. După cum arată cercetările din domeniu (Sleak, 1998) sportivii de performanță practică sportul și din nevoia de a-și confirma,

întări, îmbunătăți imaginea de sine. Altfel spus, cel ce practică activități sportive are o imagine de sine mult mai bună decât cel care nu o are astfel de activități în viața de zi cu zi. Pe de altă parte, a practica sportul înseamnă a te cultiva, a te educa la nivel întregii personalități. O trebuință importantă la nivel personalității umane este reprezentată de socializare. Studiile realizate în anii 80 în Marea Britanie (McPherson, Curtis și Loy) au demonstrat faptul că marea majoritate a populației care practică sporturi din copilărie tind să mențină acest tip de comportament și la maturitate, printre cele mai frecvente motive invocate regăsindu-se: nevoia de mișcare, reîncărcare psihică, *nevoia de grup, de social*, pentru sănătate fizică și psihică.

Sportul de performanță reprezintă un proces pedagogic prin metodologie, un act educativ prin principiile ce-l structurează și prin efectele surprinse în plan comportamental, în atitudinea sportivului. Cercetările în domeniul psihologiei sportive inventaziază factorii care facilitează, susțin și determină obținerea constanțelor comportamentale înalte în domeniul sportului de performanță practicat. „..... performanța este dependentă de capacitatea totală a sportivului – capacitate de performanță, de sistemul bio-psiho-social, rezultat al perfecționării funcțiilor executorii – reglatorii ale subsistemelor morfologic, funcțional, fiziologic, informațional, decizional, psihoreglator etc. *Performanța este deci aspectul de excelență (optimum) al ființei umane privite în totalitatea ei.*” (Epuran, Holdevici și Tonița, 2008) Puncte de vedere sistetice privind factorii semnificativi ce determină performanța sportivă le găsim prezentate de Geroges Thomas (1975): a) factori sociali-politici-culturali; b) personalitatea: afectivitatea, conația, inteligența; c) motivația și atitudinile; d) nivelul de aspirație și de activare; e) ereditatea; f) aspectele fiziologice; h) psihomotricitatea.

Câteva dintre *dimensiunilor psihologice* importante din perspectiva performanței sportive, abordare într-o manieră interdisciplinară și interacționistă, sunt:

1. *Aptitudinile sunt sisteme psiho-fizice organizate într-un mod original pentru a permite efectuarea cu rezultate înalte a activității.* În structura personalității, ele constituie latura de eficiență a acesteia. În activitățile sportive prezintă importanță *aptitudinile motrice* identificate, activate și cultivate. Funcționalitatea motorie, având la bază *aptitudinile motrice înăscute*, „este condusă conștient de instanțele psihice superioare și în toate sporturile inteligența, motivația, echilibrul afectiv, controlul și efortul voluntar sunt absolut indispensabile.” (Epuran, Holdevici și Tonița, 2008)

Adrian Gagea (1999) consideră inteligența motrică, *ca fiind corespondentul și componentul motric al inteligenței mentale.* În opinia autorului, inteligența motrică s-ar manifesta prin câteva caracteristici: *memorie motrică, creativitate motrică, simț spațio-temporal.* Autorul subliniază faptul că performanța sportivă este determinată de o serie de factori, fiecare cu o pondere diferită în obținerea performanțelor. Aceștia sunt

grupați în trei grupe mari, specific tipologiei biologice: genotip, fenotip, paratip. Indispensabil obținerii performanțelor de vârf rămâne însă inteligența motrică. Nu există *performeri* care să nu posede inteligență motrică. M. Epuran (2008) definește inteligența motrică ca fiind „*capacitatea mentală a subiectului de a soluționa teoretic și practic, într-o manieră perfect adecvată problemele acțiunilor motrice în situații noi sau diferite. Inteligența motrică reprezintă o sinteză cognitiv-motrică, cu caracter intuitiv sau operativ care utilizează cunoștințe, reprezentări, obișnuințe, reorganizate după necesitățile situațiilor*”.

În domeniul activităților scortive se poate afirma despre un sportiv că posedă o bună memorie motrică atunci când acesta face apel la materialul stocat anterior, când dă dovadă de o memorare logică în învățarea schemelor motrice, când dispune de o memorie a ritmului, a succesiunii mișcărilor. Memoria motrică tinde să se specializeze pe seama exersării. Memoria ritmului este un organizator al acțiunilor umane, având conotații temperamentale (Clinciu, 2003).

Un aspect important al inteligenței motrice este reprezentat de *creativitate*. Creativitatea este un proces care se desfășoară în timp și care se caracterizează prin originalitate, spirit de adaptare și grijă pentru realizarea concretă (Kimon, 1970). Gordon Allport (1981) o consideră „modalitatea integrativă a personalității umane care exprimă ansamblul de calități ducătoare la generarea noului, la originalitate.” Pentru Leon Țopa (1998), termenul de creativitate denumește potențialul uman indefinit, fără de care creația nu se produce și nu se valorifică, nu trăiește, pentru că n-ar putea fi nici înțeleasă, nici comparată și nici depășită. Prin creativitate se înțelege capacitatea gândirii umane de a găsi soluții noi, de a da naștere unor idei sau unor lucruri necunoscute anterior. Creativitatea este definită ca fiind abilitatea și dispoziția de a produce ceva nou. Această abilitate folosește experiența și cunoștințele dobândite anterior, oferind astfel noi soluții în rezolvarea problemelor. Pentru Piaget, creativitatea este *integrată* gradual în inteligență, pe măsură ce copilul înaintază în vârstă, ea crește o dată cu dezvoltarea cognitivă. Astfel, cele două dimensiuni ale personalității stimulându-se reciproc.

În 1956, Guilford a elaborat *structura factorilor de creativitate și ansamblul teoretic tridimensional al inteligenței*. Autorul considera că exista două grupe de factori intelectuali pentru creativitate: gândirea și memoria. În 1959 prezintă „modelul teoretic al structurii intelectuale complete” afirmând totodată că *inteligența e greu de definit, e ceva pluridimensional, cu multe componente*. În urma cercetărilor sale, Guilford a concluzionat că nu se poate măsura creativitatea pe baza testelor de inteligență, astfel a elaborat baterii de teste cu ajutorul cărora se pot măsura *factori și aptitudini* caracteristici comportamentului creativ. Autorul a construit un *model tridimensional al structurii intelectului*, structurat pe următoarele criterii: *factori operaționali ai intelectului* (cunoașterea sau recunoașterea, memoria, gândirea divergentă, gândirea

convergentă, gândirea evaluativă), *conținuturi* (figural, semantic, simbolic și comportamental), *produse*. La acest model inițial autorul mai adaugă a patra dimensiune, *modalități senzoriale* (vizuală, acustică, chinestezică).

Modelul lui Guilford poate fi comparat cu alte teorii. Astfel, H. Gardner conturează un cadru teoretic general de analiză a creativității pe mai multe niveluri: nivelul subpersonal care vizează substratul biologic al creativității; nivelul personal ce grupează factorii individuali ai personalității creatoare; nivelul intrapersonal – se referă la domeniul în care lucrează și creează un individ; nivelul multipersonal care se referă la contextul social în care trăiește un individ creativ. Pentru M. Csikszentmihalyi (1997) creativitatea rezultă din interacțiunea a trei sisteme: *setul instituțiilor sociale* care selectează creațiile ce merită a fi reținute, *domeniul cultural stabil*, care conservă și transmite ideile selectate și, nu în ultimul rând, *individul*.

Conform literatura de specialitate potențialul creativ trebuie să îndeplinească anumiți parametrii: *fluiditatea* (cât mai multe soluții), *flexibilitatea* (cât mai multe categorii de soluții, presupune *salturi* de la o categorie la alta), *originalitatea* (un răspund dat cu putere creativă, care modifică viziunea obișnuită), *originalitatea* (o idee este dezvoltată în mai multe direcții). În opinia lui Torrance, (apud Mecu, 2000), originalitatea și elaborarea sunt parametrii princeps ai creativității. Același autor face distincția între *gândirea critică* și *gândirea creativă*. Prima presupune analiză, evaluare, selecție, argumentare. Acest tip de gândire este verticală, rațională. Gândirea creativă presupune explorare, experimentare, reflexie, intuiție, invenție. Este un tip de gândire laterală (folosește analogia), supრაраțională, experimentare și risc.

Inteligența motorie se combină într-un „mod creativ” cu toate celelalte resurse din cadrul sistemului bio-psiho-socio-cultural care reprezintă omul

2. Motivația – determinat esențial al comportamentului performant

Motivația, ca dimensiune a dezvoltării și funcționării unui individ, a fost definită în diverse modalități. Așa cum am arătat în primul capitol al lucrării de față, motivația a primit multiple definiții, precum: „... influențele imediate asupra direcției, vigoriei și persistenței unei acțiuni (Atkinson, 1964). „... explică cum este inițiat, energizat, susținut, direcționat, stopat un comportament și ce fel de reacții subiective se întâmplă în organism în timpul desfășurării comportamentului (Jones, 1955). „... procesul care guvernează alegerea de către persoane sau organisme a unei alternative privind activitatea voluntară (Vroom, 1964). „... motivația este determinată de relațiile dintre variabile independente/dependente care explică direcția, amplitudinea și persistența unui comportament individual, menținând constante efectele asupra aptitudinii, îndrumării și înțelegerii sarcinilor și constrângerilor care operează în mediu (Campbell și Pritchard, 1976). Așa cum precizează și A. Prodan (1999), aceste definiții au în comun trei elemente, care pot fi considerate în definirea

fenomenului de motivare: a) *energizarea*; b) *direcționarea sau orientarea acestuia*; c) *menținerea și susținerea comportamentului unui individ*.

Fiecare dintre aceste trei elemente reprezintă un factor important în înțelegerea comportamentului uman în general, inclusiv a celui legat de performanța sportivă. Primul element se referă la forțele energizante prin care indivizii sunt conduși spre anumite comportamente și la forțele mediului care influențează modalitățile de conduită a oamenilor. Cel de-al doilea element exprimă orientarea comportamentelor individuale spre anumite obiective clare, pe care indivizii umani caută să și le satisfacă. Al treilea element se referă la acele forțe ale individului și mediului care oferă *feedback-ul* capabil să refacă intensitatea și direcția acțiunii. Aceste componente se regăsesc în majoritatea teoriilor și cercetărilor legate de motivație și comportament. Plecând de la individualizarea acestor trei elemente, autoarea citată prezintă un model general al procesului motivațional pe care, ulterior, îl dezvoltă racordându-l la dinamica resurselor umane și a comportamentelor în muncă.

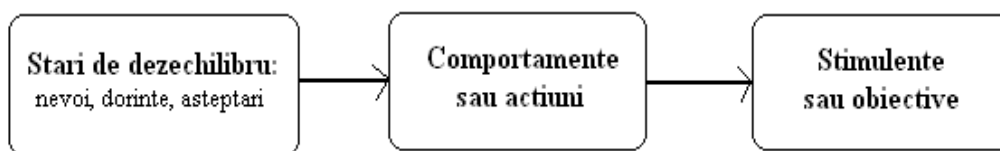


Figura 1. Un posibil model general al motivației (apud Prodan, 1999, p.14)

Într-un sens larg, conceptul de motivație exprimă faptul că la baza conduitei omului se află întotdeauna un ansamblu de mobiluri – trebuințe, atracții, emoții, interese, intenții, idealuri – care susțin realizarea anumitor acțiuni, fapte sau exprimarea anumitor atitudini și opinii (Golu, 1973). Aceste mobiluri se instituie în calitate de condiții interne, interpușe între stimulul extern și reacțiile organismului, mediind un comportament sau altul. Pentru Sillamy (1996), motivația este un ansamblu de factori dinamici care determină conduita unui individ. Aceasta se manifestă ca un suport energetic care susține activitatea fiecărei ființe. Motivația înglobează ansamblul tuturor modalităților fundamentale de mobilizare, activare sau autodeterminare a conduitei unei persoane. Toate demersurile conduitei interne sau intern – externe sunt instigate prin motivație (Popescu-Neveanu, 1978). În lumina concepției interacționiste, putem spune, alături de P. Fraisse (1988), că motivația reprezintă „ceea ce pune în mișcare organismul, declanșează, orientează și decide acțiunea sa”. Ea este dată de stimuli externi (obiecte și persoane având semnificație pentru individ) și stimuli interni (componenta biogenetică și psihogenetică a motivației).

Din punct de vedere biologic, motivația se sprijină pe trebuințele fundamentale ale organismului, în cadrul cărora primordiale sunt modificările funcționale generate de schimbul permanent de substanțe dintre

organism și mediu, de prelucrarea și consumarea energiei biochimice stocate în țesuturi (Malim, Birch și Hayward, 2000). Comportamentul motivat este inseparabil de un anumit nivel de activare organică care constituie substratul lui energetic. La nivel biologic, caracteristic este faptul că satisfacerea unei trebuințe prin întărire (*reinforcement*) duce la stingerea ei temporară și la diminuarea activismului generat de necesitatea satisfacerii sale (când este vorba, însă, de interes, acesta se amplifică cu cât saturarea este mai mare).

Complexitatea motivației provine din natura sa mixtă; motivația rezultă din îmbinarea cerințelor interne ale organismului cu exigențele mediului extern. Ea este prealabilă comportamentului și îl pregătește, devenind factor psihologic afectiv–conativ.

Model general al motivației prezentat mai sus are la baza conceptul de *motiv* (sau *motivații*) – ca element prin care sistemul motivațional al unei persoane poate fi explicat și înțeles. O serie de cercetători au identificat câteva caracteristici ale motivelor, astfel (apud Prodan, 1999, p.15):

a) *motivele pot fi deduse; ele nu se văd.* De exemplu, un sportiv poate fi mai implicat în activitatea de antrenament sau de concurs pentru că îi place sportul practicat, îl valorizează pozitiv sau pentru că vrea un câștig material asociat cu câștigarea unui loc fruntaș într-o competiție sportivă. Au fost identificate cinci elemente care fac dificilă deducerea motivelor care au stat la baza comportamentelor manifeste ale unui individ: 1) o singură acțiune poate exprima mai multe motive; 2) motivele pot îmbrăca diverse forme; 3) motive similare pot sta la baza comportamentelor diferite; 4) motive diferite pot conduce la acțiuni identice; 5) valorile culturale personale pot duce la modalități de exprimare diverse.

b) *natura motivelor este dinamică.* Orice individ, în orice moment, poate avea mai multe nevoi, dorințe și așteptări. Nu numai că aceste motive se modifică de la o etapă la alta a vieții sau de la un moment la altul, dar pot intra chiar în conflict. De exemplu, dorința unui sportiv de a se antrena peste programul clubului poate intra în conflict cu dorința acestuia de a petrece mai mult timp cu prietenii. Modificările continue ale setului de motive ale unei persoane și conflictele dintre motivele acesteia fac dificilă observarea și măsurarea lor.

c) *motivele, ca și modalitățile în care acestea influențează comportamentele manifeste în diverse contexte, diferă de la un individ la altul.* De exemplu, diferențele dintre membrii unei echipe sportive în ceea ce privește nivelul de instrucție, experiențele sociale și personale, poziția ocupată în cadrul echipei etc. pot influența puternic dorințele lor cu privire la recompensare sau relații interpersonale și modul de acțiune pentru a le atinge.

d) *atunci când o persoană își va atinge obiectivele propuse, acest fapt va avea un impact asupra dinamicii motivaționale ulterioare și asupra comportamentelor acelei persoane.* De exemplu, intensitatea unor motive (foame, sete) se reduce considerabil după primirea salariului; alte motive revin în top ca factori motivatori

primari. Deci, atingerea unor obiective poate conduce la creșterea intensității altor motive și la scăderea celor care au stat la baza fixării și efortului de atingere a scopului. Herzberg (1959), Mausner și alți autori arătau că, acordând salarii mai mari angajaților nu le satisfacem neapărat dorința pentru bani. De fapt, această dorință crește. Astfel, promovarea unui angajat într-un post nou, competitiv, poate să-i intensifice dorința de a munci mai mult, anticipând o nouă promovare (apud Prodan, 1999, p.15).

Așadar, motivația reprezintă suma forțelor, energiilor interne și externe care inițiază și dirijează comportamentul unui individ spre un scop; acesta, o dată atins, va determina satisfacerea unei necesități. Între motivație și comportamentele / performanțele individului (inclusiv cele în sportul de performanță) există o relație de condiționare reciprocă. Definite ca dimensiuni structurate ale personalității, rezultate din educație și influențele sociale, *atitudinile* se regăsesc într-o relație de interdependență cu sistemul motivațional. La nivelul personalității evantaiul atitudinal este divers și complex. Sistemul de atitudini are un rol important în structura de personalitate a sportivului, determinând dezvoltarea și valorificarea capacităților sale. Sistemul atitudinal personal este complex și dinamic, structurat, susținut, orientat de motivație, modificat de educație și experiență.

În domeniul sportului de performanță atitudinile au fost sistematizate de Call Batterill (1980, cf. Epuran, Holdevici și Tonița, 2008) astfel:

Generale și comune:		
- posturi, poziții de bază și derivate; - stări preparatorii perceptive, interpretative, decizionale; - stări preoperatorii motorii (montaje motorii); - convingeri, idealuri, motivație, aspirații.		
În antrenament:		În concurs:
- disponibilitate - dorință de progres; - căutarea noului; - cooperare pentru pro - orientare spre sarcină - orientare - ajutorarea altora; - autoevaluarea obiecti - activism; - disciplină.		- dorință de victorie; - orientare spre performanță; - încredere în sine; - combativitate – agresivitate; - teama de succes / eșec; - anticiparea situațiilor; - mobilizare pentru efort; - cooperare cu partenerii; - orientare spre sarcină; - mobilitate la evaluarea situațiilor; - spirit critic; - dorința de autoafirmare;

	- acceptarea insuccesului, eșecului; - disponibilitatea de a prelua riscuri, - respect față de spectatori; - fair-play.
Față de antrenor: - încredere; - cooperare; - comunicare.	Față de arbitri: - acceptare; - încredere.
Atitudini de respingere: față de fumat, excese sexuale și alimentare, nerespectarea regulilor și odihnă, conduite necivilizate, incorecte și imorale, agresivitate instrumentală.	

3. Variabile psihologice ale personalității performanțe

a) *Autoeficacitatea*. În teoria social-cognitivă a personalității, autoeficacitatea percepută reprezintă o variabilă centrală în mecanismele de autoreglare a organismului la cerințele mediului. Conceptul de autoeficacitate (AE), propus de Bandura (1982) reprezintă un construct relevant pentru înțelegerea factorilor protectori la stres și boală. Conform definiției lui Bandura, autoeficacitatea se referă la „convingerea unei persoane în capacitățile sale de a-și mobiliza resursele cognitive și motivaționale necesare pentru îndeplinirea cu succes a sarcinilor date” (1988, p. 1). AE percepută mai poate fi definită ca o anticipare a rezultatelor pozitive în acțiunile întreprinse datorită cunoștințelor și abilităților posedate. Percepția propriei competențe modifică și percepția eșecului sau a performanței reduse; în aceste cazuri, insuccesul tinde să fie atribuit efortului redus investit în sarcină și în mai mică măsură lipsei competenței necesare îndeplinirii sarcinii. Altfel spus, autoeficacitatea crescută se asociază cu atribuții autoprotectoare ale eșecului sau succesului.

b) *Stima de sine (SS)* este o componentă a schemei cognitive referitoare la sine și este definită în multiple moduri. Unii autori văd SS ca reprezentând o evaluare globală a propriei persoane (Rosenberg, 1965); alți cercetători sugerează că SS este determinată de combinația dintre evaluarea propriei valori și abilitățile de a atinge scopurile dorite cu sentimentele rezultate din procesele de evaluare. În opinia noastră stima de sine încorporează ambele aspecte; fiind o atitudine care descrie gradul în care persoana are tendința de a se autoevalua pozitiv și de a respinge atributele negative, stima de sine are atât componente cognitive cât și afective (ca de altfel toate atitudinile). Stima de sine nu decurge din procesări informaționale „la rece” despre sine. Omul nu poate gândi despre sine detașat, neimplicat afectiv. El se simte bine sau rău în funcție de termenii favorabili sau negativi prin care se judecă pe sine. Dispoziția de a se autoevalua este învățată în procesul socializării când persoana devine conștientă de valoarea proprie prin raportările la ceilalți.

Caracteristicile cognițiilor și sentimentelor despre sine sunt un rezultat al experiențelor anterioare în care succesul sau eșecul îndeplinirii scopurilor și sarcinilor propuse au un rol determinant. Cognițiile și sentimentele despre sine stimulează persoana să se comporte în maniera în care îi permite să își întărească imaginea de sine. De aceea SS este conceptualizată ca o caracteristică cognitivă de autoprotecție și autoîntărire (Kaplan, 1996).

c) *Locus de control*. Conceptul de locus de control (LOC) este introdus de Rotter (1966). Autorul argumentează că atitudinile și convingerile privind relația cauzală dintre comportament și efect se conturează ca o caracteristică de personalitate globală și relativ stabilă. Conceptul își are originea în teoria învățării sociale și definește modul în care o persoană își explică succesul sau eșecul prin cauze de tip intern sau extern, controlabile sau necontrolabile. Locusul de control intern implică convingerea că puterea și controlul personal pot influența evenimentele, că succesele proprii se datorează aptitudinilor și muncii depuse. Locusul de control extern se referă la convingerea că puterea personală are un efect minim asupra evenimentelor, acestea fiind cauzate de destin, șansă sau puterea altora. Rotter relaționează conceptul de LOC cu alte variabile din psihologia personalității cum sunt: alienarea, competența, autonomia, nevoia de succes, atribuirea. Același autor consideră că dezvoltarea unei tendințe interne sau externe a LOC depinde de situațiile obiective și de tipul de cultură și societate. Pentru dezvoltarea internalității, situațiile obiective cu un nivel minim de libertate și opțiuni sunt o condiție sine qua non. Când un cadru social interpersonal este controlat de o putere ostilă sau arbitrară, ca în cazul societăților dictatoriale, persoanele vor avea tendința să-și interiorizeze convingerea controlului extern. În acest sens există o strânsă relație între LOC și conceptul lui Seligman (1975) de neajutorare învățată.

d) *Robustețea*. Conceptul de robustețe a fost introdus de Kobasa (1979) ca fiind o variabilă individuală cu semnificație în rezistența la stres. Robustețea a fost definită ca o dispoziție de personalitate, manifestă la nivel cognitiv, emoțional și comportamental. Trăsătura rezultă din percepția controlului personal, al valorii și semnificației implicării și din percepția evenimentelor și schimbărilor de viață ca stimulante. Conform autoarei, robustețea implică următoarele trei caracteristici: *control / angajare / provocare*.

Controlul exprimă convingerea că evenimentele pot fi controlate și influențate; această convingere nu implică expectații naive privind un control total al evenimentelor ci mai degrabă perceperea abilităților proprii de a se raporta activ la mediu, de a-și asuma cu responsabilitate propria soartă. *Angajarea* exprimă tendința implicării și persistenței în scopul propus, convingerea că evenimentele au sens și semnificație. Altfel spus, angajarea se referă la abilitatea de a crede în importanța acțiunilor întreprinse, de a avea un interes real pentru diversele domenii ale vieții: profesie, familie, relații interpersonale, instituții sociale.

Provocarea este o caracteristică a robusteții ce derivă din percepția schimbărilor ca un aspect normal al vieții care pot oferi șanse de dezvoltare personală; datorită flexibilității cognitive și toleranței ambiguității experiențele noi sunt căutate și interpretate ca situații stimulante și benefice. Provocarea se exprimă și prin tendința orientării spre viitor.

e) *Sentimentul de coerență*. Experiențe de viață concrete și dramatice ale unor semeni au influențat în mod covârșitor activitatea de sociolog și cercetător a lui Antonovski. În urma interviurilor cu supraviețuitorii lagărelor de concentrare este impresionat de atitudinea pozitivă față de viață și de echilibrul emoțional a unora dintre aceștia. Ce determină situarea unor supraviețuitori ai holocaustului spre polul de bunăstare psihică și fizică a continuumului sănătate-boală? Care este secretul nu doar al rezistenței psihice și fizice evenimentului traumatic, dar și al recuperării din experiențe ce au anihilat psihic și/sau fizic atâtea mii de oameni? După trei decenii de cercetări în sociologia medicală, Antonovski, devenit unul dintre cei mai prodigioși cercetători ai domeniului, consideră că poate aproxima răspunsul. Misterul menținerii sănătății în ciuda unor adversități uneori extreme, poartă numele în opinia autorului de sentiment de coerență.

Sentimentul de coerență (SC) este definit de autor ca o orientare cognitivă globală ce exprimă gradul în care persoana are convingerea că: a) stimulii externi și/sau interni întâlniți pe parcursul vieții sunt explicabili și predictibili; b) are resurse de a face față stimulilor; c) solicitările au sens și scop, deci implicarea și investiția de efort este justificată. SC nu este conceptualizat de autor ca o trăsătură de personalitate în sensul clasic al conceptului de trăsătură. În ciuda numelui, sentimentul de coerență nu se referă nici la un aspect emoțional al personalității. SC este „o caracteristică esențialmente cognitivă ce exprimă modul persoanei de a percepe, judeca și interpreta lumea și pe sine”. Indiferent că îi spunem sentiment, convingere sau imagine coerentă despre lume și sine, coerența derivă din sinteza celor trei caracteristici descrise în definiție: *comprehensiune /control/scop*.

Comprehensiunea se referă la gradul în care persoana poate înțelege situația prin care trece, îi poate atribui un sens. Informația generată de situație este decodificată la nivel cognitiv ca fiind clară, structurată, consistentă și nu haotică, redundantă, accidentală sau inexplicabilă. O persoană cu SC anticipează evenimentele din viitor datorită caracterului lor previzibil. Chiar atunci când evenimentele se derulează intempestiv ele pot fi explicate și ordonate. *Comprehensiunea* nu are de-a face cu dezirabilitatea situației. Moartea, războiul, eșecul pot avea loc, dar persoana le poate găsi explicații. *Controlul* este definit ca și capacitatea persoanei de a percepe existența unor resurse disponibile în vederea confruntării cu evenimentele stresante. „Resursele disponibile” nu se referă doar la capacitățile personale de a face față situației; în această categorie se includ toate resursele la care persoana poate apela în caz de nevoie: soț/soție, prieteni, colegi,

divinitate, medic, organizație etc. În măsura în care persoana percepe resursele personale și sociale, ea nu se va simți victima destinului chiar dacă evenimentele trăite au semnificații personale negative. *Scopul* se referă la percepția unei finalități necesare sau dorite. Scopul subliniază importanța implicării individului în procesul de decizie și modelare a situațiilor de zi cu zi, sau a celor care determină destinul personal. Evenimentele care se includ în categoria celor cu scop perceput tind să fie văzute ca incitante și demne de implicare. Aceasta nu înseamnă că a pierde pe cineva apropiat, a fi concediat sau a te supune unei intervenții chirurgicale sunt evenimente percepute de o persoană cu SC ca fiind incitante. O astfel de persoană va considera important mobilizarea efortului pentru a face față situației nedorite și pentru a o depăși. Dacă primele două componente vizează mai ales caracteristici cognitive ale SC, cea din urmă reprezintă elementul motivațional al SC.

f) *Optimismul*. Scheier și Carver (1992) definesc dispoziția spre optimism ca tendință generală, relativ stabilă, de a avea o concepție pozitivă asupra viitorului și experiențelor vieții. Conceptul este derivat din teoria autoreglării comportamentului în funcție de anticiparea efectelor. În acest sens, optimismul mai este definit ca o structură cognitiv-motivațională caracterizată prin reprezentări mentale și expectanțe pozitive privind atingerea scopurilor propuse. Persoanele care privesc viața cu optimism - evaluează pozitiv mediul social și fizic, investesc mai mult efort pentru a preveni problemele sau pentru a le transforma, savurează mai mult viața, se ajustează mai eficient la stres și boală. În contrast cu optimismul este descris stilul pesimist - caracterizat prin expectații negative privind efectul acțiunilor întreprinse. Pesimiștii reacționează la situații problematice și dezamăgiri prin renunțare, evitare și negare. Repercusiunile stilului pesimist sunt agravate de asocierea cu un stil atribuțional intern, stabil și global. Pesimismul din perioada de tinerețe s-a dovedit a corela cu deteriorarea stării de sănătate la adultul de vârstă medie și înaintată prin mecanisme imunologice.

Performanța sportivilor poate fi condiționată de o varietate de caracteristici individuale, atât de factură cognitivă, cât și non-cognitive (care țin de „firea” și stilul reacțional și comportamental). Inventarierea totală a acestora este un scop imposibil de atins, dată fiind: a) complexitatea solicitărilor pe care le implică activitatea de performanță într-o anumită ramură sportivă; b) diferențele interindividuale în ceea ce privește combinația de caracteristici care îi asigură unui sportiv reușita în branșa în care activează. I. Holdevici (2011) oferă o listă destul de cuprinzătoare, care include 11 caracteristici de personalitate și comportamentale care, în opinia autoarei, reprezintă baza pentru succesul unui campion: extraversiunea/introversiunea, toleranța la stres, reactivitatea și stabilitatea emoțională, nivelul intelectual, forța caracterului, dominanța, încrederea în sine, preocuparea pentru aspectul exterior și starea sănătății,

anxietatea, nevrotismul și agresivitatea. În cele ce urmează, vom trece în revistă, pe scurt, semnificația acestor caracteristici în raport cu activitatea unui sportiv de succes.

Extraversiunea implică ușurința în realizarea contactelor sociale, un comportament degajat și sigur în situații noi, orientarea în raport cu realitatea și nevoia de contacte interpersonale, în timp ce *introversiunea* implică prezența unor dificultăți de relaționare și de auto-prezentare, tendința de izolare, subiectivitatea în receptarea vieții cotidiene, evitarea activităților realizate în condiții noi. Cu toate acestea, introverții au un nivel mai ridicat al autocontrolului și autoreglării conduitei. De regulă, majoritatea sportivilor de înaltă performanță sunt extroverți, deși sunt și excepții (de exemplu, în cazul unor sportivi care participă la competiții foarte mari, acționează presiunea unor factori stresanți, un anumit grad de introversiune permițându-le să își mențină autocontrolul. Între sportivii extraverți și cei introverți, există anumite diferențe în ceea ce privește modul în care încearcă să se adapteze la sarcinile și situațiile profesionale. De exemplu, sportivii de echipă extraverți tind să manifeste o activare volitivă mai ridicată în momentele critice ale jocului de echipă și în situațiile de câștig, în timp ce introverții tind să devină mai activi atunci când percep amenințarea unui eșec. Această caracteristică se poate afla la baza alegerii unei anumite ramuri sportive (de exemplu, un sport individual sau unul de echipă).

Toleranța la stres reprezintă capacitatea unui organism de a rezista acțiunii agenților stresanți și, în planul mai general, al funcționării individului uman, capacitatea acestuia de a manageria situațiile solicitante într-un mod benefic pentru echilibrul său psihic. De exemplu, a fost studiată toleranța la stres în rândul boxerilor, constatându-se că sporirea exigențelor în ceea ce privește antrenamentul și eforturile boxerilor de a se adapta la acestea, nu reduc stresul, ci îl intensifică, însă, în același timp, le crește toleranța la stres, mai ales atunci când boxerii sunt experimentați. Toleranța la stres în rândul sportivilor poate depinde de anumiți factori situaționali, funcționali și de anumite caracteristici ale acestora. Au fost descrise trei forme ale toleranței: întâmplătoare (care apare mai ales în situații critice), probabilă (condiționată de prezența unor factori situaționali) și determinată (când toleranța este o caracteristică relativ stabilă a personalității). Toleranța la stres depinde în mare măsură de unele particularități ale sistemului nervos superior, precum și de anumite particularități temperamentale, la care se adaugă anumite set-uri perceptive și cognitive, care îi diferențiază pe sportivi. Pentru activitatea sportivă de performanță, un indicator important al toleranței la stres, este reprezentat de constanța rezultatelor bune și foarte bune.

Reactivitatea și stabilitatea emoțională sunt două caracteristici strâns legate de capacitatea de adaptare la condiții mereu schimbătoare, pe care sportivii ar trebui să o dețină. Aceste două caracteristici implică abilitatea de autoreglare a stărilor emoționale. Nivelul de prezență a acestei caracteristici diferă de la un

sport la altul: de exemplu, înotătorii tind să fie mai labili din punct de vedere emoțional decât sportivii din ramurile care presupun contactul corporal direct cu adversarul. În general, un individ mai puțin stabil emoțional este nevrotic, incapabil de a rezista frustrărilor, instabil în decizii, acționează sub imperiul impulsurilor, se simte astenic, chiar și atunci când nu resimte presiuni psihice foarte ridicate.

Strâns legată de reactivitatea și stabilitatea emoțională, este caracteristica referitoare la *nevrotism*, care implică instabilitate emoțională și comportamentală, stare de expectativă anxioasă, reacții de neacceptare de sine sau de neacceptare a observațiilor sau a criticilor. Sportivii care prezintă această caracteristică, suportă foarte greu frustrarea produsă de eșec sau criticile cu privire la neajunsurile proprii lor activități, care vin din partea colegilor sau antrenorilor. În momentul confruntării competiționale, aceștia au momente de răbufniri, rezultatele lor fiind mai puțin stabile în timp. Astfel de sportivi sunt mai puțin capabili de adaptarea plastică a comportamentului (rezistă greu la stereotipiile de comportament și acțiune). Mai ales pentru sportivii cărora li se oferă rolul de lideri ai echipelor de joc, o combinație între nivelul ridicat al nevrotismului și cel al extraversiunii este contraindicată.

Deși, în sens strict, *nivelul intelectual*, precum și diversele caracteristici ale funcțiilor cognitive, nu reprezintă trăsături de personalitate, luarea în calcul a acestei caracteristici poate fi relevantă pentru caracterizarea determinanților performanței sportive, mai ales atunci când ne referim la înclinația spre gândirea abstractă (care este importantă pentru sporturile care implică strategie). Într-un studiu, s-a identificat un nivel mai ridicat al inteligenței la sportivii mai valoroși. Un nivel intelectual bun, îl poate ajuta indirect pe sportivul de performanță, prin faptul că îi oferă baza pentru strategiile pe care și le construiește și deciziile pe care le adoptă în timpul competițiilor, precum și pentru deschiderea către identificarea și valorificarea diverselor oportunități de dezvoltare profesională.

Forța sau tăria caracterului reprezintă trăsătura cea mai frecvent menționată, atunci când se vorbește despre sportivi de vârf sau de excepție. Raimond B. Cattell considera că persoanele care au „un caracter tare” tind să fie mature din punct de vedere emoțional, independente în gândire și acțiuni, ferme și critice în aprecierea propriei persoane și a celorlalți etc. Este de la sine înțeles că astfel de caracteristici reprezintă un factor de protecție în raport cu stresul competițional pe care sportivii îl experimentează frecvent.

Deși *dominanța* sau stilul comportamental orientat către subordonarea altor persoane pare să fie mai răspândită în rândul antrenorilor decât printre sportivi, această caracteristică poate să reprezinte o resursă în unele sporturi (cum ar fi boxul sau luptele grele). Totuși, în cazul sporturilor de echipă, dominanța ar putea să producă deservicii sportivului căruia îi este caracteristică, întrucât un astfel de sportiv tinde să fie insistent în solicitările sale, lăudăros, agresiv, expunitiv în caz de eșec, egoist etc.

Încrederea în sine, așa cum am mai văzut în prezenta lucrare, reprezintă motorul care susține efortul de cursă lungă a unui sportiv de performanță.

Preocuparea față de aspectul exterior și față de starea sănătății reprezintă o caracteristică care trimite către sfera motivațională a unui sportiv de performanță, de la care se așteaptă să fie permanent în stare funcțională, optim din punct de vedere fizic și să evite toate comportamentele sau acțiunile care cresc riscul de incapacitare pentru antrenament și competiție. În același timp, mai ales pentru sporturile de contact fizic, direct, această caracteristică sugerează o dimensiune referitoare la adaptarea la durerea fizică. Clinicienii au pus în evidență existența unui tip de sportivi înclinat spre accidente care, de fapt, are unele conflicte nerezolvate. De asemenea, sunt sportivi înclinați către ipohondrie și exagerarea problemelor de sănătate personală, precum și sportivi care au tendința de a simula boala sau accidentele, pentru a-și justifica lipsa de motivație sau eșecurile în competiție.

Anxietatea reprezintă tendința unei persoane de a trăi o stare de teamă, chiar și atunci când situația reală în care se află nu justifică acest lucru. În rândul sportivilor, anxietatea se poate manifesta puternic înaintea și în timpul competițiilor. Când nivelul acesteia depășește o anumită limită, performanțele sportivului pot să scadă în mod semnificativ. De multe ori, trăirea anxietății ține mai degrabă de anticiparea unui probabil insucces, mai ales atunci când sportivul este motivat puternic de performanță. De regulă, anxietatea este înțeleasă de psihologi, atât ca predispoziție a personalității, cât și ca stare, care are un caracter situațional, însă poate să nu apară în toate condițiile. Simpla cunoaștere a anxietății unui sportiv, poate să nu fie suficientă pentru a formula predicții precise cu privire la performanțele sale viitoare. De aceea, atunci când alegem metodele de lucru în antrenamentul psihologic cu sportivii, nivelul anxietății, despre manifestările acesteia și despre situațiile în care tinde să apară trebuie să fie corelate cu celelalte elemente ale profilului personalității sportivului.

În fine, *agresivitatea* este considerată o caracteristică necesară în anumite ramuri sportive, mai ales în cele care implică contactul fizic direct cu adversarul. Totuși, trebuie făcută o distincție între agresivitate și combativitate. Prima poate avea un caracter distructiv, poate implica reacții necontrolate, furie și brutalitate, în timp ce combativitatea poate reprezenta fațeta socialmente acceptabilă a aceleiași tendințe de luptă, însă având un caracter activ-constructiv. În ciuda acestei distincții, dovezile empirice sunt în favoarea unei tendințe mai accentuate în rândul sportivilor de înaltă performanță de a fi mai agresivi și de a-și manifesta în mod mai deschis agresivitatea. S-a sugerat că, prin practicarea unui sport, tendințele agresive tind să scadă, însă această concluzie trebuie nuanțată în funcție de nivelul predispoziție spre agresivitate a sportivului, nivelul efortului fizic pe care îl depune, precum și efectul acțiunilor agresive.

5.3. Rolul cunoașterii personalității în activitatea sportivă de performanță

În esență, personalitatea se referă la acele caracteristici sau la sinergia de caracteristici care fac ca persoana să fie unică. Pentru antrenori, instructori, liderii echipelor sportive dar și pentru sportivi, faptul de a înțelege mai bine și cât mai profund structura unică a personalității îi poate face mult mai eficienți în demersul lor, foarte importantă fiind cunoașterea modului în care fiecare sportiv poate reacționa în funcție de diferite situații. Altfel spus, în cadrul unui demers de asistență complet, destinat sportivilor de performanță, trebuie să se ajungă la o cunoaștere cât mai precisă a nivelului psihologic de bază (stilul personalității) al unui sportiv, dar și a elementelor de specificitate, care îl diferențiază de alți sportivi. Astfel se poate ajunge la declanșarea în psihicul sportivilor a adevăratei potențialități pe linia *motivație-acțiune-comportament performant*.

În ceea ce privește cunoașterea psihologică a personalității sportivilor de performanță, de-a lungul timpului, s-au impus patru abordări (Weinberg și Gould, 2006, p. 29): a) abordarea psihodinamică; b) abordarea centrată pe structura și organizarea personalității (trăsături); c) abordarea situaționistă; d) abordarea interacționistă. Aceste abordări nu au fost specifice doar domeniului psihologiei sportului, ele reflectându-se în toate ramurile psihologiei. Ele au fost preluate de psihologii sportivi și adaptate specificului acestei activități.

Abordarea psihodinamică se caracterizează prin două teze (Weinberg și Gould, 2006): a) teza potrivit căreia inconștientul este o forță care determină în mod direct majoritatea comportamentelor conștiente ale individului uman; din conflictele inconștiente se nasc majoritatea problemelor și dificultăților pe care individul uman le poate experimenta la un moment dat, dar și unele expresii comportamentale atipice; b) teza potrivit căreia persoana trebuie înțeleasă ca un tot unitar, în care instanțele psihice interacționează dinamic între ele, fără ca una să preia controlul total asupra celorlalte. Cea de-a doua teză implică o abordare complexă, deoarece privește personalitatea ca pe un set dinamic de procese care sunt în mod constant în schimbare și intră, adesea, în conflict unele cu altele. Psihologul sportiv suedez Erwin Apitsch a atras atenția asupra acestei abordări. Acesta a măsurat mecanismele de apărare la atleți și a utilizat rezultatele pentru a îmbunătăți performanțele acestora, înlăturând stresul și anxietatea (cf. Weinberg și Gould, 2006). Contribuția psihologilor sportivi constă în faptul că au „pozitivat” modalitatea în care abordarea psihodinamică poate fi valorificată pentru explicarea comportamentelor sportivilor, nu doar din

perspectiva activării unor modele de comportament disfuncționale, ci și pentru a identifica tipuri de comportamente viabile (productive), care pot fi întărite și activate în cadrul antrenamentelor.

Abordarea centrată pe structura și organizarea personalității pune accentul pe noțiuni precum trăsături, factori (domenii de trăsături), dimensiuni sau stiluri ale personalității. Această abordare a fost stimulată de dezvoltarea tehnicii analizei factoriale, care a facilitat și primele eforturi pentru elaborarea și validarea unor chestionare sau inventare de personalitate multi-dimensionale. În sens general, o trăsătură psihică condensează însușiri relativ stabile pe care le prezintă o persoană, într-un anumit domeniu al funcționării. În plan comportamental, trăsătura se exprimă prin predispoziția persoanei de a răspunde în același fel și coerent la o varietate de stimuli (Dafinoiu, 2002). În psihologia personalității, prin trăsătură de personalitate se înțelege o dispoziție sau o caracteristică subiacentă, care poate fi folosită ca o explicație pentru regularitățile și consistența comportamentului unei persoane (Reber, 1985). După Paul T. Costa și Robert R. McCrae (1992), trăsăturile de personalitate se explică prin stiluri emoționale, atitudinale, motivaționale și relaționale, care sunt caracteristice indivizilor și care sunt stabile în timp. În psihodiagnoza contemporană, datele empirice aduc din ce în ce mai multe argumente în favoarea conceperii trăsăturilor ca pe niște constructe explicative.

Cele mai reprezentative și mai frecvent utilizate modele de factori și trăsături de personalitate au fost propuse și perfecționate de către Hans J. Eysenck, Raymond B. Cattell și modelele de tip BIG FIVE. Eysenck a construit un model bi-dimensional al personalității care include extraversiunea și stabilitatea emoțională (nevrotismul). Ulterior a adăugat o a treia dimensiune (psihotismul) – legată în special de comportamentele agresive, egocentrism și conduita anti-socială. Pentru măsurarea celor trei dimensiuni ale personalității, Eysenck a construit un chestionar foarte cunoscut (Eysenck Personality Questionnaire/EPQ). La rândul lui, Cattell a identificat 16 factori primari (de exemplu: schizotimie, forța eu-lui, expansivitate, forța supra-eului, timiditate, atitudine încrezătoare, calm etc.) și patru secundari (adaptabilitate-anxietate, dinamism-inhibiție, intraversiune-extraversiune, respectiv independență-supunere), oferind, prin chestionarul 16 PF, una dintre cele mai complexe și mai valoroase abordări psihometrice în măsurarea, evaluarea și descrierea personalității.

Astăzi, cel mai utilizat standard pentru teoriile personalității este modelul BIG FIVE (Minulescu, 1996). Modelele de acest tip sunt un produs al abordării lexicale a personalității. Modelele acreditează ideea unei organizări ierarhice a trăsăturilor de personalitate: în vârf se găsesc cinci factori majori (numiți uneori, *superfactori* sau *domenii ale personalității*), iar la nivelul inferior sunt plasate diverse *fațete* (trăsături), care au un conținut mai îngust. Într-un model foarte cunoscut al personalității, R. R. McCrae și P. T. Costa prezintă cei cinci factori în calitate de *dispoziții psihice fundamentale*, care au baze biologice, nu sunt direct observabile și oferă explicații pentru o categorie de constructe psihice numite *adaptări caracteristice*

(Minulescu, 1996). Acestea din urmă sunt dobândite și includ obiceiuri, atitudini, deprinderi, valori și motive care orientează conduita. La rândul lor, adaptările caracteristice furnizează explicații pentru *comportamentele observabile* (gânduri, sentimente, acțiuni, adică ceea ce evaluăm de obicei la persoanele din jur). Deși denumirile atribuite factorilor au prezentat unele diferențe de la un autor la altul, consensul în ceea ce privește conținutul psihologic al acestora era destul de mare. În continuare, prezentăm semnificația factorilor, precum și denumirile sub care sunt cunoscuți (Caprara, Barbaranelli și Borgogni, 2001; Costa și McCrae, 1992):

- extraversia/sociabilitatea – include trăsături precum: gregaritatea, ușurința în stabilirea contactelor interpersonale, orientarea către inițiative în relațiile sociale, asertivitatea, activismul sau dinamismul în relațiile cu ceilalți, orientarea către emoții pozitive, căutarea de senzații etc.;
- agreabilitatea, amabilitatea, adaptabilitatea socială – factorul include trăsături care concură la comportamentele pro-sociale ale unei persoane: încrederea în ceilalți, franchețea, altruismul, sensibilitatea față de nevoile acestora, atitudinea amicală, orientarea către cooperare etc.;
- conștiinciozitatea, responsabilitatea, prudența, interesul pentru muncă – domeniu care vizează modul concret, caracteristic al unei persoane de a trata sarcinile, activitățile, problemele pe care le are de rezolvat; această dimensiune cuprinde trăsături cum ar fi orientarea către ordine, (auto)disciplina, meticulozitatea, claritatea scopurilor, simțul datoriei, nevoia de reușită, sentimentul competenței personale, atenția acordată deciziilor etc.;
- (in)stabilitatea emoțională, controlul emoțional, nevrotismul – domeniu care include caracteristicile emoționale ale unei persoane: controlul emoțiilor negative și pozitive, controlul impulsurilor, predispoziția spre stări anxioase și depresive, ostilitatea în relațiile cu ceilalți, vulnerabilitatea față de situațiile stresante, un nivel scăzut al stimei de sine;
- deschiderea în plan mental, curiozitatea intelectuală - acest domeniu include trăsături, precum: deschiderea către experiențe noi și variate, orientarea către achiziționarea de informații din diverse domenii, simțul estetic, deschiderea către emoții și sentimente complexe, un stil cognitiv variat, deschiderea spre valori și stiluri de viață diferite de cele personale, toleranța față de varietatea umană etc.

Abordarea personalității în termeni de trăsături sugerează că cel mai bun mod de a înțelege personalitatea în ansamblu și specificul comportamentelor unei persoane este acela de a considera trăsăturile ca fiind relativ stabile în timp și coerente situațional (în sensul în care predispun persoana să acționeze într-un anumit fel, indiferent de caracteristicile situației sau de circumstanțele în care se află. De exemplu, dacă

un sportiv este competitiv, va fi predispus să se implice total în pregătirea pentru o anumită competiție, străduindu-se să obțină cel mai bun rezultat, indiferent de nivelul competițional. Însă, o predispoziție nu înseamnă că sportivul va acționa întotdeauna absolut în același fel, ci doar că este predispus să acționeze într-un anumit fel caracteristic. Deși abordarea în termeni de factori și trăsături a dominat primele studii asupra personalității, această paradigmă nu ia în considerație rolul pe care îl joacă diverse situații particulare în care o persoană se poate afla la un moment dat și care îi pot influența comportamentul. Paradigma pornește de la premisa că, în general, comportamentele unei persoane au cauze interne, care țin de predispozițiile sale. De aceea, fără a neglija influența pe care o pot avea trăsăturile de personalitate, o parte dintre cercetătorii din domeniul psihologiei comportamentului au început să se concentreze pe rolul situațiilor sau al mediului, în determinarea comportamentelor individului uman.

Abordarea situaționistă pornește de la premisa conform căreia comportamentul este determinat, în cea mai mare parte, de caracteristicile anumitor situații sau de anumite trăsături ale mediului (ecologic, educațional, social, afectiv, cultural, economic) în care o persoană evoluează și nu doar de trăsăturile de personalitate. Situaționiștii arată că „*situaționalismul poate fi considerat o antiteză a personologismului (...) factorii situaționali fiind sursele majore de variație comportamentală.*” (Ekehammar, 1974; cf. Crețu, 2005, p. 43). Abordarea situaționistă își are rădăcinile în teoria învățării sociale propusă de A. Bandura, care explică comportamentul folosind termenii de *modelare* și *feed-back*, *învățarea prin observare* sau *întărirea legăturilor sociale*. Dacă influența factorilor de mediu este suficient de puternică, efectul trăsăturilor de personalitate poate fi minimizat (Weinberg și Gould, 2007). De exemplu, chiar dacă o persoană este introvertită și timidă, aceasta ar putea reacționa într-un mod asertiv sau chiar agresiv, atunci când interacționează cu o altă persoană care este arogantă, deși, dacă ținem cont de predispoziția ei, reacția asertivă sau agresivă ar părea nefirească. Tot așa, mulți fotbaliști sunt gentili în viața obișnuită, însă atunci când se confruntă cu situația de joc, nivelul agresivității acestora crește, întrucât, prin caracteristica sa de competiție, partida de fotbal cere mai multă combativitate. Conform situaționiștilor, comparativ cu trăsăturile de personalitate, situația poate fi un determinant mult mai puternic pentru comportamentul individului uman. Deși această abordare nu a fost la fel de mult îmbrățișată de psihologii sportivi, precum abordarea bazată pe trăsături, unii cercetători s-au întrebat dacă, într-adevăr, comportamentul sportivilor poate fi influențat prin schimbări realizate asupra situațiilor profesionale cu care se confruntă sau mediului în care aceștia își desfășoară activitatea. Dovezile empirice acumulate până în prezent, nu sunt în totalitate în favoarea acestei idei (Weinberg și Gould, 2007).

Abordarea interacționistă a apărut ca o soluție de compromis între paradigma trăsăturilor de personalitate și abordarea situaționistă, considerând că atât predispozițiile persoanei, cât și caracteristicile situațiilor pe care aceasta le traversează sau, în general, ale mediului în care se dezvoltă, contribuie la diferențele interindividuale în ceea ce privește comportamentul. De exemplu, o persoană cu un nivel ridicat al ostilității poate să nu fie, în mod necesar, violentă în relațiile cu ceilalți, ostilitatea manifestându-se doar în situațiile în care persoana nu are un supracontrol sau în situația în care este atacată. Cercetătorii din domeniul psihologiei sportului au utilizat această abordare, pentru a putea răspunde întrebării, precum (Weinberg și Gould, 2007): *Poate un sportiv extravert să obțină o performanță mai bună într-o echipă bine încheată, în timp ce un sportiv introvert să obțină performanțe mai bune în sporturi individuale ? Sportivii care au o motivație ridicată sunt mai receptivi față de un program de pregătire complexă de lungă durată ? Adolescenții care au încredere în propriile lor forțe preferă sporturile competitive ?* Datorită caracterului ei cuprinzător, abordarea interacționistă a fost preferată de către psihologii sportivi, pentru a explica natura și varietatea comportamentelor pe care le manifestă sportivii atât în afara situațiilor competiționale, cât și în momentul confruntării cu aceasta. Bazându-se pe această abordare A. Fisher și E. Zwart au studiat anxietatea în rîndul baschetbaliștilor înainte, în timpul și după terminarea unei partide. În cadrul experiențelor, aceștia erau supuși unor presiuni verbale din partea antrenorilor (de exemplu: „*Ai făcut un joc foarte prost și meriți toate criticile !*”), apoi erau rugați să spună cum au reacționat și la ce anume (în acest sens, s-au înregistrat sentimente de nesiguranță în joc, stări de nervozitate, scăderea performanței). Rezultatul a fost acela că fiecare a reacționat în funcție de situația din timpul jocului, dar, la nivel mental, a prelucrat reproșurile antrenorilor într-un anumit mod, colorat de percepția și emoțiile pe care le avuseseră. Astfel, prestația baschetbaliștilor a exprimat o combinație a caracteristicilor situațiilor în care fuseseră plasați cu propria lor perspectivă și cu propriul stil de reacție.

De-a lungul timpului, psihologii au dezvoltat numeroase instrumente pentru a măsura trăsăturile și factorii personalității și a le diferenția de *stări*, ultimele fiind mai puțin influențate de predispoziții și mai mult de caracteristicile situațiilor pe care o persoană le poate traversa. S-a pornit de la premisa că trăsăturile stau la baza unui stil tipic de comportament al individului, în timp ce efectele diverselor situații asupra comportamentului sunt reflectate în stări. Această distincție a fost esențială pentru conceptualizarea și măsurarea personalității în domeniul psihologiei sportului, arătându-se că atât trăsăturile, cât și stările pot fi utilizate pentru a înțelege mai bine specificul comportamentelor sportivilor (Weinberg și Gould, 2007). Ținând cont de o astfel de paradigmă, au fost elaborate diverse instrumente, cum este inventarul pentru măsurarea încrederii în sine pentru sportul practicat (*Trait/State Sport Confidence Inventory*), care distinge

între încrederea conceptualizată în termeni de stare și cea conceptualizată ca trăsătură. În același timp, s-a arătat că instrumentele care sunt centrate pe anumite situații specifice au o mai mare putere în predicția comportamentelor, în anumite situații, întrucât iau în considerare atât predispozițiile respondentului, cât și caracteristicile situației specifice prin care acesta trece. Pe de altă parte, pe lângă instrumente având un caracter mai general, au fost elaborate instrumente centrate pe specificul activității sportive (de exemplu: chestionarul pentru măsurarea stilului interpersonal și atențional sau profilul stărilor de dispoziție/*Profile of Mood States/Test of Attentional and Interpersonal Style*). În legătură cu aceste instrumente, datele empirice au arătat că sunt mai bune în prezicerea comportamentelor pe care sportivii le au în diverse situații (antrenament sau competiții), comparativ cu instrumentele generale, care sunt cunoscute pentru măsurarea personalității.

Chiar dacă, astăzi, psihologii sportivi au la dispoziție destul de multe alternative, pentru a investiga personalitatea beneficiarilor serviciilor lor și a valorifica rezultatele în demersul de dezvoltare personală și profesională a acestora, specialiștii nu trebuie să uite că, singure, testele psihologice nu pot prezice în totalitate succesul într-o anumită ramură sportivă (Weinberg și Gould, 2007). Aceasta, întrucât orice testare psihologică implică un anumit nivel de eroare în măsurare, motiv pentru care este necesară o anumită precauție în interpretarea rezultatelor și în generalizarea acestora. Pe lângă aceasta, abuzul de testare psihologică, cu scopul de a se ști ce anume să se facă și ce anume să nu se facă, precum și administrarea incorectă și neadecvată sunt alte două riscuri care pot afecta negativ validitatea datelor obținute cu ajutorul testelor de personalitate, deci utilitatea lor în raport cu demersurile specifice pe care psihologul sportiv le întreprinde. În demersul de testare psihologică pe care îl realizează, psihologii sportivi au în vedere următoarele aspecte:

- necesitatea cunoașterii temeinice a principiilor și limitelor referitoare la testarea psihologică;
- recunoașterea propriilor limite în ceea ce privește cunoștințele teoretice și competențele practice, referitoare la selectarea și administrarea testelor, cotarea răspunsurilor și interpretarea rezultatelor; recunoscându-și aceste limite, psihologul sportiv poate să-și fixeze anumite obiective de dezvoltare în această direcție, astfel încât să ajungă un specialist înalt calificat, inclusiv în domeniul măsurării și evaluării caracteristicilor relevante pentru activitatea sportivilor;
- evitarea, pe cât posibil, a utilizării testelor psihologice pentru selecția membrilor echipelor sportive sau pentru promovarea sportivilor;
- acordarea unei atenții sporite fazei de administrare a testelor psihologice (de exemplu, sportivilor li se pot oferi explicații clare și detaliate despre scopurile testării, modul în care trebuie să se comporte în

timpul sarcinii ca atare și finalitatea rezultatelor), precum și fazei de restituire a rezultatelor (sportivii au nevoie să fie informați într-un mod corect și onest despre rezultatele pe care le-au obținut și despre semnificațiile pe care acestea le au pentru propria performanță actuală, precum și în raport cu propriile expectanțe pe care și le fixează);

- pentru a asigura validitatea răspunsurilor pe care sportivii le dau, și, prin aceasta, a rezultatelor pe care le vor obține, este necesar ca aceștia să fie asigurați de confidențialitatea asupra propriilor răspunsuri și rezultate; este foarte cunoscută problema sincerității în răspunsuri, care apare ca fiind normală, în contextul în care orice persoană are tendința de a se auto-proteja;
- necesitatea orientării către o abordare intra-individuală, centrată pe specificul personalității fiecărui sportiv în parte; deși, uneori, compararea rezultatelor la un test psihologic pe care le-a obținut un sportiv cu rezultatele altor sportivi din aceeași branșă (norme) ar putea fi utilă, mult mai relevantă pentru dezvoltarea sportivului este obținerea unei imagini despre cum anume se simte acesta în prezent, prin raportare la cum se simte în mod obișnuit; în acest fel, îl putem ajuta pe sportiv să îmbrățișeze mai mult experiențele pe care le are și să obțină performanțe mai bune, întrucât îl raportăm la propriile sale standarde și nu la standardele altora;
- necesitatea măsurării componentelor specifice ale personalității și a integrării acestuia într-un profil cuprinzător.

În ciuda progreselor care au fost înregistrate în domeniul psihologiei personalității și a comportamentului uman și care au fost valorificate și de către psihologii sportivi, problematica particularităților personalității sportivilor de performanță, în relație cu determinarea și/sau facilitarea performanței competiționale, nu este încă pe deplin elucidată. La începutul anilor 1980, psihologul sportiv francez George Rioux includea printre caracteristicile sportivului aspirant la o înaltă performanță (Holdevici, 2011): a) profilul de personalitate echilibrat, în care dorința permanentă de auto-perfecționare este o dominantă; b) un nivel ridicat al potențialului energetic care este o resursă pentru afirmarea de sine; c) un nivel ridicat al rezistenței la frustrare; d) stabilitatea emoțională, însă fără rigiditate, întrucât sportivul trebuie să fie capabil să se adapteze într-un mod suplu și adecvat la situațiile schimbătoare, uneori neașteptate, pe care le implică competițiile. În ciuda unor astfel de încercări orientate către schișarea profilului psihologic al unui sportiv capabil de performanțe înalte, caracteristicile și organizarea personalității sportivilor de succes nu sunt pe deplin clarificate întrucât (Holdevici, 2011):

- cercetările sunt realizate, de regulă, pe grupe mici de subiecți, care nu permit prelucrări statistice de amploare și generalizări pertinente ale rezultatelor;

- nu este încă suficient clarificată problema nivelului pornind de la care putem considera că avem de-a face cu un sportiv de înaltă performanță (de exemplu: nivelul unui club, al unei echipe naționale sau nivelul unui câștigător de competiție internațională);
- mai multe ramuri sportive pot solicita particularități psihice asemănătoare, însă sunt și ramuri unde cerințele referitoare la personalitate sunt foarte diferite, astfel încât trebuie să vorbim mai curând de profiluri de personalitate caracteristice unor ramuri sportive;
- performanțele înalte într-un anumit domeniu de vârf pot fi atinse de indivizi având caracteristici de personalitate foarte diferite, practic psihologului sportiv fiindu-i imposibil să cunoască toate modalitățile compensatorii de care poate dispune un individ, în drumul său spre o posibilă auto-depășire;
- în ciuda sofisticărilor metodologice și a numeroaselor date empirice, este dificil să desprindem toate particularitățile psihice, în relație cu solicitările pe care le impune o ramură sportivă sau alta.

REZUMAT

În cadrul activității complexe a sportivilor de performanță, psihologul sportiv poate interveni prin două roluri: în calitate de consultant pentru și implementator de programe de pregătire psihologică, respectiv în calitate de cercetător științific, prin investigarea factorilor care influențează comportamentul și performanța în sport. În exercitarea ambelor roluri, psihologul sportiv apelează la diverse metode pentru investigarea variabilelor de interes, printre care se numără și metodele și tehnicile pentru diagnoza caracteristicilor individuale în rândul sportivilor de performanță. Astfel, anterior derulării efective a unui antrenament psihologic, psihologul poate să ia în calcul anumite variabile cognitive și comportamentale, a căror distribuție în rândul beneficiarilor este urmărită, în vederea controlului posibilelor efecte pe care aceste variabile le pot avea asupra cursului și finalității antrenamentului.

Din punct de vedere etimologic, termenul *psihodiagnoză* provine de la cuvintele grecești *psichè* care înseamnă *suflet*, respectiv *diagnosis* care înseamnă *cunoaștere*. Într-o accepțiune generală, *psihodiagnoza* desemnează procesul de culegere sistematică a unor informații despre o persoană sau un grup de persoane, proces care se concretizează prin schițarea profilului psihologic al persoanei (grupului), în scopul realizării unei predicții asupra comportamentelor ei sau ale grupului (prognostic). Rezultatul psihodiagnozei îl constituie diagnosticul care desemnează o „...concluzie logică a o serie de investigații destinate înțelegerii comportamentului unei persoane, a funcționării unui grup sau a situației unei întreprinderi” (Sillamy, 1996,

p.100). Produsul de sinteză al psihodiagnozei (*psihodiagnosticul*) conține informații relevante despre anumite dimensiuni care compun profilul psihologic al unei persoane, ca și asupra relațiilor existente între acestea. Informațiile incluse în profilul psihologic capătă semnificații pentru psihodiagnostician numai prin raportarea la alți factori personali, de mediu și sociali, care concură la determinarea conduitei individului uman.

Psihodiagnoza ar putea fi apropiată de noțiunea de testare psihologică. Chiar dacă nu sunt diferențe foarte mari între înțelesurile acestor concepe, ele includ totuși arii de acțiune și decizie ușor diferite. Astfel, *testarea psihologică* implică acțiunea de administrare a unor teste care au obiective foarte precise și care prezintă un grad de standardizare ridicat, în timp ce *măsurarea psihologică* poate fi realizată nu doar cu ajutorul testelor, dar și prin intermediul unor scale pentru explorarea opiniilor sau pentru măsurarea atitudinilor (Mitrofan, 2009). Așadar, *testarea și măsurarea psihologică* se concentrează mai mult asupra unor aspecte cantitative, în timp ce *evaluarea* vizează și aspecte de ordin calitativ.

U. Șchiopu (2002) trece în revistă mai multe funcții ale psihodiagnozei, după cum urmează:

- surprinderea cât mai precisă a trăsăturilor psihice și a caracteristicilor comportamentale ale unei persoane, iar atunci când avem în vedere un grup de persoane, estimarea nivelului variabilității în cadrul grupului, în ceea ce privește trăsăturile sau caracteristicile vizate; avem, aici perspectiva psihodiagnozei diferențiale;
- evidențierea cauzelor care au condus la și a variabilelor care au facilitat conturarea unei realități psiho-comportamentale în funcționarea unei persoane, mai ales atunci când se pune problema unor destructurări sau dezorganizări ale sistemului psihic (psihodiagnoza cu sens etiologic);
- formularea unui prognostic care include anticipări cu privire la funcționarea psihică și comportamentală în viitor a unei persoane, în anumite contexte acționale și interacționale;
- sprijinirea eforturilor de intervenție ale psihologilor din diverse domenii (de exemplu, consiliere școlară, orientare vocațională, consiliere psihologică, psihoterapie, etc.), mai ales în ceea ce privește conturarea necesităților privind acordarea de intervenție, evaluarea resurselor și a punctelor slabe, respectiv, controlul factorilor personali care ar putea împiedica intervenția în sine;
- evidențierea cazurilor de persoane care se abat, fie în sens negativ de la „etalonul” privind dezvoltarea psiho-comportamentală normală (de exemplu, copiii deficienți mental sau adolescenții care prezintă tulburări comportamentale), fie în sens pozitiv (de exemplu, cazul copiilor supradotați);
- validarea calității unor programe de învățare și formare școlară/academică sau profesională, respectiv fundamentarea unor noi programe;

- activarea și dezvoltarea abilității unei persoane de a se cunoaște pe sine, respectiv de a cunoaște ce se întâmplă în jurul ei.

Există o varietate de strategii, metode și tehnici pentru măsurarea și evaluarea diferitelor laturi ale personalității și comportamentului unui individ. De-a lungul timpului, acestea au evoluat către forme din ce în ce mai complexe, stimulate atât de progresul tehnologiilor informaționale și de prelucrare cantitativă a datelor, cât și de diversificarea cererii de servicii de testare și evaluare psihologică pentru diverse scopuri. În mod clasic, metodele de psihodiagnoză au fost clasificate în: a) metode psihometrice (testele psihologice și scalele comportamentale); b) metodele clinice (tehnicele proiective, observația în situații naturale, interviul clinic, anamneza și tehnicile subsumate metodei biografice, studiul produselor activității personale).

Performanța sportivilor poate fi condiționată de o varietate de caracteristici individuale, atât de factură cognitivă, cât și non-cognitive (care țin de „firea” și stilul reacțional și comportamental). I. Holdevici oferă o listă destul de cuprinzătoare, care include 11 caracteristici de personalitate și comportamentale care, în opinia autoarei, reprezintă baza pentru succesul unui campion: extraversiunea/introversiunea, toleranța la stres, reactivitatea și stabilitatea emoțională, nivelul intelectual, forța caracterului, dominanța, încrederea în sine, preocuparea pentru aspectul exterior și starea sănătății, anxietatea, nevrotismul și agresivitatea.

Extraversiunea implică ușurința în realizarea contactelor sociale, un comportament degajat și sigur în situații noi, orientarea în raport cu realitatea și nevoia de contacte interpersonale, în timp ce *introversiunea* implică prezența unor dificultăți de relaționare și de auto-prezentare, tendința de izolare, subiectivitatea în receptarea vieții cotidiene, evitarea activităților realizate în condiții noi. *Toleranța la stres* reprezintă capacitatea unui organism de a rezista acțiunii agenților stresanți și, în planul mai general al funcționării individului uman, capacitatea acestuia de a manageria situațiile solicitante într-un mod benefic pentru echilibrul său psihic. *Reactivitatea și stabilitatea emoțională* sunt două caracteristici strâns legate de capacitatea de adaptare la condiții mereu schimbătoare, pe care sportivii ar trebui să o dețină. Aceste două caracteristici implică abilitatea de autoreglare a stărilor emoționale. Strâns legată de reactivitatea și stabilitatea emoțională, este caracteristica referitoare la *nevrotism*, care implică instabilitate emoțională și comportamentală, stare de expectativă anxioasă, reacții de neacceptare de sine sau de neacceptare a observațiilor sau a criticilor. Sportivii care prezintă această caracteristică, suportă foarte greu frustrarea produsă de eșec sau criticile cu privire la neajunsurile proprii lor activități, care vin din partea colegilor sau antrenorilor. Deși, în sens strict, *nivelul intelectual*, precum și diversele caracteristici ale funcțiilor cognitive, nu reprezintă trăsături de personalitate, luarea în calcul a acestei caracteristici poate fi relevantă pentru caracterizarea determinantilor performanței sportive, mai ales atunci când ne referim la înclinația spre

gândirea abstractă (care este importantă pentru sporturile care implică strategie). *Forța sau tăria caracterului* reprezintă trăsătura cea mai frecvent menționată, atunci când se vorbește despre sportivi de vârf sau de excepție. Deși *dominanța* sau stilul comportamental orientat către subordonarea altor persoane pare să fie mai răspândită în rândul antrenorilor decât printre sportivi, această caracteristică poate să reprezinte o resursă în unele sporturi. *Încrederea în sine* reprezintă motorul care susține efortul de cursă lungă a unui sportiv de performanță. *Preocuparea față de aspectul exterior și față de starea sănătății* reprezintă o caracteristică care trimite către sfera motivațională a unui sportiv de performanță, de la care se așteaptă să fie permanent în stare funcțională, optim din punct de vedere fizic și să evite toate comportamentele sau acțiunile care cresc riscul de incapacitare pentru antrenament și competiție. *Anxietatea* reprezintă tendința unei persoane de a trăi o stare de teamă, chiar și atunci când situația reală în care se află nu justifică acest lucru. În rândul sportivilor, anxietatea se poate manifesta puternic înaintea și în timpul competițiilor. În fine, *agresivitatea* este considerată o caracteristică necesară în anumite ramuri sportive, mai ales în cele care implică contactul fizic direct cu adversarul. Totuși, trebuie făcută o distincție între agresivitate și combativitate. Prima poate avea un caracter distructiv, poate implica reacții necontrolate, furie și brutalitate, în timp ce combativitatea poate reprezenta fațeta socialmente acceptabilă a aceleiași tendințe de luptă, însă având un caracter activ-constructiv.

În cadrul unui demers de asistență complet, destinat sportivilor de performanță, trebuie să se ajungă la o cunoaștere cât mai precisă a nivelului psihologic de bază (stilul personalității) al unui sportiv, dar și a elementelor de specificitate, care îl diferențiază de alți sportivi. Astfel se poate ajunge la declanșarea în psihicul sportivilor a adevăratei potențialități pe linia *motivație-acțiune-comportament performant*. În ceea ce privește cunoașterea psihologică a personalității sportivilor de performanță, de-a lungul timpului, s-au impus patru abordări (Weinberg și Gould, 2006, p. 29): a) abordarea psihodinamică; b) abordarea centrată pe structura și organizarea personalității (trăsături); c) abordarea situaționistă; d) abordarea interacționistă. Aceste abordări nu au fost specifice domeniului psihologiei sportului, reflectându-se în toate ramurile psihologiei. Ele au fost preluate de psihologii sportivi și adaptate specificului acestei activități.

BIBLIOGRAFIE:

1. Aebischer, V., Oberlé, D. (2002). Différenciation intergroupes et biais pro-exogroupe chez les membres d'un groupe dominant. *Cahiers Internationaux de Psychologie Sociale*, 54, 23-33.
2. Aero, R., & Weiner, E. (Eds.) (1981). *The Mind Test*. New York: William Morrow and Company, Inc.
3. Allport, G. W. (1991). *Structura și dezvoltarea personalității* (trad.). București: Editura Didactică și Pedagogică.
4. American Psychiatric Association (2003). *Manual de diagnostic și statistică a tulburărilor mentale* (DSM-IV-TR TM) (trad). București: Editura Asociației Psihiatrilor Liberi din România.
5. Argyle, M. (2005). Les compétences sociales. În S. Moscovici (Sous la dir.), *Psychologie sociale des relations à autrui* (pp. 87-118). Paris: Armand Colin.
6. Athanasiu, A. (1998). *Tratat de psihologie medicală*. București: Editura Ascar Print.
7. Atkinson, J. W., & Raynor, J. O. (1974). *Motivation and Achievement*. Washington, DC: C. H. Winston.
8. Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84 (2), 191-215.
9. Baron, R. M., & Misovich, S. J. (1993). Dispositional knowing from an ecological perspective. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 19 (5), 541-552.
10. Băban, A., Derevenco, P. (1992). *Stresul în sănătate și boală*. Cluj-Napoca: Editura Dacia.
11. Biddle S. J. H. (Ed.) (1995). *European Perspectives on Exercise and Sport Psychology*. Champaign, IL: Human Kinetics.
12. Birch, A. (2000). *Psihologia dezvoltării* (trad.). București: Editura Tehnică.
13. Branden, N. (2008). *Cei șase stâlpi ai încrederii în sine* (trad.). București: Editura Amsta Publishing.
14. Brown, S. D., & Ryan Krane, N. E. (2000). Four (or five) sessions and a cloud of dust: Old assumptions and new observations about career counseling. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Handbook of Counseling Psychology* (pp. 740-766). Third Edition. New York: Wiley.

15. Bull, S. J. (2011). Rolul psihologului sportiv. În S. J. Bull (coordonator). Psihologia sportului. Ghid pentru optimizarea performanțelor (pp. 274-304) (trad.). București: Editura Trei.
16. Caprara, G. V., Barbaranelli, C., Borgogni, L. (2001). *Alter Ego – Les cinq facteurs fondamentaux de la personnalité. Manuel d'utilisation et d'interprétation* (adaptation française par J. P. Rolland). Paris: Les Éditions et Applications Psychologiques.
17. Caprara, G. V., Barbaranelli, C., Borgogni, L. (2000). *BFQ – Big Five Questionnaire. Manuale*. Seconda Edizione. Firenze: Organizzazione Speciali.
18. Ceaușu, V. (1983). *Autocunoaștere și creație*. București: Editura Militară.
19. Chelcea, S. (2008). Selful. Cu referire la selful românesc în tranziție. În S. Chelcea (Coord.). *Psihosociologie. Teorii, cercetări, aplicații* (pp. 377-401). Iași: Editura Polirom.
20. Chelcea, S. (Coord.) (2006). *Psihosociologie. Teorie și aplicații*. București: Editura Economică.
21. Chelcea, S. (2004). *Metodologia cercetării sociologice. Metode cantitative și calitative*. București: Editura Economică.
22. Chelcea, S. (1994). Locul controlului și emergența zvonurilor. În Vol. *Personalitate și societate în tranziție. Studii de psihologie socială* (pp. 184-204). București: Societatea Știință și Tehnică.
23. Cohen, J. (1992). A power primer. *Psychological Bulletin*, 112 (1), 155-159.
24. Coopersmith, S. (1984). *Inventaire d'estime de soi. Manuel*. Paris: Édition du Centre de Psychologie Appliquée.
25. Corcoran, K., & Fischer, F. (Eds.) (1987). *Measures for Clinical Practice. A Sourcebook*. New York: The Free Press.
26. Cosmovici, A. (1996). *Psihologie generală*. Iași: Editura Polirom.
27. Costa, P. T., Jr., & McCrae, R. R. (1992). *Revised NEO Personality Inventory (NEO PI-R™) and NEO Five-Factor Inventory (NEO-FFI). Professional Manual*. Odessa, Florida: Psychological Assessment Resources, Inc.
28. Costa, P. T. Jr., Terracciano, A., & McCrae, R. R. (2001). Gender differences in personality traits across cultures. Robust and surprising findings. *Journal of Personality and Social Psychology*, vol. 81, no. 2, pp. 322-331.
29. Crețu, R. Z. (2005). *Evaluarea personalității. Metode alternative*. Iași: Editura Polirom.

30. Crețu, T. (1997). Componentele orientative ale personalității și sistemul social și personal de valori. În M. Zlate (Coord.). *Psihologia vieții cotidiene* (pp. 51-61). Editura Polirom, Iași.
31. Dafinoiu, I. (2002). *Personalitatea. Metode calitative de abordare. Observația și interviul*. Iași: Editura Polirom.
32. Endler, S. N., Parker, M. A. (1998). *CISS. Inventaire de Coping pour la Situations Stressantes* (adaptation française par J. P. Rolland). Paris: Les Éditions du Centre de Psychologie Appliquée.
33. Epuran, M., Holdevici, I., Tonița, F. (2008). *Psihologia sportului de performanță. Teorie și practică*. București: Editura Fest.
34. Epuran, M. (1964). *Pregătirea psihologică a sportivului*. București: Editura UCFS.
35. Eysenck, H. J., & Eysenck, M. W. (1985). *Personality and Individual Differences: A Natural Science Approach*. New York: Plenum Press.
36. Floru, R. (1974). *Stresul psihic* (trad). București: Editura Enciclopedică Română.
37. Gagea, A. (2007) *Cercetări interdisciplinare în sportul de performanță*, Editura Ministerului Internelor și Reformei Administrative, București
38. Galinowski, A. (1998). Stresul. În J. Postel (coordonator). *Larousse. Dicționar de psihiatrie și psihopatologie clinică* (pp. 520-531) (trad). București: Editura Univers Enciclopedic.
39. Gill, D. (2000). *Psychological Dynamics of Sport and Exercise*. Champaign, IL: Human Kinetics.
40. Golu, M. (2000). *Fundamentele psihologiei*. Vol. I și Vol. II. București: Editura Universității "Spiru Haret".
41. Gorgos, C. (1992). *Dicționar enciclopedic de psihiatrie*. București: Editura Medicală.
42. Heatherton, T. F., & Wyland, C. L. (2003). Assessing self-esteem. In S. J. Lopez & C. R. Snyder (Editors). *Positive Psychological Assessment: A Handbook of Models and Measures* (pp. 219-233). Washington, DC: American Psychological Association.
43. Hjelle, A. L., & Ziegler, J. D. (1976) *Personality Theories: Basic Assumption, Research and Applications*. New York: McGraw-Hill Book Company.
44. Holdevici, I. (2011). *Psihologia succesului. Autosugestie și relaxare*. București: Editura Universitară.
45. Holdevici, I. (2000). *Psihoterapia tulburărilor anxioase*. București: Editura Ceres.
46. Holdevici, I. (1995a). *Autosugestie și relaxare*. București: Editura Ceres.

47. Holdevici, I. (1995b). *Sugestologie și psihoterapie sugestivă*. București: Editura Victor.
48. Iamandescu, I. B. (1993). *Stresul psihic și bolile interne*. București: Editura All.
49. Hyde, J. S. (2005). The gender similarities hypothesis. *American Psychologist*, vol. 60, no. 6, pp. 581-592.
50. Katzenbach, J., Smith, D. (1994). *Les équipes haute performance* (trad.). Paris: Dunod.
51. Labăr, A. V. (2008). *SPSS pentru științele educației*. Iași: Editura Polirom.
52. Lazarus, R. S. (1999). *Stress and Emotion: A New Synthesis*. New York: Springer Publishing Company, Inc.
53. Lazarus, R. S. (1991). *Emotion and Adaptation*. Oxford: Oxford University Press.
54. Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, Appraisal, and Coping*. New York: Springer Publishing Company, Inc.
55. Leclerc, C. (1999). *Comprendre et construire les groupes*. Québec: Les Presses de L'Université Laval.
56. Louche, C. (2002). *Psychologie sociale des organisations*. Paris: Armand Colin.
57. Malim, T., Birch, A., Wadeley, A. (1999) *Perspective în psihologie*, Editura Tehnică, București
58. Malim, T., Birch, A., Wadeley, A. (2000) *Psihologie comparată*, Editura Tehnică, București
59. Maslow, A. H. (2007) *Motivație și personalitate*, Editura TREI, București
60. Matthews, G., Deary I. J., Whiteman, M. C. (2005). *Psihologia personalității. Trăsături, cauze, consecințe* (trad.). Iași: Editura Polirom.
61. McPherson, B.D., Curtis, J.E., Loy, J.W. (1989) *The Social Significance of Sport*, Champaign: Human Kinetics
62. Minulescu, M. (2003). *Teorie și practică în psihodiagnoză. Fundamente în măsurarea psihologică. Testarea intelectului*. București: Editura Fundației România de Măine.
63. Minulescu, M. (1996). *Chestionarele de personalitate în evaluarea psihologică*. București: Garell Publishing House.
64. Mitrofan, N. (2009). *Testarea psihologică. Aspecte teoretice și practice*. Iași: Editura Polirom
65. Mucchielli, A. (1987). *Les motivations*. Deuxième Édition Revue. Paris: Presses Universitaires de France.

66. Muchinsky, P. M. (2000). *Psychology Applied to Work. An Introduction to Industrial and Organizational Psychology*. Sixth Edition. Belmont, CA: Wadsworth.
67. Muntean, A. (2006). *Psihologia dezvoltării umane*. Iași: Editura Polirom.
68. Neculau, A. (2007). *Dinamica grupului și a echipei*. Iași: Editura Polirom.
69. Neculau, A. (1977). *Liderii în dinamica grupurilor*. București: Editura Științifică.
70. Organizația Mondială a Sănătății (1998). *ICD-10. Clasificarea tulburărilor mentale și de comportament* (trad.). București: Editura All Educational.
71. Pavelcu, V. (1969). *Din viața sentimentelor*. București: Editura Științifică.
72. Pichot, P. (1997). *Les tests mentaux*. Quinzième Édition Refondue. Paris: Presses Universitaires de France.
73. Popescu-Neveanu, P. (1987). *Curs de psihologie generală*. Vol. I și Vol. II. București: Tipografia Universității din București.
74. Prodan, A., (1999) *Managementul de succes. Motivație și comportament*, Polirom, Iași
75. Rasclé, N. (2001). Comment gérer le stress au travail. În CL. Lévy-Laboyer, M. Huteau, Cl. Loche, & J.-P. Rolland (coord.). *RH. Les apports de la psychologie du travail* (pp. 417-434). Paris: Editions d'Organisation.
76. Rășcanu, R. (2001). *Psihologia sănătății: de la credințe și explicații la sisteme de promovare a ei*. În M. Zlate (Coord.). *Psihologia la răspântia mileniilor* (pp. 133-230). Iași: Editura Polirom.
77. Reber, A. S. (1985) *Dictionary of Psychology*. London: Penguin Books.
78. Robu, V. (2011a). *Competențe sociale și personalitate*. Iași: Editura Lumen.
79. Robu, V. (2011b). *Psihologia anxietății față de testări și examene. Repere teoretice și aplicații*. Iași: Editura Performantica.
80. Rotter, J. (1966). Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. *Psychological Monographs*, 80 (1), 1-28.
81. Rusticus, S. A., Hubley, A. M., & Zumbo, B. D. (2004) Cross-National Comparability of the Rosenberg Self-Esteem Scale. Paper presented at the 112th Convention of the American Psychological Association, July 28-August 1, Honolulu, Hawaii.
82. Rudică, T. (2006). *Psihologia frustrației*. Iași: Editura Polirom.
83. Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual Review of Psychology*, 52, 141-166.

84. Sage, G. (1977). *Introduction to Motor Behavior: A Neuropsychological Approach*. Second Edition. Reading, MA: Addison-Wesley.
85. Sarafino, E. P. (2002). *Health Psychology: Biopsychosocial Interactions*. New York: John Wiley and Sons.
86. Schmitt, D. P., & Allik, J. (2005). Simultaneous administration of the Rosenberg Self-Esteem Scale in 53 nations: Exploring the universal and culture-specific features of global self-esteem. *Journal of Personality and Social Psychology*, 89 (4), 623-642.
87. Sleak, M. (1998) *Social Issues in Sport*, MacMillan Press, London.
88. Sorentino, R.M. & Sheppard, B.H. (1978) *Effects of affiliation – related motives on swimmers in individud versus grup competition: A field experiment*, *Journal of Personality and Social Psychology*, 704-714.
89. Sillamy, N. (1998). *Dicționar de psihologie* (trad.). București: Editura Univers Enciclopedic.
90. Spielberger, C. D. (1972). Anxiety as an emotional state. In C. D. Spielberger (Ed.). *Anxiety. Current Trends in Theory and Research* (Vol. 1, pp. 23-49). New York: Academic Press, Inc.
91. Stog, L., Caluschi, M. (2002). *Psihologie managerială*. Chișinău: Editura Cartier.
92. Stora, J. B. (1993). *Stresul* (trad.). București: Editura Meridiane.
93. Șchiopu, U. (2002). *Introducere în psihodiagnostic*. Ediția a III-a. București: Editura ProHumanitas.
94. Theodorakis, L. N., & Gorgolianos, D. G. (2003). The importance of internal and external motivation factors in psysical education and sport. *International Journal of Psysical Education*, 21-26.
95. Tudose, F. (2003). *Orizonturile psihologiei medicale*. București: Editura Infomedica.
96. Vanek, M. (1987). Historique et perspectives actuelles de la psychologie du sport. În Vol. *Colloque International Psychologie du Sport et Haute Performance*. La Grande Motte.
97. Weinberg, R. S., Gould, D. (2007). *Foundations of Sport and Exercise Psychology*. Fourth Edition. Campaign, IL: Human Kinetics.
98. Wosinska, W. (2005). *Psihologia vieții sociale* (trad.). București: Editura Renaissance.
99. Ziglar, Z., Savage, J. (1997). *O cale spre performanțe deosebite* (trad.). București: Editura Business Tech International Press.
100. Zlate, M. (1997). *Eul și personalitatea*. București: Editura Trei.

101. Zorlențan, T., Burduș, E., Căprărescu, G. (1995). *Managementul organizației*. București: Editura Holding Reporter.

www.globalideasbank.org/1993/1993-38.HTML

www.wkyc.com/health/news/020730agingstudy.asp

www.dentalcare.com/soap/ce116pc/pg08.htm

www.aegis.com/pubs/step/1995/STEP7204.html

www.thebody.com/dreher/immpower.html

www.cflri.ca/cflri/tips/94/LT94_05.html

CUPRINS

<i>Introducere.....</i>	1
-------------------------	---

REPERE TEORETICE

CAPITOLUL 1. Motivația ca dimensiune centrală a personalității

1.1. Conceptul de motivație.....	5
1.2. Abordări privind formele și nivelurile motivației.....	6
1.2.1. Teoria personalității și teoria nevoilor în concepția lui H. Murray.....	6
1.2.2. Modelul ierarhic al trebuințelor umane la A. Maslow.....	11
1.3. Modele explicative ale motivației din perspectiva performanței.....	14
1.3.1. Modelul lui McClelland cu privire la motivația de realizare.....	14
1.3.2. Modelul factorilor moderatori: personalitate și performanță.....	15
1.4. Specificul motivației din perspectiva activităților sportive.....	18
1.4.1. Rolul motivației în obținerea performanțelor sportive.....	18
1.4.2. Motivații specifice în practica sportivă.....	23
Rezumat.....	26

CAPITOLUL 2. Implicații ale stresului în dinamica motivației și a performanței sportive

2.1. Semnificații ale stresului uman în secolul XXI.....	30
2.2. Perspective de abordare și modele explicative ale stresului uman.....	35
2.2.1. Stresul din perspectivă fiziologică. Modelul explicativ al lui H. Selye.....	35
2.2.2. Modelul tranzațional al stresului (R. S. Lazarus și S. Folkman).....	40
2.2.3. Stresul ocupațional.....	43
2.3. Adaptarea la stres. De la abordarea intraindividuală la abordarea interindividuală.....	50
2.4. Stresul în activitatea sportivă.....	53
2.4.1. Surse ale stresului în activitatea sportivă.....	53
2.4.2. Anxietatea de performanță – fațetă a stresului în activitatea sportivă.....	56
Rezumat.....	58

CAPITOLUL 3. Dinamica grupului și a echipei sportive

3.1. Grupurile umane.....	64
3.2. Natura grupurilor mici.....	65
3.2.1. Dimensiunile grupului.....	66
3.2.2. Funcțiile grupului.....	68
3.3. Dinamica proceselor specifice grupurilor mici.....	74
3.4. Echipa de lucru: procese, funcții și factori ai performanței.....	82
3.4.1. De la grup la echipă. Delimitări conceptuale.....	82
3.4.2. Dinamica echipei: procese și funcții.....	84
3.4.3. Rolul leadership-ului în performanța unei echipe.....	89
3.5. Diferența dintre grup și echipă din perspectiva activităților sportive.....	92
Rezumat.....	97

CAPITOLUL 4. Aspecte ale pregătirii psihologice a sportivilor de performanță

4.1. Conceptul de pregătire psihologică.....	101
4.2. Etapele pregătirii psihologice.....	103
4.3. Laturile pregătirii psihologice.....	104
4.4. Obiectivele pregătirii psihologice.....	107
4.5. Strategii, metode și tehnici utilizate în pregătirea psihologică a sportivilor de performanță.....	108
4.5.1. Strategii de optimizare a activării.....	110
4.5.2. Strategii de relaxare în sport.....	113
4.5.3. Strategii de creștere a încrederii în sine.....	115
4.5.4. Pregătirea mentală pentru concurs.....	119
Rezumat.....	122

CAPITOLUL 5. Aspecte ale evaluării personalității în activitatea sportivilor de performanță

5.1. Psihodiagnoza – latură a evaluării în sportul de performanță.....	126
5.1.1. Psihodiagnoză și evaluare psihologică.....	126
5.1.2. Rolul și funcțiile psihodiagnozei.....	128
5.1.3. Metode de psihodiagnoză.....	130

5.2. Domenii urmărite în psihodiagnoza sportivilor de performanță.....	132
5.3. Rolul cunoașterii personalității în activitatea sportivă de performanță.....	146
Rezumat.....	153
<i>Bibliografie</i>	157