

LBRIS

We know
books

Concepte autoreferențiale

O privire înspre interior

Susana Llorens

Traducere din limba spaniolă
de Gabriela Toma

LITERA
București

Cuprins

Introducere	7
Autoeficacitatea: puterea de a crede în mine	13
Ce este autoeficacitatea?	15
Autoeficacitatea și conceptele conexe	23
Cum sunt persoanele autoeficace?	27
Construirea autoeficacității	27
Cum se măsoară autoeficacitatea?	34
Principalele consecințe ale autoeficacității	40
Intervenții pentru încurajarea autoeficacității	51
Stima de sine: puterea de ne prețui pe noi înșine	57
Ce este stima de sine?	59
Stima de sine și conceptul de sine	64
Cum sunt persoanele cu stimă de sine ridicată?	66
Construirea stimei de sine	69
Cum se măsoară stima de sine?	74
Principalele efecte ale stimei de sine	75

Intervenții pentru construirea stimei de sine	81
Autocompasiunea: puterea bunătății	89
Ce este autocompasiunea?	91
Autocompasiunea și alte concepte înrudite	96
Cum sunt persoanele cu autocompasiune?	98
Construirea autocompasiunii	101
Cum se măsoară autocompasiunea?	104
Principalele efecte ale autocompasiunii	105
Intervenții pentru încurajarea autocompasiunii	111
Epilog	119
Bibliografie	129

Introducere

„Oglindă, oglinjoară...” Acestea sunt cuvintele prin care vrăjitoarea malefică își începea invocația în povestea *Albei ca Zăpada* de fiecare dată când se privea în oglindă. O oglindă care îi dădea vestea cea mare: „Tu ești cea mai frumoasă din împărăție”. Acea oglindă hotăra modul în care era percepută de ceilalți, iar acest lucru îi influența fericirea. Până în punctul în care această oglindă magică și ireală a făcut-o să creadă că imaginea reginei se va menține tânără și frumoasă pentru totdeauna. Aceste aprecieri de la o „ființă” exterioară, oglinda, aveau putere în sine și contribuiau – și în ce fel! – la starea de bine a vrăjitoarei.

La fel se întâmplă și în alte povești care ni s-au spus în copilărie sau pe care le-am citit chiar copiilor noștri. Cine nu-și amintește povestea *Rățușca cea urâtă*? Era diferită de surorile ei. Sigur, era vorba despre o lebădă, deși nu știa asta. Ea credea – și toată lumea i-a dat de înțeles – că era o rățușcă mare,

stângace și urâtă. Era convinsă că așa era; chiar și când și-a văzut reflecția în apă, a perceput-o astfel: „Ce urâtă sunt!“ Nici cuvintele celei care îi devenise din întâmplare mamă nu au ajutat-o. Era convinsă că nimeni nu o iubește. Ea însăși s-a dovedit a fi foarte critică cu sine.

Copiii mei adoră filmul *Kung Fu Panda*. În acest lungmetraj îl descoperim pe Po, un panda iubitor și amabil, care este un fan înrăit al kung-fu-ului și al celor cinci maeștri: Tigroaica, Maimuța, Cocorul, Vipera și Călugărița. Adoptat de un găscan iubitor, Po nu s-a gândit niciodată că acesta nu este tatăl lui biologic, în ciuda diferențelor fizice dintre cei doi. Deși era stângaci, mare, supraponderal și neantrenat, și nimeni nu credea în el, maestrul Shifu începe să-și dea seama de isprăvile importante pe care Po le-ar putea face. Lăsând deoparte toate obstacolele, începe să se antreneze și să dezvolte o capacitate de luptă fără egal. Fără îndoială, faptul de a crede în capacitatea lui este declanșatorul pentru continuarea antrenamentului, pentru acceptarea provocării de a învinge răul și a restabili pacea.

Aceste povești nu sunt foarte departe de realitate. De câte ori ne uităm în oglindă și nu ne place? De câte ori vrem să fim cei mai buni, dar nu putem? De ce nu ne spunem lucruri frumoase cu vocea noastră interioară? De câte ori ne-am simțit singuri, neprotejați, învinși, gândindu-ne că nu ne putem realiza visul și ne pedepsim pe noi înșine pentru asta? Nu este un lucru neobișnuit în viață să ne lăsăm influențați de modul în care ne văd ceilalți. O influență care determină adesea ceea ce credem că suntem și ce credem că putem fi și face. De câte ori încetăm să facem anumite lucruri pentru că nu ne calibrăm bine abilitățile?

Toate aceste aspecte fac parte din categoria conceptelor autoreferențiale. Este vorba despre un tip de activitate cognitivă și afectivă care are un efect continuu asupra sinelui. În acest proces punem accentul pe noi și ne acordăm atenție nouă înșine. Evident, are un conținut subiectiv care ne invită să reflectăm și să ne reglăm comportamentul. Sunt concepte pe care noi, oamenii, le avem despre cum suntem, despre cât de mult ne iubim, despre abilitățile noastre și despre valoarea noastră ca ființe umane. Aceste concepte determină fericirea oamenilor și dezvoltarea lor personală, profesională și existențială. La nivel individual, ele sunt esențiale pentru atingerea maturității psihice și formarea noastră ca oameni sănătoși și fericiți. La nivel profesional, aceste concepte autoreferențiale sunt, de asemenea, aspecte-cheie. De fapt, ele sunt considerate dimensiuni esențiale care trebuie evaluate și promovate în rândul angajaților unei instituții pentru dobândirea sănătății psihice și pentru dezvoltarea sănătoasă a indivizilor, grupurilor și organizațiilor.

Volumul *Concepte autoreferențiale* își propune să arate relevanța conceptelor care se referă la Eu. Are în vedere ideile și gândurile pe care oamenii le au despre ei înșiși. Există multe aspecte relaționate cu conceptele autoreferențiale, dar în această carte vom evidenția trei: autoeficacitatea, stima de sine și autocompasiunea. Această tripletă a devenit o mantră în cercetarea și în propunerea de intervenții psihologice care dezvoltă ființa și, astfel, sporesc starea de bine a oamenilor și performanța acestora atât la nivel general, cât și în contextul muncii.

Volumul este structurat în jurul acestor trei teme autoreferențiale. Primul capitol se concentrează pe conceptul

de convingeri legate de eficacitate, adică a crede în capacitatea noastră de a reuși, în ciuda dificultăților pe care le putem întâmpina pe parcurs. Vă mărturisesc că acest capitol este un omagiu postum adus profesorului Albert Bandura, psiholog și profesor la Universitatea Stanford. Al doilea capitol pune accent pe stima de sine, pe aprecierea propriei valori, a meritelor, a ce însemnăm. În cele din urmă, în al treilea capitol, deschidem porțile autocompasiunii, o stare de spirit pozitivă față de sine, care presupune înțelegerea suferinței personale și dorința de a o remedia. Aceste trei capitole sunt esențiale pentru a ne bucura de o viață împlinită, cu sens. Atunci când aceste concepte autoreferențiale sunt deviate, apar efecte negative care sunt esențiale pentru dezvoltarea personală și profesională. De exemplu, lipsa convingerilor cu privire la eficacitate, pe scurt, a nu crede în noi înșine, poate duce la renunțarea la activități de care nu credem că suntem capabili (deși am fi surprinși cât de bine le-am face!), și putem experimenta rezultate negative precum lipsa instruirii, probleme de performanță și probleme psihice (tehnostres, anxietate, depresie, nemulțumire). Lipsa stimei de sine are, de asemenea, efecte foarte importante, cum ar fi eșecul școlar, nemulțumirea generală față de viață și muncă, nefericirea, depresia și poate determina chiar sinuciderea. Urmând aceeași linie, lipsa de autocompasiune duce la o sănătate fizică precară, o îngrijire deficitară, probleme de somn și tulburări psihice, cum ar fi anxietatea, depresia și emoțiile negative. Și, în plus, se întâmplă să avem mai puțină compasiune față de ceilalți. Din toate acestea rezultă nevoia de a cunoaște aceste concepte autoreferențiale, cum pot fi măsurate și ce elemente să promovăm pentru a le dezvolta pe o bază științifică.

Această carte este scrisă cu multă dragoste. Am scris-o astfel încât să fie ușor de citit sau cel puțin am încercat acest lucru, dar fără a simplifica foarte mult și fără a prezenta lucruri evidente, locuri comune. Este scrisă cu multă, multă dăruire. Sper ca lectura să fie una lămuritoare și o sursă de inspirație. Și, pentru a încheia, sper să vă ajute să vă „trăiți“ viața în deplină fericire, în comuniune cu umanitatea.

Autoeficacitatea: puterea de a crede în mine

*Credința care este însoțită de încredere în sine
este cea mai bună investiție din lume.*

Orison Swett Marden

*Trebuie să crezi în tine însuși, acesta este secretul.
Dacă nu ai încredere deplină în tine însuși, ești destinat eșecului.*

Charlie Chaplin

*Să ai încredere în tine nu îți garantează succesul,
dar fără aceasta, eșecul este asigurat.*

Albert Bandura

Una dintre cele mai cunoscute variabile despre care cercetările au arătat că influențează în mod decisiv starea de bine și performanța oamenilor în viață, în general, și la locul de muncă, în special, ține de convingerile privind eficacitatea. A crede în propria valoare, a avea încredere în abilitățile tale, este decisiv pentru obținerea succesului pe care ți-l dorești

atât de mult pe plan personal și profesional. Dacă vă îndoiiți de cuvintele mele, încercați să credeți că sunteți inutili, că nu meritați, că nu sunteți în stare să faceți ceva. Veți vedea că în fața celui mai mic obstacol veți renunța, nu vă veți atinge scopul și, în plus, vă veți simți rău.

A crede în noi înșine nu vine din neant, nu înseamnă a crede „orbește“ că putem iniția o activitate și, pur și simplu, o să avem succes. Nu este vorba despre oameni naivi, ci despre oameni inteligenți, cei care sunt capabili să construiască aceste convingeri legate de eficacitate bazate pe efort, perseverență, implicare și dorință. Convingerile privind eficacitatea ocupă un loc privilegiat în contextul muncii și în special în #ModelulHERO (vezi pp. 16–17), unde sunt prezentate unele dintre variabilele-cheie atunci când vorbim despre angajați sănătoși.

În acest capitol ne vom concentra asupra convingerilor referitoare la eficacitate atât la nivel individual (autoeficacitate), cât și la nivel colectiv (eficacitate colectivă). În primul rând, vom prezenta definițiile autoeficacității și eficacității colective din perspectiva teoriei social-cognitive a lui Bandura. În plus, vom indica diferențele față de alte concepte înrudite, precum: competență, concept de sine, stimă de sine, așteptări legate de rezultate, optimism nerealist și exces de încredere sau iluzii pozitive. În continuare, vom vorbi despre sursele care hrănesc aceste convingeri legate de eficacitate și care ne permit să o dezvoltăm pornind de la o bază solidă. În final, vom analiza principalele efecte pozitive pe care le are autoeficacitatea în dezvoltarea oamenilor, grupurilor și organizațiilor și vom da câteva sugestii pentru a interveni în această direcție.

Ce este autoeficacitatea?

După cum am menționat anterior, convingerile privind eficacitatea constituie o variabilă-cheie în #ModelulHERO (vezi caseta „Modelul Hero: un model organizațional sănătos și rezilient“, la pp. 16–17), care permite dezvoltarea stării de bine a persoanelor și performanța lor în context organizațional. Cu toate acestea, este și unul dintre elementele care alcătuiesc capitalul psihologic pozitiv, alături de speranță, optimism și reziliență. Acest capital se referă la caracteristicile pozitive ale oamenilor care pot acționa ca resurse personale în contexte de muncă și sunt legate de rezultate pozitive pentru persoană, grup și organizație în ceea ce privește satisfacția, angajamentul, fericirea și performanța.

Când îi întrebăm pe masteranzii noștri ce este autoeficacitatea, aceștia au, aproape întotdeauna, următoarele răspunsuri: „încredere“, „capacitate“, „siguranță“, „cunoaștere de sine“, „obiective“, „succes“, „rezultate“ sau „a crede în tine“. Aceste rezultate sunt destul de apropiate de realitatea conceptuală propusă de teoria social-cognitivă a profesorului Bandura.

La nivel științific, convingerile legate de eficacitate sunt definite ca fiind acele credințe în propriile abilități de a organiza și executa căile de acțiune necesare pentru a avea anumite realizări sau rezultate (Bandura, 1997). Asta înseamnă că autoeficacitatea este acea convingere pe care o avem despre capacitatea noastră de a avea succes în sarcina pe care o întreprindem, chiar dacă ne confruntăm cu obstacole pe parcurs. Acesta ar fi cazul lui Pedro, un student în ultimii ani la pian,

Modelul HERO: un model de organizare sănătos și flexibil

Modelul HERO se bazează pe conceptul de organizații pozitive care îndeplinesc cerințele de sănătate și reziliență. Aceste organizații urmăresc obiective financiare, dar și dezvoltarea personală a echipelor și a organizației în sine. Un HERO este o organizație care desfășoară acțiuni sistematice, planificate și proactive pentru a îmbunătăți procesele și rezultatele atât pentru angajați, cât și pentru organizație. Sunt reziliente întrucât fac față situațiilor adverse și, sub presiune, sunt capabile să-și mențină activitățile operaționale

care trebuie să susțină un concert la finalul cursului. Îi este foarte greu să-și petreacă timpul repetând concertul, deoarece trebuie să-și asume obligațiile de învățare în afara conservatorului. În plus, are un fiu de 4 luni, așa că odihna este o misiune imposibilă. Chiar și așa, crede în el, știe că are aptitudinile pentru a avea succes și repetă, face tot ce poate pentru a-l atinge.

Dar, pentru a merge mai departe, convingerile referitoare la eficacitate pot fi aplicate și la nivel de grup. Vorbim atunci de eficacitate colectivă. În acest sens, este definită ca fiind credința împărtășită de grup în capacitățile comune de organizare și executare a căilor de acțiune necesare atingerii anumitor niveluri de rezultate favorabile. În acest caz, este o proprietate emergentă a grupului, astfel încât eficacitatea colectivă este mai mult decât suma convingerilor individuale

și rezultatele, Modelul HERO este un model euristic, pozitiv și validat științific, care servește drept model pentru evaluarea, diagnosticarea și propunerea intervențiilor psihologice pozitive. Acest model propune existența a trei ansambluri de componente definitorii: (1) resurse și practici organizaționale sănătoase; (2) angajați și grupuri sănătoase și (3) rezultate organizaționale sănătoase. Validarea acestui model HERO arată că cele trei ansambluri sunt interdependente. În acest fel, atunci când companiile investesc în resurse și practici organizaționale sănătoase (de exemplu, autonomie, leadership, practici de echitate, practici de conciliere), ele determină dezvoltarea unor persoane și grupuri mai sănătoase (cu o mai mare stare de bine), care, la rândul lor, generează rezultate organizaționale excelente (o mai bună performanță și un angajament mai mare).

legate de eficacitate (autoeficacitate) pe care le posedă fiecare dintre membrii grupului. O echipă care are convingeri legate de eficacitate la un nivel ridicat este una în care toți membrii cred că au capacitățile de a îndeplini cu succes o sarcină în echipă. Eficacitate colectivă ar trebui să aibă membrii unei echipe de fotbal, de exemplu, atunci când ies pe teren. Toți jucătorii trebuie să creadă în capacitatea lor, de echipă, de a câștiga meciul.

Acest concept face parte din teoria social-cognitivă a lui Bandura, care evidențiază două premise de bază. Prima se referă la faptul că suntem responsabili și călăuze ale comportamentului nostru, deci suntem agenți ai vieții noastre. Avem capacitatea de a face ca lucrurile să rezulte în mod intenționat din acțiunile concrete pe care le întreprindem. Putem influența în voie, în mod voluntar, funcționarea și cursul evenimentelor