

PSIHOLOGIE SOCIALĂ**CONFLICTUL INTRAPERSONAL ȘI FRECVENȚA ATITUDINILOR ADOPTATE
DE STUDENȚII PEDAGOGI****INTRAPERSONAL CONFLICT AND FREQUENCY OF ATTITUDES ADOPTED
BY PEDAGOGICAL STUDENTS****CZU: 159.923:378.04:316.48****DOI: 10.46728/pspj.2022.v40.i1.p84-96****Ecaterina ȚĂRNĂ**doctor în pedagogie, conferențiar universitar
Universitatea Pedagogică de Stat „I. Creangă” din Chișinău
<https://orcid.org/0000-0001-5408-9504>**Rezumat**

În articolul respectiv vom analiza conflictul intrapersonal care presupune o neînțelegere cu sine, dar și o anumită atitudine de reflecție asupra sinelui. Domeniul nostru de cercetare se încadrează în problematica rezolvării conflictului intrapersonal în raport cu frecvența atitudinilor adoptate de studenții pedagogi. Anticipând expunerea analitică, în care, în special, venim cu un îndemn pentru dezvoltarea atitudinii nonconflictuale, trebuie să precizăm că, în acest articol, vom remarca doar unele dintre multiplele posibilități de rezolvare constructivă a conflictelor intrapersonale, expuse de comunitatea academică, fără a tăgădui însă și valoarea celorlalte. Totodată, pledăm pentru introducerea în Planul de studii, la domeniul de formare profesională inițială „Științe ale educației”, a unui curs cu titlul „Conflictologie”.

Cuvinte-cheie: conflict intrapersonal, atitudine, atitudine conflictuală, atitudine nonconflictuală, formare profesională, integrare profesională.

Abstract

In this article we will analyze the intrapersonal conflict that involves a misunderstanding with oneself, but also a certain attitude of self-reflection. Our field of research is part of the issue regarding resolving intrapersonal conflict in relation to the frequency of attitudes adopted by pedagogical students. Anticipating the analytical presentation, which is especially a call for the development of the non-conflict attitude, we must point out that in this article, we will note only some of the many possibilities exposed by the academic community, considered important in the constructive resolution of intrapersonal conflicts, but without denying also the value of the others, advocating for the introduction in the Curriculum, the field of initial vocational training Education Sciences of a course entitled „Conflictology”.

Keywords: intrapersonal conflict, attitude, conflicting attitude, non - conflicting attitude, professional training, professional integration.

Introducere

Actualitatea temei puse în discuție impune o abordare calitativ nouă și o analiză

în baza unor cercetări, care recomandă introducerea corecțiilor la nivel de dezvoltare pozitivistă și, prin urmare, exprimă

și o viziune de perspectivă, și anume de prevenire a deficiențelor de integrare socioprofesională. Demersul nostru analitic se încadrează atât în problematica rezolvării conflictului intrapersonal în raport cu frecvența atitudinilor adoptate de studenții pedagogi, cât și la sistemul de formare profesională a personalului educațional, care, potrivit autorului Lazăr Vlăsceanu, „trebuie radical revăzut”, deoarece „confuzia valorilor coexistă cu cacofonia politică a haosului organizat” [19].

În accepția autoarei Ana Stoica-Constantin [15, p. 77], personalitatea tulburată de un conflict intern generează, invariabil, unul sau mai multe conflicte externe, fie prin exteriorizarea emoțională a trăirilor sale, fie prin atitudini care trădează alterarea funcției adaptative. De exemplu, studentul distorsionează semnificația unor situații obiective – act pe care cei din jur îl percep, în mod firesc, drept neadecvat relației pe care o au sau o percep cu persoana aflată în conflict intrapersonal. Așadar, *conflictul intrapersonal este conflictul individului cu sine, generat de atitudini, motivații, sentimente sau exigențe contradictorii*. Firește, sursele conflictului mai pot include idei, gânduri, emoții, valori, predispoziții sau obiective personale care intră în conflict unele cu altele. În plus, fiecare ființă umană se cunoaște și se judecă pe sine (negativ sau pozitiv), își pune întrebări și își răspunde, astfel acest dialog cu propriul for interior (comunicarea intrapersonală) devine o sursă de echilibru psihic sau de dezechilibru. Prin urmare, modul în care analizăm conflictul intrapersonal ține de atitudinea noastră față de noi înșine în contextul respectiv. Este evident că orice confruntare nouă cu experiența profesională tinde să reconfirme și să schimbe modul în care vom percepe data viitoare situația conflictuală [16, 17].

Potrivit autoarei Tatiana Callo [2, p. 5], în educație și în cunoaștere, și, în general,

în carieră, sport, artă sau în orice alt domeniu al vieții, *atitudinea justă* este cheia ce deschide calea către dezvoltare și împlinire personală, către succes și fericire. În accepțiunea autoarei T. Callo, cuvântul *atitudine* exprimă un veritabil *modus vivendi*, este modul în care alegem să ne raportăm la evenimentele din viața noastră, acel *filtru mental* prin care ne reprezentăm viața, cu tot ce implică ea. Atitudinea mai înseamnă suma tuturor acțiunilor și reacțiilor noastre interne, a soluțiilor creative pe care le identificăm și le punem în practică. Atitudinea este „combustibilul” interior ce ne propulsează către obiectivele și scopurile noastre. Atitudinea mai înseamnă și concentrarea pe calități, talente și posibilități, mai puțin pe lipsurile și defectele noastre. Prin urmare, dacă ne întrebăm ce înseamnă *dezvoltarea atitudinii nonconflictuale*, răspunsul ar fi următorul: în accepțiunea noastră, înseamnă să fii pregătit să accepți orice manifestare a celuiilalt fără să-l judeci, fără să-l pedepsești, fără să-l urăști sau să-l agrezezi. Această atitudine este dificil de atins, pentru că presupune o bună cunoaștere a sinelui, dar și a celuiilalt, o acceptare necondiționată, cu toate manifestările pozitive sau negative. Așadar, faptul că suntem diferiți nu trebuie să reprezinte un pericol, de care să ne ferim. În special, atunci când atitudinea noastră despre sine este contradictorie și intră în conflict cu specificul mediului, avem la dispoziție trei opțiuni: să schimbăm mediul, să ne schimbăm imaginea de sine sau să părăsim acel mediu. În viziunea noastră, *rezolvarea conflictului intrapersonal trebuie să se axeze pe dezvoltarea atitudinii nonconflictuale*.

Teorii și discuții

Conflictul intrapersonal este analizat de unii autori ca o caracteristică normală a psihismului, condiție a dezvoltării și autodepășirii (Carl Rogers [13], Gordon Allport [1], Erik Erikson [21]), iar de alți

autori – ca o consecință negativă a perturbărilor personalității (Karen Horney [6], Abraham Maslow [8], Kurt Lewin [23], Leon Festinger [22]). Cel mai des, *conflictul intrapersonal* este studiat în psihanaliză, care interpretează nevrozele ca un conflict între trebuințele de satisfacție și trebuința de securitate sau între pulsunile sinelui și apărările eului.

Autorul Paul Popescu-Neveanu definește conflictul intrapersonal drept o ci-

ocnire și o luptă între atitudini, motive, tendințe, interese opuse și de forță relativ egale și greu de conciliat sau ireconciliabile, ce se produce într-un anumit moment sau este persistent. Astfel, se naște o stare de tensiune și frământări care pot căpăta o formă dramatică [12, p. 133].

Autorul V. Pavelcu [11] aprecia conflictul intrapersonal ca pe o formă interioară de frustrație, întrucât satisfacerea unei tendințe se face în detrimentul alteia.

Tabelul 1. Tipologia conflictului intrapersonal (adaptat după V. Pavelcu [11])

Conflictul psihic	Apare în interiorul personalității și nu este observat de alții, dacă nu este exteriorizat. Este definit ca o stare a organismului supus la acțiunea unor motivații incompatibile (de exemplu, se produce o luptă la nivel de bine – rău, plăcut – neplăcut, se simte un disconfort emoțional).
Conflictul cognitiv	Se manifestă sub formă de îndoială (de exemplu, studentul nu spune nici da, nici nu, ezită să răspundă și trage de timp).
Conflictul perceptiv	Constă în dificultatea de a face o alegere de ordin moral (de exemplu, studentul se gândește să mintă sau să nu mintă).
Conflictul analitic	Este un dezechilibru la nivel emoțional (de exemplu, studentul oscilează între tendințele educației formative prin impunerea regulamentelor și tendințele de libertate).
Conflictele sintetice	Sunt conflictele dintre conștient și inconștient (de exemplu, studentul cade pradă diverselor ispite, îi lipsește stăpânirea de sine și autocontrolul).

În accepția mai multor specialiști (G. Allport [1], E. Erikson [21], L. Festinger [22], K. Horney [6], A. Maslow [8], N. Mărgineanu [9], Patrașcu [10]), există numeroase *tipuri de conflicte intrapersonale*: 1) conflicte motivaționale; 2) conflicte cognitive; 3) conflicte afective; 4) conflicte morale; 5) conflicte cauzate de complexe de inferioritate și de superioritate; 6) conflicte de adaptare; 7) conflicte ale autoaprecierii neadecvate; 8) conflicte nevrotice etc. Generalizând explicațiile prezentate cu referință la tipologia conflictelor intrapersonale, în continuare vom analiza unele surse, în parte, păstrând însă atât atenționarea că, amenințând, înjosind, ofensând, nu facem altceva decât „contribuim la sporirea greutății patologiei psihi-

ce din lumea care ne înconjoară”, cât și îndemnul de a reflecta asupra consecințelor unui conflict nerezolvat din cauza atitudinilor generatoare de conflicte. În special, ne vom referi la *conflictele motivaționale/dintre scopuri* – la baza declanșării cărora stă contradicția dintre motive, atunci când acestea sunt incompatibile sau actualizate concomitent. De exemplu, *conflictele dintre dorințe* – analizate de psihologii L. Festinger [22], K. Horney [6], K. Lewin [23]). În această ordine de idei, potrivit autorului K. Lewin, *conflictul intrapersonal* este o stare în care două forțe de aceeași intensitate acționează concomitent asupra individului. Din această perspectivă, există trei tipuri de conflicte [apud 16, p. 53].

**Tabelul 2. Tipuri de conflicte motivaționale/între scopuri
(adaptare după K. Lewin)**

<i>Conflictul echivalent</i> (apropiere-apropiere)	Apare atunci când trebuie făcută alegerea între două sau mai multe obiecte la fel de atractive, dar care se exclud reciproc. De exemplu, două dorințe concomitente (vreau și una, și alta). Condițiile apariției acestui conflict: motive incompatibile, actualizate concomitent și de forțe egale.	Rezolvarea constă în apropierea de un obiect care devine dominant și amânarea celui alt.
<i>Conflictul vital</i> (evitare-evitare)	Apare atunci când trebuie de ales între două obiecte la fel de atractive sau neatractive.	Rezolvarea este după vechi zicală „alegerea între două rele” sau „un rău mai puțin rău”.
<i>Conflictul ambivalent</i> (apropiere-evitare)	Apare la alegerea obiectului care este în egală măsură atrăgător și respingător. Conflictul apare doar dacă valența pozitivă și valența negativă se află în aceeași direcție. De exemplu, copilul vrea să atingă un câțel de care se teme. În acest sens, există următoarele principii ale conflictelor de apropiere-evitare: <ul style="list-style-type: none"> • gradientul de apropiere – tendința de atingere a scopului este cu atât mai mare, cu cât persoana este mai aproape de acesta; • gradientul de evitare – tendința de evitare a obiectului nedorit este cu atât mai mare, cu cât persoana este mai aproape de acesta; • gradientul de evitare este mai puternic decât gradientul de apropiere – la apropierea obiectului, tendința de evitare crește mai puternic decât tendința de apropiere. 	Rezolvarea este în funcție de intensitatea motivului, care determină intensitatea gradientelor (atât de evitare, cât și de apropiere).

După cum deducem, este mai ușor de ales între două motive atractive, decât între două motive neatractive. Astfel, suntem dispuși să alegem un obiect atractiv, dar îl regretăm pe celălalt. În această ordine de idei, autorul L. Festinger (1957) analizează *disonanța cognitivă* enunțând ideea că omul tinde spre armonizarea structurilor psihice atitudinale, cognitive, afective etc. *Disonanța cognitivă* se rezolvă prin modificarea atât a cognițiilor (reprezentărilor) despre fenomene, obiecte, comportamentul propriu, cât și prin schimbarea atitudinilor. De exemplu, cognițiile sunt procese mentale cu dublă semnificație: în realizarea cunoașterii (procesul de cunoaștere) și ca efect al procesului: cunoștințele, informațiile. De asemenea, *disonanța cognitivă* poate apărea după adoptarea unei de-

cizii, dacă persoana nu este sigură de corectitudinea acesteia: „am luat o decizie”, în contradicție cu „nu sunt sigur că este o decizie corectă”. L. Festinger propune următoarele căi de reducere a disonanței *cognitive* [22]:

- schimbarea atitudinii față de o cogniție (reprezentarea trecutului);
- schimbarea unei cogniții;
- mărirea componentelor consonante din cadrul cognițiilor/unei cogniții; modificarea conceptului de eu, adică revizuirea sistemului de valori pentru includerea ambelor cogniții într-un sistem mai larg.

Potrivit autorilor R. Gass și J. Seiter [4, p. 76], *disonanța cognitivă* poate fi, în mare măsură, de natură internă, ca atunci când o persoană se confruntă cu o dilemă

morală: de exemplu, atunci când imaginea de sine nu concordă cu atitudinile sau comportamentele persoanei. În general, cognițiile pot stabili trei tipuri de relații: de consonanță, de disonanță și de neutralitate, în funcție de care trebuie să rezolvăm atât conflictele intrapersonale, cât și conflictele interpersonale. Prin urmare, modul nostru de a ne manifesta în timpul relaționării oferă date despre starea noastră psihică de moment, despre personalitatea noastră, despre atitudinea față de noi înșine și față de cei de lângă noi. Conștient sau inconștient, intenționat sau involuntar, transmitem mesaje despre atitudinile noastre, iar pe baza acestora emitem judecăți, luăm decizii pentru noi și pentru alții.

După autorul Vasile Pavelcu [11], conflictul intrapersonal este, prin excelență, un factor al tensiunii afective. În acest context, conflictul intrapersonal apare când în interiorul subiectului se produc exigențe interne contrare. În acest sens, conflictul intrapersonal poate fi *manifest*, adică evident (de exemplu, între o dorință și o exigență morală sau între două atitudini contrare) sau poate fi *latent*, acesta din urmă se exprimă într-o manieră deformată în conflictul manifest și poate fi exteriorizat, mai ales, prin formarea de simptome și prin conduită deviantă [3, 12, 18].

Bineînțeles, conflictele intrapersonale sunt generate și de stările emoționale trăite într-o relație sau alta. De exemplu, suspiciunea, ostilitatea, tensiunea și explozia emoțională sunt forme de manifestare a conflictelor intrapersonale [3, 5, 17, 18, 19].

Cu certitudine, o modalitate de a înțelege ușor un conflict intrapersonal este să ne imaginăm că suntem implicați direct într-o situație conflictuală, ceea ce ar presupune să ne analizăm atitudinea noastră în raport cu ceea ce simțim. Astfel, primul element pe care ar trebui să-l cunoaștem foarte bine este *atitudinea noastră* (conflictuală/nonconflictuală) față de un obiect sau față de un stimul contradictoriu. În acest sens, primul pas trebuie să fie *introspecția* care reprezintă identificarea stării

noastre interioare și a alternativei acesteia. În opinia noastră, niște alternative logice posibile sunt: 1) *atitudinea nonconflictuală*, adică echilibrul interior și 2) *atitudinea conflictuală*, adică dezechilibrul interior. În acest context, autorul A. Adler afirmă că „starea noastră interioară de echilibru sau de dezechilibru derivă din modul în care componentele personalității noastre (valori, convingeri, temperament, nivel de inteligență, mod de gândire, nivel de educație, caracter) interacționează cu elementele mediului în care ne aflăm, deoarece o atitudine este o tendință de acceptare sau de negare a unui element din mediu [apud 20].

Dincolo de afirmațiile făcute, este important să cunoaștem următoarele trăsături caracteristice ale conflictelor intrapersonale:

➤ *Nu există părți adverse implicate în conflict* – părțile conflictului sunt diferite trăsături ale personalității;

➤ *Se manifestă prin emoții negative* – de exemplu, frică, depresie, stres care, deseori, se transformă în nevroză sau chiar psihoză.

➤ *Uneori conflicte sunt greu de depistat* – au formă latentă sau compensatorie: de exemplu, persoana însăși nu-și conștientizează starea de conflict intern sau o exteriorizează în mod involuntar printr-un comportament derutant (euforie sau hiperactivitate).

După cum observăm, majoritatea cercetătorilor menționați definesc *conflictul intrapersonal* ca o contradicție, o ciocnire a diferitelor componente ale personalității (atitudini, tendințe, roluri, motive, scopuri, interese etc.), percepută și trăită emoțional ca o problemă internă importantă ce necesită rezolvare constructivă, ca o barieră ce trebuie depășită. Așadar, *conflictul intrapersonal* reflectă o legătură contradictorie cu mediul social (rezonanță emoțională, ruminății). Pornind de la considerentele expuse anterior, vom reține indicatorii conflictului intrapersonal (vezi fig. 1).

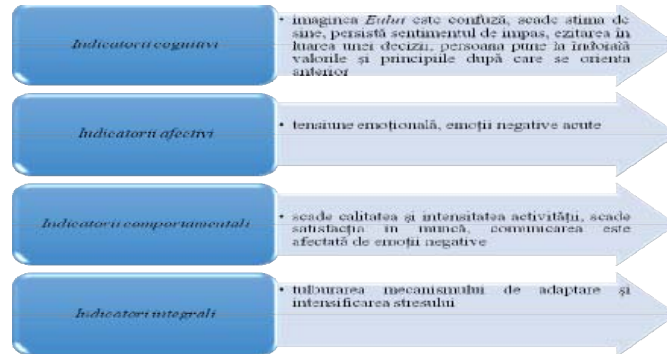


Figura 1. Indicatorii conflictului intrapersonal

În opinia autorilor H. Gass și J. Seiter [4, p. 74], atunci când există armonie între atitudinile, opiniile, valorile și comportamentul nostru, viața este foarte ușoară. Totuși, atunci când apar anumite inconsecvențe în modul în care gândim, vorbim sau acționăm, tindem să resimțim un disconfort la nivel psihic. În special, disconfortul psihic rezultă în urma unor atitudini incompatibile nu se resimte la fel în toate situațiile și depinde de *centralitatea atitudinilor implicate*. În accepția autorilor citați, dacă problema este una minoră (de exemplu, cineva preferă pungile de plastic, dar știe că pungile de hârtie sunt mai bune pentru mediu), atunci disconfortul psihic va fi mai redus. Dacă problema este importantă, la fel ca atitudinile care implică valori sau credințe fundamentale, consecințele psihice pot fi

enorme (de exemplu, mama unei studente este o adeptă a stilului sănătos de viață, nu fumează, însă află că fiica ei tocmai a început să fumeze). După cum putem deduce, exemplele descrise vor contribui la înțelegerea conflictului intrapersonal constructiv/distruktiv, fiind analizate în raport cu propriile atitudini. De asemenea, un semn distinctiv indispensabil al conflictului intrapersonal este reacția emoțional-negativă și manifestarea atitudinii conflictuale pe care o exteriorizează un membru al grupului față de alt membru din grupul respectiv, ceea ce deosebește un conflict de o situație conflictuală (dificultate, dezacord, competiție, concurență etc.). În plus, faptul că un conflict poate fi atât distructiv, cât și constructiv impune de la sine problema înțelegerii consecințelor conflictului intrapersonal.

Tabelul 4. Consecințele conflictului intrapersonal

Consecințele constructive	Consecințele distructive
Structurile implicate în conflict se dezvoltă constructiv și apare o tendință de ameliorare, o armonizare a vieții personale.	Dezintegrarea personalității, transformarea conflictului într-o criză existențială permanentă, dezvoltarea unor reacții nevrotice.
Îmbogățirea vieții psihice – se dezvoltă atitudinea nonconflictuală, personalitatea cunoaște noi trăiri emoționale pozitive, se dezvoltă conștiința de sine.	Stagnarea dezvoltării personalității și scăderea eficienței activității – se dezvoltă atitudinea conflictuală, personalitatea cunoaște noi trăiri emoționale negative, se dezvoltă neîncrederea în sine.

Trecerea la un nou nivel de funcționare și integrare prin dezvoltarea sentimentelor morale.	Personalitatea nu se adaptează, nu progresează și nu are încredere în forțele proprii.
Conflictul intrapersonal constructiv contribuie la formarea unei autoaprecieri pozitive.	Conflictul intrapersonal distructiv intensifică stabilizarea unui complex de inferioritate.
Individul se percepe pe sine ca personalitate hotărâtă în stabilirea relațiilor interpersonale, axat pe comportament și gândire pozitivă.	Se produce deteriorarea relațiilor interpersonale din cauza creșterii agresivității, irascibilității, anxietății, nevrozelor.

În cazul celor menționate, merită să sugerăm, făcând referință la autorul George Kohlrieser [7, p. 34], care ne atenționează: „Un cadru mental de tip ostatic îi face pe oameni să aibă o atitudine conflictuală, să se simtă prizonierii propriului conflict”. Desigur, fiecare individ simte nevoia să intre în „dialog cu sine” pentru a-și explica anumite lucruri, situații, relații, înainte de a le clarifica cu ajutorul celorlalți. Din punctul de vedere al formării și dezvoltării personalității, acest dialog cu sine constituie o practică terapeutică de tip intelectual și emoțional: a pune o problemă mai întâi în raport cu propria conștiință înseamnă a trece o purificare cognitivă, dar și o analiză a atitudinii. În accepțiunea autoarei Tatiana Callo, atitudinea este poziția internă pe care o adoptăm față de o situație socială sau față de o persoană și această

poziție este cea care determină modul în care vom răspunde sau vom acționa [2, p. 21]. În contextul ultimei tendințe, credem că toți cei care sunt implicați în relațiile cu oamenii trebuie să învețe să rezolve constructiv conflictele. Așadar, conflictele intrapersonale pot apărea din numeroase surse interne, iar cauzele obișnuite generează atitudini diferite la indivizi diferiți.

Cercetări și rezultate

Cercetările efectuate în anul de studii 2019-2020, pe un lot experimental de 162 de studenți din anul III, UPS „Ion Creangă”, ne-au permis să *constatăm frecvența atitudinilor adoptate de studenții pedagogi*. În acest scop, studenților li s-a propus chestionarul „Ce atitudini adoptați cel mai frecvent?”, elaborat de Fabrice Lacombe [apud 21].

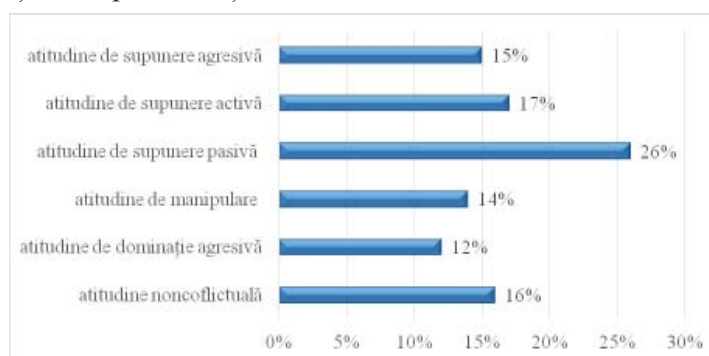


Figura 2. Distribuția valorilor privind frecvența atitudinilor adoptate de studenții pedagogi

Rezultatele obținute pe lotul testat sunt următoarele: 15% – *atitudine de dominație agresivă* (atac, malițiozitate, duritate, lipsă de politețe etc.); 17% – *atitudine de supunere activă* (evitarea confruntării, retragere în sine); 26% – *atitudine de supunere pasivă* (repliere, retragere în sine, acceptarea fără discernământ, evitarea conflictului); 14% – *atitudine de manipulare* (distragerea atenției, confuzie, urmărirea unui obiectiv ascuns etc.); 12% – *atitudine de supunere agresivă* (retragere, opozi-

ție activă, cinism, luare în râs etc.); 16% – *atitudine nonconflictuală* (gândire pozitivă, afirmare a propriei persoane, influență deschisă, empatie, acceptarea celuilalt, încredere în sine, claritate funcțională). De asemenea, astfel de argumente pot fi suplimentate cu următoarea reprezentare grafică a rezultatelor comparative privind raportul procentual dintre atitudinile conflictuale (84%) și atitudinile nonconflictuale (16%) (fig. 3).

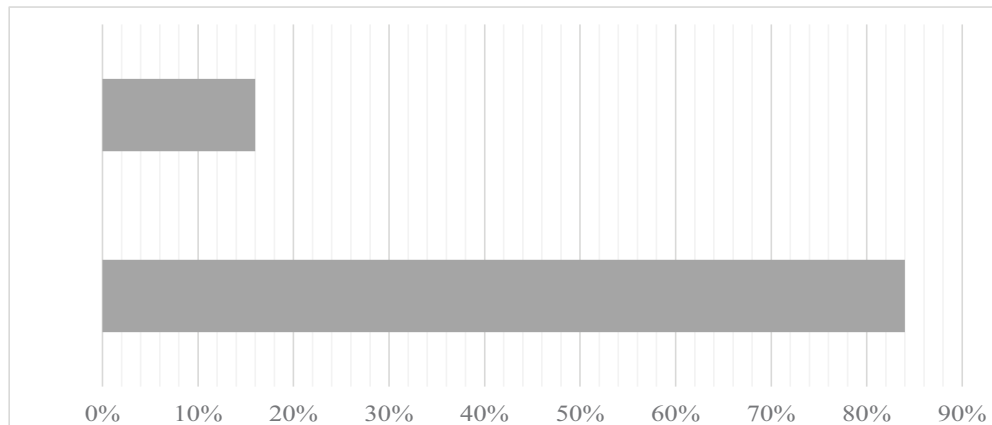


Figura 3. Reprezentarea grafică a rezultatelor comparative (atitudini conflictuale / atitudini nonconflictuale)

Cele prezentate în Figura 3 ne direcționează spre *importanța dezvoltării atitudinii nonconflictuale*, insistând asupra eficienței activităților formative orientate spre cunoașterea principiilor de rezolvare constructivă a conflictelor intrapersonale. Desigur, mediul universitar etalează diverse posibilități de formare inițială, însă procesul de integrare profesională poate fi extrem de solicitant și chiar stresant pentru debutanți, mai ales, dacă se confruntă pentru prima dată cu o astfel de experiență. Prin urmare, *dezvoltarea atitudinii nonconflictuale* la studenții pedagogi constituie o precondiție și pentru integrarea profesională, favorizând procesul prin care acesta

devine capabil să se înțeleagă și să activeze într-un nou mediu sociocultural. Potrivit lui Mihai Golu [5, p. 137], *formula optimă de integrare* este, desigur, cea care permite un echilibru și un control reciproc între părți, prevenindu-se hipostazierea și dominanța absolută a uneia asupra celeilalte. În viziunea noastră, *prin dezvoltarea atitudinii nonconflictuale*, studenții acceptă critica de natură constructivă, renunță să gândească rigid și absolutist, câștigând aprobarea și recunoștința celorlalți.

Modalități de rezolvare a conflictului intrapersonal și dezvoltarea atitudinii nonconflictuale

Cu certitudine, atunci când vorbim

de rezolvarea conflictelor intrapersonale, trebuie să ne amintim, nu în ultimul rând, de *atitudinea nonconflictuală*, care se manifestă prin *echilibrul interior*. Conflictul intrapersonal reprezintă efectul existenței a două atitudini fundamentale contradictorii față de sine (conflictuală/nonconflictuală). În acord cu cele menționate, susținem și ideea autoarei A. Stoica-Constantin că pot fi puse în discuție diferite atitudini față de conflict: *ofensivă, defensivă, de acceptare, de confruntare, de compromis* [18].

În accepția noastră, atitudinea non-conflictuală este dificil de atins, pentru că presupune o bună cunoaștere de sine, acceptarea propriei persoane, cu toate emoțiile și valorile sale. Așadar, este cert că, la *rezolvarea constructivă a conflictului intrapersonal pentru dezvoltarea atitudinii nonconflictuale*, sunt importante două elemente (realizarea unei alegeri corecte și diminuarea atractivității față de obiectul care a provocat conflictul), pe care trebuie să le analizăm cât mai atent (Figura 4).

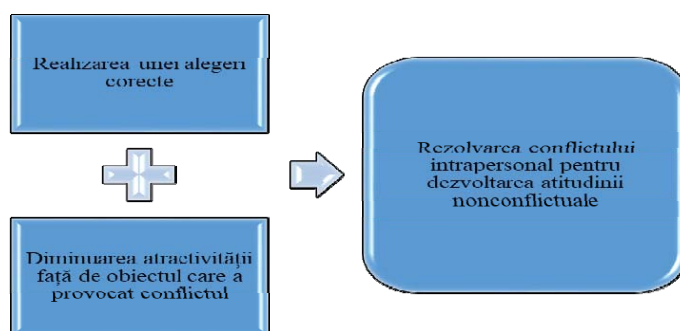


Figura 4. Elemente-cheie în rezolvarea conflictului intrapersonal pentru dezvoltarea atitudinii nonconflictuale

În literatura de specialitate, sunt propuse și alte modalități de rezolvare a conflictului intrapersonal, noi le vom analiza pe cele menționate de autorii citați în acest articol. De exemplu, potrivit autorului Norbert Sillamy [14, p. 77], ființa umană dispune de numeroase modalități de a rezolva conflictele intrapersonale, cum sunt *refularea, deplasarea spre un scop substitutiv, sublimarea* etc. De asemenea, vom remarca importanța celor menționate, citându-l pe F. Glasl [apud 16, p. 55], care stabilește diferența dintre *conflictele mijloacelor și cele ale scopurilor*: 1) *conflictul mijloacelor* creează probleme de natură intelectuală și caută posibilitatea de rezolvare a lor, dovedește gradul și nivelul de capacitate intelectuală; 2) *conflictul scopurilor* conduce spre optarea pentru un scop, antrenând structurile personalității, precum

voința, caracterul și afectivitatea persoanei. În acest context, V. Pavelcu [14, p. 181] ne atenționează că, chiar dacă aceste două forme nu se pot manifesta izolat, iar mijloacele, într-un anumit context, devin scopuri sau, invers, scopurile devin mijloace, deosebirea merită să fie reținută pentru *dezvoltarea atitudinii nonconflictuale*. Împărtășim convingerea, de altfel, acceptată în circuitul științific, conform căreia *nu putem identifica o singură formă unică de rezolvare a tuturor conflictelor*, menționând, totodată, importanța rezolvării conștiente a conflictului intrapersonal pentru dezvoltarea atitudinii nonconflictuale.

Este cert că un conflict interior este transferat la nivel interpersonal, dar mai ales atunci când înlocuim obiectul conflictului și alegem ca „țap ispășitor” pe cineva drag din anturajul nostru. Urmărind aceas-

tă direcție, este important să reținem că autorul Mielu Zlate distinge conflictul dintre așteptările și obișnuințele emoționale, pe de o parte, și caracterul inedit al situațiilor cu care ne confruntăm, pe de altă parte, care produce șocul emoțional [20, p. 180]. În consens cu cele relatate, susținem ideea că orice schimbare profundă ar trebui să aibă ca punct de plecare *dezvoltarea atitudinii nonconflictuale*. După cum deducem din cele expuse, este necesar să acceptăm conflictul intrapersonal ca pe un fenomen normal (constructiv), și nu patologic (distructiv). Bineînțeles, *dezvoltarea atitudinii nonconflictuale ne poate încuraja spre rezolvarea constructivă a tuturor conflictelor*, spre continuarea activității sau a relației, fiind considerată și un stimul al autodezvoltării. În această ordine de idei, G. Kohlrieser afirmă că, atunci când abordăm un conflict și acționăm corect în rezolvarea lui, se produce un efect pozitiv, îmbunătățindu-se atât rezultatul final, cât și relația pe termen lung. În continuare, după cum precizează George Kohlrieser [7, p. 171], printre efectele negative ale evitării unui conflict se numără manifestarea *atitudinii refractare* (conflictuale) față de schimbul de informații, apariția performanțelor scăzute, a stresului, scăderea nivelului stimei de sine și crearea unor relații distructive. Așadar, astfel de argumente pot fi suplimentate cu un îndemn spre înțelegerea profundă a tuturor conflictelor (intrapersonale/interpersonale, intragrupale/intergrupale), inclusiv a strategiilor de transformare a conflictelor distructive în conflicte constructive. Diverse ca manifestare și conținut, toate aceste tipuri de conflict au în comun prezența tensiunii lăuntrice și trăirea ei ca disconfort psihic, de care personalitatea caută să se elibereze. În acest sens, majoritatea autorilor citați afirmă că rezolvarea conflictului intrapersonal se poate realiza într-o manieră normal-adaptativă sau într-una dezadaptativ-patologică (stări nevrotice). Astfel, conflictul intrapersonal se rezolvă, dacă subiectul reușește să-și schimbe atitudinea

față de situația obiectivă și să găsească noi forme de acțiune.

Atunci când vorbim de rezolvarea *conflictelor intrapersonale și dezvoltarea atitudinii nonconflictuale*, trebuie să ne amintim, nu în ultimul rând, și de *conflictul cognitiv*, care se manifestă printr-o *disonanță cognitivă* (concept introdus de Leon Festinger, în 1957, [22, p. 32]. După cum știm, *disonanța cognitivă* apare atunci când ideile și convingerile unui individ sunt contrazise de o nouă informație primită de către acesta, fapt ce îi provoacă o stare de disconfort psihic, ce generează imediat tendința de reducere a acestei discrepanțe cognitive, dar și cu implicații afective și de restabilire a echilibrului interior. În literatura de specialitate, sunt propuse diverse modalități de ieșire din acest impas; noi le vom analiza pe cele menționate de majoritatea autorilor. Pentru exemplificare, luăm scenariul clasic al părintelui care află de la colegul copilului său despre absențele și notele negative primite în ultimul timp și analizăm atitudinile acestuia:

- *acceptare totală* (adaptarea propriilor convingeri la noua informație primită) – de exemplu, reacție de genul: „Să-mi facă el mie una ca asta!”;
- *minimalizare* (acceptare/respingere parțială a posibilității ca informația primită să fie corectă) – de exemplu, o reacție de genul: „Poate a înțeles greșit, ei se ceartă des în ultima vreme, deși sunt vecini”;
- *respingerea totală a informației noi* – de exemplu, o reacție de genul: „Nu este adevărat, copilul meu nu mă poate minți!”;
- *respingerea sursei noii informații* – de exemplu, ca reacție, părintele interzice legătura cu prietenul în cauză.

În continuare, trebuie să menționăm că, în *rezolvarea conflictelor intrapersonale și în dezvoltarea atitudinii nonconflictuale*, e imperativ să analizăm și *stresul*, care este rezultat al neconcordanței caracteristicilor personale (psihice, dar nu numai) ale unui individ cu cele ale mediului

lui (caz profesional) în care acesta își desfășoară o parte dintre activități. În acest caz, majoritatea autorilor citați menționează că cele două situații posibile de reducere a gradului de stres sunt: 1) adaptarea cerințelor la posibilitățile individului; 2) adaptarea individului la cerințele mediului. Într-o situație concretă, balanța înclină în favoarea uneia sau alteia, existând și situații în care se poate încerca o combinație a lor. Până la un anumit nivel de intensitate, stresul poate motiva, mobiliza resurse și stimula creșterea performanței, dincolo de acesta apărând însă doar efecte negative, al căror spectru de diversitate începe cu planul psihologic și se încheie cu cel fiziologic. Pe lângă cercetările analizate până acum, în cele ce urmează vom încerca să pătrundem în ideea de ce este necesar să atragem o deosebită atenție și tipului de personalitate în rezolvarea conflictelor intrapersonale. În sensul celor relevate în acest articol, este cert să înțele-

gem că personalitatea este în sine contradictorie și supusă în permanență conflictelor intrapersonale (constructive/distructive), amplificându-se în funcție de valorizarea, interpretarea sau problematizarea atitudinii (conflictuale/nonconflictuale). În acest context, trebuie reamintit faptul că nu întâlnim o singură perspectivă care să ne indice rezolvarea constructivă a conflictelor intrapersonale, de aceea, în continuare, vom expune opțiunea propusă de Karen Horney [6, p.182], și anume: conflictele pot fi rezolvate numai schimbând în personalitate acele condiții care le-au dat ființă. În viziunea noastră, trebuie să se insiste și asupra eficienței activităților educaționale orientate în direcția dezvoltării atitudinii nonconflictuale. Sintetizând abordarea autoarei Karen Horney [6], e firesc să reținem faptul că fiecare tip de personalitate este deosebit, fiind determinat de diverse caracteristici și atitudini, pe care le prezentăm în Tabelul 5.

**Tabelul 5. Tipuri de personalitate, caracteristici și atitudini
(adaptat după Karen Horney)**

Tipuri de personalitate	Caracteristici	Atitudini
Tipul complet dependent (dependent)	Acceptă propria neputință, în poziția înstrăinării și temerilor, caută să câștige afecțiunea celorlalți și să se bazeze pe ei. Numai în felul acesta se poate simți în siguranță.	Manifestă atitudine de neputință. Se atașează de personalitatea cea mai puternică, conformându-i-se, dobândește sentimentul apartenenței și sprijinului, care îl fac să se simtă mai puțin slab și izolat.
Tipul agresiv	Acceptă și ia drept reală ostilitatea din jurul său, se decide, conștient sau inconștient, să lupte. În mod implicit, se îndoiește de sentimentele și intențiile semenilor față de el. Este un rebel prin definiție.	Demonstrează atitudinea de ostilitate. Este împotriva relației, predominând ostilitatea și agresivitatea. Este orientat să domine, având nevoie de succes, de recunoaștere socială. Este perfecționist și deține un spirit competitiv cu tendințe agresive.
Tipul detașat	Acceptă să se îndepărteze de oameni, nu dorește nici să aparțină grupului, nici să lupte, ci să se țină deoparte. Simte că nu are multe în comun cu ei, că ei nu-l înțeleg. Își construiește o lume a sa, cu natura, cărțile și cu visurile sale.	Manifestă atitudine de rigiditate și izolare. Exprimă detașarea emoțională de relație, nevoia de autorealizare și de independență a voinței. Nu se axează pe relație și opune rezistență la schimbare.

Generalizând cele expuse, trebuie să menționăm că autorul Ioan Crăciun, în lucrarea „Prevenirea conflictelor și managementul crizelor” (2006), se întreabă: „Ce este totuși de făcut pentru a rezolva în mod constructiv un conflict?”, tot el enunțând că: „pentru a rezolva în mod constructiv un conflict, acesta trebuie mai întâi înțeles” [3, p. 11]. După cum observăm, conștientizarea unui proces atât de variat ne îndeamnă să remarcăm afirmația autorului M. Zlate [20, p. 131]: „Conflictele și contradicțiile, de la caz la caz, semnifică fragilizarea, inconstanța și incongruența psihocomportamentală sau marea suplețe cognitivă, angajarea personalității în procesul devenirii sale dialectice, iar lipsa lor arată stagnarea, plafonarea personalității.” Așadar, rezolvarea constructivă a conflictelor intrapersonale include componente specifice formative prin care personalitatea desfășoară anumite activități componente, cum ar fi: autocunoașterea și dezvoltarea atitudinii nonconflictuale. De asemenea, noțiunea de atitudine nonconflictuală implică mai degrabă un proces educațional decât un eveniment izolat [17, 18].

Concluzii

După cum am menționat, numeroși cercetători au contribuit la înțelegerea conflictului intrapersonal, însă vom sublinia remarca autoarei Karen Horney [6, p. 24], conform căreia, atunci când conflictele sunt axate pe problemele interne ale personalității, este foarte dificil să le faci față și să le rezolvi, doar cu condiția de a fi destul de sănătoși; în principiu, nu există motive care să ne împiedice s-o facem. Trebuie să recunoaștem că mediul universitar este deosebit de alte medii or-

ganizaționale, aici trebuie să se încurajeze autodezvoltarea, cooperarea, dreptul la libera exprimare. De asemenea, apreciind importanța teoretică și aplicativă a investigațiilor realizate în domeniul de cercetare, menționăm că *dezvoltarea atitudinii nonconflictuale la studenții pedagogi constituie o condiție și pentru integrarea lor profesională*, favorizând abilitatea lor de a folosi strategii eficiente de rezolvare a conflictelor intrapersonale. În general, educația pozitivă poate face mult pentru a ne ajuta să trăim mai conștienți de noi înșine, afirmație la care aderăm, cu toată convingerea în necesitatea dezvoltării atitudinii nonconflictuale. Evident, dezvoltarea atitudinii nonconflictuale și, respectiv, a modului în care studenții pedagogi ajung să rezolve conflictele intrapersonale prin a discerne între nevoile lor egoiste (egocentriste) și obligațiile de a acționa în favoarea nevoilor celorlalți reprezintă un subiect special pentru cercetătorii interesați de conflictologie, dar și pentru cei preocupați de educația profesională, de știința comportamentului, de etică, de formarea și dezvoltarea personalității etc. În final, prin acest demers pledăm pentru introducerea în Planul de studii, la domeniul de formare profesională inițială *Științe ale educației* a unui curs cu titlul „Conflictologie”. În special, studenții pedagogi trebuie să-și dezvolte abilitățile de rezolvare a conflictelor și să conștientizeze că toate conflictele pot fi rezolvate. Prin urmare, unul dintre obiectivele principale ale cursului „Conflictologie” ar fi de a învăța să rezolvăm constructiv toate conflictele, pentru dezvoltarea atitudinii nonconflictuale.

Bibliografie

1. ALLPORT, G. *Structura și dezvoltarea personalității*. București: EDP, 1991.
2. CALLO, T. *Pedagogia practică a atitudinilor*. Chișinău: Litera, 2014.
3. CRĂCIUN, I. *Prevenirea conflictelor și managementul crizelor*. București: Editura Universității Naționale de Apărare „Carol I”, 2006. Ed.a II. Iași: Polirom, 2018.

4. GASS, R., J. SEITER, J. *Manual de persuasiune*. Iași: Polirom, 2009.
5. GOLU, M. *Fundamente psihologice*. București: România de Mâine, 2000.
6. HORNEY, K. *Conflictele noastre interioare*. București: IRI, 1998.
7. KOHLRIESER, G. *Soluționarea conflictelor și creșterea performanței: metode bazate pe negocierea de ostatici*. Iași: Polirom, 2007.
8. MASLOW, A. *Motivație și personalitate*. București: Trei, 2007.
9. MĂRGINENU, N. *Condiția umană*. București: Editura Științifică, 1973.
10. PATRAȘCU, D. *Managementul conflictului în sistemul educațional*. Chișinău: Reclama, 2017.
11. PAVELCU, V. *Elogiul prostiei: psihologie aplicată la viața cotidiană*. Iași: Polirom, 1999.
12. POPESCU-NEVEANU, P. *Dicționar de psihologie*. București: Albatros, 1978.
13. ROGERS, C. *A deveni o persoană: perspectiva unui psihoterapeut*. București: Trei, 2014.
14. SILLAMY, N. *Dicționar de psihologie*. București: Univers Enciclopedic, 1998.
15. STOICA-CONSTANTIN, A. *Conflictul interpersonal. Prevenire, rezolvare și diminuarea efectelor*. Ed. a II-a. Iași: Polirom, 2018.
16. ȚĂRNĂ, E. *Conflictologia*. Note de curs. Chișinău: UPS „I. Creangă”, 2019.
17. ȚĂRNĂ, E. *Dezvoltarea atitudinii nonconflictuale – oportunitate pentru optimizarea procesului de integrare a studenților în mediul universitar*. În: *Materialele Conferinței Științifice Internaționale*, ediția a XI-a, „Creativitatea și dezvoltarea personală. Modalități de integrare socială și educativă”. Academia Română, Filiala Iași – Institutul de Cercetări Economice și Sociale, „Gh. Zane”. Iași: Performantica, 2020.
18. ȚĂRNĂ, E. *Importanța prevenirii mobbingului în procesul de integrare socioprofesională*. În: *Buletinul științific al Universității de Stat „B.P. Hasdeu” din Cahul: Științe umaniste*. №. 2 (10), 2020.
19. VLĂSCLEANU, L. *Educație și putere. Sau despre educația pe care încă nu o avem*. Iași: Polirom, 2019.
20. ZLATE, M. (coordonator). *Psihologia vieții cotidiene*. Iași: Polirom, 1997.
21. ERIKSON, E. *Childhood and society*. 2nd ed. New York: Norton, 1963.
22. FESTINGER, L. *A Theory of Cognitive Dissonance*. Evanston Ill: Row, Peterson, 1957.
23. LEWIN, K. *Patterns of aggressive behavior in experimentally created social climates*. În: *Journal of Social Psychology*, 1939.
24. ȚĂRNĂ, E. *Conflictology, lecture notes*. În: *The American scholarly journal Cross-Cultural Studies: Education and Science (CCS&ES)*. Volume 5, Issue I, March 2020.

Primit la redacție: 13.01.2022