ADAPTAREA PSIHOSOCIALĂ LA LOCUL DE MUNCĂ

Olesea MUNTEANU
CZU: 316.6:331.108.3:316.77 oleseapopazova@gmail.com

Adaptarea omului – este cel mai important concept în cele mai diverse științe, deoarece capacitatea de adaptare la condițiile de mediu este necesară în toate sferele vieții. Adaptarea unei persoane în orice mediu este un proces complex, care adesea expune diferite tipuri de schimbări la diferite sisteme ale corpului uman. În mod separat, este necesar să se ia în considerare psihologia adaptării, care este acum cel mai important criteriu social, ce face posibilă evaluarea individului atât în sfera relațiilor, cât și în domeniul solvabilității profesionale. Adaptarea psihologică include un aspect atât de important ca abilitatea de a trece de la un rol social la altul în mod adecvat și justificabil. Pregătirea pentru schimbarea mediului și evaluarea adecvată mentală este un indicator al unui nivel înalt de adaptare ce caracterizează o persoană gata de dificultăți și capabilă să o depășească. În același timp, baza adaptării este tocmai umilința, acceptarea situației și capacitatea de a trage concluzii, precum și abilitatea de a schimba atitudinea cuiva față de o situație obiectivă [1].

Dicționarul de psihologie de Sillamy consideră că adaptarea reprezintă „ajustarea unui organism la mediul său” [2, p. 6]. Ființa umană dispune de o anumită plasticitate, datorită căreia și este cu putință să rămână în acord cu mediul și să mențină echilibrul mediului său interior. Această ajustare se operează într-o suită de schimburi neîncetate între corp și mediu, în cadrul dublei acțiuni a subiectului asupra obiectului (asimilare) și a obiectului asupra subiectului (acomodare). Aceste moduri de acțiune interdependente se combină fără încetare pentru a menține o stare de echilibru implicită adaptării.

Este foarte important și necesar să vorbim despre conceptul de *adaptare* în contextul pandemic specific determinat de COVID-19, cuvânt repetat până la saturație, peste tot. Identificând nu doar un stres, ci chiar un dublu stres, unul exterior și altul interior, avem nevoie, în această ipostază, de o dublă adaptare: în primul rând, cu

mediul aparent ostil determinat de COVID-19, cu frica de a fi înconjurați de acest virus; în al doilea rând, este posibil ca cel mai mare dușman și cel mai mare stres să vină chiar din interiorul nostru. Nu coronavirusul provoacă panică, teamă sau anxietate, ci oamenii fac acest lucru prin felul în care aleg să filtreze informațiile despre el, susțin specialiștii în domeniu [3]. Ca urmare a scenariului de urgență din perioada pandemiei COVID-19, angajații se confruntă cu experiențe profesionale și contexte personale caracterizate de stres foarte ridicat, care ar putea avea implicații semnificative pentru bunăstarea lor fizică și emoțională. Expunerea la risc biologic, dificultatea inițială generalizată în găsirea echipamentului personal de protecție și necesitatea adaptării la o nouă metodă de lucru, cum ar fi munca inteligentă, s-au dovedit a fi elemente de disconfort și vulnerabilitate pentru angajați. Nivelul de stres al angajaților este, în acest moment, printre cele mai ridicate din istorie. Prin urmare, promovarea și protecția sănătății mintale a angajaților sunt elemente fundamentale. Propunem unele recomandări selectate din raportul Institutului Superiore di Sanità, cu privire la modul în care companiile, instituțiile și angajații pot gestiona cel mai bine numeroasele schimbări la care sunt supuse:

1. *Organizarea rolurilor*. Este deosebit de important să menținem un flux de comunicare eficient între managementul de vârf, unitățile de operare individuale/unitățile de ofertă și operatorii. O comunicare clară și periodică cu privire la evoluția situației interne și a strategiilor, implementată progresiv pentru reorganizarea activităților, va asigura coordonarea și integrarea dintre diferitele domenii operaționale.

2. *Organizarea comunicării*. Studiile au evidențiat modul în care comunicarea este eficientă pentru a asigura un sentiment de coeziune și securitate. Recepționarea de comunicări clare, la timp și la zi cu privire la procedurile și măsurile care trebuie implementate în diferite contexte, inclusiv datele de contact pentru a face referire la apariția problemelor și lucrătorul are nevoie de o comparație (de exemplu, biroul de resurse umane), îi va ajuta pe angajați să se orienteze mai bine în această situație dificilă.

3. *Organizarea spațiilor și a timpului de lucru*. Compatibil cu nivelurile epidemiei, este o practică bună să organizezi corect spațiile și orele de lucru. Alocarea rolurilor și a sarcinilor ar trebui să aibă loc ținând cont de abilitățile profesionale și condițiile personale și de sănătate ale angajaților. De asemenea, ar fi indicat să se încerce evitarea pe cât posibil a supraîncărcărilor prelungite de muncă, garantarea pauzelor și respectarea momentelor de odihnă, care sunt importante pentru bunăstarea fizică și psihică și pentru implementarea activităților de îngrijire de sine.

4. *Împărtășirea și munca în echipă*. Menținerea coeziunii ridicate între angajați promovează un climat prietenos și favorabil. Schimburile comunicative cu colegii sunt importante pentru a reduce sentimentul de izolare și pentru a stimula sentimentul de apartenență la grup. Promovarea colaborării dintre colaboratori, încercarea de a sprijini în special pe cei care încearcă activități noi, la care nu sunt familiari, va ajuta toată lumea să se simtă mai aproape și să împărtășească încărcătura de stres care poate fi resimțită.

5. *Păstrează-te în formă.* Lipsa de cunoaștere a măsurilor adecvate pentru reducerea riscurilor în sănătatea fizică și mentală ne expune și poate genera un sentiment de inadecvare, contradicție și incertitudine. Pregătirea și actualizarea prin platformele oficiale relevante de instruire reduc riscurile atât pentru sănătatea fizică, cât și pentru sănătatea mintală a angajaților și oferă strategii de adaptare și recuperare adecvate [4, *trad. din italiană ne aparține*].

Cercetările au pus în evidență rolul important jucat de comunicare în adaptarea persoanei. Comunicarea este înțeleasă ca proces de influențare socială în structurarea câmpului social, pe trei nivele esențiale: normativ, cognitiv și social. Influența, sub aspectul său normativ, creează, întărește și impune valori; sub aspect cognitiv, ea determină un anumit decodaj al realității și o utilizare corespunzătoare acesteia a informației, iar sub aspect social, ea joacă un rol esențial în organizație, menținând sau punând sub semnul întrebării statusurile, relațiile de putere și de autoritate [5, p. 168].

Comunicarea a fost percepută și este tratată ca element fundamental al existentei umane. Capacitatea de a se adapta poate fi

îmbunătățită, extinsă, comunicând cu persoane din diferite grupuri sociale, cu puncte de vedere diferite asupra lumii, dezvoltându-și abilitățile de comunicare. În procesul muncii, comunicarea joacă un rol esențial având în vedere că orice sistem sociotehnic presupune existența unui flux informațional care face posibilă funcționarea lui ca întreg. Munca în organizație necesită coordonarea eforturilor în realizarea unei performanțe. Conducerea comunică angajaților deciziile sale, controlează executarea lor, iar deciziile sunt bazate, la rândul lor, pe fluxul de informații. Comunicarea se realizează atât interpersonal, cât și intraorganizațional (între subunități ale aceleiași organizații), și extraorganizațional (cu persoane sau organizații legate funcțional de activitatea organizației: furnizori, clienți, public etc.). Fiecare dintre aceste niveluri are grade de complexitate diferite și presupune restricții ce țin de rolurile organizaționale (superior/subordonat, compartimente de decizie/execuție), norme specifice și structura organizației. Informația circulă prin rețele de comunicare, cuprinzând mai multe persoane, grupuri, care îndeplinesc diverse roluri [6, p. 7].

În concluzie, aderăm la opiniile din resursele analizate și subliniem: cu cât mai înaltă va fi capacitatea unui individ de a comunica, cu atât mai puternică va fi imaginea sa și cea a organizației pentru care lucrează; resursele strategice ale oricărei organizații devin informația, cunoașterea și creativitatea, însoțite de nelipsitul efort și perseverență; comunicarea se realizează după anumite norme profesionale, etice și morale ce asigură stabilitatea, funcționalitatea organizației și un climat socioemoțional adecvat și prielnic pentru dezvoltare și orientarea spre client.

Referințe:

1. *Psihologie. Tipuri de adaptare*. [Accesat 15.07.2020]. Disponibil: http://www.ro.ladyland98.com/psihologiya/84401-vidy-adaptacii.html
2. SILLAMY, N. *Dicționar de psihologie*. București: Univers enciclopedic, 1998. 347 p.
3. ALEXINSCHI, O. *Adaptarea psihologică la Covid-19*. [Accesat 15.07.2020] Disponibil: https://noaddict-clinica.ro/adaptarea-psihologica-la-covid-19/
4. VACCHINI, C. *Mediul de lucru: strategii de adaptare pentru bunăstarea psihologică.* [Accesat 23.08.2020] Disponibil: http://www.psya.it/lambiente-di-lavoro-strategie-di-adattamento-per-il-benessere-psicologico/

5. KHORY, J. *Noțiunea de adaptare socială. Tipuri și condiții ale adaptării*. [Accesat 15.07.2020] Disponibil: https://ibn.idsi.md/sites/default/files/-imag_file/165-172_2.pdf
6. TORNEA, A. *Comunicarea la locul de muncă*. Tîrgu-Mureș: Universitatea „Dimitrie Cantemir” 2010. 254 p. [Accesat 25.07.2020] Disponibil: https://www.academia.edu/7912517/