

Constantin-Edmond Cracsner

Psihologia Militară

Partea a II-a

Managementul serviciilor psihologice

**BUCUREȘTI
2011**

Pagină liberă

Cuprins

Nr. crt.	CAPITOL	Pag.
1.	Domenii, competențe și responsabilități psihologice în organizația militară	4
2.	Profesia de psiholog în organizația militară	9
3.	Rolul psihologiei militare în promovarea profesiei militare și recrutarea resursei umane	15
4.	Selecția psihologică – componentă importantă a selecției resursei umane pentru profesia militară	19
5.	Construirea bateriei de evaluare psihologică	27
6.	Psihopatologia în mediul militar	72
7.	Asistența psihologică a personalului în mediul militar	92
8.	Bibliografie	99

TEMA 1

DOMENII, COMPETENȚE ȘI RESPONSABILITĂȚI PSIHOLOGICE ÎN ORGANIZAȚIA MILITARĂ.

1.1. DOMENII DE ACTIVITATE

1.2. COMPETENȚE DE CONDUCERE ȘI DE EXECUȚIE

1.3. RESPONSABILITĂȚI FUNCȚIONALE

1.1. DOMENII DE ACTIVITATE

Psihologia militară contribuie, prin domeniile sale de activitate, la pregătirea resurselor umane ca luptători. Din schema prezentată rezultă că tinerii selecționați psihologic, adică recruții, sunt introduși într-un sistem de pregătire militară pentru care asigurarea psihologică reprezintă o componentă esențială. În interiorul sistemului de asigurare psihologică, militarii sunt instruiți și educați, prin metode specifice, astfel încât, la terminarea stagiului de pregătire, să devină luptători adevărați.

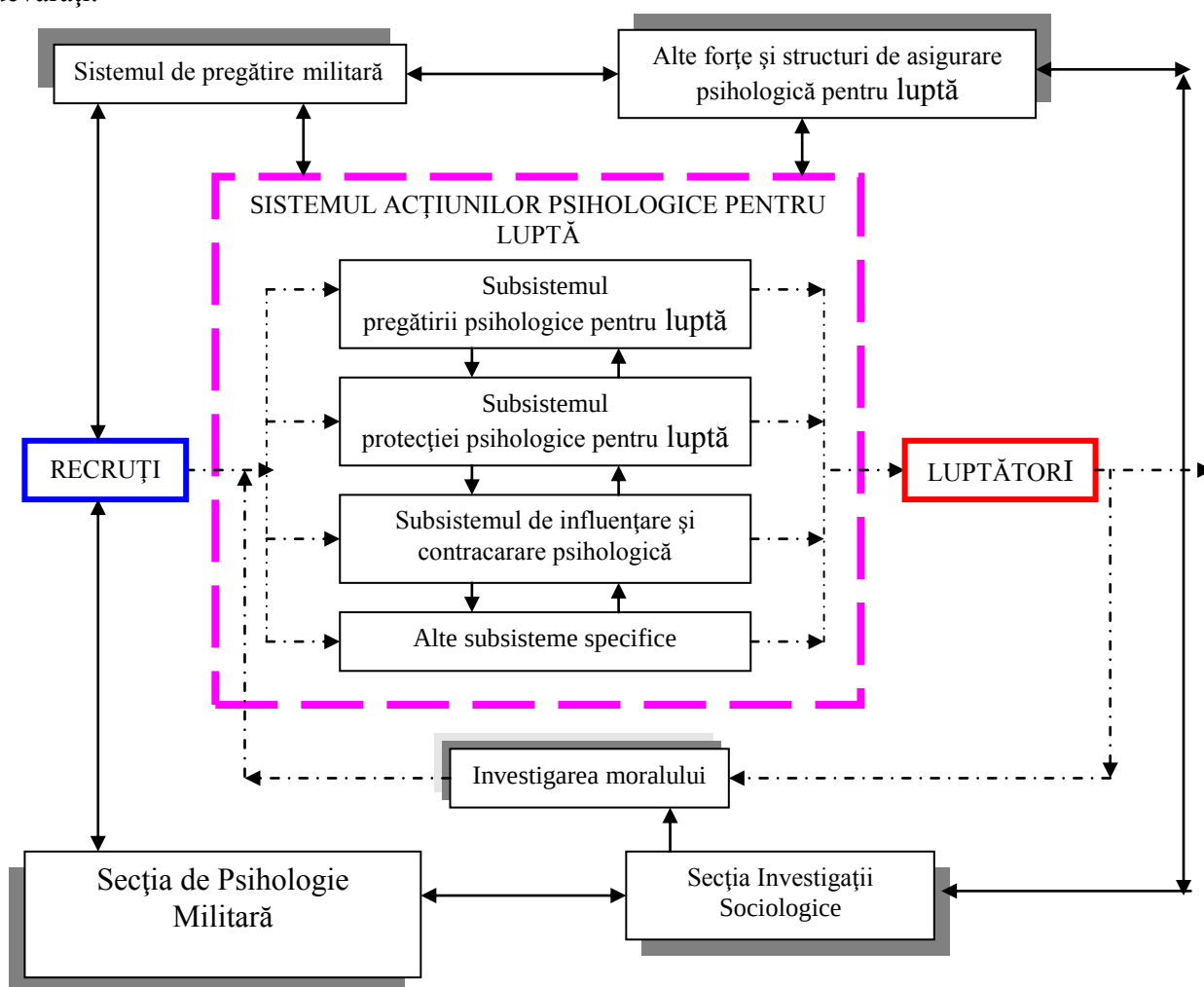


Figura nr. 1.1.
Sistemul asigurării psihologice pentru luptă

Produsul final, luptătorul, este condiționat de valoarea sistemului concretizată în: modul de organizare, structura și funcționarea subsistemelor componente, relațiile dintre factorii implicați în procesul de instruire și educare, etapele pregătirii, evaluările periodice ale activităților și comportamentelor proiectate, controlul permanent și reglarea maximală.

2.2. COMPETENȚE DE CONDUCERE ȘI DE EXECUȚIE

Complexitatea psihologică a fenomenului militar conduce cu necesitate la elaborarea unei concepții unitare cu privire la gestionarea tuturor aspectelor psihologice directe și colaterale care se manifestă în domeniul militar. Actualmente, deși există unele structuri cu atribuții în sfera psihologiei militare, se constată că ele nu sunt coordonate unitar, din punct de vedere metodologic și profesional, ceea ce duce la disfuncționalități (suprapuneri sau omisiuni) în cadrul domeniului.

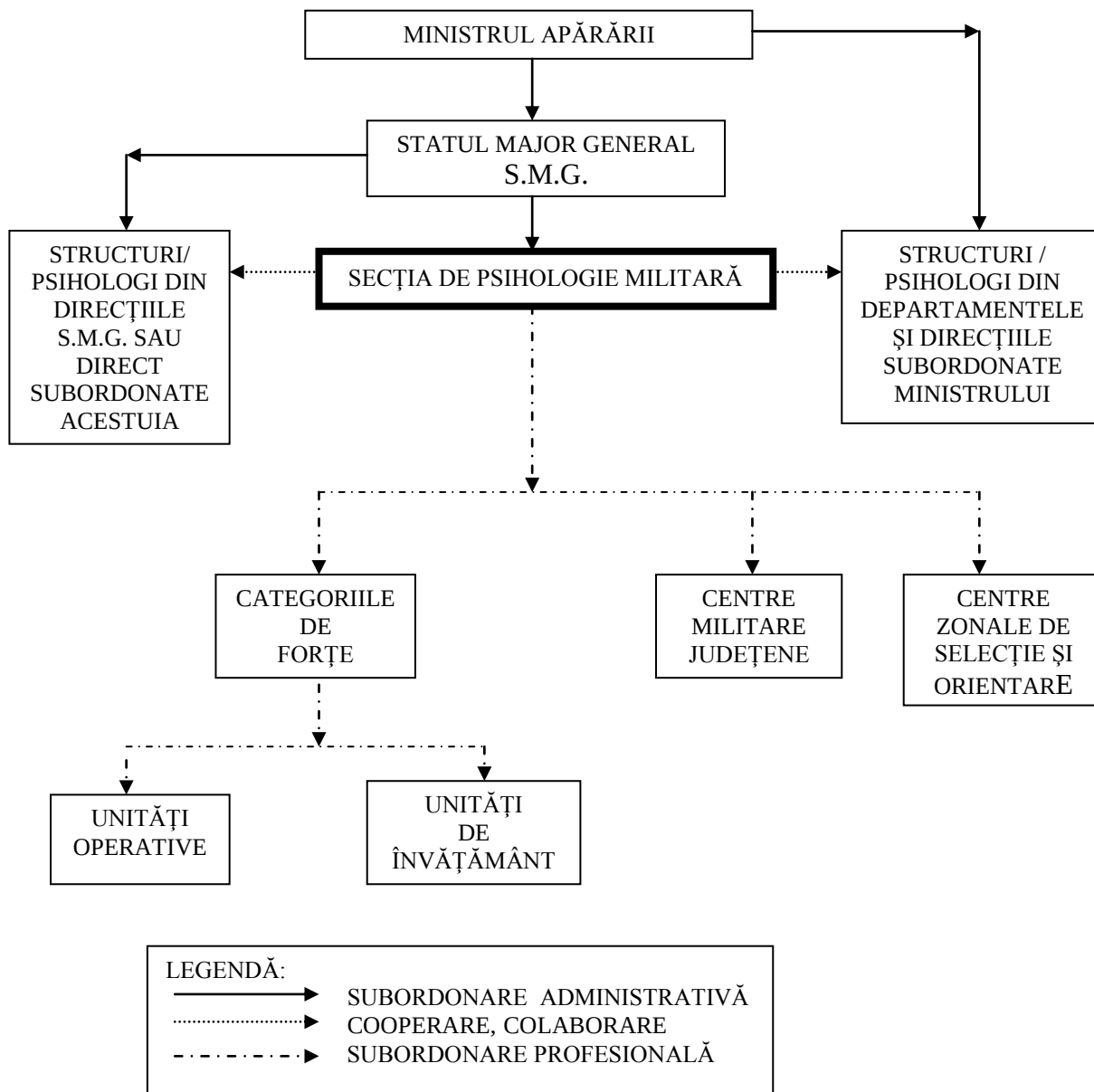


Figura nr. 1.2.
Schița unui posibil serviciu psihologic al armatei

Probabilitatea organizării unui veritabil **serviciu psihologic al armatei** devine din ce în ce mai evidentă, cu atât mai mult cu cât se dorește realizarea interoperabilității cu structurile militare nord-atlantice.

Chiar dacă posibilitățile material-financiare sunt reduse, iar perioada tranziției accentuează starea de incertitudine, realizarea unei competențe manageriale în domeniul psihologiei militare trebuie realizată. În figura nr. 1.2. prezentăm o schiță a unei posibile structuri funcțional-profesionale în sfera activității psihologice din armată.

Schița acestui posibil serviciu psihologic al armatei comportă câteva explicații.

Ministerul apărării naționale, prin structurile specializate, elaborează politica, strategiile și reglementările în domeniul managementului resurselor umane profesionalizate.

Statul Major General asigură conducerea militară a armatei, răspunde de capacitatea de luptă a acesteia, aduce la îndeplinire programele de integrare euroatlantică și cooperare politico-militară pentru structurile proprii și conduce activitatea de cercetare științifică în aria sa de responsabilitate. Conducerea unitară a întregului proces de instruire și educare pentru luptă a personalului din armată presupune, implicit, și domeniul psihologiei militare, prin structurile sale de profil.

Secția de Psihologie Militară este structura care coordonează profesional și cea care, prin elaborarea sau avizarea metodologiilor și instrumentelor de lucru, asigură caracterul unitar al procesului de selecție, cunoaștere, consiliere și asistență psihologică din armată. Totodată, aceasta instruiște profesional psihologii din rețeaua specializată a ministerului apărării naționale și cooperează cu toate structurile militare care au psihologi încadrați.

Psihologii militari sau civili se subordonează administrativ structurilor militare în care sunt încadrați și cooperează profesional cu structurile militare de profil, pentru asigurarea unității de acțiune în dinamica și diversitatea fenomenologiei psihologice militare. Psihologii din armată pot desfășura o gamă largă de activități, în funcție de structura la care sunt încadrați.

1.3. RESPONSABILITĂȚI FUNCȚIONALE

Scopul fundamental al activității Secției de Psihologie și al structurilor pe care aceasta le subordonează profesional îl constituie asigurarea unei resurse umane corespunzătoare obiectivelor, misiunilor, sarcinilor și cerințelor specifice muncii în mediul militar prin selecția, cunoașterea și asistența psihologică a personalului militar și civil din Armata României.

Pentru realizarea scopului propus, Secția de Psihologie, ca structură expert a Statului Major General, și-a propus să dezvolte, în concordanță cu noile realități militare, obiectivele psihologiei militare românești, pe care le prezentăm, succint, în continuare:

a) Selecția resursei umane, sub aspectul examinării și măsurării acelor capacități psihofizice, cognitiv-intelectuale, afectiv-motivaționale, atitudinal-voliționale și comportamentale care să corespundă cerințelor și exigențelor activității în armată.

b) Cunoașterea și monitorizarea resursei umane pe traseul carierei militare sau al activității în mediul militar, pentru dezvoltarea și perfecționare potențialului psihologic necesar maximizării performanțelor în procesul de instrucție și educație.

c) Asigurarea asistenței psihologice pe timp de pace, în situații de criză și război pentru întregul personal și membrii de familie ai acestuia.

d) Analiza relațiilor de muncă și a celor interpersonale în subunitatea militară (organizația militară), deoarece, prin excelență, armata este o instituție în care activitatea se desfășoară în echipă. Psihologia socială și psihologia organizațională își găsesc un teren fertil în studiul asupra managementului, cooperării și competiției din care comandanții și șefii militari pot profita.

e) Cercetarea solicitărilor psihofizice ale câmpului de luptă modern, în scopul determinării unui comportament individual (impregnat de fenomene de identificare, de participare etc.), dar și al unui comportament de grup, colectiv (fragil la fenomenul mulțimii, al emoțiilor colective, în situații de panică și excese agresive), cât mai adecvate realității luptei armate.

f) Cercetarea, experimentarea, realizarea și validarea de metodologii pentru selecția, cunoașterea și asistența psihologică a personalului din armată.

Pecând de la obiectivele, principiile și deontologia profesională, activitatea desfășurată de către Secția de Psihologie demonstrează că aceasta este o structură expert a Statului Major General. În cadrul acestuia, Secția de psihologie se subordonează șefului Direcției Organizare, Personal și Mobilizare și desfășoară următoarele tipuri de activități:

a) elaborează concepția cu privire la activitatea de selecție, cunoaștere și asistență psihologică în Armata României în timp de pace, în situații de criză și la război;

b) elaborează metodologiile de examinare, selecție, cunoaștere, expertiză, consiliere și asistență psihologică pentru a fi utilizate de către structurile abilitate profesional;

c) conduce, îndrumă și controlează profesional, în mod nemijlocit, activitatea psihologilor din centrele zonale de selecție și orientare, din centrele militare județene și de sectoare, din unitățile și marile unități subordonate Statului Major General;

d) coordonează activitatea structurilor de specialitate ale categoriilor de forțe ale armatei pentru gestionarea activității de cunoaștere și asistență psihologică în unitățile și marile unități subordonate;

e) colaborează profesional cu formațiunile specializate (secții, birouri, laboratoare, cabinete etc.) existente la unele structuri centrale sau de subordonare centrală, pentru armonizarea metodologică și compatibilitatea decizională;

f) cooperează profesional cu structuri similare din Ministerul de Interne, Ministerul Justiției, Serviciul Român de Informații, Serviciul de Informații Externe, Serviciul de Protecție și Pază;

g) cooperează cu structurile similare din armatele N.A.T.O., pentru realizarea interoperabilității în domeniul psihologiei militare;

h) realizează și asigură funcționarea sistemului informațional de specialitate între psihologii din armată și instituțiile și organismele guvernamentale și nonguvernamentale cu responsabilități și competențe în domeniul psihologiei.

Secția de Psihologie are o gamă largă de atribuții care se dezvoltă diferit în timp de pace, în situații de criză și la război.

În timp de pace, activitatea secției de Psihologie se structurează pe câteva domenii importante care vizează, printre altele: a) examinarea, selecționarea și expertiza psihologică pentru cariera militară și salariați civili; b) examinarea, selecționarea și expertizarea psihologică a tinerilor la recrutare și a recruților la încorporare, a militarilor în termen, a absolvenților instituțiilor civile de învățământ superior pentru a urma cursurile școlilor de formare a ofițerilor/subofițerilor în rezervă sau pentru satisfacerea stagiului militar cu termen redus în unitățile operative ale armatei, a cadrelor militare în rezervă pentru înaintarea în grad, a tinerilor pentru angajare ca militar cu contract și a militarilor angajați cu contract pentru prelungirea contractului; c) examinarea, selecționarea și expertizarea psihotehnică (aptitudinal specială) a personalului militar și civil; d) cunoașterea, consiliererea și asistența psihologică; e) optimizarea relațiilor interpersonale și a climatului organizațional; f) optimizarea relațiilor interpersonale și a climatului organizațional; g) cercetarea științifică și metodologică.

În situații de criză și la război, gestionarea activității psihologice se execută în sistem gradual, în patru trepte de susținere, consiliere, intervenție și terapie.

Pentru îndeplinirea sarcinilor de for metodologic, dar și de structură centrală cu rol de conducere profesională, Secția de Psihologie concepe, elaborează, experimentează și validează o gamă diversă de metodologii, dintre care putem aminti:

a) Metodologia privind examinarea psihologică în vederea repartiției pe arme și unități militare a tinerilor la recrutare și a recruților la încorporare;

b) Metodologia privind examinarea psihologică a absolvenților instituțiilor civile de învățământ superior care urmează să satisfacă stagiul militar în unitățile operative sau în școlile de aplicație ale armelor pentru a deveni ofițeri/subofițeri de rezervă;

c) Metodologia privind stabilirea coeficientului de inteligență a tinerilor la recrutare;

d) Metodologia privind elementele de interpretare și valorificare de către comandanții de subunități a rezultatelor examenului psihologic efectuat tinerilor la recrutare și recruților la încorporare, pentru serviciul militar în termen și militar cu termen redus;

e) Metodologia privind examenul psihologic efectuat tinerilor la angajarea cu contract și cu ocazia reînnoirii contractului în Ministerul Apărării Naționale;

f) Metodologia privind examinarea și selecționarea tinerilor pentru cariera militară, filiera directă și filiera indirectă;

g) Metodologia privind examinarea psihotehnică a diferitelor categorii de personal;

h) Metodologia privind cunoașterea psihologică a diferitelor categorii de personal;

i) Metodologia privind organizarea concursului pentru ocuparea postului de psiholog și pentru obținerea gradului de psiholog principal;

j) Metodologia privind obținerea/menținerea titlului de specialist de clasă în specialitatea „psihologie militară”;

k) Metodologia privind desfășurarea examinării psihologice a personalului din serviciul interior;

l) Alte tipuri de metodologii, la solicitarea unor beneficiari.

Psihologii din armată își desfășoară activitatea în diferite structuri cu rol de selecție, cunoaștere și asistență psihologică organizate pe nivelurile ierarhice ale instituției militare, dintre care putem aminti următoarele:

a) La Statul Major General, care are în componere Secția de Psihologie și alte structuri care au în componere funcții de psiholog.

b) La nivelul unor structuri centrale unde funcționează birouri, cabinete și catedre de psihologie.

c) La nivelul unor structuri de subordonare centrală unde funcționează birouri sau laboratoare de psihologie.

d) La statele majore ale categoriilor de forțe unde funcționează birouri de psihologie.

e) La corpurile de armată teritoriale unde funcționează compartimente de psihologie.

f) La unitățile de tip (similar) brigadă, regiment, bază de instrucție, instituții militare de învățământ și școli de aplicație ale armelor unde funcționează cabinete de psihologie.

g) La centrele militare județene/de sectoare unde funcționează cabinete de psihologie.

h) La centrele zonale de selecție și orientare unde funcționează birouri de psihologie.

i) În secțiile sau clinicile de psihiatrie ale spitalelor militare unde funcționează cabinete de psihologie clinică și medicală.

Trebuie menționat că, în raport de necesitățile armatei, se pot înființa funcții de psiholog și la alte structuri care nu au fost specificate.

Transformările radicale din domeniul psihologiei, mai ales din perspective organizatorice și funcționale, au generat, indubitabil, elemente de noutate. Un astfel de eveniment l-a constituit încadrarea cu psihologi a unităților militare participante la misiuni de luptă sau umanitare în afara granițelor țării, cu scopul de a oferi asistență de specialitate atât trupei, cât și comenzii unității respective.

TEMA 2

PROFESIA DE PSIHOLOG ÎN ORGANIZAȚIA MILITARĂ.

- 2.1. FUNDAMENTE LEGISLATIV-NORMATIVE ALE PROFESIEI**
- 2.2. SERVICIILE PSIHOLOGICE. DOMENII ȘI TIPURI DE ACTIVITĂȚI**
- 2.3. STRUCTURI ȘI FUNCȚII SPECIFICE SERVICIILOR PSIHOLOGICE**
- 2.4. PSIHOLOGUL CU DREPT DE LIBERĂ PRACTICĂ**

2.1. FUNDAMENTE LEGISLATIVE ȘI NORMATIVE

Este știut faptul că, spre exemplu, activitatea desfășurată în mediul militar și similar acestuia implică, în totalitatea determinărilor sale, apariția stresului profesional, care poate genera personalului, în situații critice, diverse tulburări psihice. De aceea, pentru a mări gradul de rezistență psihică și stabilitate emoțională al personalului militar și civil, se impune cu stringență asigurarea cadrului normativ și funcțional al activității de psihologie în armată și în celelalte componente ale sistemului de securitate națională. Necesitățile de ordin normativ, organizațional și funcțional au fost prezentate, argumentate și susținute, de-a lungul timpului, de numeroși specialiști (Sîntion, 1975, 1987, 1990, Perțea, 2003, Cracsner 2003, 2005, Turc, 2003).

Serviciile psihologice în structurile sistemului securității naționale își regăsesc izvorul de drept în câteva acte fundamentale cu caracter legislativ și normativ. Serviciile psihologice în sistemul securității naționale se organizează și se desfășoară în conformitate cu legislația națională și sectorială aflată în vigoare.

Legea privind exercitarea profesiei de psiholog cu drept de liberă practică în România stipulează în art. 5 principalele tipuri de activități care pot constitui obiectul de activitate al serviciilor psihologice: studiul comportamentului uman și al proceselor mentale; investigarea și recomandarea căilor de soluționare a problemelor psihologice; elaborarea și aplicarea de teste pentru măsurarea inteligenței, abilităților, aptitudinilor și a altor caracteristici umane; testarea psihologică, prevenirea și psihoterapia tulburărilor emoționale și de personalitate, precum și a fenomenelor de inadaptare la mediul social și profesional; interpretarea datelor obținute și elaborarea recomandărilor necesare (Legea nr. 213/2004).

Hotărârea Guvernului privind aprobarea Normelor metodologice pentru aplicarea legii mai sus amintite precizează în art. 24 că pot obține atestatul de liberă practică, prin procedurile specifice Comisiei de psihologie pentru apărare, ordine publică și siguranță națională, psihologii care desfășoară unele sau toate activitățile prevăzute la art. 5 din lege în ministerele și instituțiile cu atribuții în domeniul apărării, ordinii publice și siguranței naționale, precum și psihologii care, în condițiile legii, avizează psihologic persoanele care solicită permisul de armă (H.G. nr. 788/2005).

Regulamentul de organizare și funcționare al comisiei de psihologie aplicată în domeniul apărării, ordinii publice și siguranței naționale menționează la art. 4 că atestatul de liberă practică conferă specialistului, printre altele, competențe în cunoașterea și asistența psihologică a personalului și a membrilor de familie, conform legislației în vigoare.

Având la bază aceste documente existente la nivel național, structurile de psihologie din sistemul securității naționale au adoptat diverse acte cu caracter normativ și/sau metodologic. În acest sens, vom prezenta câteva exemple.

În conformitate cu Dispoziția nr. SMG-14/2002 privind măsurile pentru perfecționarea sistemului de selecție, cunoaștere și asistență psihologică, precum și cu Ordinul șefului Statului Major General nr. 274/2002 referitor la aprobarea concepției privind activitatea de cunoaștere, selecție și asistență psihologică s-a instituit cadrul normativ și organizatoric necesar desfășurării activității de psihologie în Armata României. Ca urmare firească, prin Dispoziția nr. SMG-

30/2006 a fost aprobată Metodologia privind cunoașterea și asistența psihologică a cadrelor militare și personalului civil din Armata României.

De asemenea, în Ministerul Administrației și Internelor, prin ordin, se reglementează modul de organizare și desfășurare a activității de psihologie din perspectiva obiectivelor, metodelor, competențelor și beneficiarilor (Ordinul nr. 257/2007).

Și celelalte componente ale sistemului securității naționale, prin ordine sau dispoziții interne, și-au reglementat modul de organizare și desfășurare a activității de psihologie.

2.2. SERVICIILE PSIHOLOGICE. DOMENII ȘI TIPURI DE ACTIVITĂȚI.

În general, prin serviciu se înțelege „... acțiunea, faptul de a servi, a sluji ...”, o „... formă de muncă prestată în folosul sau în interesul cuiva ...”, o „îndatorire, obligație” sau „subdiviziune în administrația internă a unei instituții cuprinzând mai multe secții ...” (DEX, 1998, p. 979).

Prin serviciile psihologice, în contextul dat, se înțeleg activitățile specifice unei profesii independente prestate către diferiți beneficiari, în baza dreptului de liberă practică competentă și prin asumarea deplină a răspunderii pentru calitatea actului profesional în raport cu beneficiarii serviciilor psihologice, cu respectarea reglementărilor specifice în domeniu.

Psihologul cu drept de liberă practică desfășoară următoarele tipuri de activități: studiul comportamentului uman și al proceselor mentale; investigarea și recomandarea căilor de soluționare a problemelor psihologice; elaborarea și aplicarea de teste pentru măsurarea inteligenței, abilităților, aptitudinilor și a altor caracteristici umane; testarea psihologică, prevenirea și psihoterapia tulburărilor emoționale și de personalitate, precum și a fenomenelor de inadaptare la mediul social și profesional; interpretarea datelor obținute și elaborarea recomandărilor pe care le consideră necesare (Legea nr. 213/2004, art. 5).

Psihologul care deține atestat de liberă practică în specialitatea psihologie aplicată în domeniul securității naționale poate avea, în funcție de treapta de specializare și sectorul în care lucrează, următoarele competențe (Procedurile comisiei privind atestarea, art. 4):

- a) evaluarea și selecția profesională a personalului;
- b) analiza psihologică a activității;
- c) analiza și prevenirea accidentelor de muncă;
- d) identificarea și gestionarea factorilor de risc și a vulnerabilităților psihologice individuale și de grup, în scopul prevenirii fenomenelor de inadaptare profesională;
- e) cunoașterea și asistența psihologică a personalului;
- f) asistența psihologică a persoanelor care execută pedepse privative de libertate și a altor categorii de persoane, conform legislației în vigoare;
- g) diagnoza și intervenția organizațională;
- h) managementul stresului;
- i) managementul situațiilor de criză și negocierea;
- j) asigurarea psihologică a situațiilor operative;
- k) asigurarea suportului psihologic al misiunilor și activităților specifice;
- l) cercetarea metodologică;
- m) formarea și (re)orientarea pe ruta profesională;
- n) formarea profesională a psihologilor în domeniul de specialitate.

În baza competențelor și misiunilor specifice, fiecare structură distinctă din cadrul sistemului securității naționale și-a construit propria identitate acțională. Având în vedere specificul activității din domeniul securității naționale serviciile psihologice se centrează pe anumite tipuri de activități considerate ca fiind fundamentale în realizarea scopurilor și obiectivelor stabilite (Cracsner, 2003).

În Ministerul Administrației și Internelor se disting ca principale tipuri de activități psihologice următoarele: evaluarea psihologică, asistența psihologică, diagnoza organizațională și cercetarea științifică (Ordinul nr. 257/2007).

În Ministerul Apărării Naționale activitatea de psihologie se centrează pe următoarele domenii: selecție psihologică, asistență psihologică, pregătire și protecție psihică pentru luptă, operații psihologice, învățământ și cercetare în domeniul psihologiei. (Cracsner, 2005).

Din exemplele prezentate, rezultă că între serviciile psihologice ale celor două componente ale sistemului securității naționale există asemănări, dar și deosebiri, ceea ce presupune cu necesitate și existența unor forme organizatorice și funcționale specifice. Pe de o parte, serviciile psihologice sunt reglementate ca fiind atributul unor structuri și funcții specializate, iar, pe de altă parte, circuitul informațional și rezolutiv al problematicii implicate este standardizat și gestionat corespunzător.

Din perspectivă organizațională, serviciile psihologice se asigură de către structuri și funcții ierarhice (sectoare, secții, birouri, laboratoare, compartimente și cabinete de psihologie) distribuite de la nivelul cel mai înalt posibil (minister, serviciu, agenție etc.) până la nivelul cel mai jos probabil (unitate operațională, detașament operațional independent etc.).

Din perspectivă funcțională, serviciile psihologice presupun un circuit informațional permanent și un flux rezolutiv dinamic între diversele structuri și funcții multinivelare, în vederea gestionării și soluționării tuturor aspectelor circumscrise domeniului de responsabilitate.

2.3. STRUCTURI ȘI FUNCȚII SPECIFICE SERVICIILOR PSIHOLOGICE

Este important de reținut că furnizarea serviciilor psihologice se realizează prin cabinete psihologice individuale, cabinete psihologice asociate, societăți civile profesionale (HG nr. 788/2005, art. 43) ori în temeiul unor contracte individuale de muncă sau acte de numire în funcție, potrivit legii (HCD al CPR nr. 1/2006, art. 1).

Psihologul cu drept de liberă practică salariat își poate desfășura activitatea în cadrul structurilor de psihologie, iar serviciile de psihologie, în acest caz, nu pot forma obiectul unor prestații către terți, cu excepția cazului în care psihologul cu drept de liberă practică este salarizat în cadrul formelor de exercitare a profesiei de psiholog cu drept de liberă practică (HCD al CPR nr. 1/2006, art. 31).

Prestarea serviciilor psihologice în cadrul structurilor din sistemul securității naționale este condiționată de obținerea avizului de funcționare de către angajator de la autoritatea națională de reglementare (HCD al CPR nr. 1/2006, art. 32).

Serviciile psihologice reprezintă totalitatea activităților circumscrise de raporturile contractuale care se stabilesc între psihologul cu drept de liberă practică sau formele de exercitare a profesiei de psiholog cu drept de liberă practică și beneficiarul serviciilor oferite de acesta sau acestea. Prin beneficiarul serviciilor psihologice se înțelege persoana fizică sau juridică cu care psihologul cu drept de liberă practică încheie un contract de individual de muncă sau un contract de prestări servicii psihologice (HCD al CPR nr. 1/2006, art. 4).

În organizațiile specifice sistemului securității naționale, în diverse perioade de timp, s-au conturat variate structuri și funcții cu rol în organizarea și desfășurarea serviciilor psihologice. Menționăm faptul că specificul serviciilor psihologice solicită specialistului cunoștințe, calități intelectuale și abilități deosebite, iar structurilor și funcțiilor specializate le impune aplicarea și respectarea deontologiei profesionale în toate împrejurările care fac necesară prezența și intervenția acestora. De asemenea, evidențiem că elementele de comunalitate organizațională generează modalități similare de structurare a serviciilor psihologice. Pornind de la aceste premise vom prezenta câteva exemple cu privire la organizarea structurală a serviciilor psihologice în unele componente ale securității naționale.

În Ministerul Administrației și Internelor, potrivit competențelor de liberă practică (Legea nr. 213/2004 și H.G. nr. 788/2005), serviciile psihologice sunt manageriate de către structurile și personalul specializat (Ordinul nr. 257/2007), astfel:

a) Centrul de psihosociologie, unitate de specialitate cu atribuții de exercitare a actului psihologic, investită cu autoritate de reglementare, îndrumare, coordonare și control în domeniul de competență, subordonată funcțional directorului general al Direcției generale management

resurse umane; b) serviciile/birourile/compartimentele de psihologie de la nivelul inspectoratelor generale, direcțiilor generale (similare) și al instituțiilor de învățământ, cu atribuții de exercitare a actului psihologic, precum și de îndrumare, coordonare și control al psihologilor din structurile subordonate, după caz;

b) psihologii de unitate, încadrați în unitățile componente ale structurilor de ordine și siguranță publică din subordinea MAI, cu rol în exercitarea actului profesional potrivit specialității/specialităților în care sunt atestați, formei de atestare, treptei de specializare și competențelor conferite de prezentul ordin.

Dacă luăm în discuție doar asistența psihologică vom observa că este acordată, potrivit competențelor, de către psihologii cu drept de liberă practică din unitățile MAI, după cum urmează:

a) psihologii de unitate, structurile de specialitate de la nivelul inspectoratelor generale, direcțiilor generale (similare) și instituțiilor de învățământ, precum și Centrul de psihosociologie desfășoară activități de profilaxie și asistență psihologică primară;

b) psihologii din cadrul unităților sanitare ale MAI, Agenției Naționale Antidrog și Agenției Naționale împotriva Traficului de Persoane desfășoară toate tipurile de asistență psihologică;

c) psihologii de unitate, cei din structurile de specialitate de la nivelul inspectoratelor generale, direcțiilor generale (similare) și instituțiilor de învățământ, precum și cei din cadrul Centrului de psihosociologie, dacă dețin atestatul de liberă practică în una dintre specialitățile "consiliere psihologică" sau "psihoterapie", iar cabinetele în care își desfășoară activitatea posedă avizul de funcționare în acest sens, pot acorda, în limitele normelor de etică și deontologie specifice, asistență psihologică recuperatorie personalului propriu.

În Ministerul Apărării Naționale serviciile psihologice se asigură potrivit competențelor profesionale și structurilor organizaționale în care activează psihologul, într-o mare diversitate de forme, tipuri și modalități, conform atribuțiilor și responsabilităților specifice în acest domeniu (Dispoziția nr. SMG-30/2006).

2.4. PSIHOLOGUL CU DREPT DE LIBERĂ PRACTICĂ

Serviciile psihologice în structurile sistemului de securitate națională au ca obiectiv fundamental asigurarea unei resurse umane capabile să îndeplinească cu eficiență maximă toate sarcinile și misiunile specifice.

Serviciile psihologice reprezintă o gamă largă și diversă de activități, precum: evaluare și selecție psihologică, cunoaștere psihologică longitudinală, asistență psihologică, pregătire psihică pentru luptă, învățământ și cercetare științifică și altele.

Serviciile psihologice se acordă personalului propriu și membrilor de familie ai acestuia, în mod gratuit, cu scop profilactic, de suport și terapeutic.

Serviciile psihologice sunt asigurate de personal specializat și atestat profesional de către autoritatea națională de reglementare în domeniu.

Serviciile psihologice se constituie într-un complex teoretico-metodologic și practic-acțional cu un profund caracter sistemic, dinamic și deschis în care se intersectează individul, organizația militară și mediul de viață. În cadrul sistemului, în baza funcționalității transdisciplinare, psihologul poate coopera cu sociologi, juriști, medici, economiști, informaticieni, precum și alți specialiști (Cracsner, 2003).

Din aceste perspective și în funcție de particularitățile ipostazelor specifice, posibile și probabile, se elaborează concepția, structura și funcționalitatea organizațională și managerială a serviciilor psihologice în structurile securității naționale.

Serviciile psihologice sunt prestate de psihologul cu drept de liberă practică atestat în domeniul securității naționale de către Colegiul Psihologilor din România.

Obținerea atestatului de liberă practică prin procedurile specifice Comisiei de psihologie pentru apărare, ordine publică și siguranță națională este obligatorie pentru:

a) psihologii din sectorul public, cât și din cel privat care prestează servicii psihologice în domeniul apărării, ordinii publice și siguranței naționale;

b) psihologii care, în condițiile legii, avizează psihologic persoanele care solicită permis de armă;

c) specialiștii care desfășoară activități de evaluare a comportamentului simulat prin tehnica poligraf.

În funcție de solicitările postului, psihologul atestat în psihologie aplicată în domeniul securității naționale trebuie să obțină atestatul de liberă practică și în alte specialități ale psihologiei aplicate, urmând procedurile specifice fiecărei comisii aplicative, astfel:

A) La Comisia de psihologie clinică și psihoterapie se obține atestatul de liberă practică în următoarele specialități:

a) psihologie clinică;

b) consiliere psihologică;

c) psihoterapie.

B) La Comisia de psihologia muncii, transporturilor și serviciilor se obține atestatul de liberă practică în specialitatea psihologia transporturilor;

C) La Comisia de psihologie educațională, consiliere școlară și vocațională se obține atestatul de liberă practică în specialitatea psihologie educațională, consiliere școlară și vocațională.

Psihologii care obțin atestarea în specialitatea psihologie aplicată în domeniul securității naționale au următoarele competențe profesionale:

a) evaluare și selecție profesională:

- cunoașterea profilului psihologic al candidaților la ocuparea unor funcții/posturi;

- raportarea profilului psihologic al candidaților la cerințele psihologice ale postului;

- avizarea psihologică a candidaților;

b) analiza psihologică a activității;

c) analiza și prevenirea accidentelor de muncă;

d) identificarea și gestionarea factorilor de risc și a vulnerabilităților psihologice individuale și de grup, în scopul prevenirii fenomenelor de inadaptare profesională;

e) cunoașterea și asistența psihologică a personalului;

f) asistența psihologică a persoanelor care execută pedepse privative de libertate și a altor categorii de persoane, conform legislației în vigoare și competențelor profesionale;

g) diagnoză și intervenție organizațională;

h) managementul stresului;

i) managementul situațiilor de criză și negocierea;

j) asigurarea psihologică a situațiilor operative;

k) asigurarea suportului psihologic al misiunilor și activităților specifice;

l) cercetarea metodologică;

m) formarea și (re)orientarea pe ruta profesională;

n) formarea profesională a psihologilor în domeniul de specialitate.

Comisia aplicativă avizează organizarea și funcționarea cabinetelor psihologice individuale, cabinetelor psihologice asociate, precum și societăților civile profesionale din domeniul de competență.

2) Cabinetele psihologice individuale, cabinetele psihologice asociate, precum și societățile civile profesionale din domeniul de competență se înscriu în Registrul unic al psihologilor cu drept de liberă practică din România, partea a II-a.

Cabinetul individual presupune:

a) existența unui spațiu de minim 10 m², pentru psiholog;

b) existența unui spațiu de minim 20 m², pentru activitățile colective;

c) existența standardelor de calitate referitoare la:

- mobilier și accesorii adecvate desfășurării actului psihologic, precum și păstrării probelor și instrumentelor în deplină securitate, conform legislației în vigoare;

- tehnică de calcul ;

- aparatură audio-video minimală;
 - sistem de climatizare;
 - condiții optime de protecție la stimuli de ordin sonor, luminos etc.;
 - condiții igienico-sanitare adecvate
- d) registre de evidență a activității;
- e) sistem propriu de arhivare;
- f) teste, instrumente și aparate psihologice;
- g) metodologii de lucru avizate de către comisia metodologică.

TEMA 3

ROLUL PSIHOLOGIEI MILITARE ÎN PROMOVAREA PROFESIEI MILITARE ȘI RECRUTAREA RESURSEI UMANE

3.1. PROMOVAREA PROFESIEI MILITARE

3.2. RECRUTAREA RESURSEI UMANE

3.1. PROMOVAREA PROFESIEI MILITARE

Promovarea și recrutarea resursei umane pentru Armata României este o componentă importantă a activității militare și este planificată, organizată și desfășurată de către structuri specializate. Dintre aceste structuri pot fi amintite: Direcția Management Resurse Umane, Direcția Personal și Mobilizare, Direcția Relații Publice, Centrele militare județene și ale sectoarelor Municipiului București, unitățile și marile unități militare.

Prin promovarea profesiei militare se înțelege activitatea de informare a publicului țintă cu privire la oferta de muncă în domeniul militar, dar și la atractivitatea meseriei armelor.

Promovarea profesiei militare presupune o bună activitate de planificare a resurselor umane, pentru a ști foarte exact și permanent nevoia de resursă umană activă.

Promovarea se execută pentru fiecare categorie de personal militar în parte, adică ofițeri, subofițeri, maiștrii militari, soldați și gradați voluntari, elevi și studenți militari. Spre exemplu, mai jos, prezentăm planul de recrutare 2008-2009 pentru categoria ofițeri, care a constituit implicit și un element argumentativ de promovare a respectivei categorii profesionale.

Nr. crt.	Struc-tura	ARMA/SERVICIUL/SPECIALITATEA MILITARĂ									Total	
		Infan-terie	Auto	Artilerie și rachete	Tan-curi	Trans-misiuni	Apărare NBC	Rachete și Artilerie AA	Aviație / Război electronic	Const-ruccii		
1	S.M.F.T.	60	15	60	5	15	20	15	-	-		190
2	S.M.F.A.	1	3	-	-	3	-	-	8	-		15
3	S.M.F.N.	6	1	-	-	-	-	-	-	-		7
4	C.L.I.	5	8	-	-	1	-	-	-	-		14
5	C.C.I.	-	-	-	-	3	-	-	-	-		3
6	D.D.I.	-	-	-	-	-	-	-	-	15		15
TOTAL		72	27	60	5	22	20	15	8	15		244

Promovarea se poate organiza și desfășura pe toată perioada anului calendaristic sau cu ocazia campaniilor de recrutare.

Promovarea profesiei militare presupune informarea posibililor candidați cu privire la o serie de aspecte ale vieții și activității militare, precum: arma, serviciul, specialitatea militară; specificitatea profesiei; salarizarea; numărul de locuri scoase la concurs; aspecte de politică socială etc. Spre exemplu:

- Ofițerii constituie categoria de personal militar al armatei cu pregătire universitară, lideri militari, capabili să conducă subordonații pentru misiunile primite, să definească și să impună standarde de pregătire și comportament. Ofițerii se formează profesional prin pregătire desfășurată în instituții militare și civile de învățământ superior.
- Maiștrii militari și subofițeri constituie categoria de personal militar al armatei care întruhidează luptătorul și specialistul militar, capabil să conducă, să instruiască și să motiveze personalul din subordine pentru îndeplinirea misiunilor ce îi revin.
- Soldații și gradații voluntari constituie un corp distinct de personal militar, recrutat pe bază de voluntariat și situat la baza ierarhiei militare.

3.2. RECRUTAREA RESURSEI UMANE

Recrutarea este activitatea managementului resurselor umane care identifică sursele de candidați calificați pentru ocuparea unui post și îi determină să participe pentru ocuparea unor posturi noi sau vacante în cadrul unei organizații.

Metodele utilizate în recrutarea resurselor umane sunt extrem de complexe și variate. În acest context, menționăm faptul că metodele de recrutare pot fi clasificate în convenționale și neconvenționale. Spre exemplu, recrutarea în școli, licee și universități, apelarea la agențiile specializate de recrutare, anunțurile de angajare în presă sunt, în general, considerate drept metode convenționale de recrutare, în timp ce candidaturile spontane și recomandările făcute de către angajații organizației fac parte din metodele neconvenționale de recrutare.

Alegerea și utilizarea celor mai eficiente metode de recrutare se realizează în funcție de mărimea organizației publice și de împrejurările cu care se confruntă ea, spre exemplu: numărul și caracteristicile posturilor vacante, starea generală a economiei, condițiile pieței muncii etc. Este destul de dificil să se determine motivele precise care pot genera alegerea uneia sau a alteia dintre metodele de recrutare. Se apreciază, însă, că principalele două variabile care influențează alegerea metodelor de recrutare sunt experiența și avantajele obținute prin utilizarea uneia dintre respectivele metode.

Prezentăm, succint, în continuare, câteva dintre metodele de recrutare utilizate atât în țara noastră, cât și în unele dintre țările Uniunii Europene:

- a) publicarea anunțurilor în cadrul organizației;
- b) apelarea la cererile de angajare publicate în presă de către persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă;
- c) agențiile de recrutare;
- d) recrutarea în școli, licee și universități;
- e) recrutarea prin mass-media;
- f) recrutarea prin INTERNET.

Oricare ar fi sursele și metodele de recrutare alese, la baza acestei activități trebuie să se afle următoarele principii:

- a) competiția deschisă;
- b) selecția în funcție de competența psihosocioprofesională;
- c) asigurarea transparenței;
- d) garantarea șanselor egale pentru toți candidații;
- e) confidențialitatea tuturor datelor și informațiilor furnizate pe parcursul procedurilor de recrutare și selecție.

Mergând pe linia recrutării candidaților pentru profesia de ofițer, filiera directă din sursă externă, vom prezenta câteva elemente esențiale. Filiera directă asigură parcurgerea, în instituțiile militare de învățământ pentru formarea ofițerilor în activitate, a studiilor universitare pentru obținerea licenței în știința militară și informații, științe ingineresti, administrative sau medicale.

CONDIȚII DE RECRUTARE:

Candidatul pentru profesia de *ofițer*, filiera directă, trebuie să îndeplinească, cumulativ, următoarele criterii:

- a) generale;
- b) specifice:
 - să fie absolvent cel puțin al învățământului liceal, cu diplomă de bacalaureat, iar în cazul în care este elev în ultimul an, să facă dovada promovării examenului de bacalaureat până la data concursului de admitere;
 - să aibă vârsta de cel mult 24 de ani/22 de ani pentru aviație-naviganți, împlinită în anul organizării concursului de admitere.

Criteriile de recrutare au caracter obligatoriu, în consecință, nu se admit, în nici o situație, derogări de la acestea, iar personalul recrutor nu recomandă și nu încurajează, sub nici o formă, solicitările de derogare de la criteriile de recrutare.

Dosarul de candidat conține următoarele documente:

1. cerere de înscriere - document tipizat;
2. copie legalizată de pe certificatul de naștere, iar pentru Institutul Medico-Militar, 2 exemplare;
3. copie de pe cartea/buletinul de identitate, iar dacă nu a împlinit vârsta de 18 ani, și pentru părinții sau întreținătorii săi legali;
4. certificat de cazier judiciar eliberat cu maximum 3 luni înainte de data depunerii - cu excepția absolvenților de colegiu militar liceal, promoția din anul respectiv, și a soldaților/gradaților voluntari;
5. copie legalizată de pe diploma de bacalaureat sau adeverință din care să rezulte că este înmatriculat în ultimul an de liceu;
6. recomandare privind profilul psiho-moral și comportamental - document tipizat- numai pentru soldații și gradații voluntari;
7. fișa de examinare medicală - document tipizat;
8. fișa de cunoaștere - document tipizat.

Trebuie să fie declarați "apt" și să obțină avize în urma efectuării examinării medicale și/sau psihologice speciale efectuată după ce au fost declarați "Admis" la selecția din centrele zonale de selecție și orientare:

a) Candidații pentru profesia de ofițer aviație, specializările "pilot pe aeronave cu motoare reactive", "navigator de bord" și "controlor trafic aerian operațional" - la Institutul Național de Medicină Aeronautică și Spațială "General Victor Anastasiu" din București;

b) Candidații care optează pentru profesia de ofițer sau maestru militar în Forțele Navale - la Centrul de Medicină Navală din Constanța.

Documentele rezultate în urma finalizării examinărilor/probelor/ testelor efectuate în centrele zonale de selecție și orientare, precum și în cadrul Institutului Național de Medicină Aeronautică și Spațială "General Victor Anastasiu", Centrului de Medicină Navală și al laboratoarelor psihotehnice ale Ministerului Apărării, sunt adăugate în dosarul de candidat, pe măsura obținerii lor.

Testarea potențialului fizic al candidaților recrutați pentru admiterea în învățământul militar se realizează în centrele zonale de selecție și orientare.

Testarea potențialului fizic este susținută numai de către candidații care au examinarea medicală efectuată, cu specificația **"apt pentru efort fizic"**.

Testarea candidaților recrutați cuprinde două probe:

1. **traseul utilitar - aplicativ;**
2. **alergare pe distanța 1000/2000 m.**

Fiecare probă în parte are caracter eliminatoriu!

Testarea potențialului fizic începe cu traseul utilitar - aplicativ și continuă cu alergare pe distanța 1000/2000 m.

Configurația probelor și baremelor sunt diferențiate în funcție de sex.

Candidații sunt declarați **"ADMIS"** la testare, dacă îndeplinesc următoarele bareme.

Categorii de candidați	Sexul	Traseul utilitar-aplicativ	Alergare pe distanța 1000/2000 m	
		Barem (min. sec)	Lungime traseu	Bareme (min. sec)
Ofițeri - filiera directă	M	1'40"	2000 m	8'30"
	F	1'40"	2000 m	9'30"

Formarea ofițerilor în activitate se realizează în:

Academia Forțelor Terestre
Academia Forțelor Aeriene
Academia Navală
Academia Tehnică Militară
Institutul Medico-Militar

Admiterea se organizează pe domenii de studii universitare de licență, ale căror specializări sunt autorizate provizoriu sau acreditate, potrivit metodologiilor elaborate de fiecare instituție militară de învățământ superior, cu respectarea prevederilor legislației în domeniu.

Taxele de înscriere și școlarizare, orientative pentru anul 2008 se prezintă mai jos, astfel:

<i>Instituția militară de învățământ</i>	<i>Taxă de înscriere</i>	<i>Taxă de școlarizare</i>	<i>Cost/zi Cazare*</i>	<i>Cost/zi Hrănire*</i>
Academia Forțelor Aeriene "Henri Coandă" - licență	20 RON	-	15 RON	18 RON
Academia Forțelor Terestre "Nicolae Bălcescu" - licență	80 RON	-	13 RON	18 RON
Academia Navală "Mircea cel Bătrân" - licență și masterat	100 RON	-	Se asigură pentru licență numai pentru absolvenții colegiilor militare liceale, promoția 2008	
Institutul Medico-Militar - licență	Va fi stabilită de U.M.F. Târgu Mureș		15 RON	Nu are posibilități de hrănire
Academia Tehnică Militară - licență	50 RON	1600 RON/an	20 RON	15 RON
Academia Tehnică Militară - masterat	60 RON	1700 RON/sem.	-	-
Academia Tehnică Militară - doctorat	80 RON	1700 RON/sem.	-	-

Pregătirea ofițerilor pe filiera directă se prezintă astfel:

- pe toată perioada pregătirii școlarizarea, cazarea, masa și asistențe medicală sunt gratuite

Durata studiilor:

- 3 ani în Academia Forțelor Terestre și Academia Forțelor Aeriene
- 4 ani în Academia Tehnică Militară și Academia Navală
- 5-6 ani în Institutul Medico-Militar
- Studiile se finalizează prin examen de licență, acordarea primului grad și a brevetului de ofițer
- Se asigură repartiție și loc de muncă la absolvire.

TEMA 4

SELECȚIA PSIHOLOGICĂ O COMPONENTĂ IMPORTANTĂ A SELECȚIEI RESURSEI UMANE PENTRU PROFESIA MILITARĂ

4.1. ASPECTE GENERALE ALE SELECȚIEI PROFESIONALE ÎN ARMATĂ 4.2. ASPECTE PARTICULARE ALE SELECȚIEI PROFESIONALE ÎN ARMATA ROMÂNIEI

4.1. ASPECTE GENERALE ALE SELECȚIEI PROFESIONALE ÎN ARMATĂ

Psihologia, știință tânără cu deosebire, a reușit ca prin disciplinele sale specializate să ofere soluții practice viabile pentru rezolvarea unor probleme complexe ale vieții umane.

Studiile de psihologie diferențială și experimentală au demonstrat că oamenii, având aceeași calificare, lucrând cu aceleași mașini în condiții organizatorice și de mediu asemănătoare, obțin performanțe diferite, care sunt generate, în principal, de multiplele deosebiri dintre ei sub raport intelectual, fizic, temperamental, aptitudinal, atitudinal etc..

Concluziile, oferite de psihologia muncii și ergonomie, cu privire la maximizarea randamentului și eficienței economice în cadrul sistemelor sociotehnice (sisteme om-mașină-mediu), au impus cu necesitate selecția și orientarea profesională a oamenilor pentru o mai rapidă adaptare a acestora la specificul activităților de muncă.

Datorită efectelor sale imediate, activitatea de selecție și orientare profesională și-a găsit câmp larg de acțiune și în domeniul militar.

Activitatea de selecție și orientare profesională în armată a început în anii primului război mondial, prin înființarea în cadrul forțelor armate franceze, engleze, germane și italiene a unor servicii speciale de selecționare a aviatorilor. Cu deosebire în armata americană, activitatea de selecție și orientare profesională se dezvoltă substanțial, având în vedere faptul că sunt testați psihologic (mental tests), în anii 1916-1917, peste 2 milioane de tineri, iar în anii celui de-al doilea război mondial, aproximativ 18 milioane de tineri.

Preocupări pentru introducerea selecției profesionale pe bază de examene psihologice au existat și în armata română. Astfel, în cadrul Centrului Medical Aeronautic de la Pipera, în anul 1927, doctorul V. Anastasiu supune candidații la probe pentru determinarea acuității vizuale și auditive, timpului de reacție, emotivității, coordonării mișcărilor, echilibrului static.

Deși examenul psihologic nu s-a extins și la alte arme, el a constituit o preocupare pentru instituțiile militare de învățământ, care introduc în mod obligatoriu probe psihologice pe bază de teste la concursul de admitere în liceele militare.

- | | |
|---|---------------------------------------|
| 1. curaj, îndrăzneală, combativitate; | 11. spirit de conducător; |
| 2. om de nădejde în misiuni; | 12. sânge rece, putere de stăpânire; |
| 3. hotărâre rapidă, spontaneitate; | 13. energie, perseverență, sârguință; |
| 4. tărie de caracter; | 14. spirit de ordine; |
| 5. devotament; | 15. bun camarad; |
| 6. aptitudini de educator; | 16. spirit de organizator; |
| 7. inteligență generală; | 17. spirit practic; |
| 8. spirit de dreptate și obiectivitate; | 18. simpatie pentru oameni; |
| 9. aptitudini tehnice; | 19. aptitudini la educația fizică; |
| 10. voință în desăvârșirea sa; | 20. onestitate și moralitate. |

În anii 1943-1944, Laboratorul de psihologie al Universității din București, la solicitarea Ministerului Apărării Naționale, a executat un examen somato-psihologic asupra tuturor elevilor școlilor militare de ofițeri activi și de rezervă, în vederea precizării valorii biologice și vocaționale a celor care urmau să devină cadre militare.

Aceste probe urmăreau determinarea coeficientului de inteligență a elevilor, de care depinde în mare măsură reușita lor școlară. Pe parcursul anilor de liceu erau examinate și alte procese și însușiri psihice ca: atenția, memoria, emotivitatea, temperamentul, caracterul și unele aptitudini.

Rezultatul anchetelor (Zapan, 1992) a fost concretizat în analiza însușirilor necesare ofițerului combatant, care prezentau următoarea ierarhizare valorică, așa cum se prezintă mai sus.

Primele patru însușiri enunțate mai sus au avut coeficienții de clasificare cei mai mari, demonstrând astfel că, pentru ofițerul combatant al anilor 40, acestea erau însușiri dominante.

Selecția și orientarea profesională a militarilor și îndeosebi a cadrelor militare a continuat să preocupe conducerea unor armate și după cel de-al doilea război mondial. Ca urmare a progresului rapid impus de revoluția științifico-tehnică mondială, de salturile spectaculoase în electronică, informatică, cibernetică, robotică și inteligență artificială, care au avut și au în continuare implicații profunde în perfecționarea și sofisticarea armamentului, tehnicii de luptă, precum și în elaborarea concepțiilor strategice și operativ-tactice de ducere a războiului, există o mai mare preocupare a comandanților și specialiștilor militari pentru selecția și orientarea profesională în armată. Câteva exemple pot fi edificatoare în acest sens.

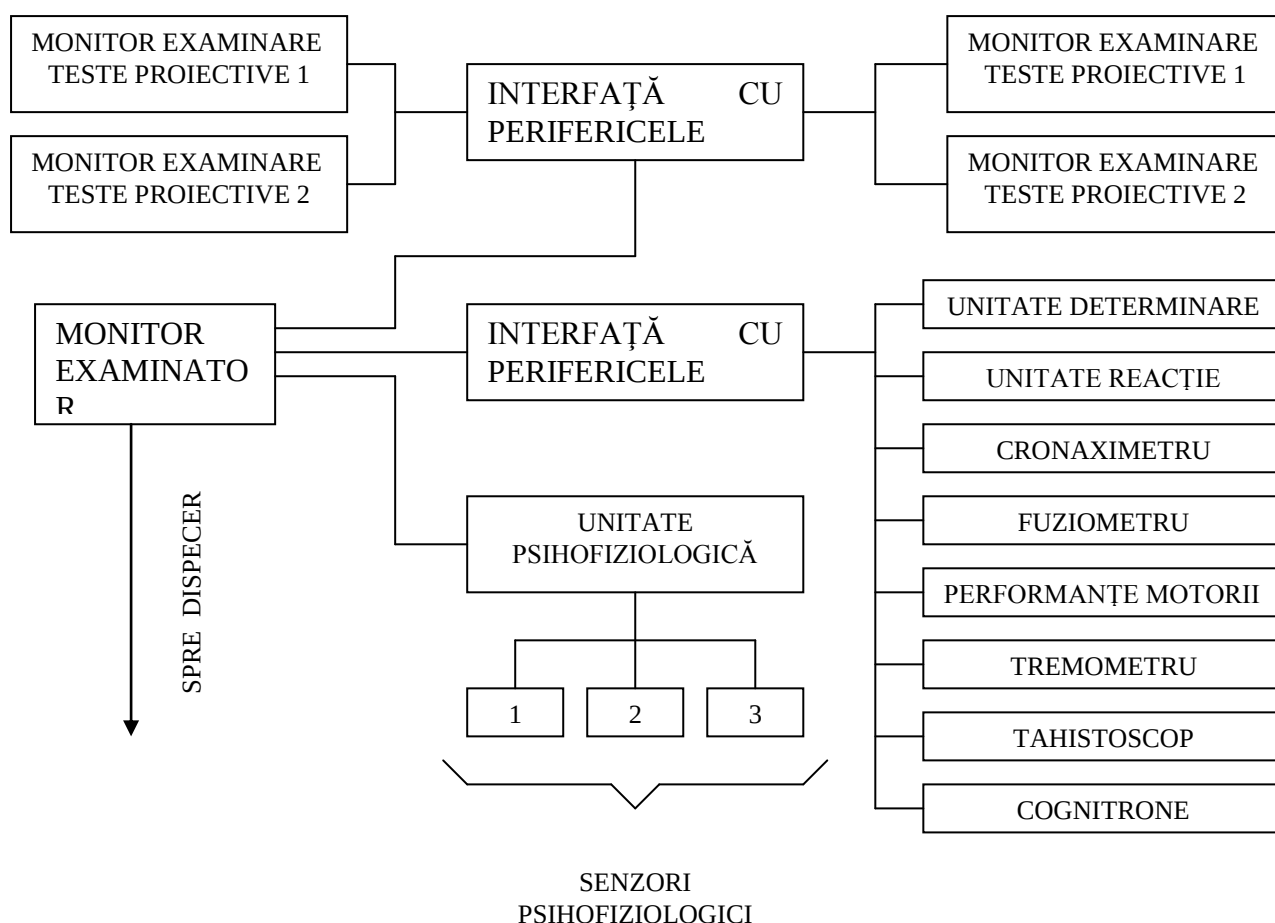


Figura nr. 6.1
Schema cu aparatura pentru investigații speciale

În armata S.U.A. se folosesc teste cu ajutorul cărora se pot determina aptitudinile vocaționale (ASVAB - Armed Services Vocational Aptitude Battery, 1984) ale tinerilor, bărbați și femei, care doresc să se angajeze în trupele de uscat, marină, aviație și infanteria marină. Sunt determinate cu această ocazie cunoștințele generale, aptitudinile matematice, atenția, percepția spațială, înțelegerea mișcării, aptitudinile verbale etc., grupate în trei module de examinare care sunt completate cu verificări desfășurate pe bază de interviu. În armata spaniolă, prin crearea în 1977 a Serviciului de psihologie și psihotehnie a trupelor de uscat și prin aprobarea în anul 1981 a Regulamentului de funcționare a acestui serviciu, s-a soluționat problema creșterii eficienței în utilizarea tehnicii sofisticate prin selecționarea științifică a tinerilor încorporați. Dintre principalele realizări ale acestui serviciu pot fi amintite: cursuri pentru specialiști în psihotehnie militară, tehnici psihopedagogice, tehnici de conducere etc.; elaborarea de teste specifice pentru selecționarea recruților, voluntarilor și candidaților la învățământul militar; studii diverse privind: integrarea soldatului în mediul militar; serviciul militar pe bază de voluntariat; caracterul educativ al loisir-ului; prevenirea și controlul consumului de droguri și alcool; accidente; sinuciderile etc. (Layna, 1989).

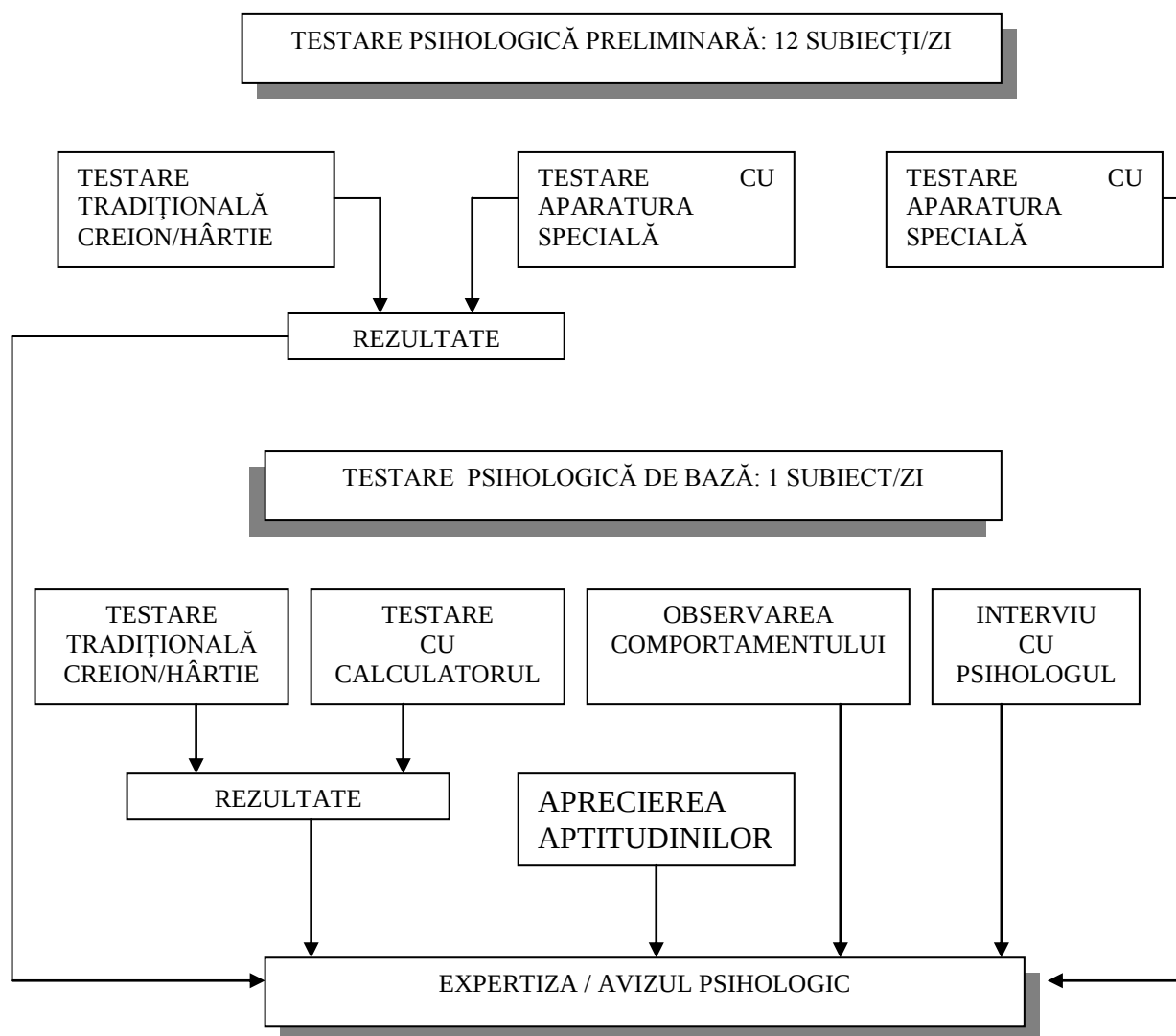


Figura nr. 6.2
Etaple de testare psihologică

Prin elaborarea noului sistem de testare (Kleinfelchner, 1987), cu sprijinul Institutului de psihologie al Universității din Viena, specialiștii militari austrieci, ținând seama de cele mai noi

cunoștințe științifice din domeniul diagnozei aptitudinilor ca și de unele rezultate înregistrate în domeniul sportivilor de performanță, au realizat în acest mod, cu o mare probabilitate, diagnoza psihologică a comportamentului unei persoane în diverse condiții de solicitare fizică și psihică.

Modelul de testare pe baza calculatorului (figura nr. 6.1), denumit generic "ergopsihometrie", înregistrează și prelucrează indicii potențialului bioelectric al scoarței cerebrale în stare de activare psihică (sporire a reactivității) și în starea de relaxare și, totodată, asigură o sursă suplimentară de informare pentru diagnoza psihologică.

În cadrul etapelor de expertiză (figura nr. 6.2), prin bateria de teste se examinează următoarele aspecte: coordonarea senzoriomotorie, anticiparea mișcării, reprezentarea spațială, comportamentul în situații de risc, dinamica și raportul între activare și relaxare, vigilența, inteligența, autoaprecierea stării fizice și psihice etc..

Se poate constata că activitatea de selecție profesională în armată este, pe cât de necesară, pe atât de costisitoare. De exemplu, în Marea Britanie, se aloca, pentru recrutarea a 11949 de tineri în perioada 1993-1994, aproximativ 96,71 milioane de lire sterline, iar pentru fiecare recrut din cei 15700 de tineri selecționați în perioada 1995-1996 s-au cheltuit 8093 de lire sterline (Such, 1996). Pentru reducerea costurilor și optimizarea procesului de selecționare profesional-militară, în Italia, a fost necesară elaborarea Legii nr. 241 din 07. 08. 1990, care se bazează pe o nouă politică destinată obținerii unui mai bun sistem de informare a celor aproximativ 18000 de tineri recrutați anual (Cosma, 1996).

În Suedia, în caz de război, se mobilizează toate persoanele cu vârsta între 16-70 de ani, dar, pentru a face economie, se recrutează anual mai puțin de 50 % dintre persoanele apte de a satisface stagiul militar (Schneider, 1999).

Este cunoscut faptul că motivația reprezintă un barometru al performanței și, totodată, un factor important al reducerii costurilor specifice instruirii militare. Un sondaj de opinie, efectuat în Germania, pune în evidență categoriile de motive pentru care tinerii solicită recrutarea, astfel : 35,29 % nu doresc serviciul militar alternativ ; 26,14 % consideră că este o îndatorire constituțională ; 16,34 % au fost influențați de către militarii activi sau în rezervă, 9,80 % de către mass-media și numai 0,60 % de către școală ; 11,83 % nu sunt motivați pentru satisfacerea stagiului militar (Timmermann-Levanas, 1997).

Și în România, caracterul intensiv al instrucției, programarea militarilor pe succes și performanțe superioare, complexitatea și gradul înalt de sofisticare ale armamentului și tehnicii de luptă, creșterea capacității de luptă a armatei române impun selecția și repartizarea judicioasă a efectivelor, deplina concordanță între cerințele activității militare și calitățile psihofizice ale oamenilor.

Pentru marinarii ambarcați, de exemplu, sunt importante : forța, echilibrul și mobilitatea proceselor nervoase; nivelul maturizării socio-emoționale (stăpânirea de sine); toleranța la frustrare (capacitatea de a rezista la privațiuni, lipsuri); autocontrolul; încrederea în forțele proprii (Sântion, 1979). Numărul mare de specialități și funcții din arma artileriei solicită militarilor următoarele calități: capacitatea de a percepe corect și cu rapiditate mișcarea, de a memora și reda exact sunetele; cunoștințe teoretice de matematică; atenția concentrată, precizie și rapiditate în lucru; acuitate vizuală, reflexe sigure și fine (Popescu, 1979).

O atenție deosebită a fost și este acordată selecționării și pregătirii aviatorilor și parașutiștilor militari. Prestigiosul colectiv de psihologi și medici din cadrul actualului Institut de Medicină Aeronautică și Spațială apreciază că principalele solicitări psihice și fizice la care este supus personalul aeronavigant reclamă următoarele calități, fiecare dintre acestea având standarde precise pentru predicția performanței proiectate: capacități biosomatice; particularități ale activității psihice (abilități psihomotorii, procese operațional-intelectuale, comportament în condiții de risc, trăsături de personalitate) în corelație cu hemodinamica cerebrală; echilibrul postural; tonusul psihic în condiții de hipoxie și hipobarică moderată; calitatea deciziei în condiții de risc etc. (Ceașu, 1987).

Până nu cu mult timp în urmă, selecția era folosită în armele și specialitățile militare care necesitau cheltuieli mari pentru pregătirea personalului sau unde greșelile umane (violări de norme) aveau consecințe economice și sociale negative. Astăzi, selecția se impune pentru toate

armele, specialitățile sau posturile de luptă. Ea este cerută de sporirea solicitărilor de ordin fiziologic, psihofiziologic, psihologic și psihosociologic ca urmare a modificărilor intervenite în tehnica și armamentul de luptă, în modalitățile de ducere a luptei, a accentuării specializării diferitelor funcții militare.

Selecția profesională în armată reprezintă activitatea de triere a celor care doresc să intre în corpul permanent de cadre și să parcurgă diferitele trepte ale ierarhiei militare, precum și a tinerilor veniți să-și satisfacă serviciul militar prin repartizarea lor pe armele și specialitățile unde pot obține performanțe deosebite, în conformitate cu concordanța dintre criteriile impuse și capacitățile personale diagnosticate științific pe baza metodologiei, metodelor, tehnicilor și procedeelelor specifice.

Selecția profesională militară este o activitate complexă care necesită acțiunea conjugată a comandanților și specialiștilor militari, care împreună cu specialiștii în medicină, psihologie și sociologie trebuie să analizeze cu atenție fiecare profesie pentru a stabili solicitările acesteia, competențele ce vor fi îndeplinite, criteriile și condițiile selecției, strategiile și tehnologiile de urmat pentru fiecare armă, specialitate militară și chiar pentru postul de luptă.

Selecția în domeniul militar prezintă următoarele avantaje (Roșu, 1992):

- permite îndeplinirea la un nivel superior și în timp mai scurt a obiectivelor formative propuse, deci reduce perioada de pregătire;
- contribuie la o mai rapidă adaptare și integrare a tinerilor în viața și activitatea militară;
- facilitează realizarea eficientă a coeziunii de grup;
- conduce la realizarea unor importante economii materiale și financiare;
- realizează concordanța între capacitățile fizice și psihice ale militarului și cerințele funcției, sporind astfel performanța în îndeplinirea sarcinilor.

Lipsa selecției poate crea, cel puțin, două situații:

- dacă cerințele profesiei depășesc posibilitățile militarului, atunci au loc următoarele consecințe: performanțele scad sub cotele dorite, crește durata îndeplinirii sarcinilor de învățare sau de muncă, apare pericolul neîndeplinirii integrale a acestora, scade încrederea în forțele proprii;
- dacă cerințele profesiei sunt inferioare posibilităților militarului, atunci au loc următoarele consecințe: o parte din posibilități rămân neutilizate, satisfacția în muncă scade, oamenii se simt frustrați.

4.2. ASPECTE PARTICULARE ALE SELECȚIEI PROFESIONALE ÎN ARMATA ROMÂNIEI

Concepția strategică privind reforma organismului militar cuprinde, în mod indiscutabil, și sistemul militar de selecție și promovare profesională, care trebuie să-și adapteze structurile și funcționalitățile la cerințele concrete generate de rolul și locul armatei în cadrul sistemului de securitate națională, de obiectivele și misiunile ei în timp de pace, în situații de criză și în război.

Analiza complexă a produsului final al procesului de instruire și educare din armată (modelul ofițerului, maistrului militar, subofițerului, militarului angajat pe bază de contract și militarului în termen) ca soluție a unei ecuații multiplu determinată de cauze și factori de ordin politic, economic, militar, social, psihologic, ergonomic, ecologic etc., coroborați logic și legic, ne îndreptățește să milităm pentru o concepție unitară și integrată asupra sistemului de asigurare psihologică a armatei, în care selecția și orientarea profesională reprezintă un element esențial.

În acest context, sistemul instituțional de selecție și orientare profesional-militară trebuie să-și definească mai bine activitățile pe cele două direcții principale de efort:

a) pentru **cadrele permanente**, cu cele două dimensiuni esențiale: admiterea și repartizarea pe statute de corpuri militare, precum și repartizarea și promovarea acestora pe funcții;

b) pentru **soldații și gradații voluntari**: selecționarea și repartizarea pe arme și specialități militare.

Activitatea de selecție și orientare profesională în armată operează, de regulă, cu următoarele grupe de criterii, succesive, pe etape:

I) medical, morfofuncțional, psihologic, fizic - fiecare având , independent, caracter eliminatoriu;

II) profesional (de competență).

Între aceste criterii se pot face multiple corelații, unele cu caracter predictiv semnificativ pentru cariera personalului militar. Sunt necesare câteva explicații pentru fiecare criteriu enumerat, în vederea conturării unei imagini globale asupra procesului de selecție și orientare profesional-militară.

1. Criteriul medical și morfofuncțional se prezintă ca un ansamblu de examene de natură clinică și paraclinică, așa cum se specifică în Normele metodologice privind examenul medical în Ministerul Apărării Naționale (1991).

Examele urmăresc să determine starea de sănătate, nivelul general de dezvoltare fizică, starea funcțională a diferitelor organe , aparate și sisteme, precum și a organismului în ansamblul său, rezistența și robustețea fizico-constituțională, acuitatea vizuală și auditivă, starea membrilor inferioare și a centurii bazinului etc..

Prin compararea rezultatelor obținute cu anumite bareme concordante solicitărilor din diverse domenii ale activității militare, indivizii sunt cuprinși în categorii de clasificare, urmând ca repartizarea lor să se facă în raport cu acestea.

Stare de sănătate se determină în principal, prin:

a) *anamneză, prin care se recoltează date despre antecedentele heredo-colaterale și personale, existența unor acuze obiective și subiective privind starea generală a sănătății;*

b) *examen clinic pe aparate și sisteme: muscular, osteo-muscular, cardiovascular, respirator, nervos etc.;*

c) *examene medicale de specialitate: O.R.L., oftalmologie, dermato-veneric, neuropsihiatric, stomatologic, radiologic etc.;*

d) *examene de laborator prin probe hematologice și biochimice.*

Nivelul dezvoltării fizice și calitatea stării funcționale se determină prin :

a) *examenul antropometric: măsurarea înălțimii, greutatei și perimetrelor cu evidențierea unor deficiențe și deformări corporale;*

b) *examenul fiziometric: tensiunea arterială, pulsul, capacitatea de efort maximal și minimal, dinamometria etc..*

2. Criteriul nivelului de pregătire fizică (capacitatea motrică de bază), pe categorii de militari, își propune să evalueze pe baza unor norme și bareme științific determinate, nivelul minim admis de antrenament fizic, capacitatea și disponibilitatea fizică pentru efort. De regulă, verificarea cuprinde probe de rezistență și probe de forță care măsoară efectele activității fizice fundamentale pe criterii de vârstă și sex.

3. Criteriul profesional (de competență) se obiectivează prin:

a) analiza și compararea studiilor militare și de specialitate cu solicitările funcției sau postului de luptă;

b) analiza produselor activității anterioare;

c) analiza rezultatelor obținute în muncă consemnate în aprecierea de serviciu;

d) verificarea cunoștințelor și deprinderilor profesionale prin teste sau lucrări personale;

e) verificarea capacității organizatorice și de conducere;

f) stagii de probă.

Criteriul profesional urmărește să stabilească măsura în care individul posedă cunoștințele și deprinderile militare generale și de specialitate, capacitatea de a rezolva problemele circumscrise atribuțiilor și răspunderilor unei funcții (de comandă, în statul major, în compartimentele de cercetare, logistică etc.) sau post de luptă.

4. Criteriul psihologic se materializează prin examenul psihologic, care presupune principii și reguli proprii de organizare și desfășurare. Examenul psihologic în mediul militar se utilizează din nevoia asigurării compatibilității între potențialul psihic al individului și solicitările

activității pe care acesta urmează să o desfășoare în cadrul postului de luptă, în funcții de conducere sau de execuție specifice armei și/sau specialității militare.

Fiecare examen psihologic se organizează și se desfășoară în funcție de scopul și obiectivele imediate și de perspectivă. În raport cu acestea se stabilesc probele, baremele, modalitățile concrete de administrare, alte tehnici de investigare. În cadrul examenului psihologic se folosesc probe (teste) colective, dar și probe individuale, de regulă, la subiecții pentru care se indică necesitatea adâncirii investigației.

Concluziile examenului psihologic reprezintă rezultatul analizei și interpretării prin raportare la tipuri de solicitări, condiții specifice de mediu, bareme, posibilități de dezvoltare, a unor informații obținute printr-o gamă largă de metode și tehnici de investigare, examinare, evaluare cum sunt: observația, analiza datelor biografice, analiza produselor activității, interviul, chestionarul etc..

În armată, principalele tipuri de examene psihologice sunt:

a) examenul psihologic al tinerilor la recrutare și al recruților la încorporare; rolul acestuia este de clasificare și repartizare a tinerilor în conformitate cu solicitările armelor și specialităților, gradul de coeziune al subunităților și nivelul de performanță în sarcină;

b) examenul psihologic pentru selecția candidaților la concursul de admitere în instituțiile militare de învățământ; acesta are scopul de a admite candidații care corespund nivelului minim stabilit pentru potențialul psihic reclamat de solicitările la care vor fi supuși după absolvirea studiilor, precum și depistarea și eliminarea celor care au un potențial psihoaptitudinal redus față de cel solicitat la activitățile militare;

c) examene psihologice de selecție la angajare ca salariați civili sau ca soldați și gradați voluntari;

d) examene psihologice de selecție cu caracter special: candidați pentru studii în străinătate; cadre militare destinate misiunilor speciale (tip operativ-informativ) -cercetare în dispozitivul inamicului; cadre pentru poliția militară; cadre pentru misiuni speciale de tip informativ - atașați militari, contraspionaj, observatori O.N.U. etc.; activări și reactivări în rândul cadrelor permanente ale armatei; candidați pentru Garda financiară; admiterea în școlile de șoferi etc..

Pentru fiecare categorie de personal enumerată sunt concepute, în funcție de solicitările viitoare și de exigențele formulate de beneficiari, probe și bareme specifice, metodologii adecvate.

În esență, examenele psihologice evidențiază, de regulă, potențialul aptitudinal general, în care inteligența ocupă locul central, structura personalității ca potențial adaptativ și, în raport de cerințe și posibilități, potențialul aptitudinal special.

Potențialul aptitudinal general vizează eficiența intelectuală generală (calitate, mobilitate, rapiditate), claritatea gândirii, spiritul de observație, capacitatea de comprehensiune, percepția spațială, creativitatea, capacitatea de memorare, raționamentul verbal, raționamentul matematic, atenția, coordonarea motorie, dexteritatea etc..

Analiza structurii personalității are în vedere echilibrul și stabilitatea emoțională, toleranța la frustrare, maturizarea psihosocială, motivația pentru cariera militară și autoperfecționare, sociabilitatea, cooperarea, responsabilitatea, eficiența interpersonală.

Potențialul aptitudinal special se referă la acuitatea auditivă și/sau vizuală, discriminarea sunetelor și/sau culorilor, vederea stereoscopică, coordonarea membrelor (în diferite combinații), orientarea răspunsului funcție de natura unui stimul, viteza de reacție la stimuli vizuali și/sau auditivi, dexteritate manuală, dexteritate digitală etc..

Creșterea nivelului calitativ și a gradului de obiectivitate ale examenului psihologic, prin prisma celor prezentate, impune conjugarea eforturilor specialiștilor în domeniu cu cele ale comandanților și specialiștilor militari, pentru a face împreună o analiză riguroasă a fiecărei arme și specialități militare, spre a stabili solicitările psihofizice ale acestora, calitățile oamenilor care urmează să le îndeplinească, criteriile și condițiile selecției, strategiile și metodologiile de urmat.

Pentru a decela între diversele fenomene și procese psihice, de la cele mai elementare reacții psihomotorii, până la cele mai complexe și ascunse însușiri de personalitate, se impune, cu necesitate, o mai atentă analiză psihologică a fiecărei profesii în parte. Sistematizarea rezultatelor într-o riguroasă prezentare științifică și logică trebuie concretizată în elaborarea

monografiilor profesionale, iar în forma lor cea mai condensată acestea trebuie schematizate în psihoprofesiogramă (psihogramă, profesigramă) și fișa postului de luptă. Aceste documente ne oferă informații de o deosebită importanță cu privire la caracteristicile (însușirile) psihofizice și de personalitate solicitate de către diferitele genuri de armă.

TEMA 5

CONSTRUIREA BATERIEI DE EVALUARE PSIHOLAGICĂ.

5.1. OBIECTIVELE ȘI IPOTEZELE DE LUCRU

5.2. SUBIECTII EVALUĂRII

5.3. METODE, TEHNICI, PROCEDEE DE EXAMINARE PSIHOLAGICĂ

5.4. FIDELITATEA ȘI VALIDITATEA BATERIEI DE EXAMIN

Problematica examinării și selecției personalului militar, în vederea executării unor diferite genuri de misiuni, se circumscrie unei ample activități de cercetare științifică menită să fundamenteze teoretic și practic-aplicativ o metodologie adecvată.

Elaborarea oricărei metodologii de examinare și selecție a personalului militar, cel puțin în Armata României, se bazează pe o viziune interacționist-sistemică cu privire la:

- personalitatea resursei umane;
- sintalitatea subunității militare;
- realitatea câmpului de luptă.

Selecția psihologică a resursei umane impune cu necesitate elaborarea unei metodologii de examinare specifice scopului, obiectivelor și misiunilor ce urmează a fi îndeplinite.

5.1. OBIECTIVELE ȘI IPOTEZELE DE LUCRU

Pentru elaborarea metodologie de examinare și selecție psihologică a personalului militar, cercetarea științifică își propune trei obiective: teoretic, metodologic și practic-aplicativ (Aniței, 2000, pp.190-192).

Obiectivul teoretic îl constituie studiul relației de intercondiționare, în procesul exercitării activității de ofițer, dintre cerințele, exigențele și specificul profesiei militare, pe de o parte și, trăsăturile de personalitate, de cealaltă parte.

Date fiind aceste condiții (profesia militară și personalitatea ofițerului), cercetarea științifică trebuie să dea răspuns următoarelor trei probleme:

- ❖ ofițerul prezintă anumite trăsături de personalitate pentru că exercită profesia de ofițer sau exercită profesia de ofițer pentru că intră în armată cu o anumită configurație a personalității sale ?
- ❖ relația de intercondiționare de tip cauză-efect este predominant direcționată dinspre personalitatea de statut (socio-profesional militară) spre personalitatea de bază sau invers ?
- ❖ cum este configurată personalitatea ofițerului ?

Obiectivul metodologic al cercetării științifice trebuie să se concretizeze în elaborarea unei metodologii de examinare și selecție a personalului militar (categoria ofițeri), precum și a modului în care aceasta poate fi descrisă și explicată prin inferențe de ordin statistico-psihologice multiple și complexe, cum sunt: analiza de comparație, analiza de diferență, analiza de corelație, analiza de varianță, analiza factorială etc.

Obiectivul practic-aplicativ al cercetării științifice vizează, în primul rând, demonstrarea validității predictive a factorilor de personalitate și, în al doilea rând, elaborarea indicatorilor prognostici probabili pentru criteriile performanței profesionale a ofițerului.

Ipotezele de lucru ale cercetării științifice, stabilite în conformitate cu obiectivele formulate, pot fi sintetizate astfel:

1. Presupunem că persoanele care prestează activități de natură militară reprezintă o serie de trăsături comune de personalitate prin care se diferențiază în mod semnificativ de persoanele care activează în afara sistemului profesional militar.

2. Presupunem că ofițerii prezintă o serie de trăsături comune de personalitate care îi diferențiază în mod semnificativ, atât în raport cu persoanele din afara armatei, dar și față de alte categorii profesionale din interiorul armatei.
3. Presupunem că factorii de personalitate sunt predictorii valizi ai succesului profesional al ofițerilor și anticipăm posibilitatea evidențierii validității lor predictive.

5.2. SUBIECȚII

Abordarea activității de examinare și selecție a personalului militar, în general, ca și a ofițerilor, în special, presupune cu necesitate stabilirea unor probe psihologice care să constituie instrumente valide de măsurare și predicție a potențialului psihoindividual.

Loturile experimentale sunt formate din ofițeri de diverse arme și specialități militare. În tabelul nr. 5.1 este prezentată, în procente, repartitia subiecților pe grade militare specifice.

Tabel nr. 5.1

Grad	Frecvență	Procent	Procent Cumulativ
SUBLOCOTENENT (ASPIRANT)	29	2,24	2,24
LOCOTENENT	143	11,03	13,27
CĂPITAN	522	40,25	53,52
MAIOR (LOCOTENENT-COMANDOR)	290	22,36	75,88
LOCOTENENT-COLONEL (CĂPITAN-COMANDOR)	198	15,25	91,15
COLONEL (COMANDOR)	104	8,01	99,16
GENERAL	11	0,84	100
Total	1297		

Procentele cele mai mari ale subiecților examinați aparțin gradelor de căpitan, maior (locotenent-comandor) și locotenent-colonel (căpitan-comandor), fapt care corespunde cerințelor impuse de specificul acțiunilor militare pentru menținerea păcii.

În tabelul nr. 5.2 prezentăm repartitia procentuală pe categorii de vârstă a subiecților care formează loturile experimentale pentru etalonarea probelor psihologice necesare configurării bateriei de examinare și selecție psihologică a cadrelor militare.

Tabel nr. 5.2

Vârsta	20-25	26-30	31-35	36-40	41-45	46-50	51-55
Procent	8,76	18,53	26,96	26,18	16,43	2,81	0,33
Procent cumulat	8,76	27,29	54,25	80,43	96,86	99,67	100

În tabelul nr. 5.3 este prezentată repartitia subiecților în raport cu probele psihologice administrate.

Tabelul nr. 5.3

	PROBE PSIHOLOGICE						
		T.A.G.	D-48	F.P.I.	C.P.I.	C.I.C.-96	T.L.-99
PROBE PSIHOLOGICE	T.A.G.	778	631	1182	221	-	-
	D-48	631	769	764	117	-	-
	F.P.I.	1182	764	1206	366	-	132
	C.P.I.	221	117	366	713	-	132
	C.I.C.-96	-	-	-	-	95	-
	T.P.-99	-	-	132	132	-	132

5.3. METODE, TEHNICI, PROCEDEE DE EXAMINARE PSIHOLOGICĂ

Având în vedere standardele psihomedicale impuse personalului care desfășoară activități sub egida organizațiilor internaționale, am construit o metodologie de examinare și selecție psihologică formată din următoarele instrumente psihodiagnostice:

1. Fișa individuală.
2. Foaia anamnestică.
3. Teste de inteligență:
 - Testul de inteligență verbală generală Wonderlic (I.W.).
 - Testul de inteligență neverbală Domino-48 (D-48)
4. Probe de personalitate:
 - Inventarul de personalitate California (C.P.I.).
 - Inventarul de personalitate Freiburg (F.I.P.).
5. Probe de potențial de lider:
 - Chestionarul de intercomunicare (C.I.C.-96).
 - Chestionarul de potențial de lider (T.L.-C.C.E.-99).

5.3.1. Fișa individuală

Fișa individuală cuprinde date cu privire la:

- a) Identitatea subiectului examinat: gradul, numele, prenumele, codul numeric personal, data nașterii, vârsta, motivul examinării și instituția care solicită evaluarea subiectului respectiv;
- b) Declarația subiectului, pe propria răspundere și sub semnătură, cu privire la starea de sănătate psihică, posibilul tratament farmacologic, gradul de oboseală, eventualul consum (excesiv) de alcool sau cafea în ultimele 24 de ore.

5.3.2. Foaia anamnestică

Anamneza, ca metodă și tehnică de examinare psihologică, poate fi utilizată cu succes în psihodiagnoză, în psihologia clinică și medicală, dar și în selecția psihoprofesională.

Fișa de anamneză psihologică propusă constituie, concomitent, **un instrument de validare pentru alte probe psihologice, un criteriu de prognostic al evoluției personalității**, precum și **un reper esențial în formularea deciziei și avizului psihologic**.

5.3.2.1. Prezentare generală

Selecția profesională presupune evaluarea psihologică a fiecărui subsistem prezentat, ceea ce implică elaborarea unei metodologii de examinare adecvată, care să cuprindă o gamă largă de metode, tehnici și procedee de investigație psihologică și psihosociologică a subiectului uman.

În arsenalul psihologului, ca important instrument de psihodiagnoză, se regăsește și anamneza. Inclusă în sfera mai cuprinzătoare a interviului, anamneza reprezintă atât o tehnică, cât mai ales un procedeu eficient de culegere a datelor și informațiilor referitoare la subiectul examinat. Prin introducerea în structura anamnezei a criteriilor de autocunoaștere și autoevaluare se realizează surprinderea unor aspecte esențiale ale Eu-lui și personalității, precum și decelarea unor cauze circumstanțiale în cazul dizarmoniilor de personalitate sau a unor factori catalizatori în cazul personalității premorbide. Coroborată cu alte tehnici și procedee de investigație psihologică, anamneza oferă, suplimentar, elemente specifice ale evoluției și istoricului vieții individuale, care se pot constitui în cauze sau factori ai devenirii personalității.

Anamneza (gr.anamnezis – amintire), folosită cu predilecție în clinica medicală și psihiatrie a devenit, prin extensie, în psihologie, o secvență a biografiei psihologice, în vederea

stabilirii originii și condițiilor dezvoltării unor particularități individuale (trăsături de caracter, sentimente, capacități, vocație etc.) (Popescu-Neveanu, 1978, p.50).

Anamneza psihologică cuprinde elemente complexe ale investigației prin metode obiective și subiective și poate fi apreciată, ca o “organizare și elaborare implicită, metoda cea mai complicată și mai greu de învățat” (Meilli, 1964).

În forma sa clasică, anamneza reprezintă istoricul relatat de subiect și care, în anumite circumstanțe, poate fi completat cu informații de la o altă persoană care-l cunoaște destul de bine. Anamneza este organizată ca o schemă standard de alcătuire a istoricului, sub forma unor liste de puncte, titluri și paragrafe ce trebuie parcurse, pe cât este posibil, sistematic și în ordinea prestabilită. Schema unei anamneze clasice, medicală sau psihiatrică, cuprinde următoarele repere: aparținătorul (informatorul), istoricul familiei, datele personale, starea socială actuală, problemele medicale anterioare, afecțiunile psihice anterioare, personalitatea premorbidă (Gelder, Gath, Mayou, 1994, p. 32).

În evaluarea psihoprofesională, anamneza psihologică își propune ca obiectiv teleologic, esențial sondarea longitudinală a evenimentelor parcurse și, implicit, evoluția psihologică a personalității subiectului examinat, ceea ce permite o reliefare a cauzelor și factorilor care au determinat situația prezentă (Minulescu, Stupcaru, 1992, p. 108).

5.3.2.2. Structura și semnificația conținutului anamnezei

Pentru ca anamneza să corespundă cerințelor formulate de scopurile selecției psihoprofesionale în armată, am alcătuit un nou tip de fișă anamnestică (Cracsner, Cană, 1998, pp. 303-309), care capătă aspectul unui ghid de interviu (anamnestic), având următoarea structură:

A) **Anamneza familială**, prin care se recoltează informații despre tată, mamă, frați/surori referitoare la vârstă, ocupație, personalitate, relații cu subiectul, afecțiuni psihice. Se obțin date privind *poziția socială a familiei de origine*, climatul psihofamilial, afecțiunile mintale ale unor membrii de familie cu rezonanță în viața subiectului, cum ar fi: tulburări psihice, tulburări de personalitate, epilepsie, alcoolism, alte tulburări neurologice sau medicale importante.

Scopul anamnezei familiale este acela de a oferi psihologului informații suplimentare privind conturarea *personalității de bază* a individului din perspectiva influențelor ereditare sau ale mediului educogen primar (Kardiner, 1969). În analiza holistă a personalității se consideră că anumite atitudini și manifestări comportamentale sunt favorizate de natura și calitatea relațiilor (certuri, supărări, divorțuri etc.) dintre părinți, dintre părinți și copii, dintre descendenți și ascendenți sau dintre cei de același rang, precum și de ocupația sau poziția socială a acestora prin reflectarea circumstanțelor material-financiare în copilăria subiectului. De asemenea, evenimentele recente (deces, separare, divorț, altercații, îmbolnăviri etc.) din familia naturală, conjugală, de rezidență sau de interacțiune, pot constitui factori de stres care să modifice, ocazional sau cu tendință de cronicizare, arhitectura personalității individului.

B) **Datele personale ale istoricului individual** reprezintă elemente esențiale în evaluarea ansamblului personalității examinate. Informațiile despre *copilăria și adolescența* subiectului oferă psihologului date diverse asupra evoluției ontogenetice: eventuale evenimente sau accidente în primele faze ale dezvoltării; antecedente medicale care au dus la o internare sau o invaliditate prelungită; evenimente stresante sau traumatizante generate de relațiile cu/și dintre părinți; condițiile materiale și spirituale ale mediului esențial; experiențe de viață cu rezonanță afectivă și reverberație comportamentală etc.

Școlarizarea subiectului oferă date asupra performanței cunoștințelor și nivelului de inserție socială. Preocupările (hobby-uri) în timpul liber, domeniile preferate pentru lectură, ultimele cărți citite, sporturile preferate și/sau practicate reflectă în mare măsură gradul de maturizare individuală și socială, capacitatea psihorelațională, atitudinile și modelul comportamental-acțional.

Istoricul ocupațional ajută psihologul în înțelegerea condițiilor de viață actuale ale subiectului, inclusiv a eventualilor factori stresori de la locul de muncă. Ocupațiile anterioare, fluctuația funcțiilor și a locului de muncă, cauzele migrației profesionale asigură psihologului

elemente de analiză a personalității cu posibile determinări ale intereselor, motivațiilor, stabilității psihoemoționale, conduitelor psihorelaționale etc.

Atât școlarizarea (pe toate treptele parcurse), cât și istoricul ocupațional oferă date importante privind constituirea *fundamentului cultural al personalității* (Linton, 1968), modul în care individul internalizează valorile și normele instituționalizate în structura statusului și rolurilor sale sociale.

Condițiile de viață actuale (locuință, gospodărie, situația financiară etc.) permit psihologului să infereze judecăți de valoare asupra unor circumstanțe obiective/subiective care se pot constitui în factori stresori/catalizatori ai vieții individului și, totodată, asupra rezonanței și semnificației acestora în subiect.

Istoricul cuplului și/sau al activității sexuale poate furniza informații concludente asupra tipului de personalitate umană și, de asemenea, poate configura un anumit sindrom al eventualelor tulburări de personalitate.

Ocupația, personalitatea, sănătatea soției (soțului) etc. constituie factori de mediu familial cu rezonanță afectivă asupra personalității. Modul de relaționare familială, împărțirea responsabilităților, constituirea și desfășurarea normală a funcțiilor familiei (biologică și igienico-sanitară, economică, socializatoare, pedagogico-educativă și morală de solidaritate familială) oferă date suplimentare asupra sănătății/insanității climatului familial, care influențează starea timică a individului (Voinea, 1996, pp. 33-66).

Informațiile legate de istoricul activității sexuale – în limita oportunității, a bunului simț și a necesității pentru clarificarea unor influențe ale dinamicii sexuale asupra personalității individului – constituie repere esențiale ale anamnezei psihologice, dar impune o atentă respectare a momentului optim și a gradului de detaliere asupra acestei teme.

Informațiile despre *descendenții subiectului* sunt relevante pentru înțelegerea modului de raportare a acestuia la problemele actuale și la tipul de viață familială în care este integrat.

C) ***Autoevaluarea capacității psihologice productiv-rezolutive*** reprezintă un subsistem de o importanță deosebită în structura anamnezei psihologice. În acest caz, i se cere subiectului să ofere informații referitoare la adaptarea în mediul socio-militar, la structurarea relațiilor cu șefii/superiorii și colegii săi.

D) ***Autoaprecierea principalelor însușiri psihice pozitive și negative*** constituie o modalitate de evaluare a imaginii de sine și a structurării Eu-lui ca factor integrator al personalității.

E) ***Autoevaluarea subiectului prin metoda aprecierii obiective*** (Zapan, 1980) se efectuează prin acordarea personală a unor note de la 1 la 10 atributelor care-l recomandă activității pentru care este selecționat. Subiectul trebuie, în acest caz, să aprecieze corect și obiectiv măsura în care posedă însușirile cerute de activitatea respectivă, nivelul aprecierii lui de către colegi și de către șefi, nivelul șansei lui de a fi selecționat, precum și valoarea rezultatelor sale la probele psihologice.

F) Un alt aspect important surprins în fișa anamnetică îl constituie ***evaluarea sursei motivaționale și a specificului acesteia***, ca factor dinamogen al personalității, cu implicații directe asupra eficienței activității pentru care subiectul este selecționat.

G) Elementul de noutate al anamnezei psihologice propuse îl reprezintă proba C.S.E. (Cine sunt eu ?) destinată ***investigării Eu-lui și personalității în vederea facilitării cunoașterii, autocunoașterii și intercunoașterii umane*** (Zlate, 1989, pp. 331-343). Ea reprezintă o compunere despre sine a subiectului, constituindu-se ca o probă prin excelență comprehensivă.

Proba surprinde aspecte legate de: identitatea persoanei, înfățișarea fizică, trăsăturile psihice, rezultatele activității, preferințele, opiniile și experiențele subiectului; sistemul rațional, adaptarea și integrarea socială, atitudinile față de viață și problemele ei; căutarea de sine, valoarea autocunoașterii și reacțiile provocate de ea, atitudinea față de sine, nevoia de autoperfecționare și autodepășire, idealul de sine, devenirea personalității; sistemul orientativ de valori, sistemul de imagini despre alții, conflictele și contradicțiile posibile, tipurile de personalitate etc.

Această probă prezintă unele avantaje față de alte chestionare sau metode și procedee cum ar fi convorbirea, interviul etc., prin faptul că furnizează informații care, prin natura lor, formează

o totalitate coerentă și bogată în experiență socială reală, permit surprinderea gradului de autocunoaștere, a dominantelor personalității, cât și a sensului și evoluției acesteia. Ea reprezintă, în același timp, o modalitate eficientă de autocunoaștere și de educare a capacității de intercunoaștere, constituindu-se concomitent ca o probă cognitivă, predictivă și formativă.

5.3.2.3. Modalități de analiză și valorificare a anamnezei

Fișa anamnetică poate fi supusă unei analize multiple, cu trei grade (niveluri) integrative de abordare.

Analiza de gradul I scoate în evidență atitudinea subiectului față de conținutul fișei anamnetice, reflectată prin: modul de rezolvare a tuturor punctelor, titlurilor și paragrafelor incluse în structura anamnezei psihologice; profunzimea versus simplitatea abordării temelor; complexitatea versus simplitatea informațional-cognitivă; stilul amplu, metaforic versus stilul sumar, lapidar; maximizarea versus minimalizarea problematicei la care se solicită răspunsuri etc.

Analiza de gradul II asigură realizarea demersului de prelucrare și interpretare a rezultatelor obținute la proba "Cine sunt eu ?" (C.S.E.). Strategia de abordare presupune parcurgerea a trei etape (Zlate, 1989, pp. 331-343) de analiză specifică:

1) **analiza preliminară** își propune să aprecieze "calificativele" acordate întrebării, reacțiile generate de întrebare în conștiința și afectivitatea persoanei, precum și gradul de familiarizare/nefamiliarizare a subiectului cu procesul autocunoașterii;

2) **analiza primară** se realizează prin două categorii de demersuri investigativ-interpretative în care se stabilesc 27 de teme și 52 de subteme ale cunoașterii de sine, precum și sistemul lor de evaluare cu 6 criterii, care vizează completitudinea/incompletitudinea lucrărilor, dominanța temelor, conținutul lucrărilor, coerența/incoerența compunerilor, contradicțiile/contrazicerile, precum și relevanța însușirilor și trăsăturilor descrise; în acest mod se obține o matrice comprehensiv-interpretativă formată din 312 câmpuri explicative ale personalității;

3) **analiza secundară** urmărește stabilirea manierei generale de redactare a probei, semnificativă pentru procesul autocunoașterii și pentru unele tendințe ascunse ale subiectului ce constituie un posibil potențial latent (pozitiv/negativ), care poate deveni manifest în orice moment.

Analiza de gradul III presupune coroborarea rezultatelor obținute prin anamneza psihologică cu datele și informațiile altor probe psihologice și psihosociologice administrate subiectului.

5.3.2.4. Scurte concluzii

Anamneza psihologică oferă informații utile, care nu pot fi furnizate prin alte probe psihologice și/sau psihosociologice, pentru cunoașterea complexă și profundă a personalității subiectului.

Caracterul confidențial al dezvăluirilor și elaborarea personală a răspunsurilor din fișa anamnetică creează posibilitatea realizării unor autoanalize și autodescrieri mai complete și mai profunde, decât cele realizate prin examenul individual formalizat.

Se constată o puternică și semnificativă corelație calitativă între informațiile obținute prin fișa anamnetică și cele conținute de chestionarele de personalitate.

Introducerea criteriilor de autoevaluare și autocunoaștere permite surprinderea rapidă a unor aspecte ale Eu-lui și personalității pe care celelalte probe psihologice și psihosociologice nu o pot realiza.

Anamneza psihologică permite decelarea unor cauze circumstanțiale exterioare sau de structură internă în cazul accentuărilor sau dizarmoniilor de personalitate, precum și a unor posibili factori catalizatori ai personalității premorbide.

Fișa de anamneză psihologică este un instrument de validare pentru chestionarele de personalitate, alături de care constituie un criteriu de prognostic al evoluției ulterioare a

personalității, precum și un reper esențial în formularea avizului și deciziei psihologice față de aptitudinile subiectului în raport cu cerințele funcției/activității pentru care acesta este promovat sau selecționat.

5.3.3. Teste de inteligență

5.3.3.1. Testul de aptitudine generală Wonderlic (T.A.G.)

5.3.3.1.1. Prezentare generală

Testul T.A.G. măsoară capacitatea subiectului uman de a rezolva unele probleme. Testul conține 50 de probleme (itemi). Timpul de lucru este de 12 minute. Conținutul problemelor solicită subiectului anumite tipuri de abilități intelectuale, care pot evidenția unele procese cognitive și, în același timp, pot reflecta faptul că performanțele sunt determinate, atât de nivelul de dezvoltare a funcțiilor intelectuale, cât și de motivația față de sarcină, precum și de gradul mobilizării generale a subiectului în momentul aplicării testului.

Probele de ordin verbal vizează o multitudine de aspecte revelatoare ale inteligenței generale. Sunt evidențiate unele dintre calitățile și particularitățile reprezentării, memoriei și atenției. Capacitățile de reprezentare, reproducere, recunoaștere și restructurare presupun o bună organizare mintală și sunt solicitate în realizarea operativă a unei schițe de plan, a unui proiect rezolutiv.

Operațiile gândirii sunt evidențiate de probele care fac apel la analogiile prin opoziție, indicarea asemănărilor și deosebirilor. Acestea, la rândul lor, presupun realizarea unor clasificări integratoare și chiar a unor multiplicări logice. Probele de înțelegere verbală evidențiază judecata, posibilitățile de expresie verbală, logica situațiilor și chiar inteligența socială a subiectului. Performanțele la aceste probe sunt dependente de evoluția intelectuală, de stăpânirea raționamentului ipotetico-deductiv, de capacitatea discriminativ-interpretativă a subiectului. Totodată, prin analiza propozițiilor absurde, se evidențiază criticismul gândirii. Sarcina descoperii noțiunilor opuse evidențiază structura operatorie a gândirii, funcționalitatea, operativitatea și precizia înțelegerii conceptuale. Rezolvarea tuturor probelor verbale este influențată, într-o măsură mai mare sau mai mică, de nivelul de dezvoltare a limbajului. Se urmărește, concomitent, volumul vocabularului, capacitatea de a reține elementele informației, capacitatea de invenție și gândirea asociativă.

Sarcinile de calcul mintal cuprind probleme scurte, rezolvabile prin cele patru operații matematice fundamentale. Operațiile de calcul, seriare și ordonare evidențiază rapiditatea și mobilitatea gândirii, calitățile atenției și reactivitatea emoțională.

Problemele de ordin neverbal solicită subiectului să identifice figurile prezentate, să descopere modalitățile de compunere, descompunere și recompunere a figurilor date și solicitate, să stabilească cu exactitate raporturile între elementele constitutive.

Din perspectiva analizei psihologice aceste probe vizează capacitatea perceptivă, capacitatea de recunoaștere și identificare vizuală a imaginilor, capacitatea de desprindere a elementelor esențiale de cele neesențiale și spiritul de observație specifice subiectului investigat.

În rezolvarea lor, aceste probe implică, în mare măsură, factorul spațial al aptitudinii intelectuale și fac apel la mecanisme operatorii complexe, care presupun existența unor scheme și proiecte ale anticipării analitice, precum și integrarea acestora în construcții sintetice ale acțiunii efective.

Testul, prin toate aceste tipuri de probleme, este puternic saturat în factorul „g”, ceea ce explică, alături de corelația semnificativă cu reușita profesională, includerea lor în scalele de măsurare a inteligenței generale.

5.3.3.2.1. Etalonarea testului

Testul T.A.G. a fost administrat unui număr de 1331 de cadre militare, dintre care 778 ofițeri și 553 subofițeri. În tabelul nr.5.4 sunt prezentate etaloanele obținute pe cele două categorii socio-profesionale militare. Cele mai bune distribuții ale performanțelor au fost obținute la un timp de administrare de T = 12 minute pentru ofițeri și de T = 15 minute pentru subofițeri.

Tabelul nr. 5.4

STANINE	PROCENTAJE		CATEGORII PROFESIONALE	
	Teoretice	Cumulate	OFIȚERI	SUBOFIȚERI
1	4,0	4,0	11 - 15	5 - 11
2	6,6	10,6	16 - 18	12 - 14
3	12,1	22,7	19 - 20	15 - 16
4	17,5	40,2	21 - 24	17 - 20
5	19,6	59,8	25 - 27	21 - 23
6	17,5	77,3	28 - 30	24 - 27
7	12,1	89,4	31 - 33	28 - 30
8	6,6	96,0	34 - 39	31 - 33
9	4,0	100,0	40 - 50	34 - 50
Media			26.0604	22.2405
Abaterea			6.4247	6.4337
Număr			778	553
Timp			12 min.	15 min.

În tabelul nr. 5.5 sunt prezentate valorile centrale ale distribuției frecvențelor pentru loturile examinate.

Tabelul nr. 5.5

N		TAGB OFIȚERI	TAGB SUBOFIȚERI
	Valid	778	553
	Missing	1148	1373
Mean		26.0604	22.2405
Std. Error of Mean		.2303	.2736
Median		26.0000	22.0000
Mode		27.00	17.00
Std. Deviation		6.4247	6.4337
Variance		41.2769	41.3931
Skewness		.309	.170
Std. Error of Skewness		.088	.104
Kurtosis		-.089	.193
Std. Error of Kurtosis		.175	.207
Range		37.00	45.00
Minimum		11.00	5.00
Maximum		48.00	50.00
Sum		20275.00	12299.00
Percentiles	25	21.0000	17.0000
	50	26.0000	22.0000
	75	30.0000	27.0000

În continuare, vizualizarea histogramei și a curbei de distribuție a frecvențelor performanțelor obținute pe lotul de ofițeri (figura nr. 5.1), devine mai relevantă pentru înțelegerea și interpretarea scorurilor statistice, precum și pentru semnificația lor psihologică.

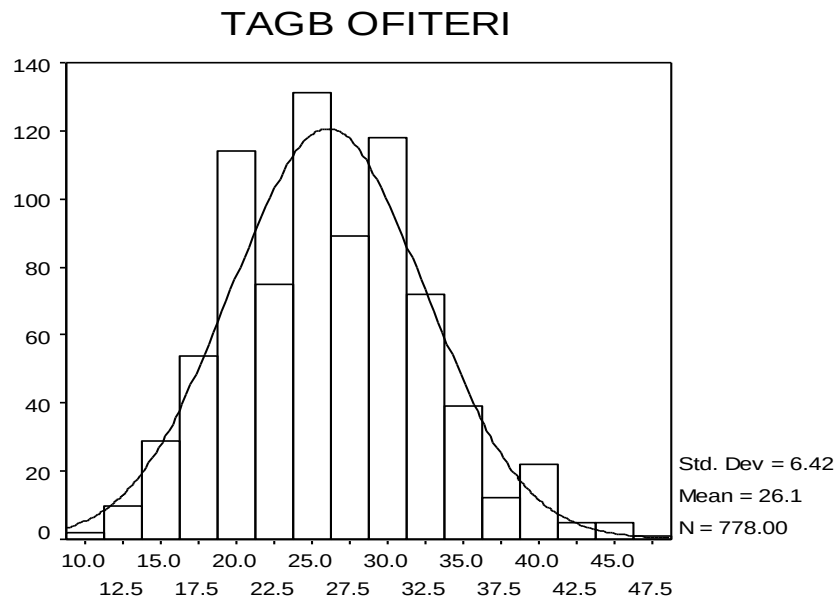


Figura nr. 5.1

Pentru determinarea validității predictive, Testul T.A.G. va fi analizat în raport cu celelalte probe ale bateriei de examinare psihologică.

5.3.3.2. Testul Domino-48 (D-48)

5.3.3.2.1. Prezentare generală

Testul D-48 utilizat reprezintă varianta franceză a testelor americane „Domino” și „Testul de grup 100 A”. Testul a fost elaborat de Anstey, care căuta o formă paralelă pentru „Matricile progresive”. Denumirea testului nu are nimic în comun cu jocul de domino.

Testul cuprinde 48 de itemi (probleme), dintre care patru sunt de antrenament (pentru înțelegerea sarcinii), iar 44 pentru rezolvare în scopul determinării randamentului intelectual.

Cercetările experimentale au demonstrat că testul este saturat în factorul „g” (considerat ca o energie mentală generală care este implicată într-o gamă largă de activități și care facilitează obținerea unor performanțe peste medie), chiar într-o proporție mai mare decât matricile progresive (P.E. Vernon, H. Vantrien, W. Kalina, G. Bajard, J. Drevillon, J.M. Lombard, H. Maury, M. Maillard, apud H. Pitariu, 1992, pp. 104-106).

Studiile de profil au demonstrat că testul poate fi utilizat cu succes, atât în selecția și orientarea profesională, cât și în diagnosticarea deteriorării mintale, prin măsurarea deteriorării patologice sau a involuției psihofiziologice.

Recomandările comunității științifice cu privire la acest test au determinat includerea lui în bateria de examinare și selecție psihologică a personalului militar.

5.3.3.2.2. Etalonarea testului

Utilizarea testului în bateria de selecție psihologică presupune, în prealabil, etalonarea acestuia pentru categoria profesională examinată. În tabelul nr. 5.6 sunt prezentate etaloanele comparative obținute pe două categorii profesionale, după cum urmează: analiști programatori (Pitariu, 1992, p. 105-117) și cadre militare, ofițeri (Cracsner, 2001).

Tabelul nr. 5.6

STANINE	PROCENTAJE		CATEGORII PROFESIONALE	
	Teoretice	Cumulate	Analişti programatori	Ofiţeri
1	4,0	4,0	0 - 16	4 - 22
2	6,6	10,6	17 - 20	23 - 25
3	12,1	22,7	21 - 24	26 - 28
4	17,5	40,2	25 - 27	29 - 31
5	19,6	59,8	28 - 30	32 - 33
6	17,5	77,3	31 - 33	34 - 36
7	12,1	89,4	34 - 37	37 - 39
8	6,6	96,0	38 - 39	40 - 42
9	4,0	100,0	40 - 44	43 - 44
Media			28,27	32,5865
Abaterea			7,06	5,9056
Număr			179	769

Diferenţele cotelor brute obţinute între cele două categorii profesionale susţin necesitatea realizării unor etaloane specifice pentru selecţia personalului militar în raport cu obiectivele şi scopurile misiunilor de îndeplinit.

Tabelul nr. 5.7

N	Valid	769
	Missing	1157
Mean		32,5865
Std. Error of Mean		,2130
Median		33,0000
Mode		33,00
Std. Deviation		5,9056
Variance		34,8757
Skewness		-,654
Std. Error of Skewness		,088
Kurtosis		1,540
Std. Error of Kurtosis		,176
Range		40,00
Minimum		4,00
Maximum		44,00
Sum		25059,00
Percentiles	25	29,0000
	50	33,0000
	75	36,0000

În tabelul nr. 5.7 sunt prezentaţi indicatorii statistici ai tendinţei centrale, iar în continuare, figura 5.2, sunt vizualizate histograma şi curba distribuţiei de frecvenţe pentru performanţele obţinute pe lotul examinat.

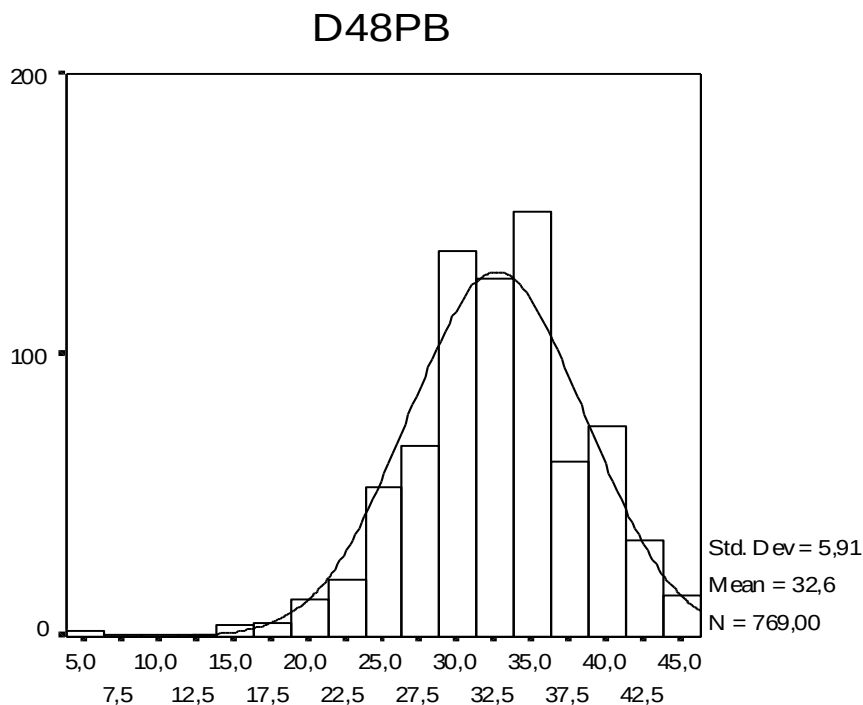


Figura 5.2

Pentru determinarea validității predictive, Testul D-48 va fi analizat în raport cu celelalte probe ale bateriei de examinare psihologică.

5.3.4. Probe de personalitate

Examenul psihologic presupune, alături de alte probe, și administrarea unor chestionare (inventare) psihologice necesare comparării și interpretării profilului psihologic individual cu acel profil standard solicitat de cerințele profesiei, armei sau specialității militare.

În vederea fundamentării epistemologice a deciziei psihologice se impune elaborarea unor astfel de profile specializate pentru utilizarea eficientă a chestionarelor (inventarelor) de personalitate.

Selecția, orientarea și promovarea profesională constituie o activitate de primă importanță în proiectarea carierei militare. " Promovarea profesiei militare, recrutarea și selecția resurselor umane - în condițiile profesionalizării armatei - este o prioritate. În caz contrar, există riscul major ca personalul profesionalizat al armatei să fie selecționat, calitativ, din segmente sociale situate sub standardele valorice impuse de responsabilitățile acestei profesii, iar cantitativ, să fie asigurat sub necesar, în ambele situații afectându-se capacitatea de apărare a țării"(**Concepția privind promovarea ..., 1998, p.10).

Un element esențial al acestei activități îl reprezintă și examenul psihologic care se organizează, potrivit dispozițiilor în vigoare, sub coordonarea metodologică a Centrului Metodologic pentru Selecția Aptitudinală și Psihologică.

Examinare psihologică a personalului din armată se constituie într-un sistem metodologic complex, dinamic și deschis de forme, metode, procedee și tehnici de evaluare psihologică specifică pentru diferite misiuni, arme, specialități și categorii de militari. Examinarea psihologică pe baza chestionarelor reprezintă o metodă eficientă pentru obținerea unor informații utile în investigarea personalității militarilor. Adaptarea unor instrumente de psihodiagnostic, precum și permanenta lor reconsiderare în raport cu mediul existențial al subiecților examinați, reprezintă o necesitate și, în același timp, o importantă contribuție la cercetarea psihologică și / sau psihiatrică.

5.3.4.1. Inventarul de Personalitate California (C.P.I.)

În ansamblul multipleror probe, aplicate la examenul psihologic, se detașează și Inventarul de Personalitate California (C.P.I.), utilizat în forma sa clasică (Gough, 1969).

Tabelul nr. 5.8

ADJECTIVE CARE DESCRIU PERCEPȚIA SOCIALĂ A UNUI BĂRBAT		
SCORURI SUB MEDIE	SCALA	SCORURI PESTE MEDIE
Apatic, indiferent, mărginit, pesimist, anxios, rigid, nesigur, sugestionabil, neorganizat, lent	DO	Ambițios, îndrăzneț, dominant, puternic, optimist, metodic, descurcăreț, stabil, sever, de încredere
Timid, convențional, apatic, stereotip, stângaci, penibil, mărginit, cicălitor, tensionat, neomenos	CS	Activ, eficient, perspicace, ingenios, carierist, ascendent, agreabil, matur, discret, rezonabil, asertiv
Convențional, neangajat, influențabil, stângaci, rece, confuz, superficial, instabil, reclamagiu	SY	Participativ, întreprinzător, competitiv, deschis, rațional, sociabil, logic, motivat, deștept, încrezător
Precaut, moderat, răbdător, prefăcut, simplu, modest, blând, oscilant, nesigur	SP	Spontan, rapid, expresiv, creator, neformalist, relaxat, neinhibat, neconvențional, aventuros, hedonic
Conservator, liniștit, convențional, pasiv, limitat, culpabil, banal, obedient, negativist, neinteligent	SA	Centrat pe sine, activ, inteligent, spiritual, încrezător, orgolios, oportun, adaptabil, sigur, imaginativ
Comod, stângaci, precaut, apatic, convențional, defensiv, impulsiv, superficial, agitat, distrat	WB	Energic, productiv, ambițios, binevoitor, echilibrat, relaxat, mulțumit, sincer, de încredere
Nepăsător, turbulent, iresponsabil, comod, indiferent, risipitor	RE	Capabil, conștiincios, cumpătat, fidel, responsabil, serios, stabil, constant, disciplinat, consecvent
Încăpățânat, certăreț, ignorant, sarcastic, defensiv, viclean, neconvențional	SO	Adaptabil, onest, organizat, cumpătat, eficient, sincer, temeinic, respectuos
Nesocotit, impulsiv, încrezut, cusurgiu, iritat, coleric, nerealist, individualist, încăpățânat	SC	Autocontrolat, critic, demn, fidel, cumpătat, amabil, precis, sigur, demn de încredere
Orgolios, rece, afectat, cusurgiu, egocentric, insensibil, superficial, sâcâitor	TO	Generos, binevoitor, tandru, altruist, eficient, calm, responsabil, tacticos, încrezător
Nemuțumit, nesocotit, încăpățânat, sâcâitor, reclamagiu, pesimist, coleric, indiferent	GI	Prietenos, adaptabil, maleabil, rezonabil, tandru, binevoitor, cald, cu tact
Neglijent, nesăbuit, uituc, risipitor, comod, obraznic, îndrăzneț	CM	Prudent, reflexiv, organizat, practic, temeinic, cumpătat, conștiincios
Superficial, schimbător, ostentativ, insensibil, bănuitor, ușuratic, neastâmpărat, insuportabil	AC	Capabil, conștiincios, eficient, cooperant, organizat, responsabil, ferm, sincer, cu resurse
Mărginit, prudent, fricos, frivol, rigid, afectat, inhibat, anxios, plin de sine, nemuțumit	AI	Independent, inteligent, multilateral, pretențios, precaut, puternic, eficace, simpatic, neformalist
Convențional, stereotip, limitat, insensibil, ciudat, stângaci, superficial, susceptibil, obositor	IE	Progresist, meticulos, capabil, inteligent, informat, independent, rezonabil, anticipativ, autocontrolat
Vorbăreț, voios, sociabil, cu umor, activ, prudent, modest, conformist, convențional	PY	Atent, spontan, perseverent, ingenios, ascendent, rapid, individualist, independent, circumspect
Organizat, încăpățânat, metodic, practic, sever, flegmatic, minuțios, pedant, obedient	FX	Nestatarnic, vioi, risipitor, aventuros, idealist, nesupus, sarcastic, cinic, isteț, spontan
Masculin, agresiv, impulsiv, deschis, hedonic, dur, aventuros, expeditiv, robust, activ, oportunist	FE	Feminin, sensibil, formalist, slab, neliniștit, blând, nervos, autocritic, apreciativ

Alegerea acestui tip de instrument psihologic de diagnosticare a personalității nu este întâmplătoare ci, dimpotrivă, ea este în acord cu principalele studii de profil care evidențiază utilizarea sa largă pentru problematica din diferite sfere ale activității umane (Magargee, E.I., 1972). C.P.I., spre deosebire de alte inventare, permite o interpretare multifazică și relativ profundă care reușește să surprindă ceva din subiectul real, viu și nu doar să ofere un model

abstract al acestuia (Minulescu, 1996, p.166). Realitatea este că prin acest instrument psihologic se încearcă nu atât definirea unei tipologii a personalității cât, mai degrabă, o modalitate eficientă pentru psiholog în vederea înțelegerii persoanei examinate și formularea unei decizii cu privire la acesta.

Inventarul de personalitate California cuprinde 480 de itemi, care surprind 18 dimensiuni ale personalității considerate normale exprimate prin conținuturi și atribute manifestate în comportamentul interpersonal. Dimensiunile sunt structurate în patru grupe de semnificații psihologice, astfel:

➤ **Factorul grupal al eficienței interpersonale** este format din șase scale care indică dimensiunile personalității implicate în afirmarea persoanei, siguranța de sine, imaginea de sine și adecvarea interpersonală: dominanța (Do), capacitatea de statut (Cs), sociabilitatea (Sy), prezența socială (Sp), acceptarea de sine (Sa) și starea de bine psihic (Wb);

➤ **Factorul grupal al maturității interrelaționale** este format din șase scale care rezumă opțiunile valorice și maturitatea socială: responsabilitatea (Re), socializarea (So), autocontrolul (Sc), toleranța (To), impresia bună (Gi) și comunalitatea (Co);

➤ **Factorul grupal al motivației intelectuale** este format din trei scale care configurează nivelul potențialului motivațional pentru realizarea personală focalizată pe valorile intelectuale: realizarea prin conformism (Ac), realizarea prin independență (Ai) și eficiența intelectuală (Ie);

➤ **Factorul grupal al modalităților intelectuale personale** este format din trei scale care evidențiază constructul modelator al stilului personal: Intuiția psihologică (Py), flexibilitatea (Fx) și feminitatea (Fe).

În tabelul nr. 5.8, având în vedere faptul că cercetarea a fost efectuată numai pe subiecți de sex masculin, prezentăm succint o descriere psihologică a scalelor, pentru o mai bună explicare și o mai corectă înțelegere impuse demersului metodologic întreprins. De la apariția acestui inventar și până în prezent sau efectuat numeroase studii în diverse țări. În mediul cultural românesc au fost realizate studii aprofundate de către H. Pitariu, M. Albu, P. Neveanu, M. Minulescu. C.P.I.-ul a stimulat realizarea unor aplicații individuale și colective specializate pentru diverse scopuri. De o importanță deosebită pentru psihodiagnosticul din cadrul examenului de selecție, orientare și promovare în profesia militară este și realizarea unor profile psihologice specializate pentru diferite misiuni, arme și categorii de militari.

Tabelul nr.5.9

Nr. Crt.		SCALA	GOUGH - M		PITARIU – M 570		NEVEANU - M 221		CMSAP – M 342	
			MEDIA	AS	MEDIA	AS	MEDIA	AS	MEDIA	AS
1.	DO	DOMINANȚA	26.00	5.12	26.32	5.33	25.27	5.01	31.819	4.54
2.	CS	CAPACITATE DE STATUT	19.25	4.01	16.31	4.22	16.62	3.72	18.705	3.72
3.	SY	SOCIABILITATE	24.50	4.15	22.05	4.55	22.41	4.53	27.30	4.25
4.	SP	PREZENȚA SOCIALĂ	34.00	5.21	27.50	6.49	32.19	6.43	32.196	5.85
5.	SA	ACCEPTAREA DE SINE	19.20	3.57	18.41	4.09	19.39	3.61	21.184	3.41
6.	WB	STARE DE BINE	37.50	4.01	34.51	5.78	30.30	6.40	38.728	4.05
7.	RE	RESPONSABILITATE	31.00	4.92	29.42	4.78	23.53	4.99	31.158	4.98
8.	SO	SOCIALIZARE	36.50	5.83	36.34	6.07	31.85	5.83	39.468	5.76
9.	SC	AUTOCONTROL	31.00	3.82	30.60	7.60	24.42	6.26	34.819	7.78
10.	TO	TOLERANȚA	23.00	4.10	18.35	4.71	15.48	3.46	22.310	4.87
11.	GI	IMPRESIA BUNĂ	20.00	6.72	21.74	7.03	16.88	5.43	25.096	7.07
12.	CM	COMUNALITATE	25.12	2.01	21.93	3.56	20.51	3.72	24.395	2.39
13.	AC	REALIZARE CONFORMISM	27.52	5.03	25.40	5.34	22.68	4.58	31.023	4.12
14.	AI	REALIZARE INDEPENDENȚĂ	18.73	4.33	16.50	3.77	16.16	3.57	18.199	3.73
15.	IE	EFICIENȚĂ INTELECTUALĂ	39.23	3.81	35.48	5.23	33.28	5.73	38.655	5.60
16.	PY	INTUIȚIE PSIHOLOGICĂ	11.01	3.07	12.29	2.77	11.39	2.72	12.012	3.08
17.	FX	FLEXIBILITATE	9.20	4.51	6.35	4.02	7.11	3.62	5.225	3.30
18.	FE	FEMINITATE	16.21	2.62	17.01	4.32	17.02	3.98	16.927	3.41

Prin **profil specializat** se înțelege un **profil mediu**, specific unei categorii sociale, profesionale, etnice sau de altă natură (Pitariu, 1995, p.64).

Realizarea unui astfel de profil specializat conduce automat la obținerea unor informații definitorii și relevante pentru luarea deciziei psihologice, prin compararea profilului individual al subiectului examinat cu profilul grupului profesional de referință.

Pentru a ajunge la un astfel de profil considerăm necesare realizarea unor studii comparative asupra informațiilor și rezultatelor obținute de distinși psihologi care au cercetat personalitatea umană prin intermediul C.P.I.

Fără a avea pretenția unui studiu intercultural (Anastasi, 1968, p. 448), în sensul stric al termenului, vom porni demersul nostru teoretico-statistic cu prezentarea în tabelul nr. 5.9 a etaloanelor stabilite de către unii cercetători asupra unor loturi de populație de sex masculin (H. Gough-1969, H.Pitariu-1980, Popescu-Neveanu-1993, C.M.S.A.P.-1998).

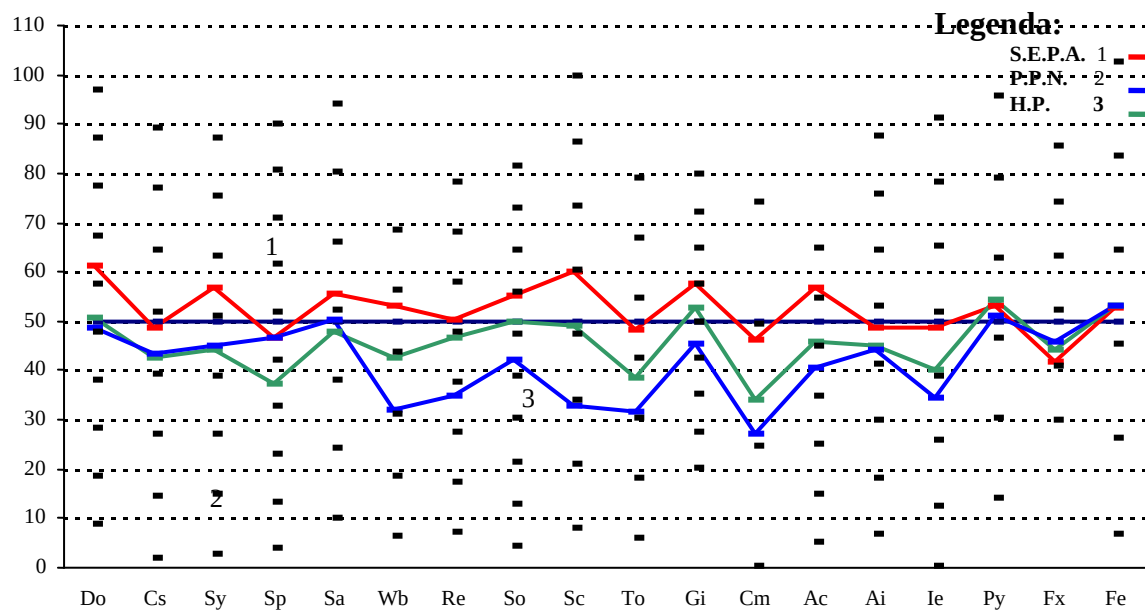


Figura nr.10.3

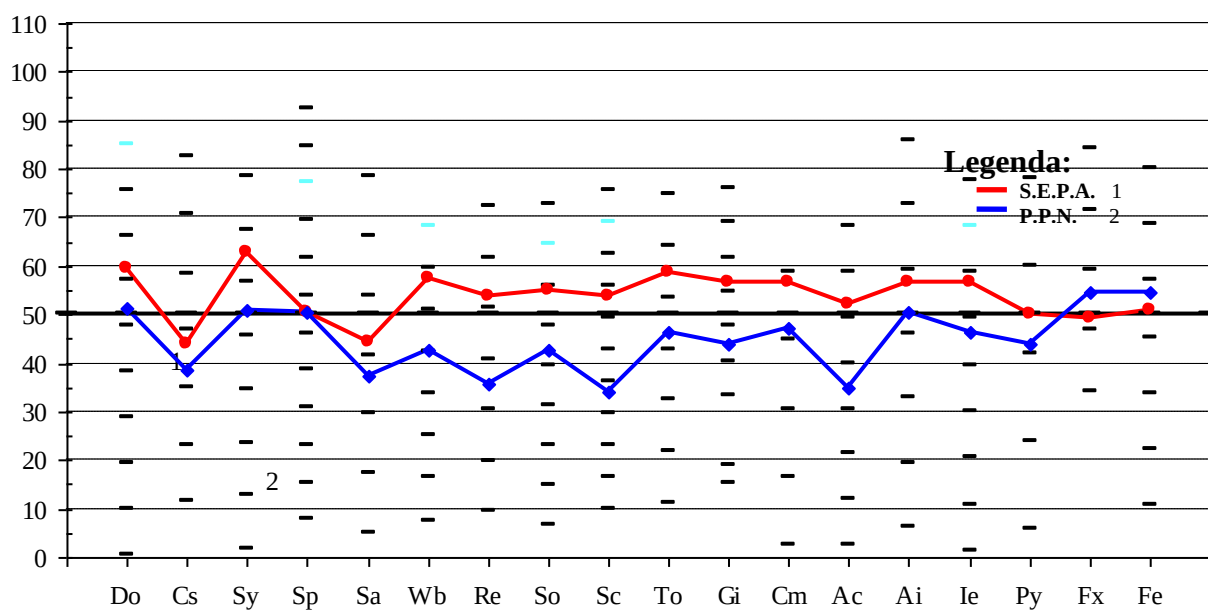


Figura nr. 5.4

Mediile statistice obținute pe scalele chestionarului sunt necesare la realizarea foilor de profil în note standard T, pentru populația de sex masculin și, totodată, pentru trasarea graficelor profilelor medii ale populațiilor respective. Pentru o explicație mai relevantă a diferențelor existente între unele distribuții statistice utilizate la etalonarea chestionarului, prezentăm mai multe profile psihologice.

Fiecare profil mediu va fi analizat prin raportare la celelalte profile medii care, prin vizualizare, devin mult mai comprehensive în demersul explicativ.

Prezentăm în figura nr. 10.3, prin vizualizare pe un etalon în note standard T, profilele medii ale rezultatelor obținute de unii psihologi români în urma prelucrării statistice a informațiilor culese cu ajutorul chestionarului C.P.I.

Etalonul este realizat pentru populația americană de către psihologul H.G. Gough, autorul chestionarului C.P.I. (**Inventarele multifazice ..., 1991, p. 209).

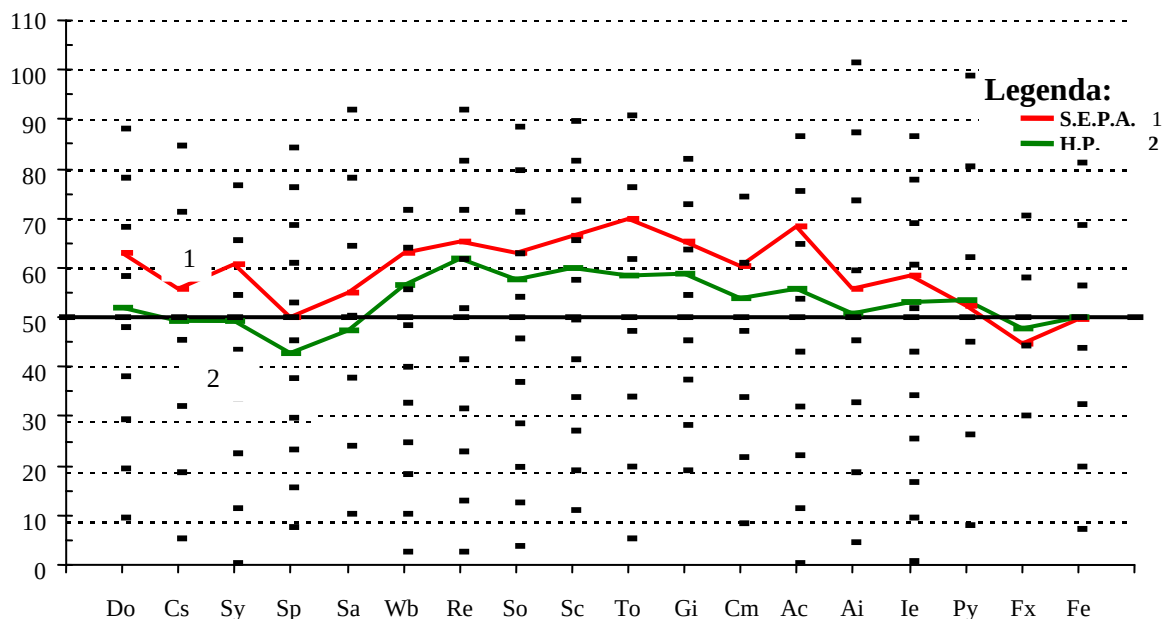


Figura nr. 5.5

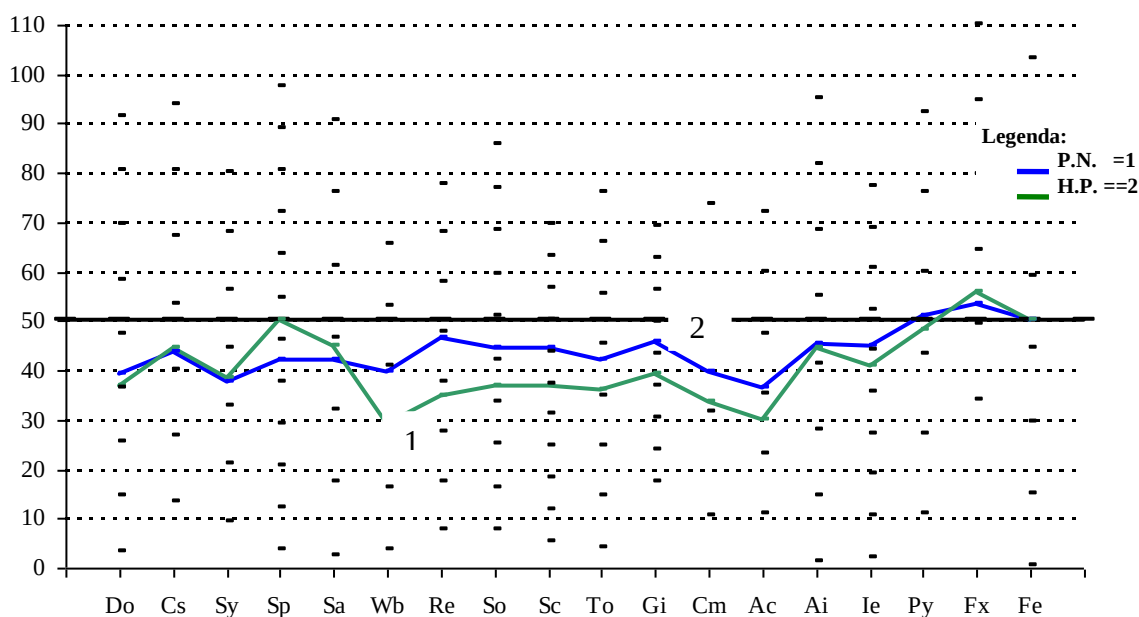


Figura nr. 5.6

Profilele medii obținute de Popescu-Neveanu și C.M.S.A.P. sunt vizualizate în figura nr. 5.4 pe un etalon realizat de Horia Pitariu în anul 1980 pe un eșantion reprezentativ format din 570 de persoane de sex masculin .

Tabelul nr. 5.9
Transformarea în note standard T a cotelor brute

SCALA	AUTOR	COTE BRUTE											
		0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55
Do max. 46	CMSAP	-20,13	-9,11	1,90	12,92	23,94	34,97	45,99	57,01	68,03	79,05		
	PITARIU	0,61	10	19,38	28,76	38,14	47,52	56,90	66,28	75,66	85,04		
	NEVEANU	-0,43	9,54	19,52	29,50	39,48	49,46	59,44	69,42	79,40	89,38		
Cs max.32	CMSAP	-0,25	13,17	26,61	40,04	53,47	66,91	80,34	93,78				
	PITARIU	11,35	23,19	35,04	46,89	58,74	70,59	82,44	94,12				
	NEVEANU	5,32	18,76	32,20	45,64	59,08	72,52	85,96	99,40				
Sy max. 36	CMSAP	-14,24	-2,48	9,28	21,04	32,81	44,57	56,34	68,10	79,87			
	PITARIU	1,53	12,52	23,51	34,50	45,49	57,48	67,47	78,46	89,45			
	NEVEANU	0,52	11,56	22,60	33,64	44,67	55,71	66,75	77,79	88,83			
Sp max. 56	CMSAP	-5,07	3,47	12,03	20,58	29,13	37,69	46,24	54,79	63,34	71,90	80,45	89,00
	PITARIU	7,62	15,33	23,03	30,73	38,44	46,14	53,85	61,55	69,26	76,96	84,66	92,37
	NEVEANU	-0,06	7,71	15,48	23,26	31,04	38,81	46,59	54,37	62,14	69,92	77,69	85,47
Sa max. 34	CMSAP	-12,06	2,58	17,23	31,88	46,53	61,18	75,83	90,48				
	PITARIU	4,98	17,21	29,43	41,66	53,88	66,11	78,33	90,56				
	NEVEANU	-3,71	10,13	23,98	37,83	51,68	65,54	79,39	93,24				
Wb max. 44	CMSAP	-45,62	-33,27	-20,93	-8,58	3,75	16,10	28,44	40,79	53,14	65,48		
	PITARIU	-9,70	-1,05	7,59	16,24	24,89	33,54	42,19	50,84	59,49	68,14		
	NEVEANU	2,65	10,46	18,28	26,09	33,90	41,71	49,53	57,34	65,15	72,96		
Re max. 42	CMSAP	-12,60	-2,55	7,48	17,53	27,58	37,62	47,67	57,71	67,76	77,81		
	PITARIU	-11,54	-1,08	9,37	19,83	30,29	40,75	51,21	61,67	72,13	82,59		
	NEVEANU	2,84	12,87	22,88	32,90	42,92	52,94	62,96	72,98	83,00	93,02		
So max. 54	CMSAP	-18,48	-9,80	-1,13	7,54	16,21	24,89	33,57	42,24	50,92	59,59	68,27	76,95
	PITARIU	-9,86	-1,63	6,60	14,84	23,08	31,31	39,55	47,79	56,02	64,26	72,50	80,74
	NEVEANU	-4,63	3,94	12,52	21,09	29,67	38,25	46,82	55,40	63,97	72,55	81,13	89,70
Sc max. 50	CMSAP	5,23	11,66	18,09	24,52	30,94	37,37	43,80	50,23	56,66	63,08	69,51	
	PITARIU	9,72	16,30	22,88	29,46	36,03	42,61	49,19	55,77	62,35	68,93	75,51	
	NEVEANU	10,99	18,97	26,96	34,95	42,93	50,92	58,91	66,90	74,88	82,87	90,86	
To max. 32	CMSAP	4,15	14,41	24,69	34,96	45,25	55,53	65,81	76,08				
	PITARIU	11,04	21,65	32,27	42,88	53,50	64,11	74,73	85,35				
	NEVEANU	5,26	19,71	34,16	48,61	63,06	77,51	91,96	106,41				
Gi max.40	CMSAP	17,43	23,29	30,41	36,90	43,38	49,87	56,36	62,85	69,33			
	PITARIU	19,07	26,18	33,30	40,41	47,52	54,65	61,74	68,86	75,97			
	NEVEANU	18,91	28,12	37,32	46,53	55,74	64,95	74,16	83,37	92,57			
Cm max. 28	CMSAP	-52,45	-31,45	-10,45	10,54	31,54	52,54	73,54					
	PITARIU	-11,60	2,44	16,48	30,53	44,56	58,62	72,66					
	NEVEANU	-5,13	8,30	21,74	35,18	48,62	62,06	75,51					
Ac max. 38	CMSAP	-25,37	-13,22	-1,07	11,07	23,21	35,36	47,51	59,66	71,81			
	PITARIU	2,43	11,79	21,16	30,52	39,88	49,25	58,61	67,97	77,34			
	NEVEANU	0,48	11,39	22,31	33,23	44,14	55,06	65,98	76,89	87,81			
Ai max. 32	CMSAP	1,16	14,58	28,00	41,41	54,83	68,24	81,66	95,06				
	PITARIU	6,23	19,49	32,76	46,02	59,28	72,54	85,80	99,07				
	NEVEANU	4,73	18,73	32,74	46,75	60,75	74,76	88,76	102,77				
Ie max.32	CMSAP	-14,52	-6,17	2,16	10,51	18,86	27,20	35,55	43,89				
	PITARIU	-17,83	-8,27	1,28	10,84	20,40	29,96	39,52	49,08				
	NEVEANU	-8,08	0,64	9,37	18,09	26,82	35,54	44,27	53,00				
Py max. 22	CMSAP	11,02	27,24	43,47	59,69	75,91	92,14						
	PITARIU	5,63	23,68	41,73	59,78	77,83	95,88						
	NEVEANU	8,12	26,50	44,88	63,27	81,65	100,03						
Fx max. 22	CMSAP	34,17	49,31	64,46	79,61	94,75	109,90						
	PITARIU	34,20	46,64	59,07	71,51	83,95	96,39						
	NEVEANU	30,35	44,17	57,98	71,79	85,60	99,41						
Fe max.38	CMSAP	0,38	15,04	29,69	44,35	59,00	73,66	88,31	102,96	117,62			
	PITARIU	10,62	22,19	33,77	45,34	56,92	68,49	80,06	91,64	103,21			
	NEVEANU	7,23	19,79	32,36	44,92	57,48	70,05	82,61	95,17	107,72			

Profilele medii obținute de Horia Pitariu și S.E.P.A. sunt vizualizate în figura nr. 5.5 pe etalonul realizat de Popescu-Neveanu în anul 1993 pe un eșantion reprezentativ de populație românească format din 221 de persoane de sex masculin.

Profilele medii obținute de Horia Pitariu și Popescu-Neveanu sunt vizualizate în figura nr. 5.6 pe etalonul realizat de C.M.S.A.P. în anul 1998 pe un lot reprezentativ format din 342 de persoane de sex masculin.

Profilele medii au fost obținute pe baza datelor din tabelul nr. 5.9 în care sunt prezentate transformările cotelor brute în note T cu formula $T=50+10*(X-m)/\sigma$, unde X reprezintă valoarea cotei brute, m este media scalei respective, iar σ este abaterea sau deviația standard (Smith, 1971, p. 83).

Aceste reprezentări grafice evidențiază că există diferențe semnificative între categoriile de populație supuse examinării psihologice cu ajutorul inventarului C.P.I. Se poate observa că profilul mediu C.M.S.A.P., indiferent de etalonul pe care este vizualizat, oscilează cel mai aproape de valorile medii.

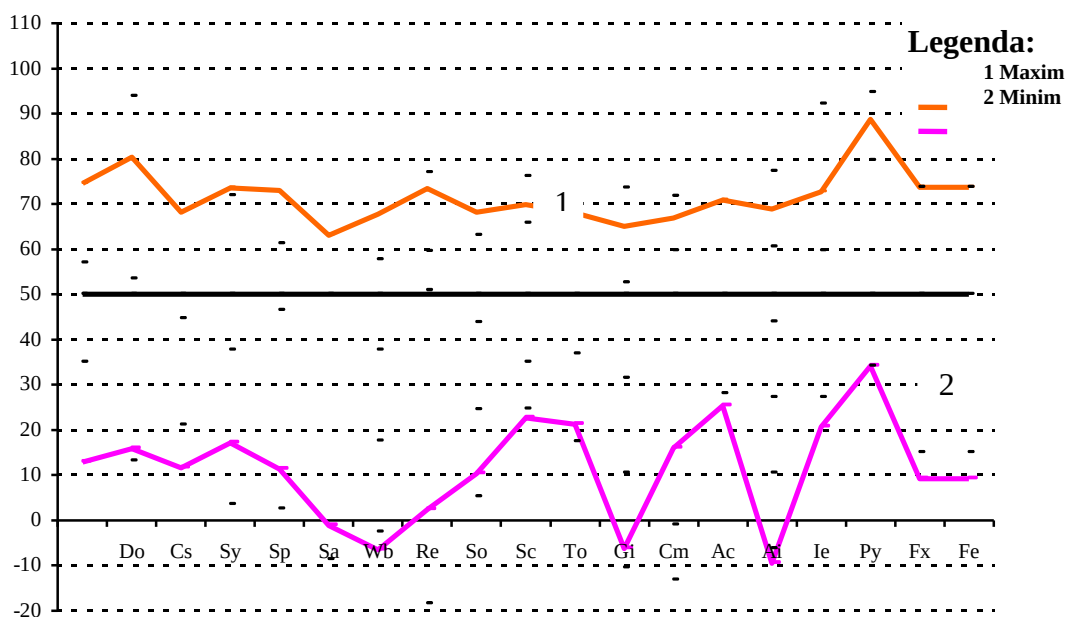


Figura nr. 5.7

Profilul mediu C.M.S.A.P. înregistrează scoruri medii de valoare mai ridicată în raport cu celelalte două profile, pe 15 din cele 18 scale ale C.P.I., mai precis pe toate scalele factorilor eficiență interpersonală F1 (dominanță, capacitate de statut, sociabilitate, prezență socială, acceptare de sine, stare de bine), maturitate socială F2 (responsabilitate, socializare, autocontrol, toleranță, impresie bună, comunalitate) și motivația potențialului de realizare personală F3 (realizare prin conformism, realizare prin independență, eficiență personală). Factorul ce evidențiază modalitățile intelectual-atitudinale și tipologia feminitate vs masculinitate F4 prezintă valori sensibil egale pentru dimensiunile înclinație psihologică și feminitate/masculinitate față de celelalte două profile.

Profilul C.M.S.A.P. pentru factorul F1, cu nivelul său peste media populației, evidențiază că subiecții examinați se deosebesc prin anumite dimensiuni ale personalității care intervin în: afirmarea persoanei, imaginea de sine, siguranța de sine și adecvarea interpersonală. Aceste diferențe se explică prin faptul că populația studiată este selecționată și supusă unui îndelung antrenament privind relaționarea interpersonală, autocunoașterea, adaptarea în situații diverse și dificile care se realizează pe parcursul anilor de pregătire de specialitate în instituțiile militare și, mai apoi, perfecționată la locul de muncă al cadrelor militare.

Profilul C.M.S.A.P., pentru factorul F2, reliefează că această categorie socioprofesională prezintă scoruri peste medie raportate la opțiunile valorice și maturitatea socială care, de altfel, îi

permit o bună inserție în mediul existențial comunitar, prin chiar specificul cerințelor pe care profesia militară le formulează și pe care cadrele militare formate și selecționate le intuiesc.

Profilul C.M.S.A.P., pentru factorul F3, vizualizează faptul că nivelul motivațional al potențialului de realizare personală și al focalizării pe valorile intelectuale este deasupra mediei populației și prezintă un vârf de creștere semnificativă pe scala realizării prin conformism. Aceasta nu trebuie interpretată în sensul stereotipiei neproductive ci, dimpotrivă, al manifestării unei atitudini pozitive față de activitatea organizată, planificată și eficientă, care presupune cooperarea în cadrul colectivului.

Cota brută medie a profilului C.M.S.A.P. , mai scăzută pe scala flexibilității, dar superioară mediei pe oricare etalon construit, se explică empiric prin faptul că subiecții examinați reprezintă, în genere, persoane cu o atitudine relativ mai puțin degajată și independentă, mai cenzurată și precaută, cu respect față de autoritate, obiceiuri și tradiții, iar uneori chiar cu o nuanță de ușoară rigiditate, formalism și pedanterie în gândire. Profilul mediu C.M.S.A.P. evidențiază și faptul că subiecții posedă caracteristici exprimate prin calitative ca hotărâre, organizare, eficiență practică, minuțiozitate, dar și încăpățănare și severitate.

Pentru a sublinia valoarea de diagnostic a profilului specializat prezentăm în figura nr. 5.7 valorile minime și maxime obținute prin calculul statistic aplicat informațiilor culese cu ajutorul C.P.I. de la subiecții examinați de C.M.S.A.P. în mediul militar și pe populație de sex masculin.

Cele două profile prezentate evidențiază un areal valoric substanțial în care pot evolua caracteristicile psihologice ale personalității subiectului examinat. Decizia privind rezultatul examenului psihologic va include ca modalitate de abordare și analiza profilului psihologic obținut prin transformarea cotelor brute ale fiecărei dimensiuni de construct în note standard T.

Pentru ca decizia pe structura psihică de personalitate să fie favorabilă subiectului examinat trebuie ca valorile dimensiunilor să oscileze în jurul profilului mediu, între limitele corespunzătoare intervalului 40-70 exprimat în note standard T.

Eventuale aisberguri dimensionale, fie peste nota standard T=70, fie sub nota standard T=30, vor face obiectul interviului psihologic, necesar decelării unora din cauzele accentuărilor respective.

În figura nr.5.8 se prezintă profilele psihologice ale unor subiecți examinați cu ajutorul chestionarului C.P.I., dintre care unul (profilul 1) a fost declarat *admis psihologic*, iar celălalt (profilul 2) a fost declarat *respins psihologic*, pentru activitatea la care s-a solicitat selecția prin examen psihologic.

Cele două profile psihologice reprezintă cazuri tipice și elocvente pentru deciziile respective, iar prezentarea acestora are scopul de a reliefa modalitatea prin care se pot lua deciziile în cazurile evidente.

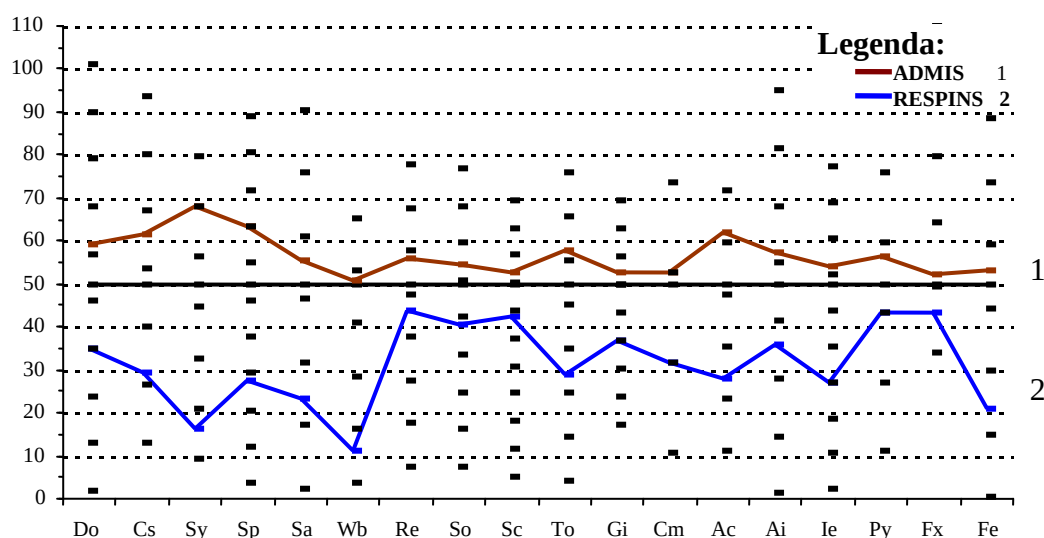


Figura nr. 5.8

Se înțelege că, în mod practic, fiecare profil psihologic va fi analizat și coroborat cu interviul psihologic, anamneza psihologică sau cu alte metode, tehnici și procedee specifice investigației psihodiagnostice.

Rezultatele obținute cu ajutorul profilului mediu specializat asigură o mai bună radiografiere a trăsăturilor de personalitate și, totodată, oferă psihologului diagnostician un spectru mai larg de fundamentare a deciziei în cadrul sistemului complex de evaluare a potențialului adaptativ individual.

5.3.4.2. Inventarul de personalitate Freiburg (F.P.I.)

Inventarul F.P.I., ajuns în 1978 la cea de-a treia ediție publicată, a fost elaborat de către J. Fahrenberg, H. Selg și R. Hampel de la Universitatea Freiburg.

Contribuții la perfecționarea acestui instrument psihodiagnostic au fost aduse de Graw (1970), Grundler (1970), Schott și Lass (1971), Hobi și Richter (1973), Metesanz și Lass (1978).

În România, adaptarea inventarului a fost făcută de către un colectiv de autori coordonat de dr. psih. Valeriu Ghigeanu, iar primul program pe calculator al F.P.I. a fost definitivat de dr. Cornel Cotor (**Caiet metodologic ..., 1983).

O contribuție deosebită la utilizarea cu succes a inventarului F.P.I. în psihodiagnoza personalității și investigarea capacității de adaptare la viața militară a fost adusă de către profesor dr. psiholog Horia Pitariu și psiholog Ligia Ieranu începând cu anul 1984 (Pitariu, Ieranu, 1984, pp.47-54).

Inventarul multifazic de personalitate F.P.I. este construit pe fundamentul unor teorii tradiționale cu privire la conceptul de personalitate umană, dar prin raportare directă la nosologia psihiatrică și prin aplicarea metodei de analiză factorială.

Tabelul nr. 5.10

SCALA	DESCRIERE
N	Nervozitate, tulburări psihosomatice cu caracter subiectiv: tulburări de somn, stări generale proaste, dureri, neliniște, instabilitate, fatigabilitate, meteoropatie
A	Agresivitate, imaturitate emoțională la nivel dispozițional și chiar real: acte de agresiune corporală, verbală sau imaginară, reacții negative față de obiecte sau animale, impulsivitate, exaltare, sadism
D	Depresie, nesiguranță care indică: dispoziție generală proastă, singurătate, epuizare, iritabilitate, nemulțumire, anxietate, apatie, concentrare redusă
E	Emotivitate, frustrare cu referire la: iritabilitate, tensiune, susceptibilitate, emotivitate, neliniște, nerăbdare, furie și agresivitate, afecte violente, toleranță scăzută la frustrare
S	Sociabilitate evidențiată prin: dorința și tendința de a stabili contacte sociale, activism, voiciune, comunicativitate, spirit întreprinzător, promptitudine în replică
C	Calm, încredere în sine, sânge rece exprimate în proporții de: iritabilitate, îngrijorare, pesimism, descurajare, indecizie, tendințe spre supărare și decepție
TD	Tendința de dominare, reactivitate, agresivitate care indică : egocentrism, suspiciune, neîncredere, agresivitate verbală, fizică și socială, autoritar-conformist
I	Inhibiție, tensiune puse în evidență de : timiditate, trac, neplăceri fizice în diverse situații, incapacitate de relaționare, indecizie, iritabilitate, emoții violent-vegetative, lentoare fizică și acțională
FD	Fire deschisă, autocritică structurată în: atitudine dezinvoltă, recunoașterea facilă a unor defecte și slăbiciuni general umane, tendință spre autocritică
EX	Extraversie-introversie cu accent pe: sociabilitate, conduită degajată, nevoia de contacte sociale, plăcerea pentru variație și divertisment, activism, dominație
NLE	Labilitate emoțională prin care se afirmă: dispoziția labilă sau stabilă, tristețea, depresivitatea, iritabilitatea, vulnerabilitatea la frustrare, starea de permanentă tensiune, apatie, reveria, culpabilizarea
M	Masculinitatea evidențiată de : afirmarea comportamentului activ, conștiința de sine, dispoziția echilibrată, lipsa tracului, lipsa neplăcerilor organice, optimism

Caracterul multifazic și factorial se regăsește numeric în cele 12 scale ale formei complete a inventarului ce cuprinde 212 itemi, iar conținutul nosologic psihiatric vizează comportamente și atitudini referitoare la: nervozitate și tulburări psihosomatice; agresivitate și imaturitate emoțională; depresie și nesiguranță; emotivitate și frustrare; sociabilitate; calm și siguranță de

sine; tendința de dominare, reactivitate și agresivitate; inhibiție și tensiune; fire deschisă și spiritul autocritic; extraversie-introversie; labilitate emoțională; masculinitate sau comportament activ.

În tabelul nr. 5.10, prezentăm o succintă descriere a scalelor inventarului F.P.I.

Pentru valorificare, trebuie ca rezolvarea inventarului să fie integrală, adică să aibă răspunsuri la toate întrebările. Valorificarea presupune aplicarea celor 12 grile de corectare prin care se asigură calcularea valorilor (cotelor) brute. Din rațiuni de ordin practic valorile brute ale fiecărei scale sunt transformate în stanine (scală în nouă trepte). Dacă investigația se cere a fi mult mai minuțioasă și se dorește o analiză complexă și de finețe, atunci este necesară folosirea notelor standard T.

Pentru a putea fi utilizat în procesul de selecție și examinare psihologică a personalului care activează în mediul militar, inventarul F.P.I. a fost etalonat de către C.M.S.A.P., pentru această categorie socioprofesională. O primă etalonare a fost realizată în anul 1995 pe un număr de 654 de subiecți de sex masculin, iar o a doua etalonare s-a efectuat în anul 1998 pe un număr de 801 subiecți de sex masculin.

Tabelul nr. 5.11

		SCALE F.P.I.											
		N1-	A2-	D3-	E4-	S5+	C6+	TD7+	I8-	FD9+	E10-	Nle11-	M12+
1995	Media	6.278	7.420	8.997	6.963	17.925	11.448	8.246	6.110	8.596	14.485	8.997	17.058
	A.S.	5.355	4.045	5.964	4.486	5.149	3.263	4.109	4.147	2.997	4.337	5.163	3.860
1998	Media	5.685	6.248	8.197	5.855	18.016	11.542	6.520	5.738	8.787	14.151	8.267	16.980
	A.S.	4.805	3.299	5.861	4.173	4.854	3.185	3.739	3.841	3.154	4.159	4.962	3.722

În tabelul nr. 5.11 prezentăm mediile și abaterile standard pentru cele două loturi pentru care s-au efectuate etalonările.

Se poate constata că diferențele nu sunt semnificative din punct de vedere empiric.

Valorile minime și maxime realizate pe cele două loturi experimentale sunt prezentate în tabelul nr. 5.12 unde, de asemenea, se poate firească observa că nu există salturi spectaculoase între acestea.

Tabelul nr. 5.12

		SCALE F.P.I.											
		N1-	A2-	D3-	E4-	S5+	C6+	TD7+	I8-	FD9+	E10-	Nle11-	M12+
1995	Minim	0	0	0	0	1	1	0	0	1	2	0	3
	Maxim	33	25	27	24	28	21	19	25	21	24	24	25
1998	Minim	0	0	0	0	3	0	0	0	0	1	0	1
	Maxim	31	20	28	21	29	20	26	18	23	24	23	25

Pentru comparație, prezentăm în tabelul nr. 5.13 mediile și abaterile standard obținute la experimentarea F.P.I. în anul 1984, în vederea adaptării acestuia la populația țării noastre (Pitariu, Iernuțan, 1984). În același tabel sunt consemnate și rezultatele obținute de autorii chestionarului pe lotul de referință (Fahrenberg, Selg, Hampel, 1978).

Tabelul nr. 5.13

SCĂRI F.P.I.	Lot experimental (19 ani) N = 550		Lot de referință (15-30 ani) N = 112		t
	MEDIA	σ	MEDIA	σ	
NERVOZITATE	8.79	5.88	9.72	5.84	1.66
AGRESIVITATE	8.23	4.28	10.12	5.14	4.12*
DEPRESIVITATE	12.44	6.36	13.04	6.28	0.91
EXCITABILITATE	7.97	4.65	9.31	5.06	1.60
SOCIABILITATE	15.65	5.61	14.62	5.47	0.64
CALM	10.95	3.75	10.95	4.09	0.00
TENDINȚA DE DOMINARE	8.90	3.88	8.69	4.54	0.51
INHIBIȚIE	8.66	4.24	9.03	4.08	0.85
SINCERITATE	9.05	3.17	10.70	2.69	5.16*
EXTRAVERSIUNE	13.58	3.73	12.35	4.71	3.04
LABILITATE EMOȚIONALĂ	11.16	5.09	11.94	5.30	1.47
MASCULINITATE	15.10	3.81	14.93	3.64	0.34

*Semnificativ la pragul de $p < 0,01$

Realizarea profilului psihologic al inventarului F.P.I., pentru cele două experimentări efectuate de C.M.S.A.P., a impus calcularea notelor standard T.

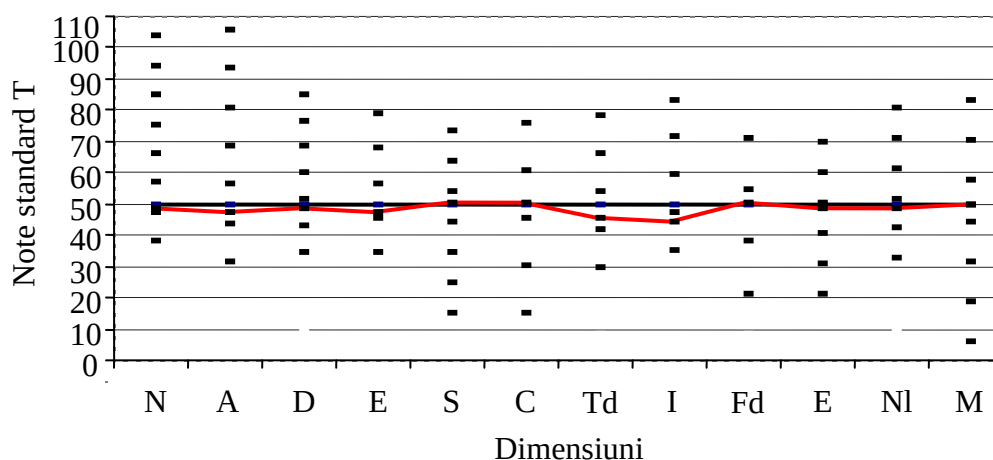
Acestea sunt prezentate în tabelul nr. 5.14 și au fost calculate cu formula $T = 50 + 10 \cdot (X - m) / \sigma$, unde X este valoarea brută, m este media scalei, iar σ reprezintă abaterea standard pentru fiecare dimensiune a chestionarului.

Tabelul nr. 5.14

		VALORI BRUTE							
		0	5	10	15	20	25	30	35
N1 Max34	1995	38.276	47.163	56.950	66.287	75.624	84.962	94.298	103.63
	1998	38.568	48.574	58.980	69.381	79.791	90.197	100.60	111.00
A2 Max26	1995	31.656	44.017	56.378	68.739	81.100	93.461	105.82	
	1998	31.060	46.277	61.373	76.529	91.685	106.84	121.99	
D3 Max28	1995	34.914	43.298	51.681	60.065	68.449	76.832	85.216	
	1998	36.014	44.545	53.076	61.607	70.138	78.669	87.200	
E4 Max20	1995	34.478	45.624	56.769	67.915	79.061			
	1998	35.964	47.951	59.932	71.914	83.896			
S5 Max28	1995	15.187	24.898	34.608	44.314	54.029	63.740	73.451	
	1998	12.884	32.185	33.485	43.786	54.087	64.388	74.688	
C6 Max20	1995	14.915	30.239	45.562	60.885	76.209			
	1998	13.761	29.459	45.158	60.857	76.555			
Td7 Max20	1995	29.931	42.100	54.268	66.437	78.605			
	1998	32.562	45.934	59.307	72.679	86.052			
I8 Max20	1995	35.266	47.323	59.380	71.437	83.494			
	1998	35.061	48.067	61.096	74.113	87.130			
Fd9 Max14	1995	21.317	38.001	54.684	71.368				
	1998	22.140	37.993	53.845	69.698				
E10 Max24	1995	21.247	30.931	40.615	50.300	59.984	69.668		
	1998	15.974	27.997	40.019	52.041	64.036	76.085		
Nle11 Max24	1995	32.575	42.258	51.942	61.626	71.311	80.995		
	1998	33.339	43.415	53.492	63.569	73.645	83.722		
M12 Max26	1995	5.808	18.761	31.715	44.668	57.621	70.575	83.528	
	1998	4.379	17.813	31.246	44.680	58.113	71.547	84.981	

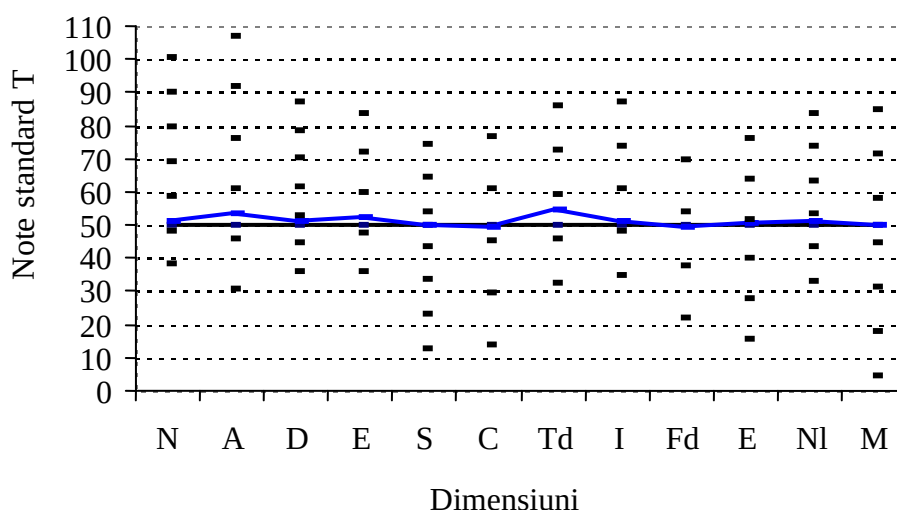
În figura nr. 5.9 este prezentat profilul psihologic mediu al lotului experimental 1995 pe etalonul lotului experimental 1998.

Figura nr. 5.9



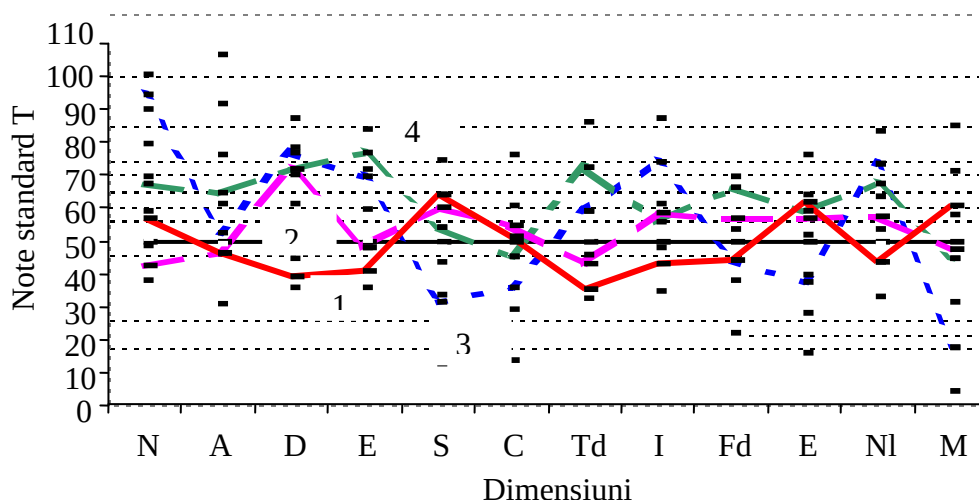
În figura nr. 5.10 este prezentat profilul psihologic mediu al lotului experimental 1998 pe etalonul lotului experimental 1995. Din figurile nr. 5.9 și 5.10, ca de altfel și din datele statistice prezentate în tabelele nr. 5.11, 5.12 și 5.13, rezultă că nu sunt diferențe spectaculoase între etaloanele celor două loturi, ceea ce arată că există o anume constantă psihologică a criteriilor pentru populația examinată sau, altfel spus, se respectă criteriile de validare și fidelitate ale chestionarului.

Figura nr. 5.10



Din considerente care reglementează selecția, orientarea și promovarea carierei militare (***)Concepția privind promovarea ..., 1998), în figura nr. 5.11, pe un etalon al anului 1998, prezentăm patru profile psihologice ale unor subiecți, dintre care doi (profilele 1 și 2) au fost declarați *admis psihologic*, iar ceilalți doi (profilele 3 și 4) au fost declarați *respins psihologic*, în raport cu cerințele specifice activității la care au fost recomandați să participe.

Figura nr. 5. 11



Pentru înțelegerea corectă a reprezentării grafice sunt necesare următoarele precizări:

- valorile mari (peste medie) ale celor 7 scale din componența nucleului decizional (N1, A2, D3, E4, Td7, I8, Nl11) evidențiază posibilele accentuări, dizarmonii și chiar tulburări de natură psihiatrică;
- valorile mici (sub medie) ale celor 5 scale suplimentare de decizie (S5, C6, Fd9, E10, M12) sunt cele care, dimpotrivă, oferă informații cu privire la unele aspecte psihocomportamentale pozitive.

Se poate observa că unul dintre subiecții admiși prezintă toate valorile peste media categoriei socioprofesionale, iar celălalt are valori care oscilează în jurul mediei respective, dar în arealul considerat normal psihoprofesional.

De asemenea, dintre subiecții respinși, unul are aproape toate valorile dimensiunilor peste limita de normalitate psihoprofesională, iar celălalt, prezintă valori în afara limitei minime de admisibilitate pentru scalele nucleului psihoclinic decizional.

Se poate concluziona că:

- ❖ Realizarea unui etalon valoric decizional al inventarului F.P.I. pentru o anumite categorie socioprofesională se impune cu necesitate.
- ❖ Pentru rațiuni de ordin practic se poate utiliza în luarea deciziei etalonul cuantificabil în stanine (nouă clase standard).
- ❖ În situația în care se impune o analiză detaliată, nuanțată și de profunzime a personalității subiectului examinat este de preferat ca investigația să includă, ca modalitate de abordare, realizarea profilului psihologic în note standard T, care oferă un spectru psihoanalitic de o mai largă deschidere explicativ-interpretativă.

5.3.5. Probe de potențial de lider

În sistemul probelor de examinare și selecție psihologică a ofițerilor pentru diferite misiuni speciale sunt cuprinse și probe pentru determinarea stilului managerial.

Nevoia de management performant impune psihologiei militare, în general, și psihodiagnosticului, în special, elaborarea unei noi paradigme pentru selecția personalului de conducere, care să contribuie la o mai bună gestionare a tuturor resurselor organizației militare, în vederea maximizării rezultatelor.

Elaborarea unei metodologii de selecție trebuie să ia în calcul și reproiectarea bateriilor de examinare care, în contextul dat, să permită includerea testelor pentru determinarea potențialului de lider.

5.3.5.1. Chestionarul de intercomunicare pentru lider (C.I.C.- 96).

Acest chestionar își propune să determine, pe baza configurării sistemului relațiilor de intercomunicare a persoanei, modul de structurare a potențialului managerial al unui ofițer pentru unul din următoarele stiluri de conducere: stilul centrat pe acțiune, stilul centrat pe proces, stilul centrat pe oameni și stilul centrat pe idei.

Modul de structurare a relațiilor de intercomunicare, specific fiecărui ofițer, oferă informații suplimentare pentru o mai bună ierarhizare a candidaților care aspiră la o funcție în cadrul unei misiuni, în raport cu cerințele acesteia (funcție de comandă, funcție de execuție etc.).

5.3.5.1.1. Prezentare generală

Proba C.I.C.-96 reprezintă o adaptare, la specificul selecție în armata română, a unui chestionar utilizat în selecția personalului de către departamentele de resurse umane din unele armate occidentale (Cracsner, Voicu, 1996). Chestionarul are 80 de itemi care sunt grupați doi câte doi. Aceștia formează o entitate problematică la care se solicită un răspuns, conform opțiunii proprii subiectului, pentru un singur item al diadei respective.

Chestionarul grupează câte 20 de itemi (maxim posibil) pe fiecare dimensiune identificată a stilului relațional-intercomunicațional. Principalele dimensiuni măsurate sunt:

- stilul centrat pe acțiune (Action - A);
- stilul centrat pe proces (Process - PR);
- stilul centrat pe oameni (People - PE);
- stilul centrat pe idei (Idea - I).

Pe scurt, caracteristicile stilurilor intercomunicaționale, ca de altfel și impactul lor asupra comunicării, se prezintă astfel:

I. Persoana orientată spre acțiune (A):

- a) *Ea vorbește despre:* rezultate, obiective, performanță, productivitate, eficiență, mersul înainte, feed-back, experiență, competiții, întreceri, succese, realizări, schimbare, decizii etc.;
- b) *Ea este:* pragmatică, directă, la obiect, nerăbdătoare, hotărâtă, rapidă, iute, sare de la o idee la alta, energică, competitivă, provocatoare etc.;
- c) *Comunicarea cu o persoană orientată spre acțiune presupune respectarea următoarelor reguli:*
 - centrează (focalizează) discuția de la început pe rezultate (prezintă concluzia);
 - stabilește cea mai bună recomandare (nu oferă mai multe soluții alternative);
 - fii cât mai scurt posibil;
 - subliniază valoarea practică a ideilor tale;
 - folosește materiale ilustrative (vizuale).

II. Persoana orientată spre proces (PR):

- a) *Ea vorbește despre:* fapte, procedee, planificare, eliminarea dificultăților, analiză, experimentare, detalii etc.;
- b) *Ea este:* sistematică, algoritmică, logică, factuală, prolifică, neemotivă, precaută, prevăzătoare, grijulie, răbdătoare etc.;
- c) *Comunicarea cu o persoană orientată spre proces presupune respectarea următoarelor reguli:*
 - fii precis (fundamentat pe fapte);
 - organizează-ți prezentarea într-o formă logică (cadru, situație, rezultate);

- înlătură recomandările (comentariile, sfaturile etc.) tale;
- include opțiuni (alternative), cu pro și contra;
- nu lua cu asalt (nu grăbi, nu presa) persoana în cauză;
- concentrează-ți propunerile tale (realizează un punctaj).

III. Persoana orientată spre oameni (PE):

- Ea vorbește despre:*** oameni, nevoi, motivații, muncă în echipă, comunicare, sentimente, înțelegere, autodezvoltare, sensibilitate, cooperare, credințe, valori, speranțe, relații etc.;
- Ea este:*** spontană, empatică, subiectivă, emoțională (afectivă), perceptibilă, înțelegătoare, sensibilă etc.;
- Comunicarea cu o persoană orientată spre oameni presupune respectarea următoarelor reguli:***
 - acordă-i o discuție scurtă (nu porni discuția de departe, pe ocolite);
 - accentuează legăturile dintre propunerea ta și oamenii interesați (implicați);
 - arată cum ideea a lucrat bine și în trecut;
 - indică sprijinul din partea unor oameni respectați;
 - folosește un stil scris informal (neoficial).

IV. Persoana orientată spre idei (I):

- Ea vorbește despre:*** concepte, inovație, creativitate, oportunități, posibilități, proiecte nuanțate, alternative, noutăți, interdependență, căi noi, metode noi, perfecționări, probleme, potențial, posibilități etc.;
- Ea este:*** imaginativă, creativă, plină de idei, provocatoare, stimulantă, charismatică, greu de înțeles, nerealistă, egocentrică, agasantă etc.;
- Comunicarea cu o persoană orientată spre idei presupune respectarea următoarelor reguli:***
 - acordă-i suficient timp pentru discuție;
 - nu fi nerăbdător când ea trece brusc la altceva;
 - în deschidere încearcă să legi tema de discutat la un concept sau idee apropiată (fii conceptual);
 - accentuează unicitatea ideii sau temei pe care o ai la îndemână;
 - scoate în evidență valoarea viitoare sau subliniază influența ideii tale asupra viitorului;
 - dacă scrii unei astfel de persoane, încearcă să accentuezi, chiar de la început, conceptele cheie care subliniază propunerea ta;
 - pornește cu o expunere generală, globală și mergi către particular.

5.3.5.1.2. Etalonarea chestionarului C.I.C.-96

Chestionarul a fost administrat unui lot de 95 de subiecți, ofițeri de arme și grade diferite. În tabelul nr. 5.15 este prezentată repartitia subiecților în raport cu vârsta a cărei valoare medie, în lotul experimental, este de 35,5 ani.

Tabelul nr. 5.15

NR. SUBIECȚI	VÂRSTA			
	20-29	30-39	40-49	50-60
95	20	50	20	5

Analiza distribuție frecvențelor rezultatelor obținute de către cei investigați, pe fiecare stil managerial în parte, evidențiază următoarea repartitie a scorurilor (din totalul de 20 de puncte pe fiecare stil):

- ♦ stilul orientat spre acțiune, între 4-17 puncte;
- ♦ stilul orientat spre proces, între 4-17 puncte;
- ♦ stilul orientat spre oameni, între 5-17 puncte;

- ◆ stilul orientat spre idei, între 2-13 puncte.

Se poate aprecia că:

- în general, subiecții examinați se caracterizează într-o mai mare măsură prin stilurile de comunicare orientate spre acțiune, proces și oameni și, într-o mai mică măsură, prin stilul orientat spre idei;
- componenta definitorie într-o astfel de repartitie o constituie însăși profesia de ofițer care, prin specificul ei, solicită din partea acestora anumite trăsături/calități pedagogice, psihologice și psihosociale ca: tact, aptitudine pedagogică, tenacitate, voință, putere de muncă, discernământ, spirit critic și autocritic, dragoste față de oameni etc.

Performanțele psihometrice ale subiecților se prezintă ca în tabelul nr.5.16.

Tabelul nr. 5.16

NR. SUBIECTI	MĂRIMI MEDII							
	ACȚIUNE		PROCES		OAMENI		IDEI	
	x	σ	x	σ	x	σ	x	σ
95	8.9	2.63	11.8	2.83	11.7	2.68	7.4	2.39

Din analiza coeficienților de corelație și a dreptelor de regresie se deduc următoarele conotații statistice:

- ✓ între stilul centrat pe acțiune și stilul centrat pe proces există o corelație puternică (-0.728 la $p=0.01$), iar dreapta de regresie este negativă, având semnificația că rezultatele mari obținute pe o dimensiune înseamnă rezultate mici obținute pe cealaltă și invers;
- ✓ între stilul centrat pe acțiune și stilul centrat pe oameni există de asemenea o corelație relativ bună (-0.237 la $p=0.01$), iar dreapta de regresie este negativă, având semnificația că rezultatele mari obținute pe o dimensiune înseamnă rezultate mici obținute pe cealaltă și invers;
- ✓ între stilul centrat pe acțiune și stilul centrat pe idei există o corelație semnificativă (0.197 la $p=0.05$), iar dreapta de regresie este pozitivă, ceea ce ne determină să apreciem că rezultatele cresc sensibil simultan pe ambele dimensiuni sau, altfel spus, orice aport de idei implică o anumită acțiune, chiar dacă raporturile de interdeterminare sunt relativ mici; faptul că între cele două dimensiuni corelația este pozitivă aceasta oferă o bună prognoză în folosirea unor metode de stimulare a creativității de grup cum ar fi brainstorming-ul, sinectica etc.
- ✓ între stilul centrat pe proces și stilul centrat pe oameni există o corelație relativ semnificativă (-0.103 la $p=0.05$), iar dreapta de regresie este negativă, ceea ce înseamnă că rezultatele mari obținute pe o dimensiune determină rezultate mici în cealaltă dimensiune și invers;
- ✓ între stilul centrat pe proces și stilul centrat pe idei există o bună corelație (-0.212 la $p=0.01$), iar dreapta de regresie este negativă, ceea ce înseamnă că rezultatele mari obținute pe o dimensiune determină rezultate mai mici în cealaltă dimensiune;
- ✓ între stilul centrat pe oameni și stilul centrat pe idei există o corelație semnificativă (-0.728 la $p=0.01$), iar dreapta de regresie este negativă, ceea ce înseamnă că rezultatele mari obținute pe o dimensiune determină rezultate mai mici în cealaltă dimensiune.

Din cele prezentate rezultă că cele mai relevante semnificații sunt efectul determinărilor reciproce dintre centrarea pe acțiune și centrarea pe proces, precum și dintre centrarea pe idei și centrarea pe oameni.

Etalonul este realizat pe o scală cu cinci clase și este prezentat în tabelul următor.

Tabelul nr. 5.17

Nr. Crt.	COTE %		COTE BRUTE				Note standard	Apreciere calitativă
	Teoretice	Cumulate	A	PR	PE	I		
1	6,7	6,7	0-5	0-6	0-7	0-3	I	Foarte slab
2	24,2	30,9	6-7	7-10	8-10	4-6	II	Slab
3	38,2	69,1	8-10	11-13	11-13	7-8	III	Mediu
4	24,2	93,3	11-15	14-16	14-17	9-12	IV	Bun
5	6,7	100,0	16-20	17-20	17-20	13-20	V	Foarte bun

5.3.5.1.3. Valoarea și limitele chestionarului C.I.C.-96

Acest chestionar se prezintă ca o probă complexă, dar capabilă, ca în timp relativ scurt, să orienteze psihologul asupra eficienței stilului managerial al subiectului propus pentru a îndeplini o anumită funcție în cadrul unei misiuni.

Posibilitățile de utilizare sunt multiple, vizând diferite domenii ale activității militare, care presupun selecționarea și promovarea unei persoane dotate cu calități intelectuale și psihocomportamentale cerute de psihoprofesiograma funcției respective.

Posibilitățile diagnostice și prognostice ale chestionarului C.I.C.-96 au valoare augmentativă în contextul în care proba este administrată paralel cu alte chestionare de aptitudini și/sau personalitate. Acest fapt îi lărgeste evantaiul interpretativ, facilitând luarea unei decizii. Pentru activitatea de selecție și orientare profesională în armata română, chestionarul are caracter de noutate și necesită încă numeroase experimentări. Cu toate acestea, chestionarul C.I.C.-96 poate fi introdus cu mult curaj într-o baterie de selecție, orientare și repartitie a personalului armatei pe ruta profesională specifică.

5.3.5.2. Chestionarul de potențial de lider (T.L.-C.C.E.-99)

5.3.5.2.1. Prezentare generală

Chestionarul pentru determinarea potențialului de lider cuprinde 50 de situații problematice, fiecare având câte trei variante de răspuns la alegere. Se optează pentru o singură variantă de răspuns. Fiecare răspuns este cotate cu un anumit punctaj. Prin însumarea punctelor se obține un scor general care se transformă în note standard. Nota rezultată are semnificația unui anumit nivel al potențialului de lider pe un continuum, de la potențialul nesemnificativ (-) la potențialul semnificativ (+).

Conținutul situațiilor se referă la o gamă largă de probleme pe care managerul organizației militare trebuie să le rezolve în mod frecvent, astfel:

- **În raport cu misiunea** primită: repartizarea sarcinilor; transmiterea informațiilor; cordonarea, controlul și evaluarea activității; respectarea normelor tehnice de protecție a muncii; preocuparea pentru creșterea randamentului și maximizarea rezultatelor etc.;
- **În raport cu sine:** pregătirea profesională și managerială; adoptarea unui stil de muncă flexibil și eficient; luarea deciziilor; imaginea și conștiința de sine reflectată de alții; îndeplinirea ordinilor etc.;
- **În raport cu subordonații:** instruirea; angrenarea în muncă; angajarea cu sarcini suplimentare; respectarea programului de lucru; respectarea ordinii și legalității; aprecierea, evaluarea și promovarea personalului; rezolvarea problemelor acestora, fie de muncă, fie personale etc.;
- **În raport cu șefii (superiorii):** adoptarea unor atitudini de respect sau de obediență; consultarea; modalitatea de soluționare a unor sarcini; argumentarea și susținerea propriilor propuneri în fața acestora etc.

5.3.5.2.2. Metodă și considerații psihologice

Chestionarul a fost administrat unui lot de 219 ofițeri.

Tabelul nr. 5.18

Grad	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
COL	2	,9	,9	,9
CPT	107	48,9	48,9	49,8
CPT.CDR	2	,9	,9	50,7
CPT.ING	1	,5	,5	51,1
LT	10	4,6	4,6	55,7
LT.CDR	25	11,4	11,4	67,1
LT.COL	15	6,8	6,8	74,0
LT.ING	2	,9	,9	74,9
MR	54	24,7	24,7	99,5
SLT	1	,5	,5	100,0
Total	219	100,0	100,0	

Ofițerii chestionați au grade diferite (tabelul nr.5.18) și provin din arme diverse (tabelul nr. 5.19).

Media de vârstă a lotului experimental este de 35,2831 ani, ceea ce în mod empiric se exprimă ca vârsta la care opțiunile manageriale sunt clar definite.

Tabelul nr. 5.19

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
ARTILERIE	11	5,0	5,0	5,0
AUTO	5	2,3	2,3	7,3
AVIAȚIE	19	8,7	8,7	16,0
CHIMIE	1	,5	,5	16,4
ED. FIZICĂ	1	,5	,5	16,9
FINANȚE	4	1,8	1,8	18,7
GENIU	17	7,8	7,8	26,5
INFANTERIE	45	20,5	20,5	47,0
JANDARMI	19	8,7	8,7	55,7
JUSTIȚIE	2	,9	,9	56,6
LOGISTICĂ	19	8,7	8,7	65,3
MARINĂ	27	12,3	12,3	77,6
POL..FRONTIERĂ	4	1,8	1,8	79,5
POL. MILITARĂ	1	,5	,5	79,9
PARAȘUTIȘTI	1	,5	,5	80,4
ART. ANTIAER.	19	8,7	8,7	89,0
RADIOLOCAȚIE	4	1,8	1,8	90,9
SRI	3	1,4	1,4	92,2
TANCURI	8	3,7	3,7	95,9
TOPOGEOGEZIE	1	,5	,5	96,3
TRANSMISIUNI	7	3,2	3,2	99,5
VÂNĂTORI M.	1	,5	,5	100,0
Total	219	100,0	100,0	

În tabelul nr. 5.20 sunt prezentate valorile centrale ale notelor brute obținute de subiecții participanți la experimentarea chestionarului, iar curba de frecvențe și histograma notelor brute sunt prezentate în figura nr. 5.12.

Tabelul nr. 5.20

N	Valid	219
	Missing	0
Mean		31,1370
Std. Error of Mean		1,5710
Median		32,1000
Mode		15,00
Std. Deviation		23,2487
Variance		540,5041
Skewness		-,215
Std. Error of Skewness		,164
Kurtosis		,163
Std. Error of Kurtosis		,327
Range		137,00
Minimum		-51,00
Maximum		86,00

O analiză, fie ea și succintă, a valorilor centrale, distribuției de frecvențe și histogramei notelor brute obținute evidențiază câteva elemente statistice importante pentru inferențele de ordin psihologic.

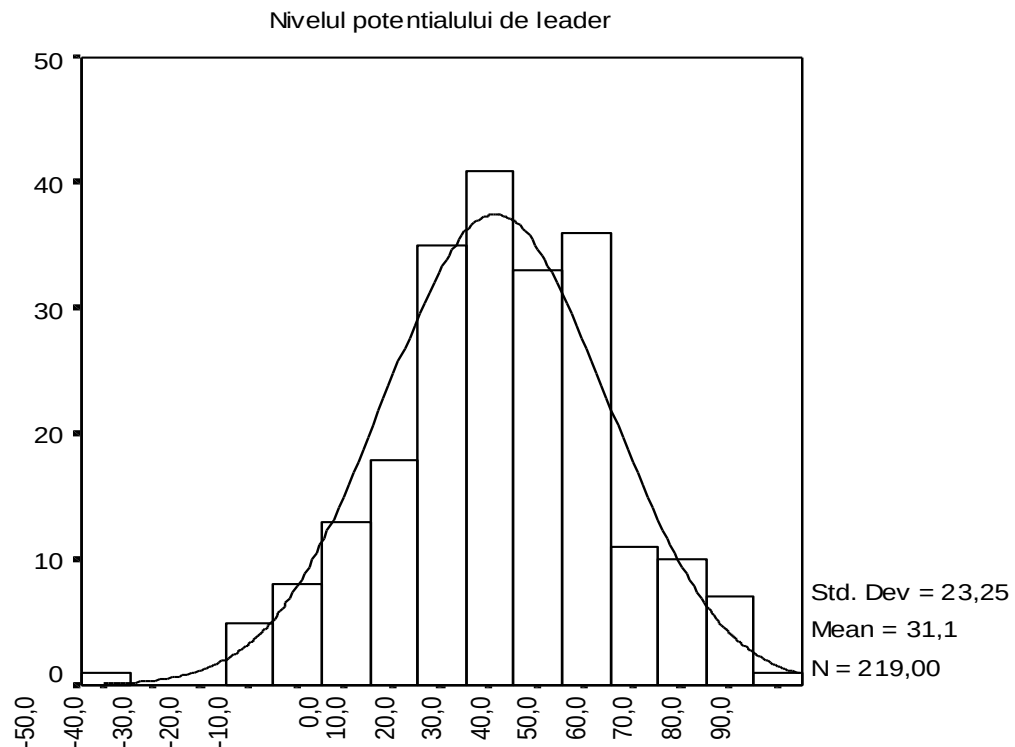


Figura nr. 5.12

Curba de frecvențe are o distribuție aproape normală, cu o boltire accentuat ascuțită, cu o pantă negativă alungită și cu o ușoară deplasare spre dreapta.

		NPL		NPL
TD	Pearson Correlation	.232**	Pearson Correlation	.232**
	Sig. (2-tailed)	.007	Sig. (1-tailed)	.004
	N	132	N	132
CS	Pearson Correlation	.189*	Pearson Correlation	.189*
	Sig. (2-tailed)	.030	Sig. (1-tailed)	.015
	N	132	N	132
SP	Pearson Correlation	.183*	Pearson Correlation	.183*
	Sig. (2-tailed)	.036	Sig. (1-tailed)	.018
	N	132	N	132
SA			Pearson Correlation	-.159*
			Sig. (1-tailed)	.035
			N	132
WB			Pearson Correlation	.151*
			Sig. (1-tailed)	.042
			N	132
** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed ; 1-tailed)				
* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed ; 1-tailed)				

Tabelul nr. 5.21

Pentru un număr de 132 de ofițeri din lotul experimental, testul potențialului de lider a fost corelat cu dimensiunile măsurate de inventarele de personalitate F.P.I. și C.P.I., iar în tabelul nr. 5.21 sunt prezentate corelațiile semnificative obținute în urma prelucrărilor statistice.

Se constată existența unor corelații semnificative între nivelul potențialului de lider și tendința de dominare (TD) măsurată cu chestionarul F.P.I. și capacitatea de statut (CS), prezența socială (SP), acceptarea de sine (SA) și sentimentul unei stări personale de bine (WB) măsurate cu chestionarul C.P.I..

Din punct de vedere psihologic, aceste elemente de ordin statistic sunt traductibile prin următoarele considerații:

- subiecții examinați se caracterizează printr-un bun potențial de lider, explicitat prin acceptarea în mare măsură a răspunsurilor cotate pozitiv;
- potențialul de lider se poate valida, într-o primă formă empirică, prin analiza funcțiilor pe care le ocupă în prezent cei chestionați și care evidențiază faptul că majoritatea acestora sunt comandanți de unități de tip batalion sau șefi de structuri de tip birou de mare unitate.

Pe baza inferențelor de ordin statistic și psihologic putem încerca o descriere a **personalității cu un potențial de lider semnificativ** :

- persoană ambițioasă, îndrăzneată, puternică, optimistă, competentă, fermă, sigură de sine;
- individ activ, eficient, ingenios, perspicace, multilateral, carierist, eficient în comunicare, cu un câmp larg de interese;
- subiect cu plăcere pentru interacțiuni sociale, spirit deschis, cu atitudini aerisite față de regulile și prohibițiile sociale, spontan, imaginativ, neformalist, rapid, cu o natură expresivă și creativă ;
- persoană inteligentă, spirituală, cu fluentă verbală, sofisticată, rafinată, adaptabilă ;
- individ binevoitor, echilibrat, relaxat.

Câteva scurte concluzii care se desprind din studiul chestionarul pentru determinarea potențialului de lider arată că. acesta trebuie :

- ✓ aprofundat sub raportul consistenței interne, fidelității și validității predictive;
- ✓ coroborat cu alte instrumente psihometrice care pot determina direcția de manifestare a potențialului de lider centrat pe sarcină, pe proces, pe oameni sau pe idee.

5.4. FIDELITATEA ȘI VALIDITATEA BATERIEI DE EXAMINARE

5.4.1. Scurte considerații teoretice cu privire la fidelitatea testelor

În general, *fidelitatea* testelor se referă la constanța, durabilitatea, exactitatea sau, altfel spus, la proprietatea de a indica aceeași valoare la o nouă repetare a măsurătorii.

Din perspectivă statistico-matematică, fidelitatea unui test se exprimă prin *coeficientul de fidelitate* care reprezintă pătratul coeficientului de corelație liniară între scorurile reale și scorurile observate la testul respectiv. Fiind pătratul unui coeficient de corelație, coeficientul de fidelitate are întotdeauna valori pozitive cuprinse între 0 și 1, care se explică astfel:

- coeficientul de fidelitate este egal cu 1, dacă și numai dacă scorurile observate coincid cu scorurile reale, adică testul este o măsură foarte precisă, deci eroarea standard de măsură este nulă;
- coeficientul de fidelitate este 0, dacă și numai dacă toate persoanele examinate au același scor real.

Se poate spune că un test este fidel atunci când este precis, echivalent sau când orice persoană obține scoruri egale la test și la o formă paralelă a acestuia, în condițiile respectării stricte a cerințelor de administrare.

Pentru determinarea fidelității testelor se folosesc diferite metode de evaluare dintre care cele mai semnificative sunt:

- *metoda test-retest*, care presupune determinarea coeficienților de stabilitate prin calcularea coeficienților de corelație a datelor obținute în cele două situații de examinare;
- *metoda analizei consistenței interne*, care presupune determinarea coeficienților de consistență internă, adică a acelor coeficienți care indică măsura în care itemii testului se referă la același lucru (coeficientul α al lui Cronbach; coeficientul λ_3 al lui Guttman; coeficientul ρ_{20} sau ρ_{21} al lui Kuder-Richardson);
- *metoda formelor paralele*, care presupune determinarea coeficientului de corelație liniară, denumit și coeficientul de echivalență și stabilitate, dintre două teste care reprezintă instrumente de măsură paralele. Un caz particular al acestei metode este metoda înjumătățirii (split-half).

Interpretarea coeficienților de fidelitate se face cu respectarea următoarelor recomandări ale literaturii de specialitate (Albu, 1998, pp. 158-159):

- ◆ în selecția profesională se vor folosi teste care au coeficienți de fidelitate mai mari de 0.9 (J.C.Nunnally);
- ◆ testele cu alegere multiplă pot avea coeficientul de fidelitate de 0.75;
- ◆ testele utilizate pentru compararea grupelor pot avea coeficientul de fidelitate cuprins între 0.7 și 0.7, iar cele pentru compararea persoanelor vor avea coeficientul de fidelitate mai mare de 0.85 (Aiken);
- ◆ coeficienții de fidelitate utilizați în practica diagnostică sunt cuprinși între 0.70 și 0.98 (Guilford).

Ca o concluzie, coeficientul de fidelitate teoretic se situează la valoarea 1, iar practic trebuie să fie cât mai ridicat posibil. Comparând mai multe teste vom spune că un test are cea mai mare fidelitate doar dacă el se distinge net de toate celelalte.

5.4.2. Scurte considerații teoretice cu privire la validitatea testelor

Problema cea mai spinoasă a cercetării este reprezentată de validitatea bateriei de examinare psihologică. Prin *validitate* se înțelege, în general, gradul în care un test măsoară o trăsătură, o dimensiune, un atribut, un construct sau, altfel spus, relația dintre rezultatele obținute la un test și o măsurare a unui criteriu exterior. Conceptul de validitate trebuie să răspundă, cel puțin, unor cerințe de următor tip:

- Testul este folosit în conformitate cu destinația declarată;

- Testul măsoară ceea ce și-a propus să măsoare;
- Testul precizează care sunt dimensiunile, trăsăturile măsurate;
- Testul oferă posibilitatea luării unor decizii;
- Testul permite realizarea unor inferențe asupra rezultatelor obținute;
- Testul asigură formularea unor predicții.

Validitatea unui test poate fi de mai multe tipuri: validitate relativă la construct (validitate teoretică sau validitate conceptuală), validitate relativă la conținut (validitate de conținut), validitate relativă la criteriu (validitate concurentă și validitate predictivă) (Albu, 1998, p.163-164).

Validitatea relativă la construct se referă la explicarea trăsăturilor pe care testul le poate măsura, spre exemplu: randamentul verbal, randamentul nonverbal, extraversia, introversia, dominanța, sociabilitatea etc.

Validitatea relativă la conținut se referă la constelația de itemi care răspunde necesităților raționale de determinare a unei trăsături măsurabile.

Validitatea relativă la criteriu se referă la capacitatea unui test de a face predicții cu privire la variabila supusă cercetării, deci este legată de funcția de decizie și de funcția de predicție. Orice variabilă care devine obiect al predicției se definește ca fiind *criteriu*. Prin criteriu înțelegem un barem, un standard de reușită. Criteriul se utilizează în variate domenii de activitate. Ca tipuri de criterii, cel mai frecvent întâlnite în cercetarea psihologică, se pot enumera: media școlară; randamentul, productivitatea și stabilitatea în muncă; capacitatea de adaptare; manifestarea unei atitudini pozitive și constructive în situații de incertitudine și/sau de risc; aptitudinea de a conduce oameni și organizații militare, aptitudinea de luptător etc.

Într-un studiu laborios și foarte interesant, referitor la personalitatea modală a aviatorului, sunt utilizate ca variabile-criteriu: rezultatele pregătirii teoretice generale (PTG), rezultatele pregătirii teoretice de specialitate (PTS), performanțele în instruirea practică de zbor (ZB), performanțele fizico-sportive (SP) și nivelul disciplinar (D); cele cinci variabile-criteriu pot fi grupate într-un singur criteriu denumit generic „criteriul performanței profesionale a aviatorilor” (Aniței, 2000, p.429).

Pentru a fi folosit ca măsură, criteriul trebuie să aibă câteva caracteristici (Havârneanu, 2000, p.112):

- Validitatea, care reprezintă capacitatea de a măsura aspectele fundamentale ale variabilei supusă cercetării;
- Fidelitatea, adică acea proprietate de a-și păstra constanța măsurărilor, indiferent de circumstanțe;
- Impermeabilitatea, care reprezintă capacitatea de a rezista contaminării, efectului de halo sau tendinței de indulgență;
- Simplitatea, disponibilitatea și economicitatea.

Validitatea în raport cu criteriul (criteriile), adică validitatea concurentă, dar mai ales validitatea predictivă, reprezintă corolarul întregului efort al muncii de cercetare științifică.

Validitatea concurentă presupune obținerea scorurilor la criteriu aproximativ în același timp cu ale testului (teste clinice, teste de cunoștințe sau deprinderi, teste pentru obținerea unor diplome sau licențe etc.).

Validitatea predictivă se aplică atunci când scorurile la teste sunt utilizate pentru predicția valorilor unei variabile în perspectivă (teste de selecție profesională, teste de performanță).

Întrebuințarea bateriei de examinare se justifică, în selecția personalului, în măsura în care aceasta permite predicția randamentului la unul sau mai multe criterii.

De regulă, pentru demonstrarea validității predictive se aleg mai multe măsuri criteriu și, de asemenea, se utilizează una sau mai multe metode pentru determinarea acestora. Dintre metodele cele mai cunoscute pentru determinarea validității predictive, fiecare având avantajele și limitele sale inerente, pot fi amintite: indicele de eficacitate, scorurile de separare a categoriilor de subiecți, indicele de separare a grupurilor și indicele de utilitate (Havârneanu, 2000).

Indicele de eficacitate se determină prin proporția de decizii bune luate cu ajutorul unui test. Cu cât valoarea proporției este mai mare, cu atât testul este mai eficace sau mai valid. Rolul acestei metode este de a maximiza numărul de subiecți care pot reuși în raport cu criteriul stabilit.

Scorurile de separare a diferitelor categorii de subiecți reprezintă standardele sau baremele care au scopul de a maximiza numărul deciziilor bune în situația de selecționare a unor candidați în raport cu exigențele stabilite. Cu cât exigențele de selecție sunt mai riguroase (scorul de separare mai ridicat), cu atât raportul de selecție va fi mai scăzut (numărul celor selecționați va fi mai mic, dar și riscurile de eșec se reduc proporțional).

Indicele de separare a grupurilor se fundamentează pe compararea a două grupuri de subiecți definite pe baza semnificația diferenței dintre mediile scorurilor la predictorul utilizat.

Indicele de utilitate (coeficientul de validitate și, implicit, a ecuației de regresie) constă în calcularea corelației dintre scorurile la testul predictor și scorurile la măsura-criteriu. Se consideră că valoarea coeficientul de validitate trebuie să fie cuprinsă între 0 și 0.60, pentru ca testul să fie utilizat în practică. El poate fi interpretat ca un coeficient al diferitelor proporții sau ca procente de varianță explicată cu privire la relațiile determinist-liniare dintre predictor și criteriu. Acest procedeu este mai rar utilizat în practică.

Analiza validității metodologiei de examinare și selecție psihologică se desfășoară în două planuri congruente, astfel:

- **Determinarea validității predictive a bateriei de examinare raportată la măsuri-criterii interne.**
- **Determinarea validității predictive a bateriei de examinare raportată la măsuri-criterii externe.**

Analiza statistică asupra rezultatelor obținute cu bateria de examinare psihologică are ca perspectivă teleologică stabilirea principalilor predictor cu privire la profilul psihologic al ofițerului care va desfășura misiuni pentru menținerea păcii, precum și elaborarea unui prognostic asupra randamentului și eficienței activității acestuia.

În cadrul analizei statistice pentru determinarea validității predictive interne a bateriei de examinare, de altfel multiplă și complexă, au fost incluse probe de nivel mental (T.A.G. și D-48) și probe de personalitate (F.P.I. și C.P.I.), care se aplică tuturor ofițerilor, indiferent de vârstă, grad și funcție. Probele pentru determinarea potențialului de lider (C.I.C.-96 și T.L.-C.C.E.-99) nu au fost incluse în această analiză globală, deoarece acestea se aplică unui număr restrâns de ofițeri care, de altfel, încadrează numai funcțiile din statul major al unității respective.

5.4.3. Determinarea validității predictive a bateriei de examinare raportată la măsuri-criterii interne.

5.4.3. 1. Analiza coeficienților de corelație.

În tabelul nr. 5.22 sunt prezentate corelațiile semnificative ($p = 0.01$) între dimensiunile (trăsăturile) de personalitate determinate cu cele patru probe psihologice. Câteva aspecte mai importante se impun a fi explicate și interpretate, astfel:

- Între cele două probe de nivel mental (T.A.G., probă verbală și D-48, probă neverbală) există o bună corelație pozitivă, ceea ce înseamnă că, în general, un rezultat superior (inferior) pe una din probe va avea corespondent un rezultat superior (inferior) pe cealaltă probă.
- Analiza de corelație între probele de nivel mental și probele de personalitate arată că există corelații semnificative numai între proba de personalitate F.P.I. și probele de nivel mental. Proba F.P.I., un indicator redutabil al determinării elementelor bazale ale personalității (mecanisme stimulative-energizante), evidențiază că un ofițer care obține valori mari pe scalele de sociabilitate, masculinitate, toleranță la frustrare, fire deschisă și extraversie are o mare probabilitate de a obține performanțe notabile în activitatea sa profesională. Dimpotrivă, un ofițer cu accentuări pe scalele de nervozitate, depresie, inhibiție, excitabilitate și labilitate emoțională va înregistra deficite de randament și eficiență în activitatea profesională.

Tabelul nr.5.22

Probe administrate		Corelații semnificative ($p=0.01$)	
		Pozitive	Negative
N	TAG	D48, S, FD, EX, M, SP	N, D, I, NLE
	D48	TAG, S, EX, M, TO	N, D, E, I, NLE
F.P.I.	N	A, D, E, TD, I, FD, NLE, FX, FE	S, C, M, DO, CS, SY, SP, SA, WB, RE, SC, TO, GI, CM, AC, AI, IE, PY
	A	N, D, TD, I, FD, EX, NLE, FX	S, C, M, DO, CS, SY, WB, R, SC, TO, GI, CM, AC, AI, IE, PY
	D	N, A, E, TD, I, FD, NLE	TAG, D48, S, C, EX, M, DO, CS, SY, SP, SA, WB, RE, SC, TO, GI, CM, AC, AI, IE, PY
	E	N, A, D, TD, I, FD, NLE	D48, S, C, EX, M, DO, CS, SY, SP, WB, RE, SC, TO, GI, CM, AC, AI, IE, PY
	S	TAG, D48, C, M, DO, CS, SY, SP, SA, WB, RE, SC, TO, GI, CM, AC, AI, IE, PY	N, A, D, E, TD, I, FD, NLE, FE
	C	S, EX, M, DO, CS, SY, SP, SA, WB, RE, SC, TO, GI, AC, IE, PY	N, A, D, E, TD, I, FD, NLE
	TD	N, A, D, E, I, FD, NLE	S, C, M, DO, CS, SY, WB, RE, SC, TO, GI, CM, AC, AI, IE, PY
	I	N, A, D, E, TD, FD, NLE, FE	TAG, D48, S, C, EX, M, DO, CS, SY, SP, SA, WB, RE, SC, TO, GI, CM, AC, AI, IE, PY
	FD	TAG, N, A, D, E, TD, I, NLE	S, C, M, DO, CS, WB, RE, SC, TO, GI, AC, AI, IE, PY
	EX	TAG, D48, A, S, C, M, DO, CS, SY, SP, SA, WB, RE, TO, GI, CM, AC, IE, PY	N, D, E, I, NLE, FE
	NLE	N, A, D, E, TD, I, FD	TAG, D48, S, C, EX, M, DO, CS, SY, SP, SA, WB, RE, SC, TO, GI, CM, AC, AI, IE, PY
	M	TAG, D48, S, C, EX, DO, CS, SY, SP, SA, WB, RE, SC, TO, GI, CM, AC, AI, IE, PY	N, A, D, E, TD, I, FD, NLE, FE
C.P.I.	DO	S, C, EX, M, CS, SY, SP, SA, WB, RE, SC, TO, GI, CM, AC, AI, IE, PY	N, A, D, E, TD, I, FD, NLE, FX, FE
	CS	S, C, EX, M, DO, SY, SP, SA, WB, RE, SC, TO, GI, CM, AC, AI, IE, PY	N, A, D, E, TD, I, FD, NLE, FE
	SY	S, C, EX, M, DO, CS, SP, SA, WB, RE, SC, TO, GI, CM, AC, AI, IE, PY	N, A, D, E, TD, I, NLE, FX, FE
	SP	TAG, S, C, EX, M, CS, SY, SA, WB, TO, CM, AC, AI, IE, PY, FX	N, D, E, I, NLE, FE
	SA	S, C, EX, M, CS, SY, SP, WB, CM, AC, IE	N, D, E, I, NLE
	WB	S, C, EX, M, DO, CS, SY, SP, SA, RE, SC, TO, GI, CM, AC, AI, IE, PY	N, A, D, E, TD, I, FD, NLE, FX, FE
	RE	S, C, EX, M, DO, CS, SY, WB, SC, TO, GI, CM, AC, AI, IE, PY	N, A, D, E, TD, I, FD, NLE, FX
	SO		SC, PY $p = 0.05$
	SC	S, C, M, DO, CS, SY, WB, RE, TO, GI, CM, AC, AI, IE, PY, FE	N, A, D, E, TD, I, FD, NLE
	TO	S, C, EX, M, DO, CS, SY, SP, WB, RE, SC, GI, CM, AC, AI, IE, PY	N, A, D, EX, TD, I, FD, NLE, FE
	GI	S, C, EX, M, DO, CS, SY, WB, RE, TO, AC, AI, IE, PY	N, A, E, I, FE, NLE
	CM	S, C, EX, M, DO, CS, SY, SP, SA, WB, RE, SC, TO, AC, IE, PY	N, A, D, E, TD, I, NLE, FX
	AC	S, C, EX, M, DO, CS, SY, SP, SA, WB, RE, SC, TO, GI, CM, AI, IE, PY	N, A, D, E, TD, I, FD, NLE, FX
	AI	S, M, DO, CS, SY, SP, WB, RE, SC, TO, GI, AC, IE, PY, FX	N, A, D, E, TD, I, FD, NLE
	IE	S, C, EX, M, DO, CS, SY, SP, SA, WB, RE, SC, TO, GI, CM, AC, AI, PY	N, A, D, E, TD, I, FD, NLE
	PY	S, C, EX, M, DO, CS, SY, SP, WB, RE, SC, TO, GI, CM, AC, AI, IE, FX	N, A, D, E, TD, I, FD, NLE, FE
	FX	N, A, SP, AI, PY	DO, SY, WB, RE, CM, AC, IE
	FE	N, D, I, NLE, SC	S, EX, M, DO, CS, SY, SP, WB, PY

- Corelații pozitive semnificative se realizează între factorii decizionali din F.P.I. (nervozitate, agresivitate, depresie, excitabilitate, inhibiție, tendință de dominare, labilitate emoțională, firea deschisă), precum și între factorii adjuvanți din F.P.I. (sociabilitate, calm, extraversie, masculinitate), iar între cele două grupuri de factorii se realizează o corelație negativă semnificativă. Aceste corelații semnificative au următoarele explicații de natură psihologică:

un ofițer cu accentuări pe cel puțin o scală din grupul factorilor decizionali sau adjuvanți ai F.P.I. va avea, în general, accentuări pe încă cel puțin o scală din aceste grupuri; dacă cel puțin trei scale din grupul decizional F.P.I. prezintă accentuări semnificative, atunci cadrul militar nu va fi selecționat pentru misiunea respectivă.

- Între aproape toți factorii din C.P.I., cu excepția a doi factori (flexibilitatea și feminitatea), există corelații pozitive semnificative; factorul socializare corelează, negativ și semnificativ ($p = 0.05$), doar cu factorii autocontrol și înclinație psihologică; corelații negative semnificative se realizează între factorul flexibilitate și factorii dominanță, sociabilitate, stare de bine, responsabilitate, comunalitate, afirmare prin compromis și eficiență intelectuală, precum și între factorul feminitate și factorii dominanță, sociabilitate, stare de bine, prezență socială și înclinație psihologică.
- Din punct de vedere psihologic, corelațiile negative semnificative ale scalelor feminitate și flexibilitate cu celelalte scale din C.P.I. se explică prin faptul că, dacă acestea prezintă valori peste medie, atunci sunt de neacceptat, pentru un bărbat - mai ales militar-, deoarece descriu comportamente cu încărcături eminamente sensibile, feminine.
- Între cei mai mulți factori din C.P.I. (excepție flexibilitatea și feminitatea) și factorii decizionali din F.P.I. există corelații negative semnificative. Din perspectivă psihologică, aceasta înseamnă că, de regulă, accentuările pe unele scale clinice ale F.P.I. (nervozitate, agresivitate, depresie, excitabilitate, inhibiție, labilitate emoțională etc.) descriu pe unele scale din C.P.I. (dominanță, prezență socială, acceptare de sine, responsabilitate, capacitate de statut, impresie bună etc.) comportamente tipice feminine, care se constituie în contraindicații la selecția ofițerilor pentru misiuni de menținere a păcii.

5.4.3.2. Determinarea ecuațiilor de regresie multiplă și a predictorilor acestora

Analiza statistică pentru studiul coeficientului de determinație multiplă „ R^2 ” presupune elaborarea unui model de regresie multiliniară. Rezultatele statistice ale unui astfel de model aplicat pentru predictorii bateriei de examinare și selecție psihologică sunt prezentate în tabelul nr. 5.23.

Utilizarea metodei coeficientului de validitate presupune calculul corelațiilor dintre scorurile la testele-predictori și scorurile la măsurile-criterii, precum și determinarea ecuației de regresie simplă și/sau multiplă.

Pătratul coeficientului de corelație sau de validitate (R) reprezintă procentul de varianță (R^2) și explică măsura în care acesta participă la varianța criteriului ales.

Literatura de specialitate menționează că procentul empiric de minim 37 %, propus de A. Wallace (1970) și confirmat de Wiggins (1974), este pătratul coeficientului de corelație cu valoarea de 0.610 și reprezintă un argument suficient pentru determinarea validității predictive în raport cu criteriul.

Predicția și regresia pot fi întâlnite ca:

- ◆ Predicția liniară simplă, care presupune o ecuație de regresie pentru un singur predictor și este de forma: $Y = a + b_{xy} X$, unde:
 Y = scorul criteriu prezis pentru un subiect;
 X = scorul la testul predictor;
 a = o constantă datorată diferenței dintre X_{med} și Y_{med} ;
 b_{xy} = coeficientul de regresie.
- ◆ Predicția multivariată, care presupune o ecuație de regresie multiplă și este de forma: $Z_y = \beta_1 Z_1 + \beta_2 Z_2 + \beta_3 Z_3 + \dots + \beta_n Z_n$, unde:
 Z_y = variabila criteriu în cote standardizate;
 $Z_1, Z_2, Z_3, \dots, Z_n$ = rezultatele la teste exprimate în cote standardizate;
 $\beta_1, \beta_2, \beta_3, \dots, \beta_n$ = coeficienții de regresie parțială.

Coeficientul de corelație multiplă (R) exprimă contribuția relativă a variabilelor test la predicția variabilei dependente, iar procentul de varianță multiplă (R^2) indică proporția din varianța variabilei dependente explicată prin combinarea datelor obținute la teste.

Tabelul nr. 5.23

VARIABILA DEPENDENTĂ		PREDICTORI
N M	TAG	FE, C, PY, EX, CM, N, IE, I, WB, RE, D, FX, NLE, DO, M
	D48	TAG, PY, TD, M, NLE, IE, S, C, FE, D, I, RE, DO, AC, FX
F.P.I.	N	FE, C, PY, EX, CM, RE, IE, WB, I, D, NLE, FX, M, DO, CS
	A	N, DO, NLE, CM, FE, AC, I, S, FX, D, IE, RE, C, PY, M
	D	A, AI, RE, NLE, D48, S, C, I, FE, N, WB, P, CM, DO, M
	E	D, SO, TAG, CM, S, NLE, I, FE, PY, WB, IE, DO, FX, M, N
	S	E, RE, FX, CM, FE, I, EX, N, D, IE, PY, C, DO, AC, TD
	C	S, E, D48, SO, I, CM, FE, DO, FX, IE, TAG, PY, M, AC, FD
	TD	C, IE, D48, NLE, SY, WB, RE, S, I, FD, N, PY, AC, CM, FE
	I	TD, IE, D48, NLE, N, S, C, PY, FE, RE, FX, DO, M, SP, CM
	FD	I, N, NLE, CM, S, IE, PY, FE, RE, D, WB, SA, C, AC, M
	EX	FD, DO, SO, TAG, FE, NLE, S, I, IE, WB, D, FX, M, CM, PY
	NLE	EX, GI, PY, FE, TAG, RE, IE, I, D, M, WB, FX, SY, C, AC
	M	NLE, SA, D48, IE, S, N, PY, RE, FE, WB, I, CM, C, AC, FD
C.P.I.	DO	M, CM, PY, TAG, NLE, S, IE, I, RE, FE, D, WB, FX, AC, SY
	CS	DO, N, NLE, CM, FE, AC, I, S, FX, D, IE, RE, C, PY, M
	SY	CS, RE, CM, E, S, I, FE, IE, D, FX, DO, M, AC, C, PY
	SP	SY, TO, SO, NLE, TAG, CM, I, PY, IE, WB, S, M, N, FX, DO
	SA	SP, WB, SO, NLE, FE, TAG, D, I, IE, DO, S, PY, CM, FX, M
	WB	SA, AI, NLE, RE, D48, S, N, FE, PY, I, C, FX, CM, IE, M
	RE	WB, SP, SO, NLE, FE, TAG, D, I, IE, DO, S, PY, CM, FX, M
	SO	RE, AC, FX, CM, NLE, FE, I, S, D, IE, N, DO, C, PY, M
	SC	SO, TAG, D, CM, S, NLE, I, FE, PY, WB, IE, DO, FX, M, N
	TO	SC, D48, NLE, IE, RE, S, I, PY, FE, CM, C, N, FX, DO, FD
	GI	TO, SY, SO, NLE, TAG, CM, I, PY, IE, WB, S, M, N, FX, DO
	CM	GI, FE, TAG, PY, NLE, S, RE, IE, I, D, M, DO, FX, AC, C
	AC	CM, M, PY, TAG, NLE, S, IE, I, RE, FE, D, WB, FX, DO, N
	AI	D48, SA, NLE, IE, S, N, PY, RE, FE, WB, I, CM, C, AC, FD
	IE	AI, SA, NLE, RE, D48, S, N, FE, PY, I, WB, C, CM, M, DO
	PY	IE, N, NLE, D48, TD, S, I, C, FE, DO, TAG, FX, AC, M, CS
	FX	PY, CM, RE, NLE, FE, TAG, S, IE, I, D, WB, M, AC, A, DO
	FE	FX, AC, RE, CM, NLE, S, I, SY, D, IE, N, C, PY, DO, M

Avantajul acestei metode este acela că se poate obține un indice cantitativ care descrie relația dintre variabila-predictor și variabila-criteriu pentru un grup dat și, de asemenea, este posibilă predicția unui scor criteriu potențial cu ajutorul ecuației de regresie multiplă, pentru fiecare subiect examinat.

Acest coeficient de determinație multiplă demonstrează că, pentru fiecare factor de personalitate în parte, varianța factorului respectiv, se explică prin relațiile multiple ale acestuia cu unii dintre ceilalți factori.

Analiza coeficienților de determinație standardizați ne oferă informații suplimentare cu privire la relația de interdependență dintre fiecare factor de personalitate și ceilalți factori, considerați predictorii. Se desprind următoarele concluzii:

- ✓ părțile explicate de variabilele independente diferă de la un factor la altul, atât cantitativ, cât și calitativ (ca semn și sens);
- ✓ factorii sunt atât pozitivi, cât și negativi și, în consecință, influența acestora asupra variabilei dependente este diferită, iar orice modificare a variabilelor independente va determina schimbări în variabila dependentă (de același semn și sens);
- ✓ pentru toți factorii de personalitate valorile explicative sunt semnificative la un prag de $p = 0,05$;

Studiul statistic al ecuațiilor de regresie implică, cu necesitate, o interpretare psihologică cu privire la rolul și importanța predictorilor în constelația dimensiunilor (trăsăturilor, factorilor) de personalitate.

În tabelul nr. 5.24 sunt oferite informații cu privire la frecvența și rangul apariției fiecărui predictor în cadrul ecuațiilor de regresie multiplă.

Ecuațiile de regresie multiplă, ca de altfel și rangul frecvențelor predictorilor, oferă o mai bună înțelegere cu privire la alegerea probelor care constituie, în final, bateria de examinare psihologică. În cadrul deciziei psihologice, un loc important îl au, pe lângă evaluarea secvențială a rezultatelor la fiecare probă psihologică, coroborarea și interpretarea datelor (informațiilor) obținute cu ajutorul instrumentelor de examinare.

Tabelul nr. 5.24

Rang	Frecv	Pred	Rang	Frecv	Pred	Rang	Frecv	Pred	Rang	Frecv	Pred
1	31	IE	5	25	FX	10	15	TAG	15	4	AI
		I	6	24	DO	11	10	D48	16	3	E
2	29	FE	7	21	N	12	8	SA		3	CS
		PY			C			SO			A
3	28	S	8	20	RE	13	6	FD	17	2	SP
		NLE			D	14	5	TD			TO
4	26	CM	9	17	WB			EX	18	1	GI
		M			AC			SY			SC

Analizând rangul frecvenței predictorilor putem aprecia că, în selecția personalului, o importanță deosebită se va acorda și valorilor individuale obținute, spre exemplu, pe scalele de: eficiență intelectuală și inhibiție, înclinație psihologică și feminitate/masculinitate, sociabilitate și labilitate emoțională, comunalitate și masculinitate, responsabilitate, depresie și stare de confort psihic, autocontrol și socializare, excitabilitate și capacitate de statut etc.

Pentru o mai bună ilustrare a modalităților de grupare a diferiților predictor, în figura nr. 5.13, este prezentată dendograma dimensiunilor psihologice măsurate cu ajutorul instrumentelor specifice bateriei de examinare.

Se observă, cu multă ușurință, câteva niveluri de grupare, în funcție de mărimea distanței interfactoriale, astfel:

- **nivelul 1/6** – format din 14 factori (agresivitatea, tendința de dominare, depresia, nervozitatea, flexibilitatea, dominanța, responsabilitatea, sociabilitatea, calmul, eficiența prin independență, acceptarea de sine, masculinitatea, socialitatea, toleranța);
- **nivelul 2/6** – format din 6 factori (inhibiția, labilitatea emoțională, realizarea prin conformism, prezența socială, înclinația psihologică, excitabilitatea);
- **nivelul 3/6** – format din 5 factori (eficiența intelectuală, autocontrolul, acceptarea de sine, buna impresie, inteligența verbală);
- **nivelul 4/6** – format din 4 factori (socializarea, feminitatea, comunalitatea, inteligența neverbală);
- **nivelul 5/6** – format din 2 factori (starea de confort psihic, capacitatea de statut);
- **nivelul 6/6** – format dintr-un singur factor (sinceritatea).

Realizarea acestei clasificări conduce la identificarea unor grupe de predictor cu un grad ridicat de omogenizare necesară, atât pentru explicarea și interpretarea psihologică a fiecărui subiect examinat, cât și pentru selecționarea acelor candidați care să corespundă cerințelor și exigențelor impuse de misiunile specifice.

Dendrogram using Average Linkage (Between Groups)

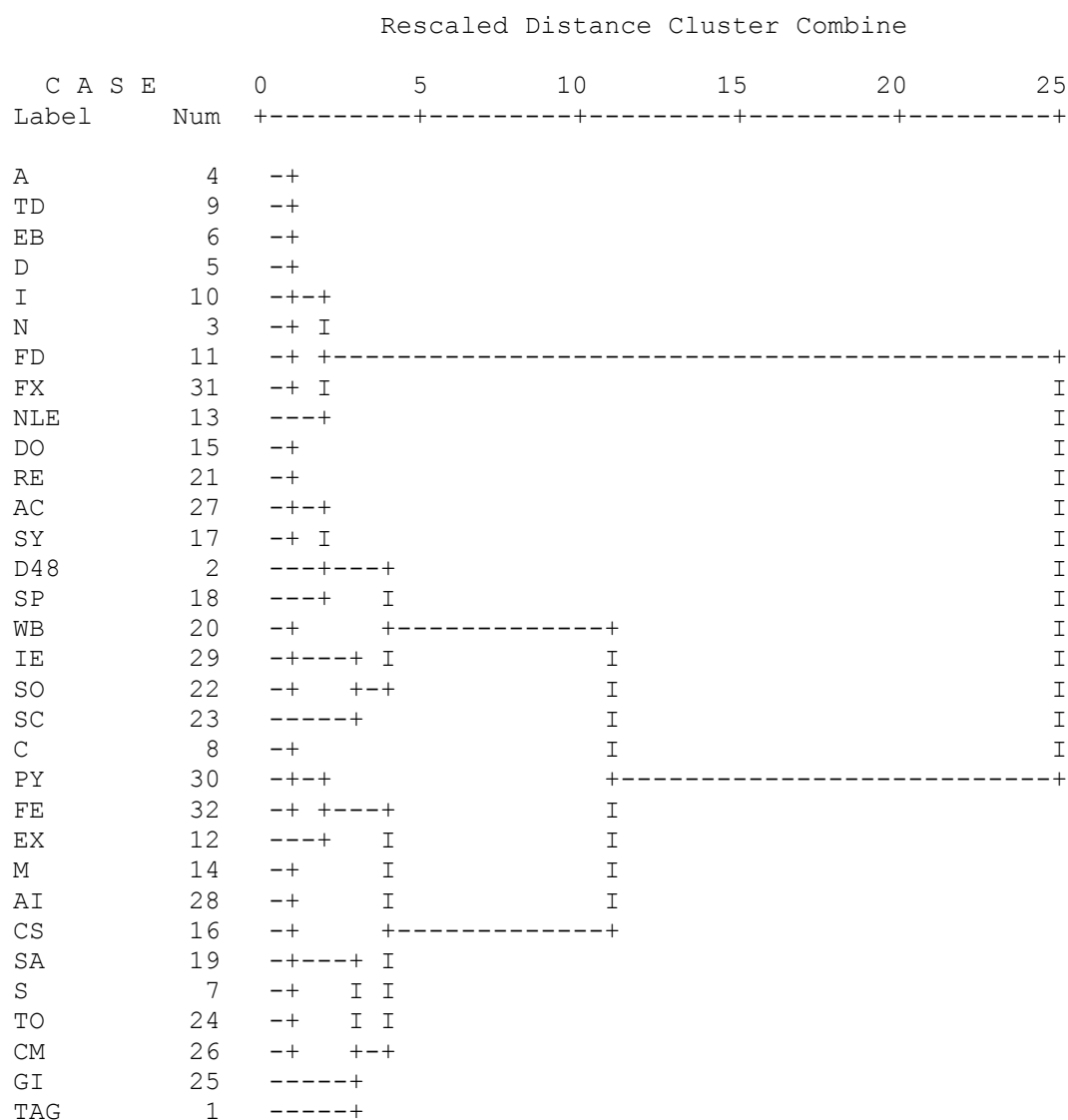


Figura nr. 5.13

5.4.4. Determinarea validității predictive a bateriei de examinare raportată la măsuri-criterii externe

Pentru determinarea validității predictive a bateriei de examinare am ales următoarele măsuri-criterii externe:

- ❖ Aprecierea rezultatelor generale obținute pe timpul desfășurării misiunilor (analiza produselor activității);
- ❖ Aprecierea comandanților/șefilor în raport cu îndeplinirea atribuțiilor de serviciu;
- ❖ Aprecierea obiectivă (metoda aprecierii obiective).

Aprecierea rezultatelor generale obținute de militari la misiunile desfășurate în teatrele de operații exprimă faptul că utilizarea metodologiei și bateriei de examinare se impune ca o condiție esențială în selecționarea psihologică a personalului.

Comisiile diferitelor organisme internaționale de monitorizare și evaluare militară au apreciat, de fiecare dată, atât eficacitatea acțiunilor desfășurate, cât mai ales calitatea deosebită a resursei umane.

Cei peste 5500 de militari români, participanți timp de peste 10 ani la misiuni multinaționale de menținere sau de implementare a păcii, și-au probat competența și profesionalismul, dar, mai ales, calitățile umane, care le-au permis o bună relaționare cu populația din zonele de operații, fie că acestea sau situat în Asia (Kuweit, Afganistan, Cecenia), în Africa (Somalia, Angola) sau Europa (Bosnia-Herțegovina, Albania).

Studiile de specialitate au demonstrat că, deși solicitările adaptative de natură psihică au afectat aproximativ 30 % din efectiv, totuși doar 1 % din personal a generat situații conflictuale cu diverse grade de intensitate (Dobre, 2000, pp.13-14).

Procentul mic (sub 1%) al celor care nu au făcut față realității din teren, prin dezvoltarea unor tulburări psihice și de comportament, certifică validitatea predictivă a bateriei de examinare și de selecționare a personalului pentru unitățile cu misiuni speciale.

Criteriul aprecierilor de serviciu, efectuate anual de către comandanți/șefi asupra subordonaților, a fost valorificat prin utilizarea următorilor indicatori globali:

- Media indicatorilor de evaluare a competenței (cunoștințele militare și de cultură generală, pregătirea de specialitate, capacitatea de conducere, capacitatea de adaptare, capacitatea de efort fizic, capacitatea de acțiune în condiții de stres, comportamentul față de subordonați, capacitatea de a evalua subordonații, capacitatea de autoperfecționare, capacitatea de comunicare orală, capacitatea de comunicare în scris) – capitolul „C” al aprecierii de serviciu; aprecierea se face pe o scală de la 1 la 6;
- Nota la indicatorul privind activitatea desfășurată pentru îndeplinirea atribuțiilor funcției – capitolul „D” al aprecierii de serviciu; aprecierea se face prin note de la 1 la 5;
- Media indicatorilor de evaluare a aptitudinilor generale, apreciate pe o scală de la 1 la 5, precum și a trăsăturilor de caracter (loialitate, responsabilitate, altruism, integritate, inițiativă, disciplină, încredere în sine), apreciate pe o scală de la 1 la 6 – capitolul „E” al aprecierii de serviciu;
- Calificativul general exprimat ca media scorurilor obținute la cele trei capitole prezentate – capitolul „F” al aprecierii de serviciu.

Metoda aprecierii obiective a personalității, utilizată în cazul de față ca măsură-criteriu, a fost elaborată de psihologul român Gheorghe Zapan, care are meritul de a fi teoretizat, fundamentat epistemologic, experimentat și validat acest procedeu.

Specificul metodei aprecierii obiective constă în solicitarea evaluatorilor (comandanți, șefi, profesori, instructori etc.) și a celor evaluați (cadre, studenți, elevi, militari în termen etc), în urma realizării de către examinați a unor activități sau a parcurgerii unor probe (situații tactice, rezolvări de probleme, lucrări de control, teze etc.), de a consemna, pe baza observațiilor curente, în ordinea clasificării lor, primii 30 % din colectiv pe care îi apreciază că au realizat cel mai bine activitatea respectivă, începând cu cel mai bun, și pe ultimii 30 % din colectiv, tot în ordinea clasificării lor, începând cu cel mai slab. Fiecare subiect examinat se va aprecia, totodată, și pe sine, trecându-se după cum consideră, printre primii, printre ultimii sau, rămânând nescris, adică printre cei de mijloc. Valorificarea rezultatelor se face prin compararea clasificărilor făcute de către evaluatori și de către cei evaluați cu clasificarea rezultată din notarea probelor respective sau aprecierea performanțelor reale. Diferențele care apar între scorurile obținute de către subiecții evaluați la probe, deci clasificarea reală, și clasificările făcute anticipat de către ei și de către evaluatori indică gradul de obiectivitate sau de subiectivitate a fiecăruia în apreciere, adică cât de bine își cunoaște și cât de corect își apreciază un evaluator pe cei examinați și cât de bine își cunoaște și apreciază fiecare subiect, în mod obiectiv, colegii din colectivul de muncă. (Gheorghe Zapan, 1992, p. 15).

Pentru analizele statistice a fost utilizat un lot de 522 ofițeri, cărora le-a fost administrată metoda aprecierii obiective, iar pentru 178 dintre aceștia s-a luat în calcul și metoda aprecierii de serviciu a subordonaților de către comandanți/șefi.

Metoda aprecierii obiective a vizat următoarele criterii: **performanțele profesionale generale (PPG)**, **pregătirea tactică generală (PTG)**, **pregătirea de specialitate (PS)**, **cultura militară (CM)**, **cunoașterea unei limbi străine (CLS)**.

Analiza de validare în raport cu criteriile externe presupune, în primul rând, calculul corelațiilor între variabilele-predictor (dimensiunile bateriei de examinare psihologică) și variabilele-criteriu (aprecierea comandanților și aprecierea obiectivă).

Pentru calcularea corelațiilor, toate scorurile brute ale variabilelor au fost transformate în note standard T.

Având în vedere că volumul prelucrărilor de corelații este foarte mare, în tabelul nr. 5.25 se prezintă doar corelațiile semnificative la $p = 0.01$ și $p = 0.05$ (*).

Tabelul nr. 5.25

	PPG	PTG	PS	CM	CLS	C	D	E	F
PPG	-								
PTG	.187	-							
PS	.268	.233	-						
CM	.343	.188	.142	-					
CLS	.222	.358	.195	.373	-				
C						-			
D						.368	-		
E						.761	.359	-	
F						.731	.808	.691	-
S			-.095*						
C	.089*				.098*				
I			-.089*		-.096*				
EX					-.087*				
DO			-.105*		-.097*				
CS			-.088*						
SP					-.089*				-.148*

Orice analiză, oricât de succintă, va constata că:

- între aprecierile de serviciu făcute de către comandanți/șefi (variabilele-criterii) și dimensiunile bateriei de examinare psihologică (variabilele-predictori) nu există corelații semnificative;
- între metoda aprecierilor obiective (variabile-criterii) și dimensiunile bateriei de examinare psihologică (variabilele-predictori) există un număr restrâns de corelații semnificative;
- între cele două grupe de variabile-criterii (metoda aprecierii obiective și metoda aprecierii de serviciu) nu există corelații semnificative.

O posibilă explicație este aceea că lotul supus cercetării este aprioric selecționat și, datorită acestui fapt, orice ofițer, examinat și declarat „ADMIS PSIHOLOGIC” prin îndeplinirea baremului minimal admisibil reflectat în indicii scorurilor de separare a categoriilor de subiecți, are potențialul necesar care îi poate asigura obținerea unor performanțe superioare. Trebuie subliniat faptul că selecția psihologică nu garantează în mod singular și automat succesul. Dacă potențialul psihologic este utilizat și influențat pozitiv și de către alți factori cu rol determinativ, atunci rezultatele vor fi pe măsura așteptărilor.

Explicația dată nu este satisfăcătoare, dar poate fi folosită ca premisă pentru continuarea cercetării. Pentru a demonstra că bateria de examinare psihologică discriminează suficient de bine în raport cu anumite categorii de subiecți selecționați și, mai mult, că între variabilele-predictori și variabilele-criterii există suficiente corelații semnificative care permit validarea ei predictivă, procedăm după cum urmează:

- ◆ împărțim lotul general, în alte trei loturi, în raport cu performanțele profesionale generale;
- ◆ cele trei loturi sunt diferențiate în funcție de notele standard T, astfel:

- lotul nr. 1, de nivel înalt, cu $T > 52,5$, format din 144 subiecți;
 - lotul nr. 2, de nivel mediu, cu $47,5 < T < 52,5$, format din 209 subiecți;
 - lotul nr. 3, de nivel scăzut, cu $T < 47,5$, format din 165 subiecți.
- ◆ pentru fiecare lot astfel constituit, realizăm calculul coeficienților de corelație și calculul coeficienților de determinație multiplă;
 - ◆ pe baza coeficienților β standardizați se determină gradul de participare a fiecărei variabilă-predictor în valoarea variabilei-criteriu.

Analiza de corelație pe fiecare lot în parte, ca de altfel și analiza comparativă a celor trei loturi între ele, precum și între acestea și lotul general, evidențiază modificări semnificative cu relevanță psihologică explicativ-interpretativă în procesul examinării și selecției personalului ce urmează să încadreze unitățile destinate să desfășoare misiuni speciale.

În tabelul nr. 5.26 sunt prezentate corelațiile semnificative obținute pe lotul nr. 1, format din subiecți cu un înalt nivel al performanțelor profesionale generale.

Se constată unele modificări ale corelațiilor dintre variabilele-predictori și variabilele-criterii la $p = 0.05$ (*), după cum urmează:

- ✓ de această dată, deși toate variabilele-criterii ale metodei aprecierii obiective a performanțelor profesionale corelează cu diverse variabile-predictori, cantitativ, pe fiecare relație în parte, numărul corelațiilor este destul de redus;
- ✓ corelațiile între variabilele-criterii ale metodei aprecierii obiective se centrează mai mult în raport cu performanțele profesionale generale; se poate aprecia că, pentru grupa subiecților înalt performanți, aprecierile sunt mai discriminatorii în raport cu performanța globală, decât între celelalte componente;
- ✓ variabilele-criterii ale metodei aprecierii de serviciu corelează mult mai semnificativ cu variabilele-predictori; se poate aprecia că, pentru subiecții înalt performanți, aprecierile comandanților/șefilor reflectă o bună cunoaștere și evaluare a celor situați în această grupă valorică;
- ✓ între variabilele celor două grupe de măsurii-criterii nu sunt, nici de această dată, corelații semnificative.

Tabelul nr. 5.26

	PPG	PTG	PS	CM	CLS	C	D	E	F
PPG	-								
PTG	.385	-							
PS	.224		-						
CM	.293		-.201*	-					
CLS	.393	.171*	-.190*	.352	-				
C						-			
D			-.270*			.340	-		
E						.779	.439	-	
F						.742	.839	.744	-
A				.164*		.335			
N				.164*		.335*			
C		-.205*			-.205*				
Td						.416*		.328*	.291*
Fd						.278*			
Ex			-.175*						
TAG	.286*								
Cs								-.282*	-.257*
Sp				.198*					
Sa	-.189*							.267*	
Wb							-.289*		-.289*
Sc						-.342			
To						-.272*	-.289*		-.356
Ib						-.291*			
Ai							-.376		-.344

În tabelul nr. 5.27 sunt prezentate corelațiile semnificative obținute pe lotul nr. 2, format din subiecți cu un nivel mediu al performanțelor profesionale generale. Se constată modificări mai substanțiale ale corelațiilor dintre variabilele-predictori și variabilele-criterii la $p = 0.01$ și $p = 0.05$ (*), după cum urmează:

- ✓ există corelații semnificative între variabilele pregătirea profesională generală (PPG) și pregătirea tactică generală (PTG) ale metodei aprecierii obiective și variabilele competență (C) și calificativ general (F), respectiv variabilele competență (C), trăsături de caracter (E) și calificativ general (F) ale metodei aprecierii de serviciu; se poate aprecia că, pentru subiecții de nivel mediu, evaluările unor diferiți observatori sunt mult mai asemănătoare;
- ✓ variabilele pregătirea tactică generală (PTG) și cunoașterea unei limbi străine (CLS) corelează semnificativ, inclusiv cantitativ, cu variabilele-predictori;
- ✓ între variabilele metodei aprecierii de serviciu și variabilele-predictori nu există corelații semnificative numeroase sub aspect cantitativ; se poate aprecia că, pentru subiecții de nivel mediu, evaluarea de către comandanți/șefi nu este concordantă cu rezultatele acestora, în sensul că, respectivele cadre sunt supraapreciate valoric (efectul de halo);
- ✓ variabila-criteriu cultura militară (CM) nu corelează semnificativ cu nici o variabilă-predictor.

Tabelul nr. 5.27

	PPG	PTG	PS	CM	CLS	C	D	E	F
PPG	-								
PTG	.275	-							
PS	.344	-.483	-						
CM	.380	-.344		-					
CLS		-.262	-.148*		-				
C	.249*	-.262				-			
D							-		
E		.272*				.745	.292*	-	
F	.303*	.259*				.662	.708*	.707	-
C		-.205*							
Td						-.350		-.317*	
I					.147*				
Fd	-.173*				-.150*				
Ex			-.175*		-.144*				
D48		-.254*				-.435*			
Cs					-.162*				
Sy					-.173*				
Sp					-.285				
So		.174*							
Gi									.254*
Ai		.163*							
Py					-.225				
Fe					.207				

În tabelul nr. 5.28 sunt prezentate corelațiile semnificative obținute pe lotul nr. 3, format din subiecți cu un nivel scăzut al performanțelor profesionale generale. Se constată, iarăși, modificări substanțiale ale corelațiilor dintre variabilele-predictori și variabilele-criterii la $p = 0.01$ și $p = 0.05$ (*), după cum urmează:

- ✓ între variabilele-criterii pregătirea de specialitate (PS), cultura militară (CM) și cunoașterea unei limbi străine (CLS) și variabilele-predictori nu există corelații

semnificative; pentru această categorie de subiecți, rezultatele obținute prin metoda aprecierii obiective nu prezintă o determinare de tip statistic-liniar cu dimensiunile de personalitate; de această dată, efectul contagiunii este de ordin relațional-colegial și se reflectă printr-o supraevaluare necompetitivă;

- ✓ există multe corelații semnificative, inclusiv numeric, între variabilele-criterii pregătirea profesională generală (PPG) și pregătirea tactică generală (PTG) și variabilele-predictori, respectiv 9 (28 %) și 17 (53 %) predictorii; numărul mare de corelații între predictorii și criterii demonstrează că există o semnificativă determinare de tip statistic-liniar între performanțele profesionale generale (strategice și tactice) și dimensiunile de personalitate.
- ✓ între cele două grupe de măsuri-criterii nu există nici o corelație; aprecierile de serviciu întocmite de comandanți/șefi, pentru subiecții cu nivel scăzut al performanțelor, sunt, de regulă, supraevaluate (efectul contaminării);
- ✓ între variabilele-criterii ale metodei aprecierii de serviciu și variabilele-predictori nu există corelații semnificative; și în acest caz, aprecierile sunt supuse efectului contaminării.

Corelațiile dintre măsurile-criterii și variabilele-predictori asigură posibilitatea calculării ecuațiilor de regresie multiplă și a coeficienților de determinare. Analiza detaliată și explicația particularizată pentru fiecare măsură-criteriu, în acest caz, ar fi neproductive. De aceea, în anexele nr. 1, 2 și 3, sunt prezentate rezultatele analizei de regresie multiplă (coeficientul de regresie-R, coeficientul de determinare-R², coeficientul Fischer-Snedecor și semnificația acestuia, coeficienții β standardizați și semnificația acestora).

Tabelul nr. 5.28

	PPG	PTG	PS	CM	CLS	C	D	E	F
PPG	-								
PTG	.401	-							
PS	.603	-.199*	-						
CM	.482	-.159*	.205	-					
CLS	.396			.258	-				
C						-			
D						.474	-		
E						.755	.334	-	
F						.769	.853	.634	-
A		-.176*							
N		-.176*							
D		-.208							
E		-.277							
S	.166*								
Td		-.247				-.291*			
I		-.171*							
Nle		-.226							
Do	.172*	.234							
Cs	.184*	.223							
Sy	.245	.190*							
Sp							-.298*		-.280*
Wb		.198*							
Re		.191*							
So	.156*								
Sc		.154*							
To		.191*							
Gi		.206							
Cm	.213								
Ac	.206	.244							
Ie	.187*	.188*							
Fx	-.161*		-.156*						

5.4.5. Două portrete antinomice

Bateria de examinare, prezentată și utilizată în selecția psihologică a personalului militar, permite descrierea și compararea profilului individual cu modelul impus de specificul postului de luptă.

În scop de învățământ, pentru doi subiecți examinați, prezentăm modelele descriptive antinomice, cu rol explicativ-interpretativ în înțelegerea adoptării deciziei psihologice, astfel:

A.S. prezintă un **nivel intelectual superior** caracterizat prin: abilități multiple de abstractizare și generalizare, raționamente logico-matematice clare, înțelegere rapidă și corectă a instructajului și sarcinilor de lucru independent, randament ridicat în rezolvarea problemelor de ordin verbal și neverbal, atenție concentrată și distributivă deasupra mediei, un volum crescut al memoriei de scurtă durată. **Structura de personalitate** echilibrată, fără dizarmonii sau accentuări, se caracterizează astfel: a) **Nucleul psihoclinic** evidențiază un bărbat fără tulburări psihosomatice majore, lipsit de agresivitate primară, cu o dispoziție generală bună, cu putere de concentrare ridicată, cu un bun control al stărilor emoționale, cu o ușoară tendință de dominare, cu putere de acțiune promptă și energică, cu încredere în sine; fire deschisă, dezinvolt, cu simț autocritic, sociabil, calm, optimist, cu un comportament activ-asertiv. b) **Sistemul trăsăturilor atitudinal-caracteriale** dezvoltă o persoană cu un comportament de tip ascendent, cu eficiență interpersonală și siguranță de sine, cu inițiativă și putere de a exercita actul de conducere; fire puternică, competent, ingenioasă, eficient în comunicare, matur, logic, rațional, neînhibat, neconvențional, adaptabil, rafinat, întreprinzător, imaginativ. Persoană cu o bună maturitate socială, cu un grad ridicat de conștientizare și acceptare a cerințelor și normelor sociale; se remarcă prin responsabilitate și stabilitate, onestitate și corectitudine, generozitate și altruism, încredere și înțelegere, eficiență și precizie, temeinicie și cumpătate. Personalitate bine structurată motivațional, cu un remarcabil potențial de realizare personală, cu un stil integrativ-valoric deosebit; cooperant, organizat, inteligent, neformalist, multilateral, meticulos, independent. Subiectul prezintă modalități intelectual-atitudinale și interese specifice tipologiei masculine; este anticipativ, activ, minuțios, temperat, robust, autocontrolat, lucid, îndrăzneț. Decizia este de ADMIS PSIHOLOGIC pentru misiune.

C.M. prezintă un **nivel intelectual mediu inferior** caracterizat prin: abilități mai scăzute de abstractizare și generalizare, raționamente logico-matematice mai puțin clare, înțelegere destul de grea cu privire la instructajul și sarcinile de lucru independent, randament scăzut în rezolvarea problemelor, atât a celor de ordin verbal, cât și celor de ordin neverbal, atenție concentrată și distributivă sub nivelul mediu, un volum redus al memoriei de scurtă durată. **Structura de personalitate** parțial echilibrată, cu unele dizarmonii și accentuări, se caracterizează astfel: a) **Nucleul psihoclinic** evidențiază un bărbat cu acuze psihosomatice, cu stări de fatigabilitate, epuizare și neliniște; prezintă reacții negative disproporționate față de unele obiecte și persoane și, totodată, o crescută dispoziție către agresivitate fizică și verbală; nemulțumit, cu anxietate parțial mărită, iritabil, suspicios în ultimul timp, cu trac și neplăceri neuorvegetative mai frecvente decât de obicei; de o bună perioadă de timp are o dispoziție generală ușor deteriorată, resimte în mod neplăcut o anumită tendință către ruminări inutile, se simte greșit înțeles și nedreptățit; este îngrijorat, descurajat, neîncrezător, lipsit de energie și activism. b) **Sistemul trăsăturilor atitudinal-caracteriale** descrie o persoană cu un comportament de tip obedient conjunctural, ușor introvertit, cu o imagine de sine parțial deformată; retras, tăcut, cu tendința de a evita situațiile de tensiune și nesiguranță, ușor indiferent; timid, apatic, superficial, oscilant, cu interese destul de limitate; prezintă o vitalitate diminuată, ușor psihastenic și agitat. Persoană cu o maturitate socială relativ bună, dar pe un fond mai scăzut de acceptare și internalizare a cerințelor și normelor sociale; se prezintă cu un nivel mai scăzut al responsabilității descrisă de unele accentuări de comoditate, indiferență și nepăsare; este defensiv, ușor impulsiv și iritat, superficial, nemulțumit. Structura motivațională prezintă o accentuată stereotipie neproductivă cu percepții de actor social dificil și distant, cuprins de pesimism profesional, prudent și mărginit, umil și supus, confuz și fără ambiție. Subiectul prezintă modalități intelectual-atitudinale și interese specifice

unei tipologii mai puțin masculine, cu o puternică încărcătură de sensibilitate, cu prudență exagerată și inflexibilitate relațională, cu formalism evident și rezonanță afectivă crescută. Decizia este de RESPINS PSIHOLOGIC pentru misiune.

5.4.6. Concluzii

Abordarea statistică și inferențele de ordin psihologic asupra metodelor, tehnicilor și procedurilor de examinare și selecție psihologică a personalului militar destinat să îndeplinească misiuni de menținere a păcii se finalizează cu următoarele concluzii:

1. Obiectivul teoretic, cu privire la studiul relației de intercondiționare dintre profesia militară și personalitatea ofițerului, a fost îndeplinit. Ipoteza, conform căreia persoanele care prestează activități de natură militară reprezintă o serie de trăsături comune de personalitate prin care se diferențiază în mod semnificativ de persoanele care activează în afara sistemului profesional militar, a fost, de asemenea, demonstrată. Din analizele comparative pe loturile experimentale (militari-ofițeri) și cele de control (civili) rezultă că:

- ofițerul prezintă anumite trăsături de personalitate care îi permit să exercite acest tip de profesiune, dar, totodată, profesia îi imprimă și ea anumite caracteristici, care contribuie la delimitarea configurației globale a personalității acestuia;
- între personalitatea de bază și personalitatea de statut există o relație de intercondiționare și interdependență reciprocă, cu contribuții calitative și cantitative intersarjabile ca importanță și eficiență, în funcție de misiune, scop, obiective, timp etc;
- personalitatea ofițerului este configurată printr-o serie de dimensiuni (factori, trăsături etc.) care descriu un profil specializat în exercitarea respectivei profesii militare.

2. Obiectivul metodologic s-a concretizat în fundamentarea unei strategii care, esențializată sub forma unei baterii de examinare psihologică, asigură selecția ofițerilor pentru a îndeplini misiuni de menținere a păcii. Ipoteza, conform căreia ofițerii prezintă o serie de trăsături comune de personalitate care îi diferențiază în mod semnificativ, atât în raport cu persoanele din afara armatei (civili), dar și față de alte categorii profesionale din interiorul armatei (militari-subofițeri și maiștri), a fost, de asemenea, demonstrată prin inferențele de ordin statistic și psihologic.

3. Obiectivul practic-aplicativ și ipoteza conexă acestuia, constând în stabilirea factorilor de personalitate ca predictor ai succesului profesional și evidențierea validității lor predictive, au fost, de asemenea, demonstrate prin calculele statistico-matemetice și argumentate prin finalitățile explicativ-interpretative de natură psihologică.

Elaborarea metodologiei examinării și selecției psihologice a ofițerilor pentru unități cu misiuni de menținere a păcii reprezintă un demers pe care îl considerăm necesar și util în creșterea randamentului și eficienței profesional militare și, totodată, un model teoretico-metodologic, explicativ-interpretativ și practic-aplicativ în construirea unor metodologii de examinare și selecție psihologică și pentru alte categorii profesionale militare.

TEMA 6

PSIHOPATOLOGIA ÎN MEDIUL MILITAR

- 6.1. INTRODUCERE
- 6.2. STRESUL DE LUPTĂ
- 6.3. FACTORI DE SOLICITARE FIZICĂ ȘI PSIHICĂ
- 6.4. MĂSURI PENTRU GESTIONAREA STRESULUI DE LUPTĂ
- 6.5. ACTIVITATEA COMANDANTULUI PENTRU CONTRACARAREA STRESULUI DE LUPTĂ
- 6.6. CONSECINȚELE STRESULUI DE LUPTĂ ASUPRA MANAGEMENTULUI RESURSELOR UMANE
- 6.7. TRAUME PSIHICE DE LUPTĂ

6.1. INTRODUCERE

Literatura de specialitate nu este prea generoasă în a oferi detalii în legătură cu problematica solicitărilor psihice și fizice în luptă, iar aceea la care putem avea acces este destul de nesistematizată, deoarece aproape fiecare școală de psihologie militară operează cu un aparat conceptual propriu, cu o metodologie specifică și, nu în ultimul rând, cu metode, tehnici și procedee de investigație psihosociologică, anatomofiziologică și medical-clinică particularizate mediului cultural propriu.

Numai dacă am încerca să ne edificăm asupra sindromului general de adaptare (S.G.A.) așa cum l-a definit Hans Seyle în revista “Nature” din 04 iulie 1936 apărută în Anglia și căruia, ulterior, i s-au adăugat foarte multe dimensiuni, reprezintă o muncă titanică. Conotațiile și, mai apoi, sintagmele argotice (de jargon) militare l-au transformat în: *stres de luptă*, *epuizare în luptă*, *traume psihice*, *nevroză de luptă*, *traumatism de război*, *destabilizare emoțională*, *sindrom de neadaptare*, *botezul focului*, *beția luptei*, *șocul grenadei*, *sindromul bătrânului sergent* etc..

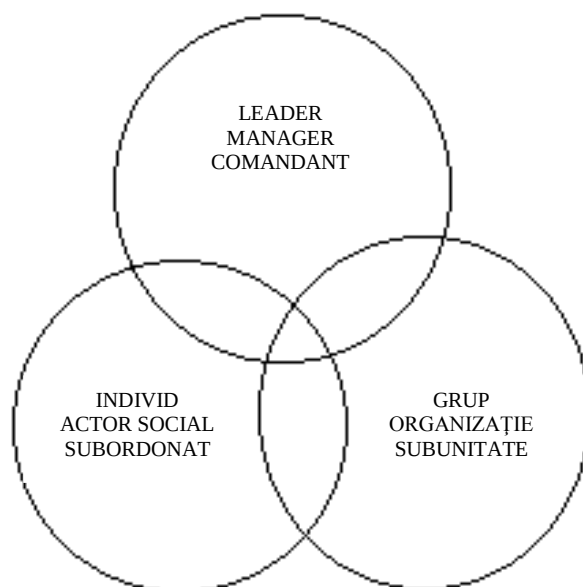


Figura nr. 6.1
Stresul analizat în relația individ-grup-lider

Optăm, din acest bogat diapazon cu denumiri, pentru noțiunea (conceptul) “stres de luptă” (S.L.) , deoarece este mai adecvată demersului teoretic și permite o perspectivă mai largă pentru cuprinderea fenomenelor și proceselor psihosomatice și/sau somatopsihice cu o plajă întinsă de la curaj la frică, de la eroism la lașitate, de la disciplină exemplară la dezordinea specifică panicii etc..

Ne propunem, ca obiectiv teleologic, demonstrarea necesității existenței unui sistem coerent și viabil de pregătire psihologică pentru luptă a efectivelor care, în ultimă instanță, să asigure individului și grupului militar stabilitatea psihomorală necesară desfășurării acțiunilor de luptă. Abordarea retorică a stresului de luptă (S.L.) presupune, în acest context, răspunsuri la următoarele cinci întrebări:

- 1) *Ce este stresul de luptă?*
- 2) *Care sunt cei mai importanți factori de solicitare fizică și psihică?*
- 3) *Care sunt cele mai oportune măsuri pentru dominarea stresului de luptă?*
- 4) *Cum poate rezolva comandantul problematica stresului de luptă?*
- 5) *Există consecințe asupra managementului militar?*

Pentru rezolvarea acestor dileme se impune studiul stresului de luptă dintr-o triplă ipostază și anume: individ-grup-leader. Schematic, această abordare se prezintă ca în figura nr. 6.1.

6.2. STRESUL DE LUPTĂ

Pentru a înțelege mai bine problematica impusă de stresul de luptă sunt necesare câteva aprecieri asupra conceptului general de stres.

Stresul, înțeles ca sindrom general de adaptare (S.G.A.) cuprinde un ansamblu de reacții ale organismului față de o acțiune externă exercitată asupra sa de către un evantai larg de agenți cauzali (fizici, chimici, biologici, psihici etc.) constând în apariția unor variate modificări morfofuncționale, în special endocrine (Selye, H., 1950), deci este un sindrom, o constelație de răspunsuri nespecifice (Golu, Dicu, 1972), cu un caracter general adaptativ nespecific, provocat de acțiunea agenților stresori asupra organismului.

O definiție psihologică a stresului este aceea că el reprezintă o stare de tensiune, încordare și disconfort determinată de agenți afectogeni cu semnificație negativă, de frustrare sau reprimare a unor stări de motivație (trebuințe, dorințe, aspirații), de dificultate sau imposibilitate a rezolvării unor probleme.

Încercând o “definiție de lucru” se poate spune că 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 comportamentului organismului) în legătură cel mai adesea evidentă, cu o configurație de factori declanșanți 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 ca 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. Principalii markeri clinici ai stresului psihic sunt: mimica, modificările musculare, comportamentul (S.P. acut și S.P. cronic), constantele cardio-respiratorii și alte tulburări neuro-vegetative, tulburările psihice (Iamandescu, 1993, pp. 20-25).

Stresul are două tipuri fundamentale de manifestare denumite: distress-ul (desemnează stresurile care au potențial nociv pentru organism și care, în general, acoperă întreaga sferă a noțiunii de stres) și eustress-ul (o stare de stres pozitiv cu consecințe favorabile pentru organism) (Selye, 1950).

Primind și alte conotații specifice, stresul de luptă (S.L.) a fost definit de către unii specialiști militari, astfel:

- “Încordarea psihică ridicată la un înalt grad de tensiune ca și voința de acțiune a combatanților, ținută sub presiunea normativelor de luptă” (Atanasiu, 1974, p. 88);
- “Starea internă de încordare, de tensiune psihică, de dezechilibru, instituită atunci când solicitările impuse organismului uman depășesc capacitatea sa de răspuns (resurse, abilități, capacități individuale), neconcordanța care este percepută ca pericol pentru integritatea sa psihofiziologică (Tudorache, 1993, p. 139).

6.3. FACTORI DE SOLICITARE FIZICĂ ȘI PSIHICĂ

Așa cum rezultă din înseși definițiile conceptelor de stres și stres de luptă, este foarte dificilă abordarea problematicei complexe a factorilor de solicitare fizică și psihică, mai ales în cazul în care am dori realizarea unor clasificări, a unor tipologii care să ordoneze întregul material faptic pe care se ridică eșafodajul cauzalității multiple a sindromului general de adaptare.

Omul este într-o relație permanentă cu mediul înconjurător, care poate fi materializată fie în acțiunea de acceptare (omul agent transformator și creator de mediu), fie de respingere (reacție, retragere, încapsulare etc.).

Reacționând la evenimente, omul le poate considera favorabile (plăcute), neutre (neimportante), nefavorabile (neplăcute, supărătoare, periculoase).

În încercarea de a explica etiologia nevrozelor există numeroase opinii care susțin fie o cauzalitate internă, fie o cauzalitate externă, fie o relație complexă a cauzalității. Se poate afirma deci că, evenimentul are un rol important asupra individului, dar hotărâtor în declanșarea stării psihofizice îl deține semnificația internă pe care omul o raportează vizavi de acel eveniment. Același eveniment poate genera stări psihocomportamentale diferite pentru indivizii participanți la el. Comportamentul diferit se poate explica prin receptarea și interpretarea diferită a evenimentului respectiv. "Specificitatea conflictului poate fi văzută sub o dublă deschidere: **externă**, unghi sub care numai anumite evenimente și situații psihotraumatizante (semnificative pentru ins) pot declanșa mecanismul psihosomatic; **internă**, sub raportul "modelului specific" de răspuns după care diferite persoane tind să prezinte "modele fiziologice și fiziopatologice de răspunsuri", care sunt caracteristice și constante". Teoria conflictului specific subliniază "subiectivitatea insului, receptivitatea sa particulară și răspunsul personal în fața instanțelor realității" (Ionescu, 1975, pp. 31-33) demonstrând astfel că fiecare om este o lume în el însuși.

Privind din perspectiva duratei în timp, situația (evenimentul) stresantă poate îmbrăca două forme și respectiv două modalități de reacție:

a) **situația critică, acută, neașteptată** (Tabelul nr. 6.1) pentru care reacția este dirijată individual și, de cele mai multe ori, cvasiasemănătoare la majoritatea oamenilor; diferențele care apar sunt explicate prin receptarea diferită;

b) **situația cronică de durată** (Tabelul nr. 6.2), cu evoluție lentă și insiduoasă în timp și care implică profund structurile de personalitate și experiențele de viață ale fiecărui individ luat în parte. Analizând urmările solicitărilor fizice și psihice, reacțiile lor asupra conducerii în timpul luptei, măsurile și acțiunile ce pot fi întreprinse pentru instruirea trupelor, un specialist militar german (Braun, 1986, pp. 429-433) realizează, în esență, următoarea clasificare specifică a stresului de luptă:

1) Solicitățile și reacțiile psihice:

a. **solicitări psihice**: pericolul permanent al focului executat de inamic; prezența în sine pe câmpul de luptă caracterizat de distrugeri, haos, pierderi de forță vie, zgomot; problema viitorului propriu; sentimentul de însingurare și neajutorare;

b. **reacții psihice**: manifestările de frică, care generează cel mai frecvent inactivitate, indiferență, comportament neadecvat; panica, înțelegând ca o reacție colectivă față de un pericol ce amenință existența oamenilor și care poate fi declanșată de indivizi cu un sistem psihic labil;

c. **reacții psihosomatice**: apatie, tremurături, tahicardie, transpirație excesivă, paliditate, slăbirea forței musculare, tonus scăzut, paralizie, vomă, deranjamente stomacale etc.

2) Solicitățile și reacțiile fizice:

a. **solicitările fizice**: somnul insuficient; foamea și setea; temperaturile scăzute/ridicate; zgomotul infernal;

b. **reacții fizice**: scăderea capacității de reacție; diminuarea capacității de efort.

O reprezentare sugestivă ne oferă Dienter E. cu referire la solicitările fizice și psihice (Dienter, 1983, pp. 261-269), care sunt prezentate, simbolic și cu scop didactic, drept "norul întunecat" din care "ploaia" se cerne într-un "lac al epuizării totale" (Figura nr. 6.2).

SITUAȚIA PSIHICĂ	TIPUL DE ACȚIUNE	RAPORTUL CU MEDIUL ÎNCONJURĂTOR
1. SITUAȚII ACUTE		
1.1 STAREA UNEI SUPERREAȚII DE SOLICITARE ȘI EPUIZARE ȘOCUL NERVOS SPAIMA (GROAZA) FRICA LA AMENINȚARE 1.2 STAREA DE SURESCITARE PANICA	CU ACȚIUNE	Fără expunere la pericol (fără periclitate) Cu expunere la pericol sau fără expunere la pericol Pericol real Cu expunere la pericol Cu ieșire din situația dată
	FĂRĂ ACȚIUNE	Cu sau fără pericol Cu expunere la pericol Fără ieșire din situația dată
SLĂBICIUNE PSIHOGENĂ	FĂRĂ ACȚIUNE	Cu sau fără pericol Fără ieșire din situația dată Cu pericol de moarte
LIPSA EMOȚIILOR	FĂRĂ ACȚIUNE	Cu / fără pericol Fără ieșire din situația dată Cu pericol de moarte
2. SITUAȚII CRONICE		
<u>AMENINȚARE</u> STARE DE RESEMNARE SINUCIDERE MOARTE PSIHOGENĂ	CU ACȚIUNE	Fără pericol Cu ieșire din situația dată
	FĂRĂ ACȚIUNE	Cu pericol Fără ieșire din situația dată Cu sau fără ieșire din pericol

Tabelul nr. 6.1.
Situații acute și cronice

FAZE	STAREA DE MEDIU	TIPUL DE ACȚIUNE
	NORMALĂ	
BARIERĂ	SITUAȚII PERICULOASE	
1. FAZA DE NEAJUTORARE	SITUAȚII PERICULOASE	
BARIERĂ	SITUAȚII PERICULOASE	
2. LIPSA DE PERSPECTIVĂ	SITUAȚII PERICULOASE	
BARIERĂ	SITUAȚII PERICULOASE	
3. FAZA DE DECIZIE PROPRIE	SITUAȚII PERICULOASE	ACTIVITATE : SINUCIDERE PASIVITATE : MOARTE PSIHOGENĂ

Tabelul nr. 6.2
Fazele solicitării psihice cronice

Prezentarea simbolică sugerează că acumulările indisponibilităților fizice și tensiunilor psihice transformă “norul” în “ploaia” care umple “lacul” și-l determină să se reverse. Înțelegem prin aceasta că suprasolicitarile fizice și psihice epuizează capacitatea de adaptare a militarului la mediul specific, iar problema capătă, în acest caz, două moduri posibile de soluționare: retragerea din luptă sau destrucțurarea fizică și psihică .

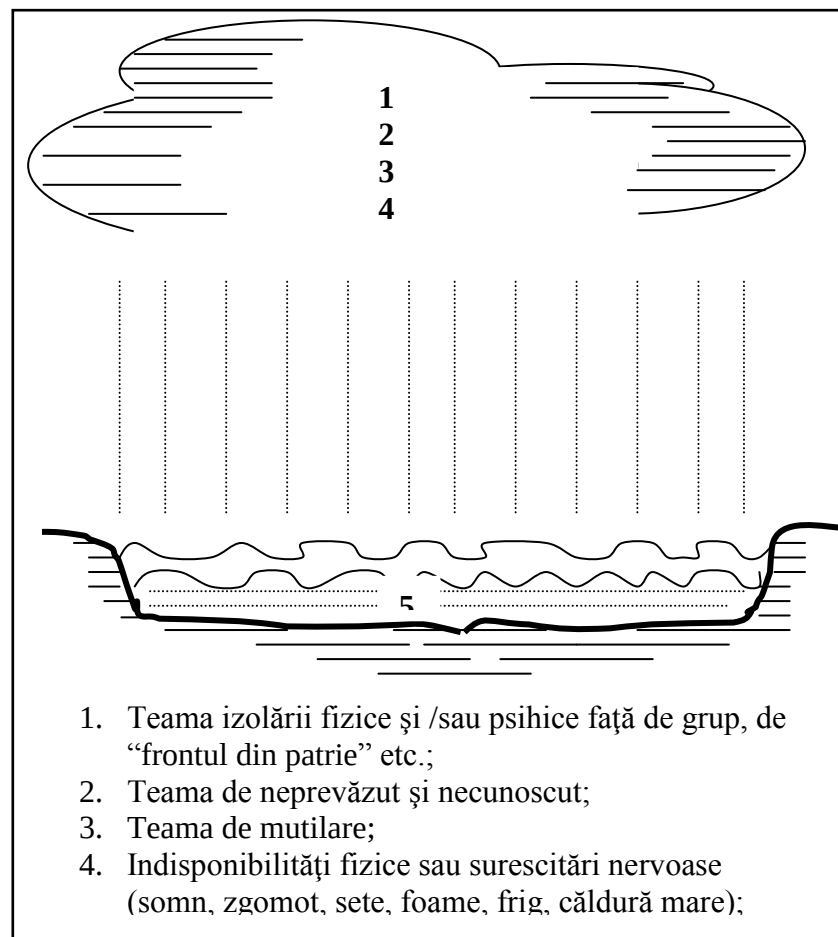


Figura nr. 6.2
 “Norul factorilor de solicitare” și “Lacul epuizării totale”

Forma grafică a curbei gradului de solicitare fizică și psihică a militarului (Figura nr. 6.3) devine mult mai sugestivă pentru înțelegerea acestor fenomene și procese care pot produce modificări dramatice ale personalității.

Dintr-o abordare sinergetică a stresului de luptă a rezultat un model explicativ tripartit care analizează cauzele, efectele și măsurile profilactice și de tratament de ordin biologic (organic), intrapsihic (personal) și interpersonal (social, cultural).

Acest model tripartit caută să structureze mai bine descrierile tradiționale ale reacțiilor de natură psihofizică care, în general, au fost delimitate în următoarele grupe de răspunsuri la stresul de luptă:

- reacții de frică trecătoare (reacții normale de luptă): puls mărit, “gheară în stomac”, transpirație rece, tremurături, blocarea mușchilor, stare de vomă, stare de slăbiciune, crampe intestinale, micțiuni necontrolate;
- sindroame înainte de luptă (simptom ipohondric), adică tulburări minore considerate de individ ca adevărate și importante: dureri de cap și de dinți, indigestie, temeri față de răni mai vechi sau aproape vindecate, alte manifestări somatoforme;
- reacții de conversiune și/sau disociative;
- reacții autonome condiționate (stimuli-răspuns) sau epuizare în luptă: tresăriri, reacții fiziologice involuntare la zgomote puternice sau la alți stimuli;
- sindroame depresive generate de pierderea camarazilor, a lipsei de întăriri, care în final implică modificări de ordin psihofiziologic la nivelul creierului: “sindromul bătrânului sergent”, “tulburarea cărării obișnuite finale”;

- “șocul catastrofelor” sau “șocul psihologic” care se poate instala, probabil, în primele ore și câteva zile de la începerea ostilităților: panica, privarea de somn și senzorială care poate fi asemănată tulburărilor senzorialității (halucinații), sindromul războiului chimic (psihoza de tip atropină), sindroame de evacuare (fuga prin acuzarea somnambulismului).

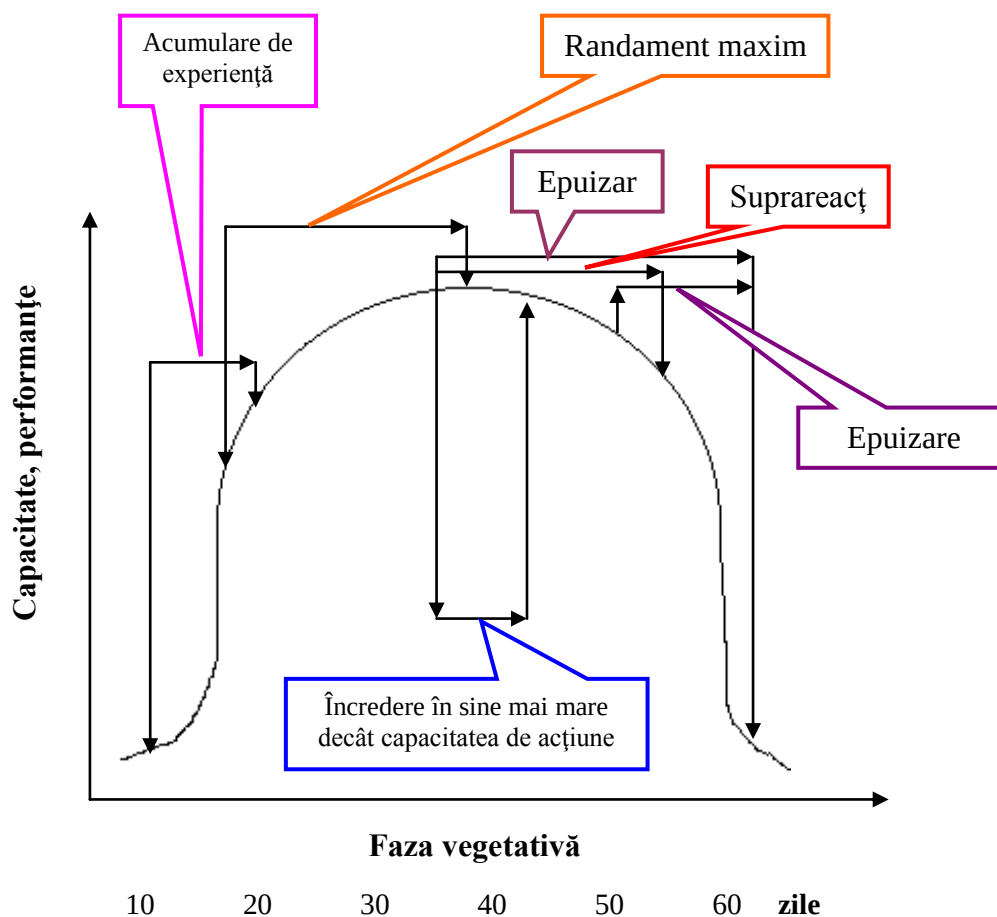


Figura nr. 6.3
Diagrama randamentului psihofizic

Într-o manieră sugestivă (Tabelul nr. 6.3) este prezentată influența etiologică a celor trei dimensiuni, precum și posibilele destructurări ale personalității militarilor în cazul stresului de luptă.

EXPLICAȚII FACTORI	ETIOLOGIE	MOD DE MANIFESTARE
BIOLOGICI	- oboseala - sete și foame - privare de somn și senzorială - mediu dificil - ritmuri circadiene întrerupte	- reacții condiționate - halucinații prin fenomenul de privare de somn și senzorială - supraflux autonom (ulcer, etc.) - psihoza atropinei (rezultat al spaimii de atacuri chimice)
INTRAPSIHICI	- teama de moarte, schilodire - teama de a dovedi lașitate - încredere sau neîncredere în cauză - credința că războiul va fi sau nu câștigat - ruperea sistemului de apărare	- șocul catastrofelor - reacții tranzitorii în luptă manifestate în primele ore ale luptei - sindroamele dinainte de luptă

	propriu (învulnera- bilitate, securitate socială, credință într- o ordine divină)	
INTERPERSONALI	- coeziunea unității - calitatea comandantului - sistemul de “prieteni”	- tulburări de singurătate - boli venerice - consum abuziv de alcool sau/si droguri - comportament neadecvat

Tabelul nr. 6.3

Influențe etiologice și de structurări ale personalității datorate stresului de luptă

MANIFESTĂRI OBSERVABILE	MANIFESTĂRI NEOBSERVABILE (totuși declarate sau contestate)
• încetinirea sau oprirea activității • tremurul întregului corp sau a unor părți ale acestuia • tremurul vocii (bâlbâială) • contracții musculare însoțite de imposibilitatea executării unor mișcări • transpirație • piloerecție (zbârlirea părului) • paliditate • dilatare pupilară • vomă • tulburări sexuale ținând de ritm și dinamică, pentru bărbați inhibare la erecție și facilitare la ejaculare • tulburări nervoase : anxietate, excесе emoționale, euforie, răs, plâns etc. • tulburări ale atenției și voinței : deficiențe de concentrare, scăderea vigilenței, apatie, indiferență, dezinteres etc. • tulburări ale gândirii • mobilizare pentru luptă sau pentru fugă chiar în spatele frontului • insomnie • îmbătrânire prematură • dezertare • automutilare, autoliză (sinucidere)	• slăbiciune generală • tensiune arterială crescută • puls mărit • tulburări digestive : crampe intestinale, deranjamente stomacale, greață, diaree • tulburări respiratorii : senzații de sufocare etc. • cefalee • artrită • reumatism • sentiment profund de culpabilitate • idei delirante, obsesive, maniacale • manifestări isterice : surdomutitate, tremor • manifestări intempestive și accese de furie, agresivitate, panică • alte reacții nevrotice sau psihotice

Tabelul nr. 6.4

Manifestări disfuncționale de comportament determinate de influența factorilor stresori

Se înțelege că schematizarea propusă (Jones, 1982, pp. 247-254) are un caracter didactic, explicativ intuitiv și că, de fapt, între cele trei dimensiuni există o relație combinatorică complexă care se prezintă prin manifestări polimorfe (Tabelul nr. 6.4) cu intensități și frecvențe diferite pe un interval perceptiv social în termeni bipolari de la extaz la agonie, de la hilar la dramatic, de la eroism la trădare.

Tabloul general prezentat trebuie analizat atât din perspectiva individului, cât și a grupului din care face parte acesta; se va lua în considerare faptul că, în situații asemănătoare, militarii reacționează în mod diferit la solicitări, în conformitate cu modul propriu de receptare și semnificațiile pe care le acordă evenimentelor, iar comportamentul individual se poate reflecta, în ultimă instanță, în comportamentul subunității și, în anumite condiții, chiar și în procesul de conducere.

Deci, solicitările fizice și psihice afectează nu numai militarul izolat ci și grupul (subunitatea) din care acesta face parte. La îndeplinirea unei misiuni de luptă subunitatea (grupa, echipajul etc.) reprezintă unitatea socială fundamentală.

Relația individ-grup se poate esențializa în două interese vitale ale militarului, care pot fi satisfăcute numai în cadrul subunității din care face parte și pentru a cărei existență și funcționalitate este capabil să se dăruiască:

- ♦ **teama de a nu fi exclus din grup**, care devine prevalentă celorlalte forme de manifestare ale acesteia, cum ar fi: teama de necunoscut-neprevăzut, teama de moarte etc.;
- ♦ **dorința de a rămâne permanent în același grup**, care, în mod formal și informal, i-a transmis cultura organizațională, întregul ansamblu de norme și valori, tradiții și obiceiuri.

Raportul grupului primar cu celelalte grupuri secundare suferă, din punct de vedere informal, mutații importante, deoarece relațiile simpatetice și comunicarea interpersonală diminuează invers proporțional cu creșterea distanței sociale dintre militari, generând câteva consecințe mai semnificative asupra fluxului informațional, cum sunt:

- ❖ membrii grupului sunt interesați mai mult de evenimentele care au impact direct și nemijlocit asupra subunității;
- ❖ manipularea informațională are un efect minim dacă se rezumă la cultivarea urii, xenofobiei etc.;
- ❖ protecția psihologică nu trebuie să capete accente de îndoctrinare politică, indiferent de spectrul ideologic sau partinic;
- ❖ exaltarea sentimentului patriotic nu ridică în mod automat potențialul de luptă.

Studii de campanie au demonstrat că un grup secundar cu importanță ridicată îl reprezintă totuși “cei de acasă”, adică, în primul rând, familia (soția, prietena, părinții, copiii), dar și masa de necunoscuți din țară care prin atitudinea și părerile lor influențează moralul, voința și motivația pentru luptă a militarilor.

Cunoașterea problematicii specifice grupurilor sociale, în general, și a subunității militare, în special, precum și a raporturilor specifice ce se stabilesc în cadrul sistemului complex **soldat-subunitate-comandant-mediu fizic și social**, are ca obiectiv esențial, din punct de vedere al pregătirii psihologice pentru luptă, combaterea celor două manifestări psihofiziologice și psihosociale cu efectele cele mai dezastruoase pentru o armată aflată în campanie: **teama și panica**.

Dacă **teama** a fost analizată mai ales în raport cu individul, fiindu-i specific stările psihofiziologice și manifestările psihocomportamentale particularizate, atunci vom analiza **panica** în raport cu grupul social.

Preocupările specialiștilor militari din diverse țări se focalizează tot mai mult pentru studiul reacțiilor psihice colective, între care locul principal îl ocupă panica.

Studiile vizează:

a) **sistematizarea observațiilor efectuate asupra unor colective militare ale populației civile intrate în panică, în timp de pace sau de război, sub impactul bombardamentelor sau în timpul catastrofelor naturale (cutremure, inundații, incendii etc.);**

b) **elaborarea unor modele experimentale pentru cercetarea dirijată a particularităților acestui fenomen.**

Există dezbateri și puncte de vedere multiple în legătură cu etiologia fenomenului de panică, dar se conturează cel puțin două grupări mari:

- prima, consideră panica un fenomen social și în consecință trebuie studiată de psihosociologi;
- a doua, evidențiază bazele biologice, anatomofiziologice și psihopatologice și deci ar trebui studiată de către neuropsihiatri.

Considerăm că panica este totuși un fenomen complex în care sunt implicați factori de ordin biologic, psihic, social și moral, aflați într-o dinamică interdependentă.

Panica are ca bază a manifestării frica individuală generalizată, prin contaminare psihică și comportamentală, la o întreagă colectivitate.

Câteva considerații asupra fenomenului de frică vor netezi drumul înțelegerii panicii ca fenomen colectiv. **Frica** este un sentiment puternic și de scurtă durată, de o mare intensitate și tensiune emoțională, generată de o situație excitantă, însoțită de puternice schimbări fiziologice în organism cu scopul de a-l pregăti pentru întâmpinarea unui pericol. Se apreciază că **frica** are, de regulă, trei faze: **faza șocului, faza cunoașterii pericolului și a reacției organismului și faza adaptării la situație** (Arnautovici, Kasagici, Pajevici, 1988, pp. 205-221). În funcție de intensitatea fenomenului se poate vorbi de frica-teamă, frica foarte intensă (spaima) și frica de lungă durată.

Analiza fenomenului de frică comportă esențializat următoarele caracteristici (Mihăilescu, 1972, p. 107):

a) **faza de șoc psihic**, instalare bruscă, durează 2-3 ore și se manifestă prin spaimă intensă, groază, îngustarea câmpului conștiinței, fuga dezordonată, comportamentele aberante, paradoxale .

b) **faza refractară**, urmează perioadei de șoc și se poate lungi până la câteva zile și se caracterizează prin apatie, stupoare, depresie profundă, stare de inhibiție și indiferență comportamentală .

c) **faza de revenire**, perioada în care se produce restabilirea treptată a însușirilor de personalitate și reîntregirea în colectiv .

d) **faza post traumatică (postcriză)**, suplimentară, în care oamenii mai păstrează vie amintirea suferințelor trăite .

Dacă frica este controlată, atunci aceasta nu poate acționa negativ asupra colectivelor militare și în special asupra coeziunii și unității de acțiune. În situația scăpării de sub control a fenomenului, acesta poate, prin sugestie și imitare, înlocuind rațiunea și autocontrolul individual, să influențeze comportamentul subunității.

Având ca bază fiziologică frica, prin “capacitatea de iradiere” ce-i este caracteristică, panica reprezintă pericolul cel mai mare pentru coeziunea subunității deoarece conduce la slăbirea relațiilor interumane și apariția neîncrederii în sine, în comandant și camarazi, în armamentul din dotare.

Cauzele cele mai probabile de a provoca panica pot fi considerate: surprinderea de către inamic, priverile terifiante a câmpului de luptă întâlnit în deplasarea spre front, lupta pe timp de noapte, pericolul întrebuițării de către inamic a armelor de nimicire în masă, lipsa experienței de luptă, oboseala și epuizarea fizică, influențarea psihologică desfășurată de inamic și circulația necontracarată a zvonurilor, manifestările negative necontrolate care pot amplifica și hiperboliza un pericol real .

6.3. MĂSURI PENTRU GESTIONAREA STRESULUI DE LUPȚĂ

Paleta largă de măsuri posibile prin care stresul de luptă poate fi gestionat se structurează în **trei module funcționale** care asigură **prevenirea, neutralizarea și contracararea** sindromului general de adaptare.

Prevenirea și neutralizarea stresului de luptă fac obiectul pregătirii psihologice pentru luptă a militarilor și vor fi tratate pe larg într-un capitol special, iar contracararea stresului de luptă va constitui subiectul următorului subcapitol. De aceea, în continuare, vom prezenta doar principalele măsuri care constelează gestionarea stresului de luptă și care, totodată, se concentrează în jurul conceptului de “**încredere**”, considerată fundamentală în pregătirea psihologică pentru luptă.

- (1). Încrederea presupune următoarele dimensiuni:
- (2). Legitimitatea cauzei, convingerea în justetea războiului, apărarea intereselor naționale etc.;
- (3). Integrarea în grup, coeziune, etică, mândrie, succes, elită, ritualuri, însemne, grupuri primare, grupuri secundare etc.;
- (4). Motivația pentru luptă, performanță, stimulente materiale și morale etc.;
- (5). Convingeri, credințe, speranțe: patriotism, iluzii, fanatism, religie, iminenta terminare a luptei etc.;
- (6). Structură de personalitate: temperament, inteligență, creativitate, aptitudini, atitudini, comportament, loialitate, integritate, voință etc.;
- (7). Formă fizică bună, vârstă, antrenament, mișcare, somn, mâncare și băutură, căldură sau frig, zgomot etc.;
- (8). Instruire: cunoștințe, experiență, pricepere în folosirea armamentului și tehnicii, stăpânirea procedurilor și tehnicilor tactic-operative și activitatea de stat major etc.;
- (9). Conducerea: interese individuale, interese colective, voința de a conduce, legitimitatea (tradiție, carismă, lege), stil de conducere etc..

Aceste dimensiuni au fost denumite generic “**steaua vitejiei**” sau “**steaua curajului**”. Fie că este individual sau colectiv, curajul reprezintă forța, capacitatea voinței de a birui sentimentul

de frică și de a păstra capacitatea de a raționa cu calm, de a acționa hotărât în cele mai grele împrejurări, ca și cutezanța și capacitatea de a purta răspunderea hotărârilor și acțiunilor. Curajul își găsește izvoarele în manifestările comportamentale, exemplul personal, relațiile interumane corecte, sentimentul datoriei și în tradiția de luptă.

1. ÎNCREDEREA	9. capacitatea de conducere
	8. gradul de instruire
	7. forma fizică bună
	6. structura de personalitate
	5. convingeri, credințe, speranțe
	4. motivația pentru luptă
	3. integrarea în subunitate
	2. legitimitatea cauzei pentru care luptă

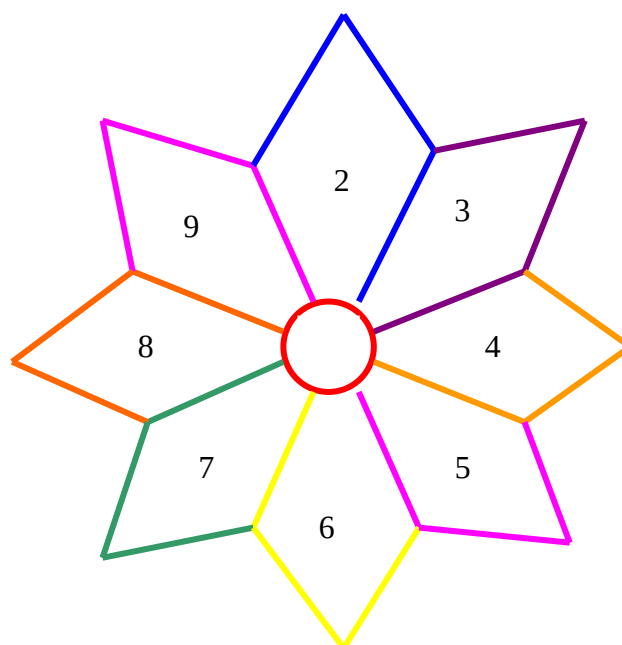


Figura nr. 6.4
Diagrama și steaua curajului

Fiecare dimensiune reprezintă un obiectiv de maximă importanță în pregătirea psihologică pentru luptă a militarilor. Abordarea lor sinergică duce la formarea deprinderilor practice de luptător și cultivarea atitudinii de învingător.

Gestionarea stresului de luptă constituie piatra de încercare atât pentru comandanți, cât și pentru subordonați, deoarece prin concertarea eforturilor comune pot fi prevenite, neutralizate și contracarate efectele de structurare ale factorilor stresori întâlniți pretutindeni pe câmpul de luptă. O temeinică cunoaștere teoretică și o bună pregătire practică în gestionarea stresului de luptă constituie elementele importante ale formării, dezvoltării și menținerii moralului trupelor.

Prezentarea grafică (Figura nr.12.4) devine edificatoare în clarificarea aportului substanțial al fiecărei dimensiuni în gestionarea stresului de luptă. Liniile punctate vor să explice cu cât mai

poate crește aportul elementelor componente ale încrederii în situațiile cu grad de risc (periculozitate extremă) față de situațiile cu grad de periculozitate medie.

Raportarea problematicei expuse la condițiile de status și rol ale comandantului de subunitate evidențiază conotațiile pe care le capătă dimensiunile curajului acestuia, vizavi de cele ale subordonaților săi, care ar putea fi structurate astfel:

- legitimitatea cauzei nu suportă diferențieri prea mari;
- integrarea nu poate fi completă în subunitatea pe care o comandă sau în grupul cadrelor de același grad, deoarece ar fi diminuată capacitatea sa de gândire și acțiune;
- motivația are tendințe de a crește în raport cu prestigiul, convingerile, speranțele și credința nu se pot identifica cu cele ale subordonaților sau egalilor în grad și funcție din considerentele libertății de gândire și acțiune;
- forma fizică este oarecum limitată față de cea a subordonaților din cauza vârstei mai mari, precum și a posibilităților de mișcare mult mai restrânse;
- conducerea, determinată de foarte mulți factori, nu poate fi permanent la nivelul așteptat și dorit;
- două elemente (instruirea și personalitatea) rămân importante și autoreglabile într-o mai mare accesibilitate pentru comandant.

6.4. ACTIVITATEA COMANDANTULUI PENTRU CONTRACARAREA STRESULUI DE LUPĂ

La baza actului de comandă, ca act interpersonal, se află interacțiunea, care presupune o întâlnire a trei categorii de elemente:

- a) particularitățile psihice individuale (trebuințe, motive, preferințe, atitudini) ;
- b) ceilalți indivizi cu cerințele, motivele, preferințele, atitudinile lor individuale și de grup, așa cum sunt percepute de individul în cauză;
- c) situațiile în care acționează individul.

Percepția, ca relație interpersonală, este oglindirea omului în alt om, o imagine a altora în noi și a noastră în alții deci, un act și o relație exclusiv interumană ce presupune o participare activă a conduitelor umane în dublă natură, psihică și socială. De aceea, percepția interpersonală va ține seama și de o multitudine de alte aspecte cum sunt: elementele lingvistice, manifestările emoționale (autentice și/sau mimate), postura, vestimentația, întregul comportament nonverbal (CNV), care, toate la un loc, reprezintă o notă, un cod personal. Ea presupune decodificarea și înțelegerea partenerului de dialog care, în mod necesar, va avea un caracter critic, constructiv.

Din aceste considerații rezultă că instructorul și educatorul, comandantul trebuie să stăpânească cu măiestrie instrumentele metodologice din arsenalul psihologiei, sociologiei și pedagogiei, care să-l facă perceput de către subordonați ca leader necontestat. La rândul său, ca persoană care percepe, comandantul trebuie să îndeplinească mai multe calități pe care le putem aprecia ca cerințe ale unui “bun judecător”: experiența, similaritatea, inteligența, complexitatea cognitivă, autointuiția, abilitatea și adaptarea socială, detașarea, atitudinea estetică și intrareceptivitatea (Pavelcu, 1983).

Aceste considerații de ordin teoretic nu sunt întâmplătoare, ci au scopul de a fundamenta înțelegerea rolului comandantului pe timpul acțiunilor de luptă pentru realizarea succesului și îndeplinirea misiunilor încredințate.

Studiile efectuate de specialiștii militari în cadrul conflictelor armate contemporane au evidențiat faptul că spiritul combativ este în strânsă legătură cu: eficacitatea tactică a subunităților, spiritul de echipă (coeziunea) care se manifestă în timpul luptei, modul în care militarii evaluează propriile posibilități și, nu în ultimul rând, încrederea în comandant.

În anumite situații de luptă, încrederea în comandant este echivalentul valoric al legitimității cauzei pentru care acționează militarii. Se consideră astfel că **principiul încrederii în comandant** are la bază trei componente definitorii:

- încrederea în competența profesională a comandantului;
- încrederea în verosimilitatea vorbelor sale sau altfel spus concordanța între vorbe și fapte;
- perceperea modului în care comandantul se îngrijește de militarii din subordinea sa.

Ca un corolar al celor expuse putem afirma că în luptă, comandantul, în complexitatea personalității sale, reprezintă un element fundamental în constelarea combativității individuale și de grup. Acesta dezvăluie, la rândul său, celor pe care îi comandă, exemplul personal, ca rezultat și vector comportamental al încrederii în sine, în subordonații săi și în armamentul din dotare.

Prin competența profesională, capacitatea de a conduce și experiența de luptă dobândită, comandantul este pivotul în jurul căruia gravitează întreaga subunitate.

Toate aceste dimensiuni și determinări psihosociale prin care am încercat să redăm complexitatea personalității comandantului, a statutului și rolului său în organismul militar, fac din acesta, pentru subordonații săi, primul consilier în probleme de asistență socială și psihologică.

În contextul luptei, rezultă că una din principalele obligații ale comandantului o reprezintă reala cunoaștere a indiciilor stării stresului de luptă și a măsurilor eficiente pe care trebuie să le întreprindă pentru înlăturarea acesteia.

Având în vedere faptul că indicii stresului de luptă individual și, prin extensie, colectiv, au fost prezentați anterior, iar măsurile profilactice și de neutralizare constituie obiectul capitoului referitor la sistemul de asistență psihologică vom prezenta, punctual, câteva acțiuni (Guggenbuhl, 1983, pp. 713-717) pe care trebuie să le întreprindă comandantul în situații de luptă:

a) **măsuri pe termen lung**: formarea și menținerea coeziunii subunității; informarea permanentă, evitarea și combaterea zvonurilor; proces de conducere neîntrerupt; înzestrare, instruire, aprovizionare, asistență medicală;

b) **măsuri pe termen mediu**: prezentarea în timp optim a misiunilor; completarea în mod regulat cu efective; asigurarea timpului necesar de odihnă și recuperare psihică și fizică în afara contactului cu inamicul; menținerea permanentă a ordinii și disciplinei regulamentare, o bună infrastructură și o organizare clară; completarea cu efective pe colective închegate, bine sudate, coezive, nu disperate; odihna să se efectueze după ce li se prezintă proxima misiune pentru evitarea nesiguranței și neîncrederii; înlăturarea purtătorului panicii;

c) **măsuri pe termen scurt**: consolidarea încrederii în colectiv; consolidarea încrederii în șefi, comandanți; prezentarea corectă a situației și a modului de acțiune pentru evitarea pericolului; conducerea permanentă prin ordine scurte, clare, precise, subliniate de un comportament nonverbal ferm și exemplu personal; după evitarea pericolului se reia ciclul măsurilor de lungă și medie durată.

6.5. CONSECINȚELE STRESULUI DE LUPTĂ ASUPRA MANAGEMENTULUI RESURSELOR UMANE

Din analiza stresului de luptă reiese cu claritate faptul că acesta acționează concertat asupra triadei **soldat-unitate de luptă-comandant**. Varietatea și dramatismul fațetelor stresului de luptă induc consecințe multiple în ceea ce privește selecționarea personalului, organizarea, înzestrarea, instruirea, conducerea și tactica trupelor.

Lupta modernă presupune cu necesitate existența unor armate bine pregătite, profesioniste, capabile să înfrunte cu stoicism vicisitudinile câmpului de luptă, printre care se află și stresul. Accentul cade tot mai mult asupra pregătirii unor armate reduse cantitativ, dar cu mare mobilitate și putere de foc, care să desfășoare acțiuni de scurtă durată și cu efecte paralizante pentru adversar.

În condițiile câmpului de luptă modern este necesar ca fiecare componentă a sistemului de resurse umane să fie aptă adaptării rapide în scopul maximizării eficienței și randamentului.

Având în vedere că o armată în timp de război se va comporta așa cum a fost instruită din timp de pace, vom încerca o scurtă prezentare a metodelor și mijloacelor care pot fi utilizate în procesul de instruire și educare, privind:

a) **individul** (militarul, combatantul, luptătorul):

Decisiv pe câmpul de luptă, indiferent de cât de sofisticată va fi tehnica, rămâne omul. Calitatea lui de luptător, de combatant este pivotul întregului demers al pregătirii pentru luptă și în jurul său se concentrează toate eforturile actului educațional.

Selecția și orientarea profesională militară, pe baza unor criterii complexe, stabilite în mod științific pentru fiecare categorie și/sau gen de armă, trebuie să aibă în atenție calitățile

antropometrice, psihofiziologice, psihologice și psihosociale ale tinerilor chemați sub arme, care să se adapteze și să se integreze rapid în colectivitățile militare.

O atenție deosebită trebuie acordată pregătirii militare generale și de specialitate a fiecărui militar, pe baza unor antrenamente complexe, cât mai apropiate de realitatea câmpului de luptă, care să-i asigure acestuia buna mânuire a armamentului și tehnicii de luptă, deprinderi perfecționate până la automatism în rezolvarea unor situații tactice.

Se va acționa pentru perfecționarea permanentă a sistemului motivațional și o informare corectă și oportună asupra acțiunilor militare pentru ca fiecare combatant să fie în măsură să evalueze corect riscul și primejdiile ce le are de întâmpinat, să poată conștientiza necesitatea acceptării riscului în luptă, a posibilității rănirii și chiar a morții.

Activitatea de instruire și educare se concentrează asupra dezvoltării și șlefuirii valorilor latente ale personalității, formării și dezvoltării curajului, realizării unei bune pregătiri fizice și creșterii rezistenței la efort prelungit.

Instruirea trebuie să asigure dezvoltarea încrederii în forțele proprii, să diminueze teama fiecărui militar față de neprevăzut și necunoscut, să-l pregătească pe combatant în cunoașterea simptomelor stresului de luptă, a reacțiilor psihofizice generate de acesta, precum și a măsurilor de prevenire și neutralizare specifice.

Pentru realizarea combatantului viitorului trebuie să se țină seama de dotarea și înzestrarea acestuia cu echipamentul, tehnica și armamentul care să-i mărească mobilitatea și libertatea de mișcare, dar și încrederea în eficacitatea acestora.

Viața militară nu trebuie să limiteze exagerat comunicarea cu exteriorul ei, dimpotrivă, să faciliteze sprijinul de către “frontul din patrie” și, în special, de acela al familiilor și rudelor.

b) **grupul** (echipa, echipajul, colectivul, subunitatea) :

Integrarea în grup este unul dintre cei mai importanți factori de stimulare a comportamentului combativ și elementul ajutător cel mai important pentru militar.

O direcție prioritară de efort o va constitui cultivarea ordinii și disciplinei militare, a spiritului de echipă, de solidaritate și înțajutorare, formarea unor relații interpersonale trainice, a unei puternice unități de acțiune și voință pentru îndeplinirea cu succes a misiunilor de luptă.

Efortul organizatoric și de pregătire trebuie concentrat pentru formarea și promovarea unor subunități de elită care sunt mult mai eficiente în luptă.

Integrarea de grup presupune crearea unor relații interpersonale informale puternice și de aceea, pe cât posibil, în limita regulamentelor militare, să poată fi tolerate anumite comportamente sociale specifice, care diferențiază subunitățile în funcție de categorie, gen sau specialitate militară, cum ar fi însemnele, ritualurile de grup etc..

Factorii integrării și coeziunii de grup generează motive organizaționale și psihosociale puternice care determină, ca pe timp de război, completarea efectivelor cu rezerve de personal să se facă cu subunități constituite și încheigate în prealabil, evitându-se, pe cât posibil, înlocuirea “picătură cu picătură”.

c) **managerul** (liderul, instructorul, comandantul):

Pregătirea pentru luptă a subunității depinde în mare măsură de comandantul acesteia. De aceea o importanță deosebită o are alegerea comandantului și instruirea acestuia.

Din analizele efectuate în situații de luptă a rezultat că prioritare pentru un bun comandant sunt următoarele calități: competența profesională, caracterul, exemplul personal și grija față de subordonați.

Comandantul înseamnă, în primul rând, pivotul încrederii, ca element definitoriu al curajului și vitejiei în luptă. El trebuie, cu măiestrie pedagogică, pasiune și în timp să-și apropie subordonații, să le sădească în minte și în suflet încrederea atât de necesară pe câmpul de luptă.

Ca un bun manager are datoria de a folosi eficient, principial și exigent, sistemul motivațional, pârghiile educative ale recompenselor și pedepselor, centrarea educației pentru formarea la subordonați a conceptelor, atitudinilor și comportamentelor specifice moralei militare.

Realizarea actului de comandă trebuie să asigure un climat optim îndeplinirii misiunilor, înțelegând prin aceasta reducerea surescitărilor, a indisponibilităților, a supraîncărcării subordonaților.

Prin stilul de conducere adoptat, comandantul trebuie să aibă abilitatea necesară ca în funcție de situația de luptă să dea misiuni clare subordonaților, împărțind sarcini și responsabilități precise prin baleierea întregului spectru al puterii, de la autoritate la delegarea de autoritate.

Este necesară respectarea unor principii de comandă care să asigure o mai mare autonomie (descentralizare) în pregătirea pentru luptă în paralel cu o intensă consolidare a poziției comandanților.

Importanța pe câmpul de luptă a comandantului este covârșitoare și de aceea el trebuie îngrijit cu multă atenție, mai ales în ceea ce privește asigurarea timpului de odihnă atât de necesar refacerii psihofizice și păstrării lucidității în momentele hotărâtoare.

Aceste considerații teoretice și practice privind stresul de luptă și implicațiile sale asupra resurselor umane angajate în conflictele militare stau la baza elaborării unor programe specifice de pregătire psihologică pentru luptă a efectivelor, care să ofere comandanților posibilitatea instruirii și educării militarilor în consonanță cu realitatea câmpului de luptă modern.

6.6. TRAUME PSIHICE DE LUPTĂ

Trauma (fr. trauma, germ. Trauma) este o emoție violentă care modifică personalitatea unui individ, sensibilizându-l la alte emoții de același fel, astfel încât acesta nu mai reacționează normal (DEX, 1975, p. 969). Această emoție puternică generează un traumatism care este o stare psihică patologică a unui organism care, nemaiputând să suporte o excitație excesivă, din cauza traumei suferite, nu mai reacționează în nici un fel, devenind insensibil la orice alt excitant (fr. traumatisme).

Cele două definiții prezentate au rolul de a face lumină în folosirea curentă a noțiunii de stres și traumă, care, nu de puține ori, se folosesc ca sinonime. Relația celor două concepte este mai aproape de sensul cauză-efect, deoarece stresul (DEX, 1975, p. 898) este un nume dat oricărui factor (ansamblu de factori) de mediu care provoacă organismului uman o reacție anormală sau, prin extensiune, este un efect nefavorabil produs asupra organismului uman de un factor de mediu.

Înțelegerea traumei ca emoție violentă ne determină să facem câteva precizări în legătură cu unele probleme ale vieții afectiv-emoționale, în mod deosebit cu privire la bazele neurofiziologice care asigură echilibrul emoțional sau îl modifică, favorizând adaptarea emoțională sau întârziind-o. Stabilitatea și echilibrul emoțional se manifestă prin acte de comportament, care devin indicii evidente ale permanentei acțiuni de adaptare a omului la mediul său de viață. Capacitatea de adaptare apare ca rezultat al acțiunii convergente a factorilor biologici (ereditari), psihologici și psihosociali (culturali, sociali).

În acest sens există mai multe teorii explicative asupra emoțiilor: intelectualistă, fiziologică periferică, fiziologice centrale, cognitiv-fiziologice (Radu, 1994, pp. 249-253).

Funcțiile psihice afectiv-emoționale (Găitan, 1972, pp. 20-27) au la bază structuri și mecanisme neuropsihice care îmbină legitatea biologică a instinctelor și afectelor de bază cu legitatea psihosocială a psihismului superior (conștiință, rațiune, sentimente superior organizate).

Funcțiile psihice, ca și cele neurologice, sunt structurate, integrate, ierarhizate în mod sistemic, unitar și dominate de nivelul superior de integrare a comportamentului, reprezentat de conștiință și gândirea rațională, care în condițiile de mediu specific, modelează trăirile afective ale omului. Structurarea sistemului nervos pe niveluri de integrare (neurală, neuroendocrină, umoral-hormonală, neuropsihică rațională), joacă un rol decisiv în comportamentul emoțional.

Abordarea cibernetic-informațională a sistemului nervos ne oferă o vedere de o largă perspectivă asupra arhitecturii bio-psiho-socio-culturale a individului uman, care prin ansamblul său sinergetic, asigură homeostazia general-umană (Figura nr. 6.5).

Întregul sistem integrator uman are ca obiectiv esențial menținerea unui grad maxim de organizare (entropie minimă) împotriva tuturor factorilor interni și/sau externi care tind spre o dezorganizare maximă (entropie maximă). La baza integrării superioare stau principiile de conexiune inversă (feed-back) și de optimizare proiectivă (feed-before), care subsumează toate sistemele integrate, dinamice, complexe, deschise și autoreglate ale ființei biologice cu totalitatea însușirilor ei fundamentale: ereditate, excitabilitate, schimburi chimice electiv prin membrane, metabolism și troficitate (Baciu, 1977, pp. 647-794). Substratul obiectiv al sistemului psihic

uman, cu mecanismele de elaborare și autoreglare a reacțiilor afectiv- emoționale, participă, în proporții diferite și variabile, în funcție de numeroși factori situaționali-sociali și temperamental-biologici, la efectele produse de stările emoționale (Badiu, Exarcu, 1978).

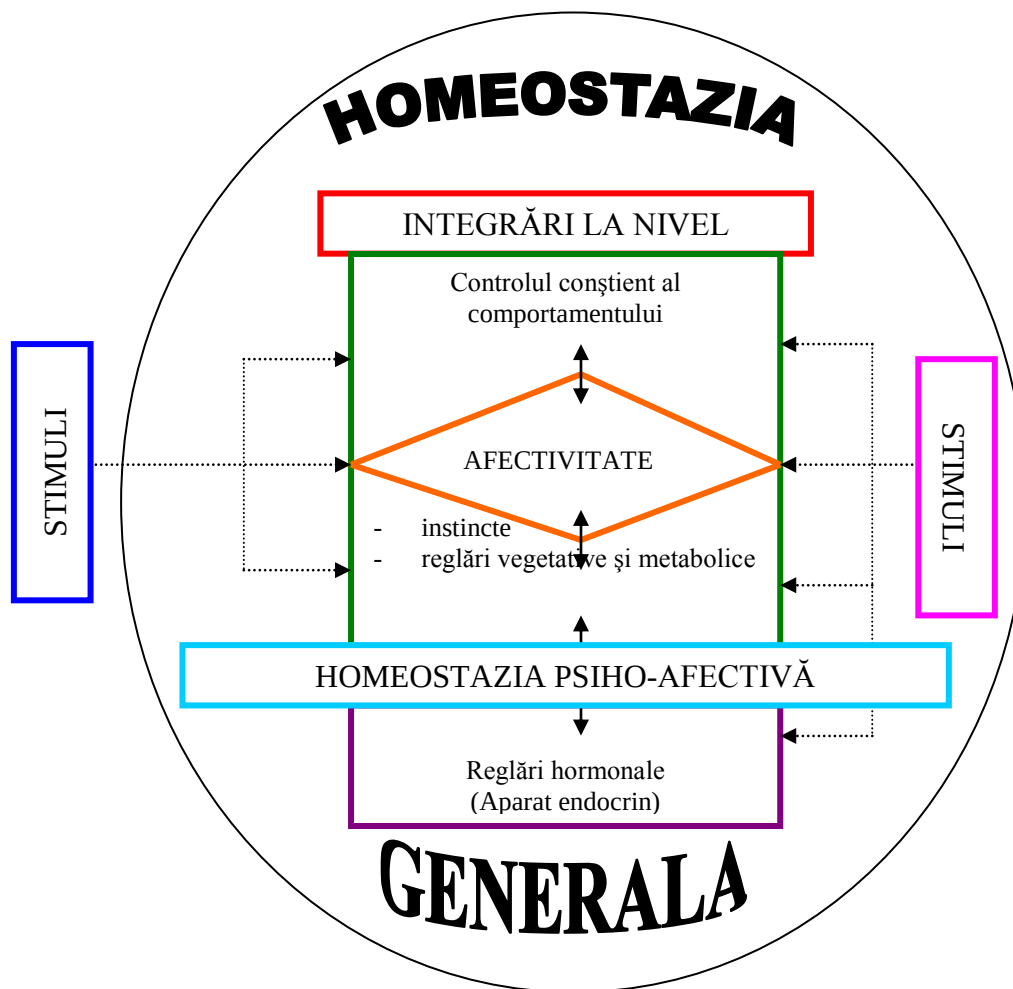


Figura nr. 6.5

Schema integrării funcțiilor afectiv-emoționale în mecanismele generale de adaptare și de conservare a constantelor mediului intern

Complexitatea sistemului integrativ neuropsihic rațional are ca element structural sistemul neuronal, care asigură integrarea complexă neurală. Ca principale componente explicative ale afectivității, privite ca act și arc reflex, enumerăm: neuronul și transmiterea sinaptică; arcuri și acte reflexe medulare (nervul spinal și reflexele somatice, vegetative, somato-vegetative și vegetativo-somatice); arcuri și acte reflexe tronculare (nervul cranian și reflexele somatice, vegetative, vegetativo-somatice și somato-vegetative); arcuri și acte reflexe vegetative (centrii vegetativi simpatic și parasimpatic; arcuri și acte reflexe supraelementare (neocortex, paleocortex, neurocortex senzitiv motor și de asociație, iradierea și concentrarea, inducția în centrul cortical, inhibiția corticală, condiționarea simplă și operațională, stereotipul dinamic, memoria corticală, memoria subcorticală, învățarea, motivația și discriminarea, integrarea neurală complexă cu participarea scoarței, bazele afectivității, inhibiția și somnul); sisteme și modalități de captare a informației (analizatorii vizual, olfactiv-gustativ, auditiv, tactil, kinestezic, extero-și interoceptivi); integrarea și prelucrarea informației intero- și exteroceptivă la nivel cortical (Iamandescu, 1993, pp. 29-30).

Dacă la acest nivel integrator vom angrena și nivelele de integrare umoral-hormonală, neuroendocrină complexă și neuropsihică rațională putem explica rolul și importanța afectivității

ca bază definitorie a echilibrului și stabilității emoționale, a sănătății psihice umane (Radu, 1994, pp. 241-245).

Prezentarea structurilor morfofuncționale și a nivelurilor de integrare s-a făcut pentru o mai bună înțelegere a comportamentului emoțional, condiționat în mare parte de legile neuropsihice specifice organismului uman și, totodată, pentru a decela între manifestările marginale și cazurile patologice, între normal și anormal, în scopul cunoașterii, prevenirii și combaterii unor fenomene psihologice negative, frecvent întâlnite în procesul integrării tinerilor în mediul militar, dar mai ales în situații de criză și război.

Captarea informației (stimuli externi și interni) se face de către receptorii (traductorii) analizatorilor extero- și interoceptivi pe baza principiilor funcționale specifice: fotorecepția (vizual); chemorecepția (olfactiv și gustativ); termorecepția (cald/rece la nivelul tegumentelor); mecanorecepția (auditiv, vestibular, propioceptiv, tactil-presional).

Semnalul implicat în declanșarea emoției ajunge ca impuls la centrii nervoși centrali pe calea senzitiv-afărentă, urmând traseul nervilor specifici și conexiunile sinaptice aferente care, prin rolul lor de rele neuronale, conectează în circuitul informațional diverse instanțe neuronale efectoare capabile să declanșeze răspunsuri reflexe locale (Iamandescu, 1993, pp. 69-104).

Toate căile sensibilității (exteroceptivă, propioceptivă, viscerală) se întâlnesc în diencefal: cele somatice în nucleii talamici, cele viscerale în nucleii hipotalamici.

Rețelele neuronale complexe interconectează și asigură sinergia sistemului nervos central prin interdependențele multiple dintre (Găitan, 1972, pp. 29-34):

- trunchiul cerebral, diencefalul și formațiunea reticulară (activatoare și inhibitoare) care reglează mecanismele și funcțiile vegetative, tonusul muscular, starea de veghe-somn, deci condiționează acțiunea reciprocă dintre conștiință (starea de vigilență) și viața afectiv-emoțională;
- diencefalul, formațiunea reticulară și formațiunile motorii extrapiramidale, care condiționează tonusul muscular și mișcările, fie prin excitație intensă a creierului vegetativ-emoțional declanșator de răspunsuri motorii dezadaptate de tip agitație, fie prin inhibiție cauzatoare de stupoare emotivă, catalepsie emoțională etc.;
- hipotalamusul și glanda hipofiză (cu secreție internă) asigură reglarea globală a: funcțiilor vegetative (cardio-circulatorii, respiratorii, digestive, sudorale etc.); mecanismelor de termoreglare; metabolismelor; instinctelor (alimentar, sexual, de apărare-agresiune etc.); glandelor cu secreție internă cu rol de feed-back al diencefalului;
- talamusul și hipotalamusul care elaborează reacții afectiv-emoționale cu rol excitator sau inhibitor capabile, printre altele, să producă și: deteriorarea funcțiilor vegetativ-viscerale și instinctuale; deteriorarea vieții afectiv-emoționale prin anxietate; hipersensibilitate la stimuli, fie furie nemotivată, fie apatie; tulburări afectiv-emoționale de tip depresiv;
- neurocortexul, intervine în “socializarea” emoțiilor, este judecătorul suprem și capacitatea de autocontrol voluntar, are rolul pozitiv în reglarea vieții de relație, dar, în anumite condiții, când îi lipsește energia necesară optimizării psihofiziologice, favorizează apariția comportamentelor emoționale dezadaptate (Tabelul nr. 6.5) .

După ce a fost prelucrat de către sistemul nervos central, semnalul “input” este transformat în semnal “output”, care pe calea senzitiv eferentă comandă mecanismele de acțiune și retroacțiune.

Sub raport fiziologic și psihofiziologic, efectele stimulării creierului motivațional se manifestă utilizând diverse “canale” de ieșire, eferențe vegetative, activitatea secretorie a glandelor endocrine și exocrine, eferențele somato-motorii.

Un rol important în reglarea vieții afectiv-emoționale, în adaptarea la mediu îl are și sistemul neurovegetativ prin acțiunea covariantă și compensatorie a celor două sectoare ale sale, simpaticul și parasimpaticul. Parasimpaticul are rol conservator, de protecție pasivă a organismului și limitare a cheltuielilor energetice (colinergice). Simpaticul acționează în direcția răspunsurilor active, energice, prompte la stimuli (adrenergic).

Sistemul neurovegetativ, la care se adaugă sistemul endocrin cu instanța sa superioară hipofiza, participă, în funcție și de factorii situaționali, temperamentalii etc., la efectele produse

de stările emoționale, concomitent fiziologice și psihologice, cu manifestări comportamentale diverse: expresii mimice și/sau pantomimice, somatoforme, prosexice, kinestezice etc..

Nr. crt.	Funcții psihice și biologice implicate în comportamentul afectiv-emoțional	Fenomene de destructurare intrapsihică și reacții dezadaptate în cadrul stresului emoțional
1	Sentimente și motivații superioare, socializate	Inhibate parțial sau total cu declanșarea intempestivă a afectelor și trebuințelor primare, de tip biologic
2	Gândire rațională	Scăderea discernământului critic, sugestibilitate, interpretări delirante
3	Memorie de tip superior (social)	Hipomnezie, amnezie
4	Condiționare, învățare, automatisme secundare, deprinderi	Slăbirea coordonării și preciziei mișcărilor învățate, inhibiția totală a deprinderilor
5	Vigilența cu: - nivel de conștiență (receptivitate la stimuli); - structurarea câmpului conștiinței (perceperea realului)	Hipervigilență cu anxietate Hipovigilență cu scăderea nivelului conștiinței, îngustarea și destructurarea câmpului conștiinței până la : - atenție slabă, instabilă - percepții alterate - stări hipnagogice și hipnapompice - confuzie mintală - obnubilarea conștiinței
6	Tonalitate afectivă de bază. Afecte primare	- Reacții anxioase minore - Frică greu de controlat - Spaimă paralizantă - Mânie greu de controlat, furie oarbă
7	Trebuințe primare. Comportamente instinctuale. Automatisme emoționale motorii adaptate sau stereotipe (mimică, gestică etc.). Ritmul veghe-somn	Inhibate sau dezinhitate parțial sau total : - foame, sete exagerate sau absente - hiporeactivitate, stupoare - agitație motorie, polipragmazie, fugă oarbă, agresivitate - insomnie sau hipersomnie
8	Componenta neurovegetativă a reacțiilor emoționale	Dezechilibru neurovegetativ cu predominanța : - simpaticului (tahicardie) - parasimpaticului (hipotensiune)

Tabelul nr. 6.5
Destructurări la nivel intrapsihic și reacții dezadaptate
în cadrul stresului emoțional

Real, afectivitatea este fenomenul de rezonanță a “lunii în subiect și care se produce în măsura dispozitivelor rezonante ale subiectului social în lumea sa, o lăuntrică melodie existențială ce erupe în acțiune și reorganizează lumea. Emoția este nu numai trăire subiectivă, dar și comunicare evaluativă, este nu numai o funcție dinamico-energetică selectivă, vectorială, dar și o conduită afectivă”(Popescu-Neveanu, 1977, p. 468).

Afectivitatea este o vibrație concomitent organică, psihică și comportamentală, care prin mobilizarea energetică a întregului organism organizează conduita, dar tot ea, prin starea de agitație difuză, prin intensitatea și desfășurarea lor tumultuoasă, dezorganizează conduita umană .

Emoția dezorganizează conduita când este foarte intensă sau în situații noi, neobișnuite pentru care organismul nu are încă elaborate modalități coportamentale adecvate. Stările de groază, de furie, de depresiune prin intensitatea lor crescută paralizează, anihilează, îl fac pe individ agresiv sau neputincios, devenind astfel o piedică în calea realizării eficiente a activității.

Funcția esențială a proceselor afective este însă aceea de a pune organismul în acord cu situația, deci de a adopta, de a regla conduita umană, de a susține energetic activitatea și schimburile cu ambianța, permițând stăpânirea ei.

Rolurile cele mai importante ale afectivității în reglarea comportamentului uman sunt: a) rol de comunicare; b) rol de influențare a conduitei altora în vederea săvârșirii unor acte; c) rol de reglare; d) rol de contagiune; e) rol de accentuare sau de diminuare a înseși stării afective (Zlate, 1994, vol.II, p. 72).

Efectele stărilor emoționale sunt în același timp fiziologice și psihologice și îmbracă cele mai diverse forme: expresie mimică și pantomimică, trăiri somatoforme, reacții legate de instinctul de apărare, stări de excitație și inhibiție emoțională a activităților intelectuale etc.. Exteriorizările elementare ale emoțiilor, care reprezintă transpuneri emoționale în termeni somatici (relaxarea sfincterelor cu micțiune sau defecație involuntară, diaree emotivă, greață, senzație de sufocare, amețeli încordare sau relaxare bruscă a mușchilor, inhibiție motorie totală, stupoare emoțională, tahicardie etc.) sunt mai ușor de analizat și interpretat și constituie, totodată, indicatorii cei mai relevanți în aprecierea empirică a stresului de luptă.

Emotivitatea poate fi analizată și ca dimensiune a reactivității individuale și a temperamentului, ceea ce face o mai bună înțelegere a comportamentului uman în luptă.

Constituția biopsihică sau latura dinamico-energetică (temperamentul) conferă în funcție de forța, energia și echilibrul proceselor nervoase fundamentale, de tipul de reacție emoțională (primară sau secundară), de axa introversiunii-extraversiunii, de complexele psihoafective și explozia inconștientului elemente suplimentare de înțelegere a modului comportamental în luptă al personalităților accentuate (Leonhard, 1979).

Din punctul de vedere al tipologiilor clinice ale temperamentului (Freud, Schneider, K. Leonhard) și al manifestărilor comportamentale, ca rezultat al emotivității individuale specifice, sunt interesante clasificările realizate după “accentuarea” sau intensificarea trăsăturilor de personalitate, care tind spre patologic, dar nu ajung la acesta decât în condiții extrem de favorabile, astfel:

- | | |
|---|---------------------------------------|
| - hiperperseverent-psihiopatie paranoidă; | - hiperexact-psiastenienie; |
| - demonstrativ-psihiopatie isterică; | - nestăpânit-psihiopatie epileptică; |
| - demonstrativ-hiperperseverent; | - hiperperseverent-nestăpânit; |
| - hipertimic-psihiopatie maniacală; | - distimic-psihiopatie subdepresivă; |
| - labil afectiv-ciclotimie; | - emotiv-psihiopatie reactivă labilă; |
| - exaltat-ciclotomie exaltată; | - anxios-anxietate profundă; |
| - introvertit-halucinații; | - extravertit-iluzii; |
| - introvertit-hipertimic; | - distimic-hiperperseverent; |
| - hipertimic-demonstrativ; | - demonstrativ-exaltat. |

Aprecierile complexe față de ecuația emoțională în care interacționează “eul-sinele-supraeul”, într-o dinamică permanentă antientropică și antialeatorie, pot fi prezentate sub forma reacțiilor emoționale adaptate sau dezadaptate. Unele destructurări de nivel intrapsihice și reacții dezadaptate în cadrul stresului emoțional sunt prezentate în Tabelul nr. 6.5.

Reacțiile emotive violente în timp de pace sunt mai rare și țin mai mult de viața intimă a militarilor (doliu familial, separare conjugală, izolare afectivă, stări de inhibiție depresivă, frământări de ordin erotic, obsesia impotenței sexuale, conflicte interpersonale în subunitate etc.) și, în cea mai mare parte, pot fi cunoscute și controlate (autocontrolate).

Psihiatria și psihopatologia contemporană studiind fenomenele complexe ale dezorganizării și destructurării personalității apreciază că principalele categorii nosologice și nosografice sunt următoarele (Ionescu, 1995):

- **nevrozele (boli psihice cu o simptomatologie comprehensibilă, inteligibilă, care nu implică tulburarea conștiinței și nici dezorganizarea personalității individului; pacientul este conștient, înțelege stările sale, solicită și acceptă tratamentul, dorește să se elibereze de stările sale neplăcute):** nevroza astenică (distimia, dubla depresie), nevroza obsesiv-fobică (psiastenienă, nevroza isterică-isteria), nevrozele mixte, motorii (ticurile, microniile, crampele profesionale, bâlbismul-bâlbâiala);
- **psihozele (boli psihice severe, dramatice, incomprehensibile, ininteligibile, cu un înalt potențial suicidal; pacientul nu are conștiința bolii sale, nu solicită și nu acceptă tratamentul; destructurare a personalității):** schizofrenia, paranoia, parafrenia, psihoza maniaco-depresivă;

- **psihopatiile (nu sunt boli psihice, ci structurări psihice dizarmonice; elementul central și general este defectul de integrare, de armonizare-familială, socială, profesională etc.):** astenică, isterică, psihastenică, schizoidă, paranoică, impulsivă, timopatică (expansivă și/sau depresivă), explozivă.

Nr. crt.	Factori cauzali	Exemple
1.	PREDOMINANȚA FACTORILOR ORGANIC -BIOLOGICI	Sindroame organice ale creierului : - demențe presenile și senile - demențe toxice, infecțioase, metabolice - coreea Huntington, epilepsie etc. Întârziată mintal Autism infantil precoce
2.	PREDOMINANȚA FACTORILOR INTERPERSONALI	Tulburări situaționale tranzitorii Nepotriviri conjugale
3.	PREDOMINANȚA FACTORILOR INTRAPSIHICI	Unele psihonevroze-fobii, obsesii Unele perversiuni (voyerism, fetișism) cu puternice elemente de fantezie
4.	PREDOMINANȚA FACTORILOR INTRAPSIHICI ȘI INTERPERSONALI	Disfuncționalități psihosexuale Tulburări de personalitate Depresii reactive
5.	PREDOMINANȚA FACTORILOR BIOLOGICI ȘI INTRAPSIHICI	Bălbâială Schizofrenie Depresii endogene Tulburări psihosomatice

Tabelul nr. 6.6
Împărțirea tripartită a tulburărilor mintale (exemple)

Prezentarea unor aspecte esențiale din problematica complexă și dinamică a vieții afectiv-emoționale (Găitan, 1972, pp. 65-73) și, în special, a condiționării bio-psiho-socio-culturale, precum și a potențialelor traume (Tabelul nr. 6.6), în condițiile de risc ale vieții de relație, facilitează comprehensiunea manifestărilor comportamentale specifice taumelor psihice de luptă (Scharbach, 1982, pp. 257-264), individuale și colective.

1. Manifestări de destabilizare emoțională, emoția șoc sau atacul de panică: sindromul prevalent este anxietatea cu aspecte fluide, dinamice, trecătoare, schimbătoare; se caracterizează printr-o amplă fenomenologie neurovegetativă: palpații, tahicardie, presiuni precordiale, senzații de leșin, senzații de moarte, senzații de sufocare, akinezie, strupoare caracterizată prin inerție motorie și inexpressivitate mimică, hipoestezie senzorială accentuată.

2. Manifestări anxioase, care depind în mare măsură de tipologia factorilor stresanți (stresori) și mecanismele de apărare specifice eului. Există o paletă largă de manifestări, dintre care cele mai frecvente sunt următoarele:

- ✓ anxietate intensă (reacții anxioase acute) cu manifestări de: comportament inhibat, stupoare nevrotică consecutivă unor stări frustrante, inerție psihomotorie accentuată, hipomimie sau amimie; hiperactivitate, exacerbară activității psihomotorii, tahichinezie; tulburări mnezice cantitative (hipomnezii);
- ✓ anxietate permanentă, generalizată (anxietate cronică) caracterizată de: temeri, iritabilitate psihică, modificări ale stării de spirit; tulburări ale senzorialității de tip iluzii auditive, vizuale etc.; modificări ale comportamentului alimentar (anorexie, exces alcoolic etc.), vestimentar (tulburări ale ținutei vestimentare, în special dezordinea produsă de stările confuzionale), somatic (acuze de natură cardiovasculară, respiratorie, cutanată);
- ✓ angoasă: manifestări obsesiv-fobice (amintiri, acțiuni, idei, ritualuri, îndoială și tendințe obsesive; tanatofobia); suferință fizică și psihică profunde, depresie accentuată; tulburări grave de comportament; conduită lipsită de coerență stupoare depresivă cu mimică redusă, omega melancolic; akinezie de tip catatonie sau agitație motorie specifică stărilor reactive și nevrozelor (neliniște acută, ruperea hainelor, mers agitat, smulgerea părului-tricotilomanie, mâncatul unghiilor-onicofagie); agitație de tip psihopatic (crize de mânie

și disperare, suspiciune, revendicări, acuzații, injurii, atribuirii); agitație specifică stărilor depresive de aspect endogen cu raptus melancolic (anxios) în care sunt posibile violența, lovirile, autoagresiunea, autoliza, heteroagresiunea, sinuciderea etc.

3. Manifestările psihosomatice sau tulburări somatoforme (cenestopate): tulburări digestive, manifestări reumatismale, tulburări cardiovasculare, vasomotorii și hipertensiune arterială.

4. Manifestări de tip isteric sau “isterie de convulsie”, care trebuie analizate în contextul larg al crizei isterice, tulburărilor psihosenzoriale acute și personalității isterice. Se constată o desfășurare amplă de genul: crize emotive, diferite de crizele epileptice în care are loc obnubilarea conștiinței; tulburări ale limbajului (mutism discontinuu, mutism relativ, mutism electiv); afonie isterică, tulburări ale coerenței verbale și în special blocajul verbal; pseudoparalizie, contracturi ale mușchilor faciali.

5. Manifestări depresive (de tip distimic) supranumite “hipnoza bățăliilor”: relaționare redusă; retragere, repliere a individului; reducerea randamentului, capacității de luptă; sentimente de zădărnici, neputință, neajutorare; reducerea fluxului ideativ și a capacității imaginative; slabă forță motivațională; slabă angajare și implicare; reducerea libidoului și activității sexuale; manifestări fobice, anxioase; scăderea capacității prosexice; modificări ale psihomotricității, fie diminuarea și abolirea activității motrice (bradikinezie, akinezie-stupoare, catalepsie, catatonie), fie exacerbarea activității motorii (tahichinezie și/sau agitație de tip confuzo-oniric, cognitiv, maniacal, depresiv etc.); îngustarea câmpului conștiinței; început al destructurării personalității pasibile de dubla depresie; mare potențial suicidal.

6. Manifestări confuzionale și tulburări ale conștiinței, caracterizate prin:

- tulburări predominant cantitative, nonproductive senzorial psihotic: obtuzia (recepția senzorială grosieră, creșterea perioadei de latență în reacții, flux ideativ sărac, activitate cognitivă și motorie grosieră); hebetudinea (ezitare, stări dubitative, dezorientare alopsihică-pierdere reperelor de timp și spațiu); stupoare; obnubilarea conștiinței (hipomnezie, hipoprosexie, alopsihie, incoerență etc.);
- tulburări predominant calitative, productive psihopatologic: îngustarea câmpului conștiinței; stări oniroide marcate de dezorientare-somnambulism; iluzii și chiar halucinații; amenie (dezorientare, agitație, anxietate).

7. Tulburări ale gândirii:

- *tulburări predominant formale* sau ale activității operaționale, care cuprind: tulburări ale ritmului ideativ (acelerare-tahipsihie, logoree, fugacitatea ideilor sau încetinirea-bradipsihie, lentă ideeție etc.); tulburări ale fluxului ideativ (creșterea luxuriantă-mentism, sărăcire-hemmung, dispariție-anideeție); tulburări ale asociației și coerenței ideative (salată de cuvinte);
- *tulburări predominant de conținut*, în care își fac loc ideile dominante, obsedante (anancaste), prevalente (ipohondrice), delirante; reacții psihotice; delir nesistematizat specific autismului schizofrenic ce duce către pierderea unității vieții psihice, slab structurat, fără suportvoluțional-afectiv; delir cronic sistematizat halucinator sau paranoia de luptă, caracterizat prin construcție logică, coerență, sistematizare, ordine, dar în același timp în afara realității; delir fantastic specific parafreniei; conținut tematic variat aflat pe un suport dinamico-energetic și afectiv-voluțional puternic.

8. Manifestări psihoemoționale dezadaptate colective, care apar ca fenomene traumatizante de grup. Se manifestă prin contagiunea (contaminarea) grupului, subunității, unității etc. cu sentimentul fricii individuale extinsă la nivel de masă.

Apar pe fondul unei insuficiente pregătiri psihofizice individuale și colective și sunt favorizate de slaba organizare sau lipsa organizării grupului militar, a incompetenței în conducere, a slabei coeziuni de grup (Tabelul nr. 6.7).

Apectele clinice cele mai frecvent întâlnite sunt: fuga gregară, instinctuală, animalică spre nicăieri (sinucidere din panică); tulburări de comportament de masă (simulare, dezertare, mutilare); false percepții vizuale și auditive pe timp de zi, dar mai ales pe timp de noapte.

Nr. crt.	Unele cauze ale depresiunii mentalului colectiv	Posibile măsuri pentru contracararea acestora
1.	Frica	Eliminarea prin efecte dirijate care nu afectează capacitatea de reacție a luptătorilor
2.	Culpabilitatea	Îndepărtată prin dezvoltarea unei motivații adecvate : - sentimentul luptei pentru o cauză dreaptă ; - exploatarea fanatismului religios ; - apărarea propriilor interese în zonă ; - sentimentul superiorității tehnice și al pregătirii.
3.	Abstenența sexuală	Permisivitatea sosirii în zonă sau în locurile de refacere a membrilor de familie; Funcționarea serviciilor auxiliare, cu “mijloace” aduse din alte zone sau de pe plan local.
4.	Depărtarea de casă	Acordarea de permisiuni și concedii ; Vizite ale membrilor de familie în apropierea zonei de conflict ; Serviciul poștal ireproșabil ; Tehnică de comunicare ultraperformantă , telefonie mobilă.
5.	Soldele	Multiplicarea soldelor (dublare, triplare); Alte avantaje materiale
6.	Privațiunile militare	Asigurare materială deosebită (cască cu multiple facilități, echipament modern, aer condiționat și protecția feței etc.) ; Hrană proaspătă și abundentă; Cazare confortabilă, indiferent de condițiile de luptă

Tabelul nr. 6.7
Unele cauze ale depresiei mentalului colectiv și posibile măsuri
de contracarare a acestuia (exemple)

Principalele manifestări ale traumelor psihice de luptă au la bază câteva procese fiziopatologice și psihopatologice dintre care mai importante sunt anafilaxia (alergia) emoțională, sumarea emoțiilor, mecanismele condiționării și decon condiționării psihologice.

Dacă acestea sunt cunoscute se poate realiza o activitate preventivă cu mijloace simple și la îndemâna comandanților de subunități. Folosind sugestia și persuasiunea se poate realiza un efect stenic (catharsis psihologic) în situații de precriză și/sau criză, ca un prim ajutor psihologic extrem de important pentru bararea instalării cronice a traumatismelor psihice de luptă.

ASISTENȚA PSIHOLOGICĂ A PERSONALULUI ÎN MEDIUL MILITAR

7.1. GENERALITĂȚI

7.2. ASISTENȚA PSIHOLOGICĂ PE TIMP DE PACE

7.3. ASISTENȚA PSIHOLOGICĂ ÎN SITUAȚII DE CRIZĂ ȘI LA RĂZBOI

7.4. UN MODEL ROMÂNESC DE ASISTENȚĂ PSIHOLOGICĂ

7.1. GENERALITĂȚI

Câmpul de luptă modern în totalitatea determinărilor sale, reprezintă cauza principală a stresului de luptă și în condițiile cele mai favorabile, a traumelor psihice de luptă.

Pentru a mări gradul de rezistență psihologică și stabilitate emoțională al militarilor, se impune ca necesitate elaborarea unei concepții unitare cu privire la asigurarea permanentă a asistenței psihologice și sociale, înțeleasă ca element de structură în cadrul sistemului instituțional și, totodată, ca dimensiune importantă a capacității de luptă a armatei.

Asistența psihologică, reprezintă totalitatea acțiunilor, măsurilor și îngrijirilor acordate de o persoană specializată în vederea întăririi, fortificării și însănătoșirii psihice a unui om. Se distinge clar că aceasta este acordată atât omului bolnav, care necesită un ajutor terapeutic sau psihoterapeutic, cât, mai ales, omului sănătos, în scop preventiv, profilactic, de adaptare psihică.

Asistența socială, este un ansamblu de instituții, programe, măsuri, activități profesionalizate de protejare a unor persoane, grupuri, comunități cu probleme sociale aflate temporar în dificultate, în criză și deci vulnerabile. Ca sistem instituțional administrativ (sfera serviciilor, activităților practice etc.), asistența socială își propune să soluționeze cazurile ce apar la nivel individual ("case work"), la nivel de grup ("group work"), la nivel de comunitate ("community work and community development").

Cele două domenii socioumane au statute și roluri bine definite în viața de ansamblu a societății moderne. Armata, ca parte componentă a sistemului social global, este conectată prin relații specifice, vieții umane cotidiene, care, în pofida tipului de comunitate distinctă, intercondiționează cu macrostructura socială. De aceea, pe baza schimbului reciproc informațional-energetic, se impune și pentru armată, într-o formă particularizată, existența și funcționarea într-un mediu specific, a unui sistem de asistență psihologică și socială sau, altfel spus, un subsistem de asistență psihosocială, în cadrul sistemului general militar.

Sistemul de asistență psihosocială trebuie să aibă permanent în vedere interacțiunea a doi factori importanți: individul (militarul, indiferent de grad, funcție, vârstă, sex, pregătire etc.) și mediul lui de viață socio-economic, cultural, moral etc. În cadrul acestui complex socio-uman, cu scop practic-aplicativ, dar și teoretic de profil, sunt necesare cunoștințe, deprinderi, metodologii, metode, tehnici și procedee care, într-o formă instituționalizată și cu o logistică adecvată, să asigure pregătire, ajutor, intervenție și terapie în situații normale și/sau în condiții de criză militarilor, în mod individual, dar și subunității militare, în calitatea sa de grup social special. În cadrul sistemului vor coopera specialiști militari și personal cu studii de profil în domenii de largă respirație socioumană și științifică: psihologie socială, sociologie, pedagogie, medicină, economie, psihopatologie, antropologie, drept, cibernetică, informatică etc.

Sistemul de asistență psihologică își definește strategia pentru următoarele situații specifice: **pe timp de pace, în situații de criză și la război.**

Funcție de particularitățile acestor ipostaze specifice, posibile și probabile, se elaborează concepția, structura și funcționalitatea organizațională și managerială de asistență psihologică și socială din armată, care asigură cadrul legal de pregătire psihomorală pentru luptă a efectivelor.

Modalitățile principale de acțiune sunt de natură:

a) **profilactică**, în care se cuprind măsuri și activități de pregătire și prevenire a unor manifestări psihice nedorite și a unor situații de viață dezechilibrante, stresante din punct de vedere economic, cultural, psihologic, moral sau social pentru militari sau subunitățile militare;

promovarea unor strategii de prevenire (prevenție) a structurilor defavorizante, cu risc crescut pentru individ și grup;

b) **uzuală**, prin care se asigură o evaluare a posibilităților de intervenție rapidă prin căutarea unor soluții specifice și alegerea unor metode adecvate pentru cazuri particulare de ajutor în criză și/sau activități vitale;

c) **terapeutică**, cu modalități de vindecare pe calea intervenției psihologice a unor manifestări indezirabile sau boli psihice și/sau soluționarea unor probleme de natură psihosocială.

Asistența psihologică și socială trebuie să aibă programe specifice care să cuprindă măsuri și activități concrete, sarcini și responsabilități precise, instrumentar de lucru (metode, tehnici, procedee de la cele mai simple la cele mai complexe și sofisticate) care să rezolve operativ:

- asistența individuală fiecărui militar;
- terapia specializată a subunităților slab coezive;
- identificarea problemelor nevralgice, a resurselor materiale și umane disponibile;
- proiectarea strategiilor colective de rezolvare a situațiilor de criză.

Mijloacele și tehnicile de acțiune diverse cuprind, printre altele: comprehensiunea, comunicarea, persuasiunea, psihoterapia, organizarea regimului de muncă și viață, organizarea mediului (ecologie umană) pentru un climat psihic și social favorabil etc.

7.2. ASISTENȚA PSIHOLOGICĂ PE TIMP DE PACE

Asistența psihologică și socială pe timp de pace are ca obiectiv prioritar pregătirea militarilor și a subunităților pentru a face față solicitărilor psihofizice ale grupului de luptă. Ea vizează un complex de măsuri de ordin organizatoric și acțional care să realizeze selecționarea specializată, instruirea adecvată individuală și în echipă, coeziunea de grup, conducerea, competența, motivarea pentru luptă și logistica impecabilă.

În cadrul procesului de instruire și educare trebuie să se acorde atenție deosebită pregătirii psihologice pentru luptă care, coroborată cu celelalte forme specifice de pregătire, să asigure militarilor suportul cognitiv, motivațional, aptitudinal și afectiv-volițional capabil să ducă cu succes misiuni de luptă.

Activitățile principale se vor axa pe formarea deprinderilor de luptător, construirea și consolidarea moralului, pregătirea fizică și psihică realistă și intensă, realizarea unor colective militare puternice și cu o înaltă coeziune de grup.

Activitatea de pregătire psihologică pentru luptă se va orienta cu precădere și asupra modalităților complementare care au rol de catalizator și dinamizator în procesul de formare a luptătorului modern. Se va acționa pentru:

- formarea calităților morale și de luptă;
- cultivarea încrederii în comandant, tehnică și armament, în sine și în colectiv;
- formarea și dezvoltarea deprinderilor și priceperilor de adaptare și integrare în grup;
- dezvoltarea la comandanți a priceperilor și aptitudinilor psihopedagogice și a hotărârii de a conduce în luptă;
- însușirea și recunoașterea modalităților de manifestare a stărilor generate de apariția stresului de luptă și, în mod special, a celor provocate de teamă (spaimă), frică, panică;
- însușirea procedeele de combatere a stresului de luptă: analiza stresului (respirația controlată), metoda legăturii inverse (feed-back biologic), analiza (examinarea), relaxarea, autosugestia, meditația, tehnica ajutorului psihologic, antrenamentul psihoton etc.

7.3. ASISTENȚA PSIHOLOGICĂ ÎN SITUAȚII DE CRIZĂ ȘI LA RĂZBOI

Asistența psihologică în situații de criză și la război are conotații specifice și trebuie particularizată pe cazuri concrete. Specificitatea câmpului de luptă ne conduce la afirmarea necesității existenței și funcționării unui sistem de asistență psihologică în luptă.

Obiectivele asistenței psihologice în luptă se pot sintetiza astfel:

- ◆ prevenirea diminuării rezistenței psihofizice individuale;
- ◆ limitarea acțiunii factorilor puternic afectogeni;
- ◆ identificarea și tratarea în regim de prim ajutor a militarilor afectați de stresul de luptă;
- ◆ îndepărtarea din subunitate a militarilor afectați psihic, care pot fi sursă de contaminare (contagiune) pentru colectiv (subunitate).

Asistența psihologică în luptă trebuie să aibă în vedere următoarele manifestări la nivel:

- a) **individual**, apariția stresului de luptă și, în cazuri extreme, instalarea traumelor psihice;
- b) **subunitate**, potențialitatea și iminența instalării fenomenelor de “teamă prin contaminare” și/sau panică;

Manifestările stresului de luptă se pot observa sau nu, dar fiecare militar are obligația și datoria să le raporteze în momentul detectării lor și, totodată, să ia măsuri de autocontrol și de ajutorare a camarazilor aflați în dificultate. O modalitate de prezentare a acestor manifestări poate fi următoarea:

a) **manifestări ale stresului de luptă în propriul corp:**

- manifestări vegetative;
- manifestări motorii;
- manifestări mentale (cognitive);
- manifestări afective.

b) **manifestări ale stresului de luptă la alții:**

- consum exagerat de alcool și/sau droguri;
- explozii emoționale (ruptus emoțional);
- excitabilitate, iritabilitate excesivă;
- negativism verbal și/sau atitudinal;
- polipragmazie (agitație);
- incoerență;
- manifestări ale sindromului parkinsonian (tremurat).

c) **manifestări ale stresului de luptă în grup:**

- absență nemotivată;
- conflicte minore;
- insatisfacție;
- sensibilitate la critică;
- ipohondria (simptome închipuite);
- ignorarea ordinelor;
- eficacitate scăzută;
- lipsa de coeziune.

Principiile generale de asistență psihologică în luptă derivă, în special, din modalitățile tradiționale de tratament folosite în combaterea traumelor psihice de luptă. Acestea pot fi structurate astfel:

1. **Principiul descentralizării sau al proximității:** cei afectați trebuie tratați aproape de front, la fața locului;

2. **Principiul rapidității sau al oportunității:** măsuri imediate de localizare și tratare a celor cuprinși de stres în timp scurt;

3. **Principiul simplității:** urmărește rezolvarea trebuințelor de hrană, odihnă, căldură etc. și anihilarea altor tulburări fiziologice posibile;

4. **Principiul așteptării:** starea celui traumatizat poate fi ameliorată și prin consiliere psihoterapeutică, prin persuasiune, prin conștientizarea existenței unei crize temporare;

5. **Principiul tratamentului ambulatoriu:** îngrijirile medicale pentru cei cu tulburări psihice se acordă la postul de prim ajutor de către medic sau ofițerul cu asigurarea psihologică și vor fi redați luptei în timp scurt;

6. **Principiul competenței sau al centralizării:** în situațiile de urgență psihiatrică este necesară prezența unui medic psihiatru militar la eșalon divizie – brigadă independentă, datorită greutății în clasificarea tulburărilor de natură psihiatrică și pentru realizarea unui “filtru”

specializat impus pentru reducerea evacuărilor de ordin psihiatric neadecvate, tipice sindromului de ipohondrie.

Sistemul principiilor generale de asistență psihologică în luptă generează și modalitățile de structurare a metodelor de control, dominare și tratare a stresului de luptă și a traumelor psihice de luptă.

Dintre metodele de control ale stresului de luptă, în general și a efectelor fenomenelor de teamă, frică, panică individuală, oboseală, lipsa somnului etc., în special, pot fi enumerate:

- ✓ evaluarea reală a situațiilor de luptă;
- ✓ cunoașterea și informarea oportună;
- ✓ conducerea sigură, competentă și hotărâtă;
- ✓ discuții cu militarii;
- ✓ conștientizarea fenomenelor generate de solicitările fizice și psihice;
- ✓ motivarea intrinsecă și extrinsecă pentru eliminarea sentimentului de teamă;
- ✓ verbalizarea, explicarea, comunicarea sentimentului de teamă;
- ✓ autoanaliza, exteriorizarea motivelor de teamă;
- ✓ climat psihosocial afectiv pozitiv;
- ✓ coeziune de grup;
- ✓ ocupație, activitate permanent;
- ✓ înlocuirea sau completarea cu efective după sistemul “totul odată” (experiența australiană);
- ✓ asigurarea condițiilor minime de odihnă, igienă, hrană, echipament etc.;
- ✓ procedee și tehnici de psihoterapie;
- ✓ recreere, optimism, gândire pozitivă;
- ✓ droguri, medicamente etc.

Aceste metode sunt dintre cele mai utile și eficiente pe care le pot utiliza comandanții pentru rezolvarea și desființarea dilemelor “capcanei psihologice” care se manifestă, sub forma stresului de luptă, cu cea mai mare intensitate în primele trei până la cinci zile de la declanșarea acțiunilor de luptă.

Asistența psihologică în luptă are la bază importante cercetări statistice care au evidențiat că în primele 1–2 zile de luptă se înregistrează următoarele pierderi: 20 – 25% din efectiv este reprezentat de morți, răniți, dispăruți; 15–20% reprezintă pierderi de natură psihică. A face dimensionarea acțiunilor militare ulterioare pe un procent de 80–75% din efectivul inițial este o gravă eroare, sau mai degrabă o ignorare a realității. Statistic, se poate conta pe 60–65% din efectiv ca fiind apt de luptă, cu rezerva că, dintre aceștia, 15 – 20% sunt parțial apti pentru luptă.

Din procentul de 20–25% afectați psihic, aproximativ jumătate, pot fi cuprinși într-un tratament de scurtă durată în apropierea frontului (experiența americană), iar ceilalți vor fi tratați într-o unitate special destinată în eșalonul doi al forțelor proprii (experiența israeliană).

Metoda americană este rezultatul unor studii și cercetări de durată care au cumulat concluziile rezultate din cele două războaie mondiale, precum și a celor din Coreea și Vietnam. Metoda are la bază principiile tradiționale de tratament a traumelor psihice, dintre care se detașează proximitatea, rapiditatea și simplitatea. Esența metodei rezidă în tratamentul de scurtă durată, în apropierea frontului, prin: a) refacere fizică (apă, hrană, somn), b) posibilitatea relatării amănunțite a experiențelor de luptă pentru conștientizarea cauzelor și a semnificației acestora de către militari în vederea stingerii conflictului psihic. Scopul metodei este acela de reintegrare rapidă a combatanților în unitățile luptătoare. Rezultatul tratamentului aplicat a fost acela că, din cei traumatizați psihic, aproximativ 60% s-au reîntors pe front în decurs de 72 ore. Sarcina medicală și psihoterapeutică a revenit grupelor medico-psihologice, care au funcționat la 2 – 5 Km. de linia de contact și din a căror compunere au făcut parte următorii cinci membrii: un psihiatru, 1 – 2 psihologi și 2 – 3 asistenți sociali.

Metoda israeliană are în vedere tratarea graduală a militarilor care au suferințe provocate de stresul și traumele psihice de luptă.

Etapele asistenței psihologice și medicale sunt următoarele:

a) Etapa I: în care tratamentul începe imediat, în cadrul unităților și subunităților luptătoare; este intensiv și de scurtă durată (12 – 24 ore); presupune acordarea primului ajutor neuropsihiatric de către personal specializat;

b) Etapa a II-a: se aplică militarilor care nu pot fi tratați în timp scurt și necesită evacuarea în instituții medicale specializate aflate în eșalonul doi al ajutorului psihologic și psihiatric. Aceste instituții sunt dislocate departe de zona de conflict. Au în componență patru secții încadrate cu medici, psihologi, un medic specialist în terapie, patru persoane cu pregătire medie și un instructor pentru educație fizică. Regimul de viață și tratament este același cu cel de pe front: cazare în barăci, uniformă militară, program zilnic, respectarea cerințelor regulamentelor militare.

Se asigură tratament pe o perioadă care să nu depășească 14 zile și se folosesc, de regulă, metode profilactice de activizare a comportamentului pentru scoaterea bolnavilor din starea de izolare și determinarea acestora să comunice interpersonal. Organizarea bolnavilor se face pe grupe de 10 persoane, iar comandantul grupei poate fi un psiholog sau un medic psihiatru.

Programul zilnic este următorul: mic dejun, curățenia sectoarelor, instrucție de front, educație fizică și sport, plimbări, activități comune în club, ședințe de tragere cu armamentul de infanterie, adunări comune ale grupelor de bolnavi și întâlniri individuale cu comandantul și medicii care urmăreau conștientizarea posibilităților de însănătoșire grabnică și de reîntoarcere în unitățile și subunitățile luptătoare. Sunt interzise singurătatea și vizionarea emisiunilor la televiziune sau filme.

c) Etapa a III-a: militarii bolnavi care nu se vindecă în cele două etape sunt evacuați în spitalele militare și civile cu profil de psihiatrie.

În practica militară se mai vorbește și de **metoda australiană** care presupune evacuarea din zona de conflict a întregii subunități afectate din punct de vedere psihic și înlocuirea acesteia cu o nouă subunitate de luptă compactă, constituită și instruită din timp de pace.

7.4. UN MODEL ROMÂNESC DE ASISTENȚĂ PSIHOLAGICĂ

Prezentarea acestor experiențe de război trebuie să constituie momente de reflecție pentru eșaloanele competente care au datoria să elaboreze concepția de asistență psihologică a armatei, fundamentarea teoretică și concretizarea ei în practica militară.

Având în vedere faptul că, până în prezent, nu există un sistem teoretic unitar și coerent cu privire la asistența psihologică a militarilor în timp de pace, în situații de criză și la război, propunem, în baza unor experiențe ale altor armate pe care le-am prezentat în acest capitol, o posibilă abordare a acestei problematice.

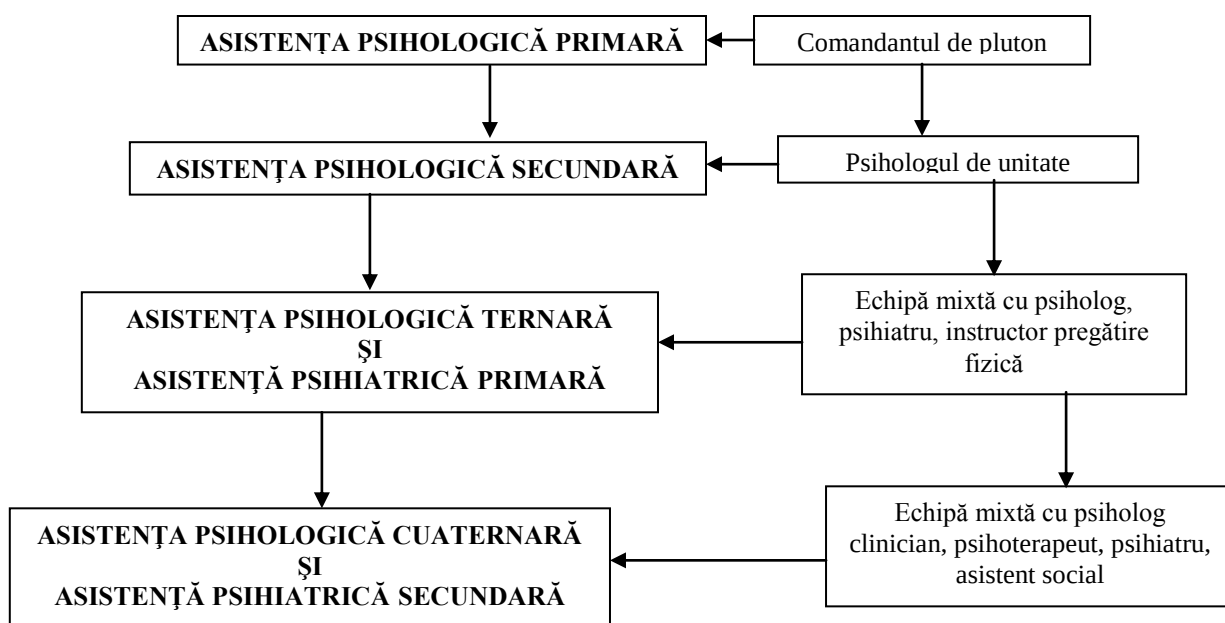


Figura nr. 7.1

Considerăm că gestionarea activității psihologice în timp de pace, în situații de criză și la război, se poate face, în sistem gradual, în patru trepte de susținere, consiliere, intervenție și terapie, astfel:

- a) Nivel 1: asistență psihologică primară (colegi, comandant etc.);
- b) Nivel 2: asistență psihologică secundară (psiholog de unitate);
- c) Nivel 3: asistență psihologică ternară și asistență psihiatrică primară (echipă mixtă cu psiholog, instructor pregătire fizică, psihiatru);
- d) Nivel 4: asistență psihologică cuaternară și asistență psihiatrică secundară (psihiatru, psiholog clinician, psihoterapeut, asistent social).

Pentru a fi mai intuitiv, prezentăm acest sistem în figura nr. 7.1. Această concepție integrată de asistență psihologică și psihiatrică se constituie și ca o provocare pentru continuarea cercetării în domeniul asigurării psihologice a militarilor din Armata României.

BIBLIOGRAFIE

1. *** Acțiuni psihologice și de propagandă în concepția unor armate străine, (1987), O.I.D., M.Ap.N., vol. 2.
2. *** Anexe la Directivele pentru funcționarea Școalei pregătitoare de ofițeri în anul 1932-1933, (1932), Tipografia Școalei Pregătitoare de Ofițeri, București.
3. *** Actul de comandă militară. Studiu psihologic și psihosocial, (1986), Editura Militară, București.
4. *** Acțiuni psihologice. Culegere de articole traduse din publicații străine, (1982), O.I.D., M.Ap.N., București.
5. *** Buletinul Învățământului Militar, (1995), București, anul II, nr. 2-3.
6. *** Caiet metodologic F.P.I., (1983), Centrul de Perfecționare a Personalului Superior Sanitar, București.
7. *** Călători străini despre țările române, (1968), vol. I, București.
8. *** Concepția privind reorganizarea și modernizarea învățământului militar, (1995), în Buletinul Învățământului Militar, anul II, nr. 2-3.
9. *** Concepția privind promovarea profesiei militare, recrutarea și selecția candidaților, (1998), M.Ap.N., București.
10. *** Constituția României, București, (1991).
11. *** Dicționar de pedagogie, (1979), Editura Didactică și Pedagogică, București.
12. *** Dicționarul explicativ al limbii române, (1975), Editura Academiei R.S.R., București.
13. *** Dicționarul de sociologie, (1993), Editura Babel, București.
14. *** Directiva pentru instrucția în armată în anul 1947/1948, (1947), Tipografia M.Ap.N., București.
15. *** Directivele pentru îndrumarea instrucției și educației ostășești la unitățile militare din Inspectoratul General al Armatei în cursul anului 1929, (1929), Tipografia Școlii Militare de Infanterie nr. 2, Sibiu.
16. *** Dispoziția șefului Statului Major General privind asigurarea psihologică în armată la pace și război, (1995), București, cap. II, p. 21.
17. *** Documente privind istoria României. Răscoala de la 1821, (1960), vol. V, București.
18. *** Documente privitoare la anul revoluționar 1848 în Moldova, (1960), București.
19. *** Documente privind istoria militară a poporului român, ian. 1848-dec.1856, (1974), București.
20. *** Efecte stesante ale câmpului de luptă, (1992), Editura Militară, București.
21. *** Elemente de sociologie și psihologie militară românească, (1988), Editura Militară, București.
22. *** Hotărârea comandantului în viziune sistemică, (1994), Editura A.I.S.M., București.
23. *** Inventare multifazice de personalitate, (1991), Institutul de Științe ale Educației, București.
24. *** Istoria militară a poporului român, (1984), Editura Minerva, vol. I, București.
25. *** Istoria militară a poporului român, (1987), Editura Minerva, vol. IV, București.
26. *** Legea apărării naționale a României, (1994), București.
27. *** Literatura română, Manual pentru clasa a IX-a, (1974), Editura Didactică și Pedagogică, București.
28. *** Manual de metodică pentru instrucția tactică a subunităților de parașutiști (grupă, pluton), (1986), București, pp. 3-20.
29. *** Mihai Viteazul în conștiința europeană, (1983), vol. 2, București.

30. *** Monitorul. Jurnalul Oficial al României, nr. 142/1/3 iulie 1866.
31. *** Monitorul Oficial al României, nr. 205/11/13 sept. 1877.
32. *** Norme metodologice privind examenul medical în M.Ap.N., (1991), București.
33. *** Practice for The Armed Forces Test, (1984), Arco Publishing, Inc., New York.
34. *** Pagini de gândire pedagogică și psihologică militară românească, (1969), Editura Militară, București.
35. *** Psihologia și metodică educației militare, (1977), Editura Militară, București.
36. *** Psihologia militară în armatele străine, (1985), O.I.D., M.Ap.N., București.
37. *** Pșt. 1, (1986), Regulamentul de luptă al unităților(subunităților) de parașutiști, București.
38. *** Pșt. 3, (1987), Regulamentul instrucției de parașutare, București.
39. *** Programul pregătirii pentru luptă al subunităților de artilerie terestră, (1991), București.
40. *** Programul pregătirii pentru luptă a unităților și subunităților de transmisiuni și de luptă radioelectronică din Armata României, (1994), vol.I, București.
41. *** Pregătirea profesională a cadrelor și trupei, (1943), Tipografia M.St.M., București.
42. *** Regulamentul acțiunilor psihologice, (1999), M.Ap.N., București, p. 18.
43. *** Regulamentul de campanie al F.A. ale R.P.R., (regiment, batalion), (1960), București.
44. *** Regulamentul de campanie al F.A. ale R.P.R., (corp, divizie), (1960), București.
45. *** Regulamentul de luptă al infanteriei F.A. ale R.P.R., (grupă, pluton, companie), (1960), București.
46. *** Regulamentul tragerilor cu armamentul de infanterie, (1985), București.
47. *** Regulamentul Operațiilor Trupelor de Uscat, (1986), București.
48. *** Test D-48, (1961), Centre de Psychologie Appliquee, Paris.
49. *** Umanul – dimensiune în luptă. Privire retrospectivă, (1981), Editura Militară, București.
50. Albu, M., (1998), Construirea și utilizarea testelor psihologice, Editura Clusium, Cluj-Napoca.
51. Allport, G.W., (1969), Structura și dezvoltarea personalității, Editura Didactică și Pedagogică, București.
52. Anastasi, A., (1968), Psychological Testing, The MacMillian Company, London.
53. Aniței, M., (2000), Psihologia personalității aviatorului, Edit Press Mihaela SRL, București.
54. Andrei, T., Stancu, S., (1995), Statistica. Teorie și aplicații, Editura All, București.
55. Antic, V., (1975), Psihologia militară în sistemul științelor militare și sociale (referat la sesiunea de comunicări), M.Ap. N., București.
56. Arădăvoaicei, Gh., (1994), Comandantul-șeful- profil psihoprofesional, Editura A.I.S.M., București.
57. Arădăvoaicei, Gh., (1993), Disciplina militară. Dimensiuni psihologice, Editura A.I.S.M., București.
58. Arnautovici, D., Kasagici, L., Pajevici, D., (1988), Comportamentul militarilor în situații excepționale, în Vojna Psihologija, Belgrad.
59. Atanasiu, C., (1974), Incursiuni în psihologia luptei, Editura Militară, București.
60. Ausubel, D.P., Robinson, F.G., Învățarea în școală. O introducere în psihologia pedagogică, (1982), Editura Didactică și Pedagogică, București.
61. Baci, I., Fiziologie, (1977), Editura Didactică și Pedagogică, București.
62. Badiu, Gh., Exarcu, I.Th., Fiziologia și fiziopatologia sistemului nervos, (1978), Editura Medicală, București.
63. Blaga, L., Trilogia culturii. Opere filosofice, (1973), Editura Minerva, București.
64. Banister, D., (1973), Orizonturi noi în psihologie, Editura Enciclopedică Română, București.
65. Baron, R.A., (1992), Psychology, Allyn and Bacon, Boston.

66. Bejat, M., (1972), Geneza psihologiei ca știință experimentală în România, Editura Didactică și Pedagogică, București.
67. Beriot, D., Exiga, A., (1970), Les testes en proces, Les abus de la psychotechnique, Dunod Actualite.
68. Bertalanffy, L.von, (1966), General System Theory, Foundations, Development, Applications, George Braziller, Inc., New York,
69. Braun, R., Auswirkungen physischer und psychischer Belastungen (Reaktionen) auf die Führung im Gefecht, (1986), în Truppenpraxis, nr. 5, sept.-oct., R.F.G.
70. Brătianu, G.C.I., (1905), Însemnătatea istoriei naționale din punct de vedere militar, București.
71. Buricescu, I., Stoka, I., (1932), Elemente de psihologie și pedagogie militară, Tipografia Școlii Militare de Infanterie Nr.1.
72. Burbulea, E., (1984), Psihologie și pedagogie militară, Editura Militară, București.
73. Cantemir, D., Descrierea Moldovei, (1993), în Cele mai frumoase pagini, Editura Prometeu, București.
74. Carlson, N.R., (1992), Foundations of Pysicological Psychology, Allyn and Bacon, Boston.
75. Casius Dio, LXVII, 6, 1, (1984), Istoria militară a poporului român, vol. 1, Editura Militară, București, p. 94
76. Cazacu, A., (1992), Teorie și metodă în sociologia contemporană, Editura Hyperion, București.
77. Câmpeanu, M., (1907), Încercare de psihologie militară individuală și colectivă, Tipografia Alexandru Codreanu, Focșani.
78. Căpâlneanu, I., (1975), Orientare profesională și de specialitate în domeniul militar, Editura Militară, București.
79. Ceaușu, V., (coord.), (1987), Solicitări psihice la aviatori și parașutiști, Editura Militară, București
80. Ceaușu, V., (1978), Cunoașterea psihologică și condiția incertitudinii, Editura Militară, București.
81. Ceaușu, V., (1972), De la incertitudine la decizie. Noțiuni de psihologie a deciziei, Editura Militară, București.
82. Ceaușu, V., (1970), Psihologia organizării. Relațiile dintre șef și subordonați, Editura Militară, București.
83. Ciofu, I., Golu, M., Voicu, C., (1978), Tratat de psihofiziologie, Editura Academiei, București.
84. Cioloca, I., (1992), Psihosociologie și pedagogie militară, Editura Militară, București
85. Chemama, R., (1993), La psychanalise, Larousse, Paris.
86. Chelcea, S., (1990), Psihologia cooperării și întraajutorării umane, Editura Militară, București.
87. Chelcea, S., (1995), Cunoaștere vieții sociale, Editura I.N.I., București, p. 107.
88. Clausewitz, von Carl, (1982), Despre război, Editura Militară, București, p. 76.
89. Clocotici, V., Stan, A., (2000), Statistica aplicată în psihologie, Polirom, Iași.
90. Conta, V., (1970), Opere filosofice. Teoria fatalismului, Editura Academiei R.S.R., București.
91. Cosma, A., (1996), Riorganizzazione della leva, în Rivista Militare, nr. 6, nov-dec., Italia, pp. 107-111.
92. Cosmovici, A., Psihologie generală, Polirom, Iași, 1996, p. 20.
93. Cracsner, C.E., (1996), Elemente de metodică a pregătirii psihice pentru luptă, Buletinul INFOCOM, București, pp. 4-16.
94. Cracsner, C.E., Alexandru, I., (1996), Praxiologia pregătirii psihice pentru luptă, Buletinul INFOCOM-supliment, dec., București, pp. 17-29.
95. Cracsner, C.E., (1996), Evaluarea pregătirii psihice pentru luptă, Buletinul

- INFOCOM, București, pp. 15-21.
96. Cracsner, C.E., Voicu, I., (1996), C.I.C.-96 și determinarea stilului informațional-comunicațional, București, Editura A.T.M., Buletinul sesiunii de comunicări științifice, nov., București
 97. Cracsner, C.E., (1997), Intercomunicare și stil managerial-subsisteme ale unui posibil model metodologic privind selecția cadrelor militare pentru participarea la misiuni speciale, Editura I.N.I., Buletinul sesiunii de comunicări științifice, mart., București.
 98. Cracsner, C.E., Cană, A., (1998), Fișa de anamneză psihologică-o modalitate de evaluare a personalității umane, Revista de Medicină Militară, CI (3), București.
 99. Cracsner, C.E., (1999) Unele considerații privind utilizarea chestionarului în selecția și examinarea psihologică a personalului militar, Revista de Medicină Militară, CI, Nr. 4, București.
 100. Cracsner, C.E., Voloșin, L., (1999), Necesitatea utilizării unui profil specializat în evaluarea psihologică a personalității militare, Revista Trupelor de Uscat, Nr. 2, București.
 101. Cracsner, C.E., (2000), Etalonarea unui chestionar pentru determinarea potențialului de lider, Sesiunea de comunicări a Academiei Aviației și Apărării Antiaeriene "Henri Coandă", 15-16 nov. , Brașov.
 102. Cracsner, C.E., (2001), Etalonarea chestionarelor de personalitate C.P.I. și F.P.I., Arhiva C.M.S.A.P., M.Ap.N, București.
 103. Cracsner, C.E., Roșu, M., (1998), Stresul, managementul militar și evaluarea psihologică, Revista trupelor de uscat, nr. 1, București, pp. 27-30.
 104. Crețu, T., (1987), Abordarea structurală și sistemică a personalității, în Popescu-Neveanu, Crețu, T., Zlate, M., Psihologie școlară, T.U.B., București, p. 266.
 105. Crețu, T., (2001), psihologia generală, Editura Credis, București.
 106. Dănăilă, L., Golu, M., (1988), Chirurgie psihiatrică-posibilități și limite, Editura Academiei R.S.R., București.
 107. Diacenko, M.I., Fedenko, N.F., Psihologia militară, București, Editura Militară, 1971, p. 9
 108. Dienter, E., (1983), Die Korperlichen und seelischen Belastungen der Soldaten im Kriege, în Truppenpraxis, nr. 4, apr., R.F.G.
 109. Dragoș, D., (1984), Deprinderi de bază ale luptătorului, Editura Militară, București.
 110. Dragoș, D., (1994), Psihologia instruirii, Editura Militară, București.
 111. Drimba, O., (1984), Istoria culturii și civilizației, Editura Științifică și Enciclopedică, vol I., București.
 112. Dulea, G., (1994), Metodica proiectării pregătirii psihomorale a luptătorilor, în Agresiunea și apărarea psihologică, Editura A.Î.S.M., București.
 113. Dumitru, I., (1995), Specificul educației militare, în Buletinul Învățământului Militar, anul II, nr. 2-3, București.
 114. Duță, V., (1996), Autoinstruire în parapsihologie: dezvoltarea calităților fizice și psihice prin exerciții, Editura Miracol, București.
 115. Enescu, Gh., (1985), Dicționar de logică, Editura Științifică și Enciclopedică, București.
 116. Elmes, D.G., Kantowitz, B.H., Roediger, H.L., (1984), Reserch Methods in Psychology, West Publishing Company, St. Paul, New York.
 117. Epuran, M., (1968), Psihologia sportului, Editura Consiliului Național pentru Educație Fizică și Sport, București, pp. 217-230.
 118. Fahrenberg, J., Selg, H., Hampel, R., (1978), Das Freiburger Personlichkeitsinventar, Verlag fur Psychologie, Hogrefe, Gottingen.
 119. Faverge, J.M., (1972)L'examen du personnel et l'emploi des testes, Presses Universitaires de Frances, Paris.

120. Festinger, L., (1957), A theory of cognitive dissonances, Evaston, Ill:Row, Peterson.
121. Gagne, R., Briggs, L., (1977), Principii de design al instruirii, Editura Didactică și Pedagogică, București.
122. Gardner, H., (1983), Frames of mind : The theory of multiple intelligences, Basic Books, New-York.
123. Găitan, G., (coord.), (1972), Solicități psihofiziologice în domeniul militar, Editura Militară, București.
124. Gelder, M., Gath, D., Mayou, R., (1994), Tratat de psihiatrie Oxford, Ediția a II-a, București.
125. Georgescu, T., (1907), Educațiunea militară, Tipografia Universitară Brătănescu, București.
126. Gerow, J.R., Brothen, T., Newell, J.D., (1984), Fundamentals of Psychology, Foresman and Company, Glenview, Illinois.
127. Gilles, F., Nicolau, A., (1998), Psihologia schimbării, Polirom, Iași.
128. Gleitman, H., (1991), Psychology, W.W. Norton & Company, New York.
129. Gough, H., (1969), Manual for the California Psychological Inventory, Consulting Psychologist Press, Palo Alto, California.
130. Golu, M., Dicu, A., (1972), Introducere în psihologie, Editura Științifică, București.
131. Golu, M., Percepție și activitate, (1971), Editura Științifică, București.
132. Golu, M., (1975), Principii de psihologie cibernetică, Editura Științifică și Enciclopedică, București.
133. Golu, M., (1982), Bazele neurofiziologice ale psihicului, Editura Științifică, București.
134. Golu, M., (1993), Dinamica personalității, Editura Geneze, București.
135. Golu, M., (2000), Fundamentele psihologiei, editura Fundației "România de Măine", București.
136. Golu, P., (1974), Psihologie socială, Editura Didactică și Pedagogică, București.
137. Golu, P., Fenomene și procese psihosociale, București, Editura Științifică și Enciclopedică, 1989, p. 154.
138. Golu, P., (2001), Perspective noi asupra grupurilor sociale, în Zlate, M., (coord.), Psihologia la răspântia mileniilor, Polirom, Iași.
139. Goruneanu, (1910), Instrucție și educație militară în școlile de toate gradele, Tipografia Institutului de Arte Grafice Eminescu, București.
140. Guggenbuhl, D., (1983), Teama și procesul de conducere, (trad.), în A.S.M.Z., nr. 12, Elveția.
141. Guillaumin, J., (1977), La dynamique de l'examen psychologique, Dunod, Paris.
142. Hariuc, C., (1997), Pregătirea psihologică a operației. Concepte și determinări, , Buletinul INFOCOM, nr. 3 (26), nov., București, p. 27.
143. Havârneanu, C., (2000), Cunoașterea psihologică a persoanei, Posibilități de utilizare a computerului în psihologia aplicată, Polirom, Iași.
144. Hârjeu, C.N., (1905), Pregătirea armatei pentru războiu, Atelierele Grafice I.V.Socescu, București
145. Hettema, J.P., (1989), Personality and Environment (Assessment of Human Adaptation), John Wiley & Sons, Chichester, New York.
146. Holdevici, I., Vasilescu, I-P., (1988), Autodepășirea în sport, Editura Sport-Turism, București.
147. Hjelle, A.L., Ziegler, J.D., (1981), Personality Theories Basic Assumption, Reserch and applications, Mcgraw-Hill International Edition, New York, p.20.
148. Huisman, D., (1973), Autour de la psychologie, Les Edition Fernand Nathan, Tome 1, Tome 5, Paris.
149. Iamandescu, I.B., (1993), Stresul psihic și bolile interne, Editura ALL, București.

150. Ionescu, G., (coord.), (1985), Psihologie clinică, Editura Academiei R.S.R., București.
151. Ionescu, G., Psihosomatica, București, Editura Științifică și Enciclopedică, 1975
152. Ionescu, G., (1995), Note de curs, Editura "Fundatia România de Măine", București.
153. Iorga, N., 1994, Stări sufletești și războaielor, Editura Militară, București.
154. Iosif, Gh., (1994), Activitatea operatorului uman, Ed. Academiei, București.
155. Irving, L.J., Mahl, G.F., Kogan, J., Holt, R.R., (1969), Personality, dynamics, development and assessment, Harcourt, Brace & World, Inc., New-York, Chicago, San Francisco, Atlanta.
156. Jones, F., (1982), Combat stress: Tripartite Model, în Revue Internationale des Services de Sante, vol. 55, nr. special, mar., Belgique.
157. Jung, C.G., Tipologii psihologice *****
158. Jurcău, N., (1980), Aptitudinile profesionale, Ed. Dacia, Cluj-Napoca, p. 20.
159. Kaplan, M.L., Colarelli, N.J., Gross, R.B., Leventhal, D., Siegel, S.M., (1970), The Structural approach în Psychological Testing, Pergamon Press, New York, Toronto, Oxford, Sydney.
160. Kardiner, A., (1969), L'individu dans la société, Gallimard, Paris.
161. Kedrov, B.M., (1966), Cu privire la clasificarea științelor sociale. Cercetarea sociologică, Editura Politică, București, p. 10-11.
162. Kellett, A., (1982), Combat Motivation The Behavior of Soldiers in Battle, Kluwer-Nijhoff Publishing, Boston, The Hague, London.
163. Kelly, G.A., (1973), în Banister, D., Orizonturi noi în psihologie, Editura Enciclopedică Română, București.
164. Kuhn, T., Structura revoluțiilor științifice, București, Editura Științifică și Enciclopedică, pp. 213-214.
165. Kuhlman, J., Dandeker, C., (1991), Stress and Change in the Military Profession of Today. Papers presented at the XII th World Congress of Sociology, Munchen.
166. Kleinferchner, F., (1987), Die Psychologische Auswahe von Pilotenanwartern, în Truppendienst, nr. 5, sept.-oct, Austria.
167. Landsheere, G., (1981), Evaluarea continuă a elevilor și examenele, Editura Didactică și Pedagogică, București.
168. Lasswell, H.D., (1973), Structure et fonction de la communication dans la société, în Balle, F., și Padioleau, J., Sociologie de l'information, Larousse, Paris.
169. Layna, F., (1989), La psicologia militar. Para que?, în Ejercito, vol. 50, nr. 593, iun., Spania.
170. Lazarsfeld, P., apud Chelcea, S., Mărginean, I., Cauc, I., (1998), Cercetarea sociologică. Metode și tehnici, Editura Destin, Deva, p. 35.
171. Legendre, R., (1993), Dictionnaire actuel de l'éducation (2^e ed.), Guerin Editeur, Montreal.
172. Le Ny, J.F., Gineste, M.D., (1995), La Psychologie – Textes essentiels – Larousse, Paris.
173. Lieury, A., (1996), Manual de psihologie generală, Antet, București.
174. Leonhard, K., (1979), Personalități accentuate în viață și în literatură, Editura Științifică și Enciclopedică, București.
175. Lewin, K., (1987), Psychologie dynamique. Les relations humaines, P.U.F., Paris.
176. Lewin, K., (1935), A dynamic theory of personality, MacGraw-Hill, New-York.
177. Linton, R., (1968), Fundamentul cultural al personalității, București, Editura Științifică și Enciclopedică.
178. Magargee, E.I., (1972), The California Psychological Inventory handbook, Jasssey-Bass Inc., San Francisco, Washington, London.
179. Maslow, A.H., (1970), Motivation and Personality, Harper & Row Publishers,

- New-York.
180. Meilli, R., (1964), *Manuel du diagnostic psychologique*, Presses Universitaires de France, Paris.
 181. Miclea, M., (1994), *Psihologia cognitivă*, Casa de Editură Gloria SRL, Cluj-Napoca, pp. 14-26.
 182. Mihai, V., (1998), *Buletin INFOCOM*, nr. 3 (30), dec., București.
 183. Mihăilescu, C., (1972), *Panica și înfrângerea ei*, în *Solicitări psihofiziologice în domeniul militar*, Editura Militară, București.
 184. Minulescu, M., Stupcaru, A., (1992), *Testarea psihologică și împlinirea aspirațiilor profesionale*, Editura C.S.C.T., București, pp.53-54.
 185. Minulescu, M., (1996), *Chestionarele de personalitate în evaluarea psihologică*, Editura Garell Publishing House, București.
 186. Mitrofan, N., (2000), *Psihometria și direcțiile ei de dezvoltare la început de mileniu*, în Zlate, M., coord., *Psihologia la răspântia mileniilor II-III*, Polirom Iași.
 187. Myers, D.G., (1992), *Psychology*, Worth Publishers, Third Edition.
 188. Nicolau, A., coord., (1997), *Reprezentările sociale. Psihologia câmpului social*, Polirom, Iași.
 189. Niculescu, J., coord., (1979), *Psihicul și realitatea câmpului de luptă*, Editura Militară, București.
 190. Niculescu, J., coord., (1976), *Pregătirea psihologică a militarilor pentru luptă*, Editura Militară, București.
 191. Nuttin, J., (1985), *La structure de la personalite*, P.U.F., Paris.
 192. Ochanine, D.D., (1971), *L'home dans les systemes automatises*, Dunod, Paris.
 193. Parot, F., Richelle, M., (1995), *Introducere în psihologie: istorie și metode*, Humanitas, București.
 194. Pavelcu, V., (1972), *Drama psihologiei*, București, Editura Didactică și Pedagogică, p. 40
 195. Pavelcu, V., (1983), *Cunoașterea de sine și cunoașterea personalității*, Editura Științifică, București.
 196. Pamfil, E., Ogodescu, D., (1983), *Persoană și devenire*, Editura Științifică, București.
 197. Piaget, J., (1966), *La psychologie, les relations interdisciplinaires et le systeme des sciences*, în XVIII-e *Congres International de psychologie*, Moscou, p. 41.
 198. Piaget, J., (1968), *Le structuralism*, P.U.F., Paris.
 199. Pitariu, H., (1983), *Psihologia selecției și formării profesionale*, Editura Dacia, Cluj-Napoca, pp. 39-42.
 200. Pitariu, H., Ierunțan, L., (1984), *Utilizarea inventarului de personalitate Freiburg, F.P.I., În Investigarea capacității de adaptare la viața militară*, Revista Sanitară Militară, nr. 1, București.
 201. Pitariu, H., (1992), în *Manual de psihodiagnostic*, Cluj-Napoca.
 202. Pitariu, H., (1995), *C.P.I.-Manual*, Cluj-Napoca.
 203. Popa, C., (1972), *Teoria cunoașterii*, Editura Științifică, București, p. 67.
 204. Popescu, P., (1979), *Particularitățile pregătirii psihologice pentru luptă a artileriștilor*, în *Psihicul și realitatea câmpului de luptă*, Editura Militară, București.
 205. Popescu-Neveanu, P., (1969), *Personalitatea și cunoașterea ei*, Editura Militară, București.
 206. Popescu-Neveanu, P., (1970), *Introducere în psihologia militară*, Editura Militară, București.
 207. Popescu-Neveanu, P., (1971), *Bazele pedagogiei militare*, Editura Militară, București.

208. Popescu-Neveanu, P., (1977), Curs de psihologie generală, T.U.B., București.
209. Popescu-Neveanu, P., (1978), Dicționar de psihologie, Editura Albatros, București.
210. Popescu-Neveanu, P., (1987), în Popescu-Neveanu, P., Crețu, T., Zlate, M., Psihologie școlară, T.U.B., București, p. 21.
211. Popescu-Sibiu, I., (1938), Introducere în biopsihologie și sociologie militară, M.Ap.N., Sibiu.
212. Pribek, M., (2000), Acțiunile psihologice de influențare a țințelor, Buletinul INFOCOM, Ed. C.T.A.P., pp. 4-11.
213. Pufan, P., (1978), Psihologia muncii, Editura Didactică și Pedagogică, București, p. 31.
214. Radu, I., (coord.), (1991), Introducere în psihologia contemporană, Editura "Sincron", Cluj, p.26-29.
215. Radu, I., (1994), Pregătirea psihică a militarilor pentru luptă, în Agresiune și apărare psihologică (colectiv), Editura A.Î.S.M., , București, p. 178.
216. Radu, I., (coord.), (1996), Introducere în psihologie, Casa de Editură și Presă "Șansa S.R.L.", București.
217. Radu, I., (coord.), (1994), Psihologie socială, Editura E.X.E. S.R.L., Cluj-Napoca.
218. Radu, I.T., (1981), Teorie și practică în evaluarea eficienței învățământului, Editura Didactică și Pedagogică, București.
219. Ralea, M., (1973), Explicația Omului, Editura Minerva, București.
220. Rădulescu-Motru, C., (1927), Personalismul energetic, Editura Casei Școalelor.
221. Reuchlin, M., (1972), Traite de psychologie appliquee, Presses Universitaires de Frances, Paris.
222. Richard, (1902), L' armee et les forces morales, Ed. Plon/Nourrit, Paris.
223. Robu, E., Iorga, L., Constantin, J., Ioniță, I., (2000), Ghid de culegere a datelor necesare realizării psihoprofesiogramelor pentru specialitățile militare din Armata României – militari în termen, arhiva C.M.S.A.P., București.
224. Rogers, C.R., (1983), Freedom to Learn for the 80s, Merill, Columbus, Ohio.
225. Roșca, Al., Bejat, M., (1976), Istoria științelor în România, Ed. Academiei RSR, București.
226. Roșu, M., (1992), Despre selecția profesională, în Buletinul INFOCOM, Editura Militară, București.
227. Rotariu, T., coord., (1999), Metode statistice aplicate în științele sociale, Polirom, Iași.
228. Rude, N., Retel, O., (2000), Statistique en psychologie, Press Edition, Paris.
229. Sabini, J., (1992), Social Psychology W.M., Northon, , London, New York.
230. Santrock, J.W., Barlett, J.C., (1986), Developmental Psychology: a life -cicle perspective-, Wm. C. Brown Publishers, Dubuque, Iowa
231. Sava, D., Gădiuță, I., (1993), Pregătirea psihologică pentru luptă. Manual, Editura Militară, București.
232. Sântion, F., (1975), Pregătirea psihologică pentru luptă în Marina Militară, în Psihicul și realitatea câmpului de luptă, Editura Militară, București.
233. Sântion, F., (1980), Introducere în psihologia marinei militare - note de curs - , vol. I și II, Constanța.
234. Sântion, F., (1987), Psihologia și metodică formării deprinderilor militare, Editura Militară, București.
235. Sântion, F., (1983), Aplicații practice de psihologie militară, Editura militară, București.
236. Sântion, F., (1990), Cunoașterea subordonaților. Ghid metodologic și practic, Editura Militară, București.
237. Scharbach, (1982), Psychopatologie du combattant, în Revue Internationale des

- Services de Sante des Armees de Terre, de Mer et de l' air, vol. 55, nr. special, mar., Belgique.
238. Schneider, T., (1999), Wehrpflicht in Schweden, în ASZM, nr. 3, an 165, mar., Elveția, pp. 23-24.
 239. Sdorow, L.M., (1993), Psychology, Brown & Benchmark, Madison Wisconsin.
 240. Selye, H., (1950), The physiology and pathology of exposure to stress, Acta Inc., Montreal.
 241. Semones, J.K., (1990), Sociology: a core text, Binchart and Wiston, Fort Worth, Chicago, Holt.
 242. Silva, F., (1993), Psychometric Foundations and Behavioral Assessment, Sage Publications, Inc.
 243. Simon, P., (1907), L' instruction des officiers. L' education des troupes et la puissance nationale, Ed. Ch. Lavanyelle, ed.II., Paris.
 244. Sheriff, C.W., (1956), An outline of social psychology, New York, Harper.
 245. Smith, G.M., (1971), Ghid simplificat de statistică pentru psihologie și pedagogie, Editura Didactică și Pedagogică, București.
 246. State, L., (1895), Studiu asupra disciplinei și educațiunei militare, București.
 247. Steinberg, E.P., (1982), Practice for the Armed Forces Test, Arco Publishing, Inc., New-York.
 248. Sternberg, R.J., (1985), Human abilities: An information processing approach, Freeman, Nev-York.
 249. Strabon, (1984), VII, 3, 11, în Istoria militară a poporului român, vol.I, Editura Militară, București.
 250. Sturza, A., (1904), Instrucția teoretică a gradelor inferioare și a soldaților în armata română, Editura Institutului de Arte Grafice Carol Gobl, București.
 251. Such, J.O., (1996), El modelo britanico de fuerzas armadas, în Ejercito, an 57, nr. 673, iun., Spania, pp. 73-76.
 252. Tabachiu, A., (1976), Conducătorul de întreprindere, Editura Științifică și Enciclopedică, București, pp. 83-132.
 253. Timmermann-Levanas, A., (1997), Ein Gewinnfur die Bundeswehr, în Truppenpraxis/Wehrausbildung, an 41, nr. 2, feb., R.F.G., pp.92-96.
 254. Toffler, A., (1995), Război și Anti-Război, Editura Antet, București, pp.152-164.
 255. Tudorache, S., (1993), Stresul în activitatea militară, în Pregătirea psihică pentru luptă, Editura militară, București.
 256. Ungureanu, I., (1987), Idealuri sociale și realități naționale. Seriile constitutive ale sociologiei românești, București.
 257. Vlăsceanu, L., Metodologia cercetării sociologice. Orientări și probleme. București, Editura Științifică și Enciclopedică, 1982, p. 75.
 258. Vlăsceanu., M., (1993), Psihosociologia organizațiilor și conducerii, Editura Paideia, București, p. 19.
 259. Voinea, M., (1996), Psihosociologia familiei, Editura Universității, București.
 260. Warr, P., (1987), Psychology at work, Third Edition, Penguin Books, London.
 261. Watson, P., War on the mind, *****
 262. Winnik, H.Z., Moses, R., Ostow, M., (1973), Psychological bases of war, Quadrangle, The New York Times Book Co., New York.
 263. Zamfir, C., coord., (1980), Dezvoltarea umană a întreprinderii, Ed. Academiei R.S.R., București.
 264. Zamfir, C., (1993), Vlăsceanu, L., coord., Dicționar de sociologie, Editura Babel, București, p. 299
 265. Zapan, Gh., (1945), Monografii profesionale în armată, Revista "România militară", anul LXXXII, nr. 11-12, nov.-dec., București.
 266. Zapan, Gh., (1992), Cunoașterea personalității oamenilor, Editura Militară, București.

- 267. Zlate, M., Zlate, C., (1980), Cunoașterea și activarea grupurilor sociale, Editura Militară, București.
- 268. Zlate, M., (1989), C.S.E. (Cine sunt eu?)-o probă de cercetare și cunoaștere a eului și personalității, Revista de psihologie, oct-dec., 35 (4), București.
- 269. Zlate, M., (1994), Fundamentele psihologiei, Editura Hyperion, București.
- 270. Zlate, M., (1996), Introducere în psihologie, Casa de editură și presă “Șansa” SRL, București.
- 271. Zlate, M., (1999), Psihologia mecanismelor cognitive, Editura Polirom, Iași.
- 272. Zlate M., (2000), Introducere în psihologie, Polirom, București, pp. 380-411.
- 273. Zlate, M., (2000), coord., Psihologia la răspântia mileniilor II-III, Polirom Iași.