

## PSIHOLOGIA SCHIMBĂRII

Diana ILIȘOI

Academia Forțelor Aeriene „Henri Coandă”

*Abstract: We live in a world of rapid changes which put our potentialities and weaknesses to the test. In this context, an approach, to a change from a human being's perspective as well as the inner transformations which he undergoes under its impact has to be imposed.*

*Cuvinte cheie: schimbare, mutație culturală, procesul schimbării, decristalizare, mișcare, recristalizare.*

*Motto: „Atâta vreme cât nu-ți poți schimba purtarea, nu-ți schimba nici părerile” (din înțelepciunea spaniolă)*

Problematica mondială actuală reprezintă o avalanșă de probleme ce provoacă o ruptură între lumea pe care am creat-o și capacitatea noastră de a-i face față. Creșterea complexității, a instabilității lumii în care trăim solicită în egală măsură indivizii și societatea, făcând imperioasă nevoia de a o stăpâni. Prin urmare, sunt puse la încercare toate slăbiciunile și potențialitățile noastre.

Încă de la mijlocul sec. XX, Clubul de la Roma avertizează asupra „decalajului uman”, a conflictului dintre oameni și lumea reală, decalaj ce se manifestă prin neînțelegerea de către aceștia a mutațiilor pe care le provoacă în mediul înconjurător și propria lor conduită.

Alvin Toffler identifică șocul viitorului cu „boala schimbărilor”, ce apare ca urmare a confruntării omului cu ritmul tot mai accelerat al vieții și, propune o teorie generală a adaptării, a aclimatizării naturii umane la schimbări, prin pregătirea oamenilor pentru viitor.

Fondatorul „Școlii de înțelepciune” de la Darmstadt, filosoful german Herman von Keyserling sesizează, procesul de dezumanizare prin care trece omul contemporan, proces determinat de decalajul dintre progresul vieții exterioare și cel al vieții interioare. Dezumanizarea, ca regres al vieții interioare, determină o creștere a vulnerabilității ființei umane în fața dinamismului extrem și a

solicitărilor vieții: „ideea de umanitate și-a pierdut toată forța și întreg prestigiul ( ... ) dacă nu se produce o schimbare profundă în suflete, va trebui să contăm pe decenii, dacă nu chiar pe secole de masacre” [1, p.7].

Filosoful francez Gaston Berger, în lucrarea „Omul modern și educația sa” (1962) avertizează asupra ritmului accelerat al evoluției, care plasează existența umană într-un univers al noutății și imprevizibilului.

Soluția general acceptată de gânditorii sec. XX, pentru a ieși din impas, este îmbunătățirea calității pregătirii omului, a tinerilor. Omul posedă resurse de viziune și creativitate, energii morale neutilizate, ce trebuie mobilizate și valorificate. Se impune ca „toți să învățăm să trezim potențialul nostru latent și să-l folosim de acum încolo în mod premeditat și inteligent” [2, p.10].

Mentalitățile, atitudinile și obiceiurile noastre sunt tributare trecutului. Vrem să ne detașăm de ele și nu știm cum.

Pentru dobândirea unui spor de înțelegere se impune dezvoltarea ideii de schimbare printr-o abordare pluridisciplinară, dar, în primul rând sub aspectul impactului ei asupra psihismului individual și colectiv.

### Ce este schimbarea?

Schimbarea în sens general, exprimă transformările relativ durabile din mediul înconjurător, care sunt percepute de oameni, producând în acest fel modificări în percepția subiectului. Din perspectivă sociologică,

schimbarea socială reprezintă acea transformare ce poate fi observată în structura unei societăți, pe o durată mai mare de timp.

În lumea actuală caracterizată prin ritmul accelerat al schimbărilor și explozia noului, schimbarea socială se definește începând cu momentul în care subiecții o percep în mod evident în viața personală și în aceea a colectivităților umane. Ea este însoțită permanent de o mutație culturală, care vizează ansamblul modificărilor care se produc în modelele comportamentelor și sistemele simbolice ale unei societăți.

Valoarea unei schimbări nu este intrinsecă acesteia, ci este dată de efectele sale asupra condiției umane, de judecata celui ce o declanșează, o observă și o trăiește. Prin urmare, ea este relativă. Adesea valoarea unei schimbări este asociată termenilor antinomici de progres și regres care la rândul lor sunt relativi.

Se impune o delimitare conceptuală: dacă schimbarea este modificarea observabilă din spațiul social, demersul schimbării exprimă etapele pe care le parcurge schimbarea de la momentul inițierii ei, până la cel al realizării ei efective.

Ceea ce prezintă interes pentru abordarea de față este însă procesul de schimbare ce vizează felul în care este trăită schimbarea, impactul ei psihologic, felul în care este resimțită de cei ce o trăiesc și care nu sunt întotdeauna cei ce o produc.

Reluând o idee a lui Kurt Lewin putem spune, prin analogie cu chimia, că procesul de schimbare așa cum este el trăit, la nivelul psihismului individual și colectiv, se caracterizează prin trei etape mai mult sau mai puțin distincte și care vor fi mai lungi sau mai scurte, mai dificile sau mai intense în funcție de particularitățile psihologice ale persoanelor sau grupurilor avute în vedere.

Asistăm la o metamorfoză interioară, asemănătoare celei specifice vieții sentimentelor. Procesualitatea formării unui sentiment cuprinde faze de cristalizare, de maturizare și decristalizare. În cazul schimbării, aceste momente se regăsesc, dar într-o ordine inversată.

Decristalizarea (dezghețul) – Miscarea – Recristalizarea (înghețul) sunt cele trei momente ale procesului de schimbare. Plecând de la o structură inițială dată, aceasta devine

provizoriu mai fluidă, pentru ca apoi să devină din nou solidă, dar într-o formă diferită de cea inițială. Atributul solidității nu trebuie confundat cu rigiditatea, deoarece el evocă doar un anumit grad de stabilitate, ce conferă subiectului siguranță.

Transpus într-un limbaj al trăirilor, procesul schimbării urmează următorul traseu: în primă fază are loc abandonarea atitudinilor și comportamentelor obișnuite, sursă de stabilitate și siguranță; urmează o perioadă marcată de comportamente și atitudini mai mult sau mai puțin instabile, difuze, pentru ca în final să asistăm la însușirea de noi comportamente și atitudini adecvate modificărilor din mediul de viață.

## 1. DECRISTALIZAREA

Este acea etapă în care individul sau colectivitatea, repun în discuție percepțiile, obiceiurile și habiturile lor. Cu alte cuvinte se produce o stare de dezechilibru ce declanșează explorarea alternativelor, căutarea de noi căi de acțiune, noi soluții. Nesiguranța și anxietatea ce însoțesc această etapă sunt determinate de dizolvarea vechilor repere, ce confereau o anumită stabilitate, pentru a adopta altele, mai puțin cunoscute. Starea de neliniște, teamă și îngrijorare, au drept cauză confruntarea cu incertitudinea, cu necunoscutul. Abandonarea comportamentelor și atitudinilor obișnuite înseamnă asumarea riscului și disponibilitatea la sacrificiu.

Sociologul englez W.F.Ogburn (1922) distinge două categorii de factori ai schimbării: cultura materială (tehnici, instrumente, tehnologii) și cultura nonmaterială sau adaptativă (idei, valori, comportamente).

Pentru a ne menține în perspectiva psihosocială, putem dezvolta patru surse ale schimbării: lipsa recunoașterii sociale, prezența unor energii negative, atracția avantajelor sporite și căutarea unui echilibru mai bun. Toate acestea trebuie înțelese prin prisma ființei umane ca sistem închis și deschis în același timp, ca teritoriu în care interacționează structuri de comportamente, atitudini, opinii și valori. Fiecare din aceste structuri este expresia unei stări de echilibru între, pe de o parte nevoile și aspirațiile individului și, pe de altă parte,

constrângerile și stimulările furnizate de mediul înconjurător.

Trebuința de stimă și statut sau nevoia recunoașterii sociale, ocupă un loc important în sistemul motivațional. Confirmarea și recunoașterea conferă individului sau colectivității, legitimitatea față de mediu. Dacă mediul încetează a ne da confirmările pe care le așteptăm rezultă un dezechilibru între comportament și satisfacția căutată, ceea ce provoacă o stare de decepție și frustrare. Dezacordul dintre satisfacțiile căutate printr-un comportament dat și satisfacția obținută, declanșează căutarea altor comportamente și adoptarea lor cu scopul de a obține satisfacția dorită și absolut necesară echilibrului interior. Prin urmare, începe schimbarea.

Energiile negative se pot constitui și ele într-o sursă a schimbării. Prin energie negativă înțelegem feed-back-uri negative prin care individual este informat de impactul acțiunilor sale asupra mediului.

Feed-back-ul poate fi manifest și explicit sau latent și implicit. Energiile negative acumulate pot induce un anumit nivel de anxietate față de care fiecare dintre noi prezintă un anumit grad de toleranță, mai mult sau mai puțin ridicat. Când acest prag este atins, încercăm să determinăm cauzele acestor energii negative și să înlocuim comportamentele și atitudinile problematice, cu altele noi, acceptabile pentru mediu. Prin urmare, intensitatea energiilor negative prin anxietatea pe care o induc pot acționa ca sursă a schimbării, dar în același timp poate deveni o sursă a rezistenței la schimbare.

Starea de privațiune resimțită de subiect în condițiile nerealizării speranțelor sale, provoacă trăiri conflictuale ce pot determina regresivitatea la modalități inferioare de comportament, depresiunea și reacții de abandon.

Posibilitatea sporirii satisfacțiilor, poate fi și ea un stimulent al schimbării. În acest caz nu prezența insatisfacției declanșează procesul ci nevoia general umană de mai bine. Schimbarea proiectată ne oferă perspective noi, avantaje mai mari decât cele deja existente. Aici se manifestă grija ameliorării constante a echilibrului. Avantajele superioare presupuse, vor fi și sursa energetică pentru realizarea schimbării.

Psihologia umanistă postulează nevoia de autorealizare, de împlinire, ca fiind definitorie pentru ființa umană, ceea ce înseamnă că de-a lungul existenței sale omul nu încetează să lupte pentru a-și valorifica potențialul, pentru a deveni tot mai mult din ceea ce poate fi.

Tendința de actualizare sau căutarea unui echilibru mai bun între ceea ce suntem și ceea ce putem fi, ne va incita la experimentarea de noi comportamente și atitudini. Căutarea unui echilibru mai bun cu noi înșine și cu lumea în care trăim, poate constitui o pârghie a schimbării.

După prezentarea acestor câteva posibile surse ale schimbării ce declanșează decristalizarea sau dezghețul, vom reveni la cea de a doua fază a procesului de schimbare: miscarea.

## 2. MIȘCAREA

Este cea care conferă omului permeabilitate la noi comportamente și atitudini.

Proiecțiile intelectuale și asigurarea resurselor afectiv-motivaționale sunt necesare dar nu suficiente. Se impune o nouă perspectivă asupra realității, o re-proiectare cognitivă a acesteia, adică un nou mod de a concepe și trăi realitatea, în funcție de care să se acționeze.

Căutarea de noi comportamente și atitudini se poate realiza prin două mecanisme: cercetare și identificare. Cercetarea exprimă voința de a găsi o soluție specifică adaptată situației, originală, inventată, în timp ce identificarea constă în reluarea (imitarea) de soluții al căror succes a fost dovedit deja. Mecanismul de identificare este mai sigur, mai comod și mai economic din punct de vedere energetic, deoarece este mai ușor să reproduci o situație cunoscută decât să inventezi una originală. În schimb, mecanismul de cercetare presupune un efort susținut în explorarea incertitudinii, căutarea de soluții noi în condițiile absenței reperelor ce ofereau siguranță și confort. Acesta este momentul psihologic în care oamenii sub presiunea nesiguranței și pericolelor potențiale, pot abandona realizarea schimbării pentru a reveni în starea anterioară, cunoscută și sigură. Așa se nasc eșecurile în tentativele de schimbare sau rezistența la schimbare. Și în cadrul mecanismului de identificare (imitare) pot

apare disfuncționalități determinate de lipsa corespondenței dintre situația dată și soluția imitată adoptată. În acest caz, apar incompatibilități cu efecte negative, ceea ce impune adaptarea, ajustarea modelului împrumutat la nevoile și caracteristicile date. Altfel spus, modelul imitat trebuie preluat în mod selectiv și critic.

În realitate, cea mai mare parte a schimbărilor îmbină ambele mecanisme (de cercetare și de identificare), cu ponderi variabile.

### 3. RECRISTALIZAREA

Este momentul de încercare al schimbării pentru că solicită integrarea noilor comportamente și atitudini în sistemul personalității individuale și colective. Integrarea presupune eliminarea posibilelor conflicte psihice, prin armonizarea noului cu componentele deja existente. Ea nu se face de la sine, ci solicită eforturi, consum energetic, angajarea totală a ființei umane.

În accepțiunea evoluționiștilor, schimbările sociale și mutațiile culturale ce o însoțesc, fac necesară articularea treptată de la simplu la complex a componentelor unui sistem. Funcționaliștii și adepții teoriei sistemice (T.Parsons, N.Luhmann) concep mutațiile ca procese ordonate de diferențiere și adaptare, ce leagă diverse sisteme: sistemul cultural al momentului, sistemul social, sistemul personalității și cel biopsihic, în funcție de nevoile comune de adaptare.

Cert este faptul că, de-a lungul modernității, s-a dovedit că forța determinantă a schimbării a fost cultura materială care a împins înainte cultura adaptativă. Așa s-a creat în sociologie expresia engleză de „cultural lag” (întârziere culturală) pentru a scoate în evidență rămânerea în urmă a culturii față de transformările tehnologice. În acest context, se impune crearea unei noi mentalități, axate pe aspectele calitative și umane ale dezvoltării și formarea unui curent de opinie, după care progresul trece prin educație și cultură.

„Schimbarea mentalităților este la fel de importantă ca schimbarea și reconstrucția economiei și a instituțiilor democratice” [3, p.72].

Cine este artistul care va pune în operă această schimbare? Este educatorul, ca agent

al viitorului, ca promotor al schimbării, care trebuie el însuși să se dovedească a fi deschis schimbărilor pentru a putea produce schimbarea prin actul educațional.

Limitele și puterea educației nu pot fi judecate decât prin felul în care reușește să răspundă provocărilor societății, cu care trebuie să intre în rezonanță.

Dacă esența vieții în lumea actuală este schimbarea, atunci educația trebuie să ne pregătească pentru a suporta schimbarea, pentru a putea trăi în schimbare. Educația și schimbarea se află într-o relație de interdependență reciprocă.

Putem a vorbi de o schimbare a educației (o nouă paradigmă) și de educația pentru schimbare. În ambele cazuri, în centrul atenției se află ființa umană, calitățile sale și valorificarea lor în scopul anticipării și stăpânirii schimbărilor accelerate ale prezentului.

Clubul de la Roma operează distincția învățare de mentinere – învățare inovatoare și susține ideea promovării celei din urmă, ca fiind singura capabilă să asigure pregătirea indivizilor și colectivităților pentru a face față dinamismului extrem, mobilității lumii actuale.

Iar „a învăța pentru schimbare” înseamnă „a învăța să devii” ne spune Edgar Faure, jurist, istoric și om politic francez (1908 – 1988), în lucrarea sa de referință „A învăța să fi”.

Astfel, în lumea de azi asistăm la o mutație de la stăpânirea și reglarea mediului spre autoreglarea omului, de la dominarea naturii spre autodominație și autodepășire.

### BIBLIOGRAFIE

1. Keyserling, H. von, *Viața intimă. Eseuri proximiste*, Ed.Tehnică, București, 1996;
2. Botkin, James, Mahdi El Mandjra, Malita M., *Orizontul fără limite al învățării*, Ed. Politică, București, 1981;
3. Antonesei, L., *Paideia. Fundamentele culturale ale educației*, Polirom, Iași, 1996;
4. Berger, G., *Omul modern și educația sa*, Ed. Didactică și pedagogică, București, 1973;
5. Popescu-Neveanu, Paul, *Dicționar de psihologie*, Ed. Albatros, București, 1978.