

INDIVIDUL INSTITUȚIONALIZAT VICTIMA CONTEXTULUI ORGANIZAȚIONAL

Marcel Cernovschi

Abstract:

Din ce în ce mai mult, realitatea organizațională încercată, traversată și bulversată de unele fenomene apărute în mediile și contextele profesionale demonstrează, prin mijloace la vedere, existența a ceva care nu se vrea cunoscut, a individului instituționalizat, victimă a propriei sale formări și afirmări, produsul contextului organizațional modern și al presiunilor sociale.

(Best that ever, our society, grinded and crossed by some acts wich came from the professional environment reveal, at plain sight, the existence of somethind not wanting to be seen; it*s the victim of its own assertion and formation, the product of the organization and social oppression).

Keywords:

persoană victimizată, comportament profesional, cultură organizațională, motivație, carieră, stress profesional, hărțuire psihologică, percepții, stigmatizare, proces de victimizare. **(One who*s victimized, it*s his professional acting and belief, incentive, career, professional stress, psychological harassing, perception, act of victimization).**

Comunitățile umane, organizațiile, persoanele au o istorie și se pot înscrie într-o traiectorie ascendentă, evolutivă. Dar nu neapărat și, mai ales, nu la îndeplinire. Devin astfel necesare noi niveluri de înțelegere și de stăpânire a realității organizaționale, noi niveluri de conștiință și exprimare individuale, dar și colective, noi niveluri de analiză și competență, în opinia lui Stacey (citată de Milcu, 2002).

Unul din personajele care apar tot mai des în sferele profesionale este cel al victimei organizaționale. Astfel, dacă este clar că nu pot fi considerate drept victime obiecte distruse de răufăcători sau instituțiile prejudiciate de acțiunile acestora, în ceea ce privește persoana victimizată (victima propriu-zisă), trebuie să o diferențiem de alte cazuri de persoane care, de asemenea, pot fi lezate în urma unor acțiuni (Mitrofan, Zdrengea, Butoi, 1992). Formele tradiționale de victimizare, generate de inegalitatea dintre sexe, pot fi înlocuite de forme "moderne", cum ar fi violența la locul de muncă sau hărțuirea sexuală în locuri publice, care se asociază schimbărilor survenite în rolurile sexelor, datorită modernizării, fără o evoluție umană și socială corespunzătoare (Sinteze documentare, 2001), zonă în care suntem încă influențați, în mare măsură, de concepțiile și așteptările culturale cu privire la modul în care trebuie să vedem, să

judecăm și să tratăm cele două sexe și rolurile lor după cum afirmă Vlăsceanu (2003). De asemenea, Dagot (2007) susține că, problema discriminării rasiale sau etnice în sfera profesională nu constituie o noutate, cu toate acestea ea persistă ca una din cele mai importante surse de inegalitate.

Oricâte generalizări ale tipologiilor victimale ar exista, nici o victimă nu se confundă cu celelalte. Inteligența, tipul de personalitate, temperamentul, experiența trecută, stăpânirea de sine, gradul de implicare și resursele de care dispune, sistemele psihologice de apărare, percepția autonomiei și libertății individuale precum și a comportamentului competițional, trăsături native definesc stilul propriu al individului instituționalizat a cărui personalitate nu poate fi separată de mediul familial și nici de preocupările sale extraorganizaționale și, în egală măsură, comportamentul profesional integrat sau nu culturii organizaționale.

Radu-Geng (2000) studiind valorile sociale la germani constată că ierarhia generală a acestora este stabilită pe baza experienței din viața particulară a fiecărui individ. Unele persoane au desemnat drept “valori” după care este bine să te ghidezi la locul de muncă: lingușeala, obediența și lipsa de scrupule, acestea fiind un semn al expunerii persoanelor la puternice conflicte între idealurile lor și căile de obținere a succesului. Dintre cei chestionați, 90% au indicat onestitatea ca cea mai importantă valoare socială, fidelitatea 73%, responsabilitatea 64%, hărnicia și punctualitatea 50%, iar dorința de câștig financiar cu 15% se situează pe ultimul loc, 50% din cei chestionați făcând distincție clară între valorile ce contează în viața particulară și cea profesională, pe când în societățile în tranziție (în schimbare) cele două “lumi” se răsfrâng una în cealaltă ori nu mai au o delimitare clară în psihicul individului (nevoit să-și formeze noi deprinderi la mijlocul sau spre finalul carierei profesionale), uneori depășit de evenimente și, atunci când organizația din care face parte impune individului unele restricții, obligații și îndatoriri similare și în afara acesteia (vezi și Bogathy Z. ș.a., 2004).

Comportamentul devine o sursă de încordare și conflict în interacțiunile colective atunci când este călăuzit numai de motive care vizează obținerea unor satisfacții de moment, susțin unii autori (colectiv, 2002). În opinia sa, Popescu (2004) susține că, motivația îmbracă diferite forme de manifestare de la o etapă la alta din viața individului și a structurii de apartenență și se raportează la mediul extern. Motivația bazată pe principii și reguli de ordin psihosocial se identifică cu motivația structurii, individul își câștigă respectul colegilor de muncă, al șefilor și subalternilor, de la caz la caz, în timp ce motivațiile ce își au originea în afara individului (salariul, recompensele, aprecierile, teama de sancțiuni) favorizează egoismul, individualismul, repulsia față de lucrul în echipă, îngustează orientarea, situând în prim plan interesele strict personale, promovează atitudinea de pasivitate, trăsături care nu sunt conforme cu interesele de grup. Datele de cercetare (Zlate, 2007), sugerează că indivizii cu nevoi de autorealizare înaltă preferă ierarhiile plate în timp ce persoanele cu nevoi de securitate pronunțate tind să graviteze spre organizațiile cu ierarhii piramidale fiind în general mai conformiste. Nu se cunoaște foarte exact dacă structurile piramidale reduc motivația și satisfacția subordonaților, cresc nivelul stresului acestora sau, dimpotrivă, persoanele insuficient motivate caută astfel de structuri pentru a se

simți protejate de regulile pe care ele se bazează.

Deficiențele organizației în ceea ce privește recrutarea membrilor ei au permis aderarea la aceasta a unor indivizi imaturi, cu slabe aptitudini de comunicare, lipsiți de sentimentul valorii personale sau a unor candidați care manifestă aroganță, agresivitate, obstinație, necooperanți sau lipsiți de aptitudinea de a accepta ordinea și controlul ierarhic (Dumitrescu, 2005), alterându-se astfel convingerile în baza cărora se așteaptă a fi respectate normele interne ale acesteia, gradul de participare psihologică la succesul organizațional și redefinind problematica motivațională în raport de actualul context socio-economic. Subiectivismul motivațional, expresie a condiției personale, exprimat ca poziție de obiectivitate în comunicarea interpersonală, ca răspuns la lipsa soluțiilor oferite de calitatea managementului, ca motivare a eșecului și reacției neconcordanțe actului și culturii organizaționale reprezintă însăși cauzalitatea și finalitatea comportamentului acțional organizațional.

Dintr-un alt punct de vedere (Dagot, 2007) dacă selecția la angajare este influențată de politicile de discriminare pozitivă, ea sporește riscul stigmatizării celor care au beneficiat de pe urma lor. Cei care nu au beneficiat se vor simți, la rândul lor, victime ale unui tratament inechitabil.

Deosebirile de stil cognitive, adaptativ-inovativ, se fac resimțite în relațiile interindividuale (colegi de serviciu, șef-subaltern, soți, un părinte-copil, prieteni), intergrupale (departamentele într-o instituție, grupe de creativitate), grup-individ (grupul opus unui membru al grupului). Un șef mult mai adaptativ decât colectivul va induce ostilitatea mocnită sau fățișă a subalternilor; un coechipier neobișnuit de inovativ va fi perceput, în situații de stabilitate, ca un neadaptat, inutil, parazit pe umerii adaptativilor, care duc în spate problemele colectivului; șeful tot adaptativ, se va alătura colectivului în acțiunea de executare a presiunilor pentru conformarea la normă și disciplină a inovativului, sau de sancționare a acestuia, potrivit unor opinii colective (Constantin, 2002). În schimb, Zorilă (2004) este de părere că, comportamentul devianților perturbă funcționarea grupului. Acestei situații inconfortabile membrii organizației îi răspund prin presiuni spre conformare la normă exercitate asupra deviantului, recurgând la excludere ca ultimă soluție, numai atunci când nici o altă tactică de influențare (defăimare, izolare, etc) nu au avut succes. De altfel, Fulga Verza (2009) susține că, pentru o integrare superioară, nu este suficient numai modul în care te percep ceilalți și cum te ajută la integrarea în grup, ci este esențial și modul în care fiecare face efort pentru propria integrare, dovedește pragmatism și este mai puțin sentimental, își concentrează atenția asupra modului în care lucrurile se petrec sau funcționează, se concentrează pe utilitate și obiectivitate.

Unii autori (Călin, 2005) susțin faptul că sursele conflictelor trebuie căutate în deficiențele existente la nivelul relațiilor interpersonale sau ale mediului, cum ar fi particularități ale trăsăturilor morale și de personalitate, manifestate prin criză neîntemeiată, insulte, jigniri, calomnii, irecibilitate accentuată, refuzul uneia sau mai multor persoane de a colabora sau de a da ajutor, dorința unui individ cu un status social egal de a-și domina partenerii de interacțiune sau grupul de apartenență și de a-și impune cu orice preț propriile puncte de vedere, absența unei

comunicări deschise, existența unui climat de neînțelegere, percepții și interpretări greșite, competiția, agresivitatea etc. Din alt punct de vedere (Brate, 2005), atunci când sunt desfășurate activități în care riscul și suprasolicitarea-supraîncărcarea muncii (calitativă sau cantitativă) sau subsolicitarea ei (monotonie, repetitivitatea activității, lipsa de variație, lipsă de informație, limitarea posibilităților de expresie), izolarea sau nocivitatea ei sunt curente, avem de a face cu un dezechilibru, care generează situații profesionale percepute ca “stresante”. Dezadaptarea sau neadaptarea în/la mediul de muncă și la solicitările impuse de organizație/postul de muncă, îndeplinirea defectuoasă sau incompetentă a sarcinilor și responsabilităților profesionale pot duce la grave erori, accidente și scăderea performanței la nivel de organizație.

Într-o măsură apropiată se manifestă și rezistența la schimbare, de altfel inevitabilă, la nivel individual sau chiar a organizației per ansamblu, dependentă în mare măsură, în opiniile lui Bogathy și Ilin (2004), de percepția indivizilor asupra avantajelor care derivă din schimbare. Un relevant exemplu, de rezistență și mai ales de percepție, chiar dacă “minor” la nivel individual, ne este oferit de literatura de specialitate (<http://facultate.regielive.ro>) în referirile la antrenarea resurselor umane în organizații, context în care se diferențiază următoarele situații: poate fi vorba de un nou venit în organizație, pentru care antrenarea este o modalitate de integrare, de internalizare a culturii organizației; dar poate fi vorba și de o persoană care lucrează de mult pe acel post și pentru care acceptarea nevoilor de training echivalează cu recunoașterea tacită că este posibil ca performanța ei să nu fie la un nivel corespunzător. De aceea în timp ce nou venitul își recunoaște nevoile de antrenare și are o motivație pentru antrenare substanțială, “veteranul” neagă sau minimalizează nevoile sale de formare, având cel mai probabil un nivel scăzut al motivației pentru antrenare.

În context nu este de neglijat opinia lui Grosu (2002) care susține că, deși în procesul socializării, individului nu i se transmite explicit absolut nimic, prin ce el sesizează ca normal își însușește implicit atât de profund valorile, normele, moravurile și modelele de comportament specifice societății sale, încât acestea vor interioriza în psihicul său ca stereotipuri.

Evident că, din contextul organizațional nu pot fi omise comportamente ca: luarea deciziilor ca la carte (respectându-se litera legii și nu spiritual ei), atribuirea deciziilor nepopulare șefilor ierarhici superiori, ignorarea problemelor în speranța că ele se vor rezolva de la sine (politica struțului), politica arivistului, sabotarea superiorilor (prin rețierea informațiilor esențiale; invadarea lor cu informații multe, dezordonate, practic imposibil de mânuit; urmărirea exactă a instrucțiunilor date de șefi, în speranța că aceștia, din cauza oboselii, presiunii timpului, vor greși în cele din urmă), etc (Vlăsceanu, 1993), specifice birocratizării excesive a organizației, care duce la consecințe neașteptate: trăsături rutiniere, opresiune, rezistența indivizilor față de schema teoretică, deplasarea scopului și substituirea lui prin mijloace, fapt ce favorizează o atitudine ritualistă, dificultăți de adaptare la sarcinile noi ale organizației, apariția unui spirit de castă la nivelul conducerii, reprimarea creativității și accentuarea controlului.

Nu credem că ar fi posibilă asocierea individului-victimă cu birocratul deși,

doar în baza similitudinii dintre trăsăturile de personalitate ale acestuia și răspunsurile individului instituționalizat la disfuncționalitățile organizației, nu putem afirma că birocratul este o victimă, datorită perseverenței în consolidarea statutului său, victimizarea contribuind doar la cimentarea unei astfel de personalități. Un mediu organizat, prin însăși natura lui, pentru unii indivizi, prin lipsa de claritate în ceea ce privește rolul la locul de muncă, obiectivele propuse și dimensiunea responsabilităților sale, exercitarea excesivă a autorității, teama de eșec, impactul incidentului critic, paravanul unui grad ridicat de securitate individuală iluzoriu, expunerea la îmbolnăviri profesionale și stress poate reprezenta o sursă de amenințare a libertății, autonomiei operaționale, a identității și integrității psihice determinând excese motivaționale proprii renunțării la combativitate, plafonării, exagerării fictive a ineficienței unor acțiuni și conservarea integrității psihice individuale în raport specific, deductiv-corelativ (fracționat) diferitelor tipuri de comportament profesional.

Pe de altă parte, sursele de tensiune specifice postului reprezintă, la rândul lor, factori cu implicare directă și evidentă în cultura organizațională. În literatura de specialitate (Pânișoara, 2004) sunt evidențiați câțiva factori componenți ai caracteristicilor intrinseci ale postului: condiții de muncă neprielnice, afectivitate negativă, plasticitate comportamentală, timpul de muncă, noile tehnologii, rolurile organizației, responsabilitatea, dezvoltarea carierei. Toate aceste surse de tensiune și factori stresori au un impact nemijlocit asupra culturii organizaționale, motivației angajaților, nivelului de integrare și nu în ultimă instanță, asupra performanței. În opinia lui Brate (2005), procesul stresului ocupațional este dinamic-recursiv pentru că evaluarea și coping-ul sunt mecanisme active care au funcția de a adapta permanent stresorii din mediu la realitatea proprie și invers, de a determina reconfigurări și restructurări la nivel cognitiv, afectiv/neurobiologic și sau comportamental care să minimizeze efectele negative ale stresului organizațional (pe de o parte, sursele influențează efectele, care devin surse, la rândul lor, iar procesul poate deveni ciclic, cronicizând efectele astfel cumulate ale stresului).

Același autor (Brate, 2005) susține că, nu există conturată clar o teorie comprehensivă-tranzacțională despre rolul agresivității și al emoțiilor în contextul muncii. Factorii situaționali care provoacă o anumită trăire afectivă se implică în condiționarea succesului sau dimpotrivă, a eșecului. Pe fondul unor situații tensionale și de risc crescut apar o serie de stări emoționale: neliniștea, teama, frică, care exprimă reacțiile individului față de modificările mediului, a factorilor situaționali. Apariția reacțiilor emoționale enunțate are loc în următoarele condiții: când omul se găsește în situația de a răspunde la solicitări pentru care nu este pregătit și, în consecință nu și-a elaborat modalitățile adecvate de acțiune; când se găsește în fața necunoscutului, într-un mediu care comportă riscuri mari; când întâmpină dificultăți de adaptare; când conștientizează consecințele eșecului, ale incapacității de a răspunde solicitărilor ce au urmări negative pentru poziția pe care o ocupă și prestigiul câștigat în fața superiorilor și a colectivului. Intensificarea stării tensionale depinde de semnificația pe care o atribuie persoana în cauză consecințelor eșecului, de locul ocupat de individ în cadrul acțiunii, de posibilitățile de a răspunde eficient la solicitări.

La nivel individual, susțin alți autori (Moise, Glăveanu, 2006) factorii de stres rezidă uneori în structura de personalitate, în tipul de reacție emoțională, în capacitățile intelectuale și stilul cognitiv, în caracteristicile atitudinale și comportamentale. Prin natura lor intrinsecă și repetitivă pot deveni deosebit de dăunători. Conflictele între motive, urmate de frustrare sunt o altă sursă de stress provenită de la nivel individual.

De altfel, Ifrim (2009) afirmă că, nu poate fi vorba de excluderea stresului din activitatea profesională. Din moment ce acesta reprezintă o stare de adaptare a organismului la solicitările provenite din mediu și din moment ce activitatea profesională, chiar dacă este foarte interesantă și se desfășoară în condiții excelente, solicită organismul, nu putem aspira la eliminarea lui totală. Mai mult, acest lucru nici nu ar fi de dorit, pentru că stresul aduce creativitate, perseverență, ambiția de a reuși și, deci, performanță.

Violența colectivă sistematică, orientată împotriva unui angajat supus hărțuirii psihologice, de exemplu prin exprimarea continuă a unor remarci critice negative, izolare, lansarea zvonurilor sau ridiculizarea persoanei definită ca mobbing (Internațional Labour Organization, 1998) cunoaște 45 comportamente tipice, grupate de Leyman (1996) pe 5 dimensiuni:

- activități de hărțuire cu scopul reducerii posibilităților victimei de a comunica în mod adecvat cu ceilalți, inclusiv cu agresorul;
- activități de hărțuire pentru ca victima să nu aibă posibilitatea de a menține contacte sociale;
- activități de hărțuire menite să discrediteze victima și să o împiedice să-și păstreze reputația personală și profesională;
- activități de hărțuire dirijate spre reducerea ocupațiilor victimei și a potențialului de angajare prin discreditarea profesională;
- activități de hărțuire care afectează sănătatea fizică și psihică a victimei.

În opinia unor autori (Bjorgvist, 1992; Dinu, 2005; Dagot, 2007) elementele contextului ar fi cele mai importante pentru înțelegerea apariției comportamentului de hărțuire. Hărțuirea psihologică se instalează treptat, având o evoluție procesuală. Debutul îl constituie expunerea victimei la o serie de comportamente ostile extrem de greu de delimitat, fiind foarte discrete și indirecte fără a exista un profil de personalitate tip "victimă" care încurajează sau atrage hărțuirea.

Există caracteristicile ale personalității care pot crește riscul victimal: agresivitatea; exteriorizarea exagerată a emoțiilor; furia; hiperactivitatea; impulsivitatea; anxietatea; tendința către comportamente adictive sau autodistructive; fobiile sau senzațiile inexplicabile de teamă; dificultățile de relaționare; pasivitatea; gradul scăzut al respectului față de propria persoană; depresia și gândirea negativistă; nevoia crescută de atenție sau simpatie; istoric de automutilare sau suicidal.

Pot fi identificați ca factori endogeni care vizează negativ atitudinea și comportamentul acțional următoarele disfuncții somatice nespecifice: conflicte interioare între simțul datoriei și spiritul de conservare a integrității morale și psihice; neconcordanțe între așteptările personale și obiectivele ori standardele organizației; perceperea deformată a statutului și rolului conferit de profesie;

sentimente de frustrare, de nemulțumire, inutilitate; înțelegerea eronată a relațiilor de autoritate și responsabilitate; starea de oboseală fizică și erodarea psihică; conflictul dintre solicitările organizației și cele familiale; mod de viață dezordonat; labilitatea emoțională; deficiențe sau lipsa de comunicare și integrare socială, etc.

Comunicarea interpersonală, pe verticală ascendentă sau descendentă ori pe orizontală, întâmpină dificultăți ca: lipsa parteneriatului subiecților activi, a empatiei, abilităților specifice de comunicare, neuniformitatea și diversitatea stilurilor de comunicare ori tipurilor comportamentale, solicitările conflictuale diferite ale poziției sau rolului în organizație, deficitul sau diferențele semnificative de imagine a organizației, neglijarea comunicării cu subordonații de către șefii ierarhici, deformări ale conținutului informațional, pierderi de informație, lipsa timpului și erori de transmitere (Bogathy, 1999) *care determină neconcordanțe între imaginea individuală internă-microgrupală și externă datorită percepției din exterior a unui alt statut care nu corespunde întru totul cu realitatea internă, perceperea senzației de părtinire și/sau cocoloșire, de respingere ori neacceptare, crearea unui climat de nesiguranță caracterizat de răceală și lipsit de empatie, ambivalent, a unui automatism repetitiv fără conținut și motivare care nu oferă suportul moral al realizării obiectivelor și cerințelor.* În opinia lui Paloș (2004), percepțiile negative, combinate adeseori cu aspecte rasiste sau sexiste, vor fi interiorizate mai cu seamă în cazul celor mai puțin educați, o astfel de internalizare conducând la scăderea stimei de sine, nemulțumire urmată de depresie și sentimentul ineficienței personale.

Contagiunea și învățarea tăcerii sunt două probleme ridicate de elaborarea și persistența la nivel colectiv, în cadrul unei organizații, a credințelor cum că, “a vorbi este inutil” respectiv “a vorbi este periculos” susțin Morrison și Millken (2000). Vocea în mediul organizațional potrivit lui Mihăilă (2006) poate fi considerată ca fiind exprimarea deschisă a propriilor păreri și puncte de vedere despre problemele legate de locul de muncă, semnalând fie nemulțumiri sau plângeri, fie idei sau sugestii de optimizare a unor aspecte legate de locul de muncă. Astfel că, în timp ce tăcerea angajaților se centrează pe tăcerea individuală a angajaților în legătură cu injustiția, tăcerea organizațională are în vedere tăcerea ca reacție de teamă și la o cultură a tăcerii (Van Dyne et al., 2003). În explicarea comportamentului de tăcere factorii de natură contextuală “atârână cel mai greu” afirmă Detert și Edmondson (2005), oportunitățile de comunicare putând fi fructificate de angajați, rezultând comunicarea sau dimpotrivă, nefructificate rezultând tăcerea. În același context, Mihăilă (2006) susține că tăcerea și vocea sunt oportunități neatractive întrucât indivizii, la locul de muncă, se află într-o dilemă: exprimarea poate duce la o suferință personală, iar tăcerea la fel deși, într-un mod mai puțin evident.

În realitatea organizațională se evidențiază un fenomen tot mai des întâlnit și care tinde să se generalizeze în practica de zi cu zi a unor organizații, datorită și ca urmare a incompetenței manageriale a șefilor de la orice nivel și perceput de către cei direct afectați ca un paradox: orice problemă semnalată sau interpelare în interesul organizației este percepută și catalogată drept greșeală astfel că, ajung să

fie penalizați pentru că “fac ceea ce trebuie să facă”. În justificarea incompetenței lor acești șefi afirmă că oamenii dau greș din cauza unor limite personale sau a inteligenței limitate pierzând din vedere faptul că, acei oameni poate nu au fost învățați, sprijiniți sau motivați cum să facă ceea ce trebuie să facă.

Mai mult perseverarea factorilor de conducere în realizarea scopurilor organizației prin manipulare succesiv-licitativă speculând faptul că o persoană angajată în realiarea unui anumit tip de comportament va accepta comportamente complexe, în scopul producerii de rezultate pozitive (Archip, 2002), *dezvoltă credințe personale obsesive, opuse trendului normal al organizației deși, statutul și valorile profesionale obligă și direcționează comportamentul în sensul pozitiv cerut de către aceasta.*

Din ce în ce mai mult, organizațiile, mai ales cele moderne, potrivit opiniei lui Zlate (2007) sunt încercate, traversate și bulversate de fenomene precum: disfuncții organizaționale, ca abateri repetitive ale conduitelor de la reglementările formale; crize organizaționale și manageriale, în dubla lor ipostază: ca rupturi și catastrofe iminente, ca dereglări, confuzii și pierderi grave trăite la nivel intra-, inter- și transpersonal; ca momente critice în care nu se știe unde se va ajunge, dar și ca momente intense de transformare, ca momente cruciale în dezvoltare, în fine, ca adevărate spații de tranziție; boli mentale și profesionale, ca dereglări psihice apărute în mediile și contextele profesionale; boli organizaționale, ca perturbări de natură psihocomportamentală extinse la nivelul întregii organizații. Toate acestea produc efecte dezadaptative grave și generalizate care influențează nu doar viața personală a membrilor organizației, ci și viața lor socioprofesională.

Se vor avea în vedere și evalua: nu atât lipsa definirii rolului individului în organizație cât mai ales schimbarea frecventă a acestuia sau a responsabilităților aferente (contradicție de rol); ambiguitatea structurală a organizației; negarea sau stigmatizarea activităților informale la care se asociază indivizii cu statut, percepute ca adevărate “fiefuri” ce promovează spiritul de castă; lipsa, la orice nivel al organizației, a activităților informale; apariția și dezvoltarea subculturilor organizaționale sau a conflictelor între acestea; ignorarea factorului uman și a problemelor existente; căderea în extreme a factorului de conducere și dualitatea comportamentelor individuale.

Încercând o trecere în revistă a consecințelor psihologice ale victimizării, resimțite de către individ, ancorate în interiorul vieții psihice sau exteriorizate comportamental și atitudinal putem aminti: tulburări de percepție, de memorie, de gândire, ale afectivității, de comportament, de voință, apariția unor complexe, a frustrării, introspectarea exagerată și repetată, hiperemotivitatea și trăirea continuă a propriilor amintiri defavorabile (Butoi, ș.a., 2004). Din fericire, potrivit opiniei aceluiași victimologi, majoritatea persoanelor victimizate reușesc să învingă problemele de natură psihică create de actul victimizant, revenind după un timp la starea de normalitate.

Totuși, situații precum disproporționalitatea sau lipsa gradualității sancțiunilor aplicate în raport cu gravitatea abaterii disciplinare, persistența inechităților în acordarea recompenselor ori aprecierea activității desfășurate, promovarea pe alte criterii decât cele profesionale a unora în detrimentul altora,

pentru unii indivizi reprezintă adevărate traume ce pot conduce la alterarea personalității și accentuarea consecințelor individuale ale victimizării, în plan psihic și comportamental. În contradicție cu cele afirmate, Dagot (2007) susține ideea că, modul în care judecăm o persoană la locul ei de muncă nu este întotdeauna unul rațional și că la evaluarea acesteia nu contează numai competențele obiective, iar după Manolescu (2003) aceasta ar fi un produs secundar al relației cotidiene între manager și subordonatul său. Potrivit altor opinii (Pânișoara, 2004), însăși dezvoltarea carierei poate deveni un factor de tensiune prin insecuritatea postului, pe de o parte, și lipsa de promovare/avansare în carieră, pe de alta. Frica de a nu-și pierde postul nu reprezintă doar un lucru care afectează prezentul și viitorul propriu, ci și un motiv pentru scăderea respectului față de propria persoană. În aceeași ordine, Botezatu (2005) afirmă că, al doilea mare efect al dinamicii grupurilor evidențiază complexul de nesiguranță caracterizat prin impresia de pericol ce nu poate fi evitat sau depășit și prin lipsa de încredere în sine și în ceilalți, ceea ce perturbă relațiile sociale. Persoanele afectate aspiră spre o securizare totală a locurilor de muncă, la eliminarea necondiționată a probabilității, a riscului. Când insecuritatea avansează, generează efecte la nivelul valorilor personale. Într-un studiu recent publicat, Pitariu, Sulea, Zaborilă și Maricuțoiu (2008) au ajuns la concluzia că există o asociere negativă între dimensiunile justiției organizaționale și comportamentul contraproductiv și o asociere medie pozitivă cu afectivitatea negativă care, influențează direct proporțional comportamentul contraproductiv al angajatului, însă preponderent direcționat spre organizație și nu spre colegi.

Concluzii:

Prin evocarea persuasiv-investigativă a unei palete cât mai largi de situații, stări de fapt sau fenomene socio-organizaționale, fără a pretinde că le-am epuizat sau că am identificat cu certitudine un anume tip de personalitate, calități și defecte, temperamente ori caractere care predispun, induc, atrag sau determină victimizarea am evidențiat, în tot sau în parte, tabloul unei cauzalități multifuncționale și plurifactoriale corespunzătoare relației subiectului cu mediul organizațional care împing individul instituționalizat să devină victima propriei sale formări și afirmări, un produs al contextului organizațional modern și al presiunilor sociale.

Privit ca victimă, individul instituționalizat reprezintă, în genere, produsul unui proces de autovictimizare care debutează pe parcursul vieții organizaționale, uneori chiar de la intrarea în organizație (șocul angajării), implică armonizarea raporturilor dintre personalitatea indivizilor și cultura organizațională ca și problemă strict personală în sarcina individului, unic partener în "scenariu", organizația (în special cele înalt specializate și cu un grad ridicat de selectivitate) abandonându-l, urmărindu-și scopurile atâta timp cât nu devine o sursă generatoare de criză și conflict, oferindu-i nu de puține ori, în termeni duri, conformarea ca singura direcție de acțiune care duce la evitarea sau diminuarea riscurilor victimale. Nu se poate însă și afirma, sub unele rezerve (victime ale proceselor macroeconomice sau macrosociale) că, ar fi un participant fără voie la

victimizare.

În universul resorturilor interioare individul se află adesea la granița dintre normal și anormal, fără rațiunea unei normalități patologice care-i incumbă statutul și uneori chiar nevoia-cerința de a fi victimă, ca produs al acceptării, relația dintre eu și sine între care se interpune organizația sau sine și eu prin mijlocirea realității organizaționale, fiind grav viciată. Problema o constituie, de fapt, dificultatea de a indica conținutul relevant cu care victima a contribuit la propria victimizare.

În plan individual și colectiv pot fi identificate următoarele efecte sau consecințe ale victimizării: percepția individuală, la o altă scară și dimensiune, a transformărilor din organizație, a celor macroeconomice ori socio-culturale implicite; reacții diverse și atitudini neconforme unei evoluții socio-profesionale corespunzătoare culturii organizaționale; existența "cercului vicios" în percepția individuală a situației de ansamblu și a fenomenului victimizant, în particular, prin imposibilitatea-incapacitatea identificării, calificării și/sau rezolvării actelor și faptelor umane victimizante; accentuarea dezechilibrelor existente la un moment dat în organizație și nu în ultimul rând agresarea anturajului și a mediului organizațional.

În analiza fenomenului, conceptualmente, nu trebuie confundați factorii de risc (predispoziția specială a vreunei persoane) cu gradul de vulnerabilitate (fizică, psihică ori socioeconomică) când preexistă momentul victimizării, fiind necesară analiza mecanismelor și pârgھیilor de ordin psihologic și psihosocial din cadrul structurii relației interpersonale, care ajută mult mai bine la evidențierea situației reale, potrivit opiniei unor autori (Mitrofan, Zdrenghea, Butoi, 1994) decât operarea disjunctivă din perspectiva demersurilor structurale de analiză factorială a personalității în relație cu cariera.

De aceea, procesul de victimizare (fiindu-i aplicabilă itema căderea unei persoane în această postură, motiv pentru care am evitat o definiție) nu mai apare ca o întâmplare, ci ca un proces evolutiv mult mai complex între limite care nu pot fi stabilite decât la nivel particular și în condițiile certe ale unei analize, pe cât posibil, obiective.

Bibliografie:

- Archip B. – Contracararea influențelor manipulării, în Revista Psihologia, nr.1/2002, pag.17-20;
- Bogathy Z. – Negocierea în organizații, Ed. Eurostampa, Timișoara, 1999, pag.216-221;
- Bogathy Z. ș.a. – Viitorul psihologiei muncii și organizaționale în perspectiva schimbărilor socioeconomice-tehnologice din lumea muncii, pag.317-328, în Manual de psihologia muncii și organizațională, Ed.Polirom, 2004;
- Bogathy Z., Ilin C. – Schimbarea și dezvoltarea organizațională în Manual de psihologia muncii și organizațională, Ed.Polirom, 2004, pag.294;
- Bjorgvist, 1992, apud S.Einarsen – The nature and consens of bullying at work, în Internațional Journal of Manpower, vol.20, nr.1-2, 1999, pag.3;

- Botezatu I. – Cauze care stau la baza unor comportamente disfuncționale în activitatea polițiștilor în Buletin de informare și documentare, nr.4(69) 2005, Tipografia Ministerului Administrației și Internelor, pag.129;
- Brate A.– Orientări actuale în studiul stresului ocupațional și perspective ale dezvoltării sănătății în muncă, Revista de Psihologie Organizațională, Vol.V, nr.1, Editura Polirom Iași, 2005, pag.52-53;
- Butoi T.,ș.a. – Victimologie (curs universitar), Ed.Pinguin Book, București, 2004, pag. 101-107;
- Călin N. – Influența politicilor de personal asupra indicelui de conflict și stilurilor de abordare a situațiilor conflictuale de la locul de muncă, Revista de Psihologie Organizațională, Vol.V, nr.1, Editura Polirom Iași, 2005, pag.76;
- colectiv- Delicvență și victimizare, în Sinteze documentare, nr.4/2001, Ministerul de Interne, Secretariatul General, Serviciul Informare – documentare;
- colectiv – Managementul Poliției de Frontieră, Ed.M.I., 2002, pag.240;
- Constantin T., Constantin A.S. – Managementul resurselor umane, ghid practic și instrument, Institutul European Iași, 2002, pag.97-98;
- Dagot L. – Experimente de psihologie organizațională, Optimizarea relațiilor la locul de muncă, Ed.Polirom, 2007, pag. 113-114, 119;
- Detert J.R., Edmondson A. – No Exit, No voice: „The Bind of Risky Voice Opportunities in Organizations”, Academy of Management BestConference Paper, 2005;
- Dinu A. – Hărțuirea psihologică: dinamică, efecte și strategii de contracarare în Revista de Psihologie organizațională, Vol.V, nr.1, Editura Polirom, 2005, pag.72;
- Dumitrescu Fl.– Structura și dinamica personalității polițistului, Ed.Sitech, Craiova, 2005, pag.81-83;
- Fulga Verza C. – Interdependența dintre specificul activității și dinamica sferei relaționale a individului, în lucrarea Simpozionul de comunicări științifice „PSIHOPOL III”, Ed. M.A.I., București, 2009, pag.300;
- Grosu N. – Expresia culturală a personalității, în Revista Psihologia, nr.6/2001-1/2002, pag.9;
- http://facultate.regielive.ro/cursuri/psihologie/managementul_resurselor_umane - Antrenarea resurselor umane în organizații - curs universitar;
- Ifrim E. – Influența auto-eficienței și a procedurii de selecție profesională asupra climatului organizațional, în lucrarea Simpozionul de comunicări științifice „PSIHOPOL III”, Ed. M.A.I., București, 2009, pag.110;
- Leyman H. – The Mobbing Enciclopedia, 1996, www.leyman.se;
- Manolescu A. – Managementul resurselor, Ed. a-IV-a, Ed. Economică București, 2003, pag.393;
- Mihăilă C. – Tăcerea organizațională în Revista de Psihologie Organizațională, Vol. VI, nr.1-2, 2006, pag.75-78;
- Mitrofan N., Zdrenghea V., Butoi T. – Psihologie judiciară, Casa de Editură și Presă „Șansa” S.R.L. București, 1992, pag.69-70;
- Moise A., Glăveanu Vl. – Tehnica analizei stresului orgamizațional în Revista de Psihologie Organizațională, Vol. VI, nr.1-2, 2006, pag.141;
- Morrison E.W, Milliken F.J. – „Organizational silence: A Barrier to Change and Development in a Pluralistic World”, Academy of Management Review, 2000, vol.25, nr.4, pag. 708;
- Paloș R. – Diversitatea în organizații: tineri, vârstnici, femei, persoane cu nevoi speciale, în Manual de psihologia muncii și organizațională, Ed.Polirom, 2004, pag.307;
- Pânișoara G., Pânișoara I.O.– Managementul Resurselor Umane, Ghid practic, Ed.Polirom, 2004;
- Pitariu H.D, Sulea C, Zaborilă C, Maricuțoiu L. - Justiția organizațională și afectivitatea negativă: o metaanaliză a relației acestora cu comportamentele contraproductive în Revista Psihologia Resurselor Umane, Volumul 6, nr. 1, 2008, pag.34-47;
- Popescu D.– Managementul integrat al frontierei de stat a României, curs universitar, Ed.Universul Științific, București, 2004, pag.167-170;

- Radu-Geng M.– Valorile sociale la Germani, în Revista Psihologia, nr.4/2000, pag.21;
- Stacey R. citat de M. Milcu – Formal vs. Informal în organizațiile moderne, Reprezentările organizaționale-aspecte evolutive în Revista de Psihologie Organizațională, Vol. II, nr.4, 2002, pag.22;
- Van Dyne L, Aug S, Botero I.G. – “Conceptualizing Employee Silence and Employee Voice as Multidimensional Construct”, Journal of Management Studies, 2003, vol.40, nr.6, pag.1364;
- Vlăsceanu M. – Organizații și comportament organizațional, Ed.Polirom, Iași, 2003, pag.43;
- Vlăsceanu M. – Psihologia organizațiilor și conducerii, Ed.Paideea, București, 1993, pag.102-108;
- Violența la locul de muncă, Internațional Labour Organization, 1998 – www.ilo.org;
- Zlate M. – Tratat de psihologie organizațional-managerială, vol. al II-lea, Ed. Polirom, 2007, pag.559;
- Zorilă C.– Comportamentul în grup la locul de muncă, în Manual de psihologia muncii și organizațională, Ed.Polirom, 2004, pag.257;