

IMPLIKACIJE MODELA PERSONALNIH ADAPTACIJA U OBLASTI ORGANIZACIONE PSIHOLOGIJE

Maja Vukadinović*

Sažetak: Predmet ovog rada obuhvata model personalnih adaptacija, najčešće adaptacije ličnosti kod rukovodećih kadrova, kao i mogućnosti primene ovog modela u oblasti organizacione psihologije.

Personalne adaptacije su pojam koji najčešće koristi transakciona analiza, jedan od humanističkih psihoterapijskih pravaca. Polazimo od osnovnog teorijskog koncepta personalnih adaptacija kojim su se bavili i opisali ga Van Džoins i Jan Stjuart (Joines, Stewart 2002). Model obuhvata snovnih šest adaptacija ličnosti i to su: Entuzijasta preterivač, Odgovorni radoholik, Brillijantni skeptik, Kreativni sanjar, Razigrani oponent i Šarmanтни manipulator. U ovom radu teorijski razmatramo pojam personalnih adaptacija sa aspekta ličnosti rukovodećih kadrova. Pored toga, ideja vodilja usmerena je na praktičnu primenu koncepta adaptacija ličnosti, posebno u oblasti organizacione psihologije.

Neke implikacije modela adaptacija ličnosti obuhvataju oblasti koje se vezuju za rad rukovodilaca i menadžera organizacija, zatim oblasti vezane za delegiranje zadataka u timu, kao i oblasti vezane za obrazovanje budućih kadrova ovih profesija.

Gljučne reči: model adaptacija ličnosti, organizaciona psihologija

Abstract: The object of this work includes the model of personal adaptations, mostly the personality adaptations of the managing personnel, as well as possible applications of this model in the area of the organizational psychology.

The notion of personal adaptations is most frequently used by Transactional psychology, one of humanist movements in psychotherapy. We commence with the basic theoretical concept of personal adaptations, which was mostly described by Vann Joines and Ian Stewart (2002). The model encloses six basic personality adaptations, as follows: Enthusiastic-Overreactor, Responsible-Workaholic, Brilliant-Skeptic, Creative-Daydreamer, Playful-Resister, and Charming-Manipulator. In this work theoretical aspect of the notion of personal adaptations is discussed from the point of view of managing personnel's personality. Moreover, the main idea is directed toward the practical application of personality adaptations concept, especially in the area of organizational psychology.

Some of the applications of the personality adaptations model include the areas associated with the work of organizations' executives and managers, then, the areas associated to the delegation of the tasks in a team, as well as the areas connected to the education of future personnel of these professions.

Key words: model of personality adaptations, organizational psychology

Uvod

Model personalnih adaptacija (Joines, Stewart 2002) pripada okvirima transakcione analize, jednog od humanističkih pravaca psihoterapije. "Transakciona analiza se danas najčešće definiše kao škola koja razvija svoje terapijske veštine na osnovu celovite teorije ličnosti, teorije psihopatologije i posebnog filozofskog pogleda na svet" (Gavrilov-Jerković 2003). U radu se nećemo baviti osnovnim pojmovima transakcione analize kao teorije ličnosti (kao što su strukturalna i funkcionalna analiza, ego stanja, igre, skript, teorija o reket osećanjima i slično), nego teorijskim razmatranjem jednog od modela transakcione analize, a to je model personalnih adaptacija. U ovom radu polazeći od teorijskog modela personalnih adaptacija ličnosti, razmotrićemo mogućnosti njegove praktične primene u organizacionoj psihologiji, u čemu vidimo i poseban značaj ove teme.

Iako je potrebno načiniti empirijske provere vezane za mogućnosti praktične primene ovog modela u oblastima organizacione psihologije, u njemu vidimo interesantnu polazanu osnovu za dalja teorijska razmatranja. Naročit značaj ovog modela vidimo u njegovoj praktičnoj primeni u radu rukovodećih kadrova ili poveravanju zadataka u timu, kao i u budućem obrazovanju kadrova.

* mr Maja Vukadinović, saradnik u nastavi, Visoka poslovna škola strukovnih studija, Novi Sad

Model adaptacija ličnosti

Ključne ideje modela

Prema Van Džonsu i Jan Stjuartu (Joines, Stewart 2002) model adaptacija ličnosti počiva na pet ključnih postavki.

1. Možemo identifikovati šest bazičnih adaptacija ličnosti koje ličnost razvija kao rezultat njene genetske programiranosti i ranog životnog iskustva.
2. Adaptacije su univerzalne tako da će svako posedovati neku njihovu kombinaciju.
3. Svaka osoba će imati najmanje jednu adaptaciju za *preživljavanje* i najmanje jednu za *funkcionisanje* na koju se više oslanja od drugih.
4. Adaptacija za preživljavanje se razvija kao sredstvo pomoću kog se osoba brine o sebi kada se naruši poverenje u okolinu. Adaptacija funkcionisanja se razvija da bi se pojedinac "sreo" sa očekivanjima koja od njega ima njegova porodica.
5. Znanje o ovim adaptacijama može voditi psihoterapeuta ili savetnika do brzog formiranja izveštaja, terapijske intervencije, do oblasti koja će biti najefektnija za promenu, kao i do efikasnog i brzog savladavanja otpora promeni.

Poreklo modela

Model adaptacija ličnosti razvili su Pol Ver i Tejbi Keler (Joines, Stewart 2002).

Po Polu Veru, koji je posmatrao adolescente i uočio da postoje adaptacije ličnosti koje pomažu osobi da bi izašla na kraj sa očekivanjima svoje okoline, ono što je bitno, a vezano je za ovaj model, je da adaptacije ne impliciraju niti zdravlje niti patologiju, nego stil prilagođavanja.

Po Tejbi Keleru, transakcionom analitičaru, kada je u pitanju model adaptacija ličnosti, važno je ono kako ljudi rade stvari a ne šta rade, što je i opisao u svom modelu procesne terapije (Joines, Stewart 2002).

Kao sinteza rada i ideja Pola Vera i Tejbi Kelera nastao je model adaptacija ličnosti.

Šest adaptacija

Pol Ver (Were 1983) je svakoj od adaptacija dao formalno ime koje je izvukao iz formalne psihijatrijske prakse:

- Histerična adaptacija
- Opsesivno kompulsivna adaptacija
- Paranoidna adaptacija
- Šizoidna adaptacija
- Pasivno agresivna adaptacija
- Antisocijalna adaptacija.

Međutim, potrebno je ovde naglasiti da iako su korištena imena iz psihijatrijske prakse u konstituisanju modela, postoji velika razlika između personalnih adaptacija i poremećaja ličnosti koje se mogu sresti u klasifikacijama poremećaja kao što je DSM-IV.

Poremećaji ličnosti koji se mogu sresti u DSM-IV klasifikaciji predstavljaju dijagnostičke nazive za negativnije (disfunkcionalne) aspekte personalnih adaptacija. Na suprot tome, ako pogledamo adaptacije ličnosti, autori, pozitivne aspekte adaptacija razmatraju zajedno sa negativnim u modelu adaptacija ličnosti. Tako adaptacije ličnosti nisu ograničene na poremećaje ličnosti, nego mogu biti zastupljene i u zdravoj populaciji. Drugim rečima, poremećaji ličnosti predstavljaju patološki nivo funkcionisanja, dok adaptacije ličnosti predstavljaju stil prilagođavanja ličnosti.

Kako je osnovna poteškoća u imenima adaptacija u tome što su imena povezana sa nazivima opisanim u patologiji, a ona mogu da se odnose kako na potpuno zdrave pojedince tako i na totalno disfunkcionalne,

Keler i Džons su dali kolokvijalne nazive originalnim Verovim imenima adaptacija ličnosti (Joines, Stewart 2002). Ovi nazivi sugerišu i pozitivan i negativan aspekt adaptacija:

- *Entuzijasta preterivač (histrionična adaptacija)*
- *Odgovorni radoholik (opsesivno kompulsivna adaptacija)*
- *Brilijantni skeptik (paranoidna adaptacija)*
- *Kreativni sanjar (šizoidna adaptacija)*
- *Razigrani oponent (pasivno agresivna adaptacija)*
- *Šarmantni manipulator (antisocijalna adaptacija)*

Svaka od ovih adaptacija ima svoje posebne karakteristike i ponašanje na osnovu kojeg se može identifikovati. U realnosti ne postoji osoba koja predstavlja čist primer neke od ovih šest adaptacija. Svako pokazuje najmanje karakteristike jedne adaptacije za preživljavanje i jedne adaptacije za funkcionisanje.

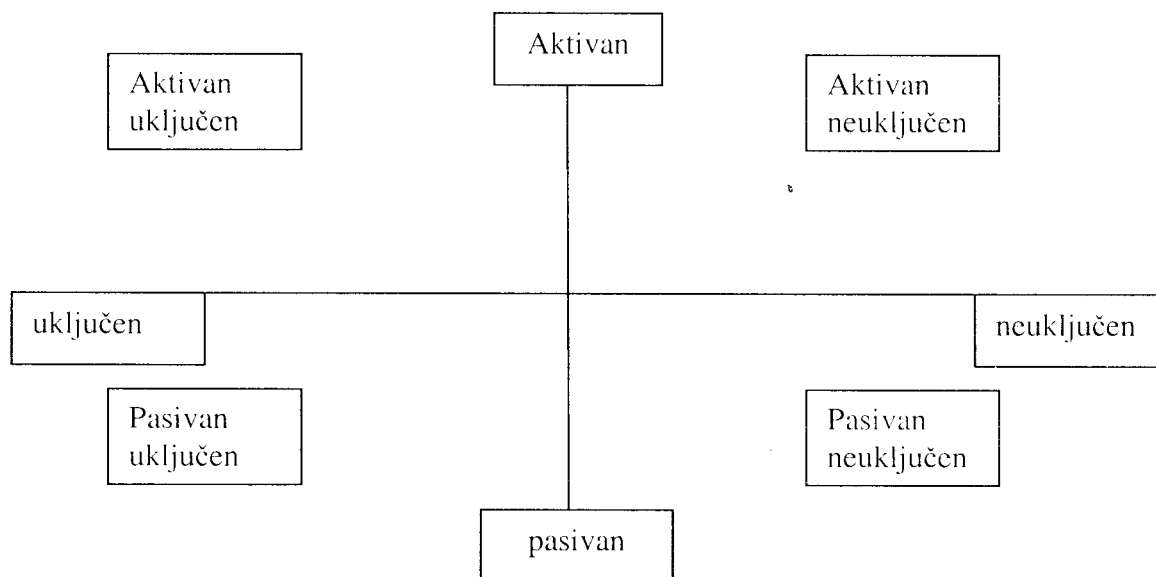
Tabela 1. Sažetak nekih od osnovnih odlika šest adaptacija

Adaptacija	Karakteristike	Opis
<i>1. Entuzijasta preterivač (histrionična adaptacija)</i>	Uzbudljiv, preterano reaguje, emocionalno nestabilan, dramatičan, privlači pažnju, zavodljiv, maštovit, koncentrisan na osećanja drugih	Nezreo, samo-centriran, zavisn, razigran, privlačan, zabavan
<i>2. Odgovorni radoholik (opsesivno kompulsivna adaptacija)</i>	Konformista, savestan, odgovoran, pouzdan	Perfektionista, preterano inhibiran, odan dužnosti, napet, zavisn
<i>3. Brilijantni skeptik (paranoidna adaptacija)</i>	Rigidnost misli, grandioznost, sklonost projekcijama, brilijantno mišljenje, obraća pažnju na detalje, u toku su stvari koje se dešavaju	Hipersenzitivni, sumnjičavi, ljubomorni, zavidni, pažljivi, puni znanja
<i>4. Kreativni sanjar (šizoidna adaptacija)</i>	Povučeni, pasivni, sanjari, izbegavanje, umetnički nastrojeni, kreativni, zabrinuti za druge, nezavisni	Stidljivi, preterano senzitivni, ekscentrični, brižni, prijatni, ljubazni, podržavajući
<i>5. Razigrani oponent (pasivno agresivna adaptacija)</i>	Pasivna agresivnost, demonstriraju odbijanje, preterano zavisni, razmišljaju samo o sebi, odmeravaju obe strane	Obstruišu, tvrdoglavi, lojalni, energični
<i>6. Šarmantni manipulator (antisocijalna adaptacija)</i>	Konfliktni sa pravilima društva, niska tolerancija na frustraciju, traže uzbuđenje i dramu, visoka energija, orjentisani na cilj, nezavisni	Sebični, neodgovorni, impulsivni, šarmantni, agresivni, manipulativni

Za model adaptacija ličnosti centralne su dve ključne ideje. Jedna se odnosi na matricu procene, a druga na zone kontakta.

Matrica procene

Kelerova (Joines, Stewart 2002) matrica procene predstavlja bazu za mapu koja se koristi da se sumira celokupni model u vizuelnim terminima. Matrica se sastoji iz koordinatnog sistema koga čine dve dimenzije a to su aktivan-pasivan i uključen-neuključen. Aktivan ima preduzimljiv pristup prema rešavanju problema, preuzima inicijativu u socijalnim kontaktima. Pasivan nema preduzimljiv pristup u rešavanju problema, čeka da drugi preuzmu inicijativu, i više voli da drugi započnu socijalni kontakt. Uključen voli da bude deo velike grupe, dok neuključen preferira da bude sam ili da je u kontaktu sa malim brojem ljudi.



Grafik 1. Matrica procene

Kada se radi o kombinacija ove dve dimenzije (vidi Grafik 1), one impliciraju sledeće:

- Aktivan-uključen preuzima aktivan pristup u rešavanju problema, u socijalnim kontaktima se kreće u velikim grupama, ili oko sebe sakuplja veliku grupu, jer mu nije prijatno u samoći.
- Aktivan-neuključen preuzima aktivan pristup u rešavanju problema i inicira socijalni kontakt. Više voli odnos sa jednom osobom, ili malim brojem ljudi u isto vreme i zadovoljan je kada je sam.
- Pasivan-neuključen ima tendenciju da čeka da drugi reši problem, ne inicira socijalni kontakt, koji i ako ga prihvati to će biti ako ga drugi inicira, više voli da bude u kontaktu sa jednom osobom i uživa u samoći.
- Pasivan-uključen čeka da drugi reše problem, ne inicira socijalni kontakt, ali voli da bude deo velike grupe. Za njega je karakteristično da u grupi u kojoj je, uradi nešto provokativno ili neočekivano, što prekida njegovu komunikaciju sa drugima, cilj mu je da bude uvučen u grupu u kojoj će imati pasivan stav.

Zone kontakta.

Pol Ver je autor koncepta o zonama kontakta (Were 1983). Prema ovom konceptu svaka osoba može biti kontaktirana preko tri zone kontakta: ili preko ponašanja, ili preko mišljenja ili preko osećanja. Svaka osoba će imati različitu zonu u koju investira najviše energije i preko koje preferira da se kontakt uspostavi. Kada je kontakt dobro uspostavljen, osoba će moći da se premesti na drugu zonu kontakta, target zona. To je zona u kojoj je potrebna da se desi integracija da bi došlo do promene u psihoterapiji. Treća je problematična zona, u kojoj osoba ima najviše mehanizama odbrane, gde je najveća verovatnoća da će se "zaglaviti", ali i u kojoj se mogu napraviti najznačajnije promene. Svaka adaptacija ličnosti ima različite zone u kojima dobro inicira kontakt, zatim različitu ciljnu (target) zonu i različitu problematičnu zonu.

Pozicija na matrici i zone kontakta svake od šest adaptacija ličnosti

Entuzijasta preterivač

Osobe sa ovom adaptacijom ličnosti su povezani sa drugim ljudima. Vole zabavan život. Imaju aktivan pristup kada je u pitanju rešavanje problema, što se odnosi i na njihov omiljen način socijalizovanja: aktivno se kreću prema drugima. Ova adaptacija se matrici pozicije nalazi u gornjem levom kvadrantu – aktivan uključen.

Na emocionalnom nivou ove osobe lako odgovaraju na potrebe drugih ljudi. Drugi ih doživljavaju kao tople ili zabavne kada su u blizini. Vrlo su druželjubive, vole da zabavljaju i da druge osobe oko njih budu srećne, ali to isto očekuju i od drugih da rade za njih. Dobri su kada treba da budu domaćini, dobri su u odnosima sa javnošću ili bilo kojoj drugoj poziciji koja uključuje susret sa javnošću.

Kada se nadu u problemu, izgleda da preterano reaguju. Suočavaju se sa problemima eskalacijom osećanja, pre nego mišljenjem ili akcijom.

Ove osobe prave kontakt sa svetom kroz osećanja (zona kontakta). Potrebno je da integrišu mišljenje (ciljna zona) sa osećanjima. Kada integrišu mišljenje i emocije, menjaju svoje ponašanje (problematična zona) i tako prestaju da preterano emotivno reaguju na situaciju.

Ponašanje je zona u kojoj se osećaju najranjivijim i gde imaju najjače odbrane. Njihovi odbrambeni mehanizmi su se razvili jer je poruka koju su dobili kao deca, bila da ako hoće da budu "u redu" moraju da udovolje drugima, samim tim rade sve što znaju da udovolje drugima.

Kontakt sa ljudima ove osobe sa ovom adaptacijom ličnosti uspostavljaju kroz osećanja, tako što drugi biva negujući i razigran. Drugi korak je da se angažuje njihovo mišljenje da bi se mogli rešavati problemi.

Za njih je važno da nauče da mogu biti važni i voljeni čak i ako neko na njih ne obraća pažnju. Takođe, moraju da nauče, da ako je nešto istina za njih to ne mora biti objektivna istina. Potrebno je da nauče kako da se osećaju dobro sa svojim razmišljanjem i da izgrade sopstvenu moć koja će proizlaziti iz njihove autentičnosti.

Odgovorni radoholik

Osobe sa ovom adaptacijom ličnosti imaju tendenciju da se povlače kada je u pitanju orijentacija na druge ljude. Sretni su kada mogu da budu sami. Kada i uspostave kontakt sa ljudima više vole kontakt sa jednom osobom, ili najviše dve-tri. Aktivne su u svom pristupu rešavanju problema, a u socijalnim situacijama vole da iniciraju kontakt pre nego da čekaju da druga strana to učini.

Adaptacija Odgovorni radoholik na matrici pozicije nalazi se u gornjem desnom kvadrantu – aktivan neuključen. Ove osobe su odgovorne i dobre onoliko koliko je svet dobar prema njima. Oni su odlični kao radnici jer urade ono što kažu da će uraditi. Skloni su da ostanu preko vremena da bi završili posao. Čine stubove organizacije i održavaju stvari da se odvijaju svojim tokom.

Njihov problem leži u tome što ne znaju kada da prestanu da budu odgovorni. Često postaju radoholičari. Imaju problem da uživaju u onom što su postigli, jer sebi ne dopuštaju da se odmore, da shvate stvari kao igru i da im bude zabavno.

Kontaktiraju sa svetom preko zone mišljenja. Potrebno je da integrišu osećanja (ciljna zona) sa mišljenjem. Najveća promena se dešava u njihovom ponašanju (problematična zona) kada integrišu mišljenje sa osećanjima, kada prestanu da rade i počnu da se zabavljaju.

Ponašanje je zona gde se osećaju najranjivijim. Poruka koju su dobili u detinjstvu je da su "u redu" ako su "savršeni", tako da rade sve moguće da bi bili savršeni.

Za njih je važno da nauče da mogu biti "dovoljno dobri" čak i ako nisu savršeni, kao i da nauče kako da budu umesto da rade. Potrebno je da nauče kako da se osećaju dobro sa sobom mimo onoga što rade.

Brilijantni skeptik

Osobe sa ovom adaptacijom ličnosti imaju tendenciju da se povlače kada su u pitanju drugi ljudi, kao i odgovorni radoholičari. Zauzimaju neutralan stav kada je u pitanju rešavanje problema i iniciranje kontakta sa drugima. Spremni su, jednako, i da načine prvi korak i da čekaju druge da načine oni. Na matrici pozicije nalaze se liniji desne horizontalne ose, te pripadaju grupama i aktivno neuključenim i pasivno neuključenim.

Odlični su mislioci, obraćaju pažnju na svaki detalj. Dobri su u računovodstvu, menadžmentu, pravu i drugim zanimanjima koja uključuju detaljno mišljenje. Sjajni su organizatori jer neće ništa propustiti. Veoma im je važno da imaju kontrolu.

Osnovna njihova teškoća je u tome što će ponekad loše percipirati stimulus, dok će pri tom smatrati da je njihovo opažanje tačno, te će na osnovu tih mispercepcija delovati bez toga da razmotre da li su tačne, i bez toga da ih potvrde.

Kontaktiraju sa svetom preko zone mišljenja. Potrebno je da integrišu osećanja (ciljna zona) sa mišljenjem. Najveća promena se dešava u njihovom ponašanju (problematična zona) kada integrišu mišljenje sa osećanjima, kada prestanu da budu sumnjičavi u odnosu na druge i počnu da se opuštaju.

Ponašanje je zona gde se osećaju najranjivijim. Poruka koju su dobili u detinjstvu je da su "u redu" ako su "savršeni" i ako "budu jaki" tako da rade sve moguće da bi bili istovremeno i savršeni i jaki.

Važno je da nauče da veruju, da kada odustanu od kontrole što ne znači da su "van kontrole". Potrebno je da nauče da provere svoje zapažanja pre nego što počnu sa njima da operišu kao istinitim.

Kreativni sanjar

Osobe sa ovom adaptacijom ličnosti su isključene u odnosu sa drugim ljudima. Veoma su zadovoljni ako mogu da budu sami. Pasivni su kada je u pitanju rešavanje problema i socijalna interakcija i više vole da drugi načini prvi korak. Tako je ova adaptacija ličnosti u matrici pozicije postavljena u donji desni kvadrant – pasivni povučeni.

Oni su kreativni mislioci, koji su često i uključeni u umetnost kao pisci, pesnici ili arhitekte. Dobri su radnici jer su izdržljivi i skloni su da rade šta im se kaže. Ljubazni su, skloni da daju podršku, sa njima je lako biti jer poštuju prostor druge osobe. Problem je što se ponekad izgube u svojim snovima i nisu u stanju da ono o čemu sanjaju sprovedu u akciju.

Kontaktiraju sa svetom kroz zonu ponašanja. Ponašanje koje koriste je pasivno povlačenje. Imaju tendenciju da ostanu u pozadini. Potrebno je da integrišu ponašanje sa mišljenjem (ciljna zona). Kada se ova integracija dogodi, ona proizvodi promenu u njihovim osećanjima (problematična zona), u tom smeru da postaju zainteresovani, energičniji i osećaju se dobro. Osećanja su zona gde se osećaju najranjivijim. Poruka koju su dobili u detinjstvu je da su "u redu" ako su "jaki", odnosno ako ne poseduju osećanja i potrebe. Rade sve što mogu da bi bili jaki i da ne bi osećali.

Za njih je najvažnije da nauče da sebe podržavaju kao što to rade sa svim drugima, i da poveruju da imaju pravo i da uzmu onoliko mesta u svetu kao i svi drugi. Važno je da nauče da je za njih u redu da imaju potrebe i osećanja, i da očekuju od drugih da uzmu u obzir njihova osećanja i očekivanja.

Razigrani oponent

Osobe sa ovom adaptacijom ličnosti su vezane za druge ljude u tom smislu što vole da budu deo grupe. Imaju pasivan pristup u rešavanju problema, ali i vole da drugi prvi iniciraju kontakt. Tako da bi socijalno bili uključeni Razigrani oponent ima tendenciju da bude pasivno agresivan. Često će reći: "jao što je ovde toplo", ali će očekivati da neko drugi uradi nešto povodom toga. Oni se, bilo na pasivan, bilo na aktivan način, opiru tuđoj kontroli.

Ova adaptacija se u matrici pozicije nalazi u levom donjem kvadrantu – pasivan uključen.

Oni su dobri detektivi, izveštavaoci istrage i kritičari. Ako nešto nije u redu oni su prvi da ukažu na to.

Njihova teškoća se nalazi u njihovom angažmanu i trošenju energije na beskorisne borbe moći. Oni se bore protiv tuđe kontrole čak i kad niko ne pokušava da ih kontroliše.

Kontakt sa svetom prave kroz ponašanje (zona kontakta) koje je pasivno agresivno. Potrebno je da integrišu osećanja (ciljna zona) sa ponašanjem. Ova integracija dovodi do promene u njihovom razmišljanju (problematična zona), kada prestaju da vide situaciju kao ili/ili borbu moći.

Mišljenje je problematična zona za njih. Poruka koju su primili u detinjstvu je da ako hoće da budu "u redu" moraju teško da se potrudu ("dobro se potruđi, ali nikako nemoj da uspeš") i rade sve što znaju kako da se dobro potrudu u razmišljanju i bore se kao rezultat toga.

Za njih je važno da nauče da probleme ne posmatraju u ili/ili okviru i da shvate da ne moraju da se bore da bi preživeli. Potrebno je da nauče da traže direktno ono što žele i da dožive da će drugi da sarađuju sa njima da dobiju ono što žele. Potrebno je da osete slobodu da budu drugačiji (i ponekad teški), a da je to pri tom u redu sa drugima iz njihove okoline.

Šarmantni manipulator

Osobe sa ovom adaptacijom ličnosti mogu preuzimati inicijativu u ostvarenju kontakta sa drugim i imati aktivan pristup u rešavanju problema, ali isto tako mogu biti bez inicijative u socijalnim situacijama i očekivati da drugi rešavaju probleme umesto njih.

Nalaze se na samom preseku matrice pozicije tj. na nultoj tački koordinatnog sistema. To znači da istovremeno mogu biti i aktivni uključeni i pasivni neuključeni.

Oni su aktivno agresivni prema drugim ljudima. Šarmantni su. Pokušaće da zavedu druge da bi dobili ono što žele. Osećaju veliku potrebu za spoljnom stimulacijom.

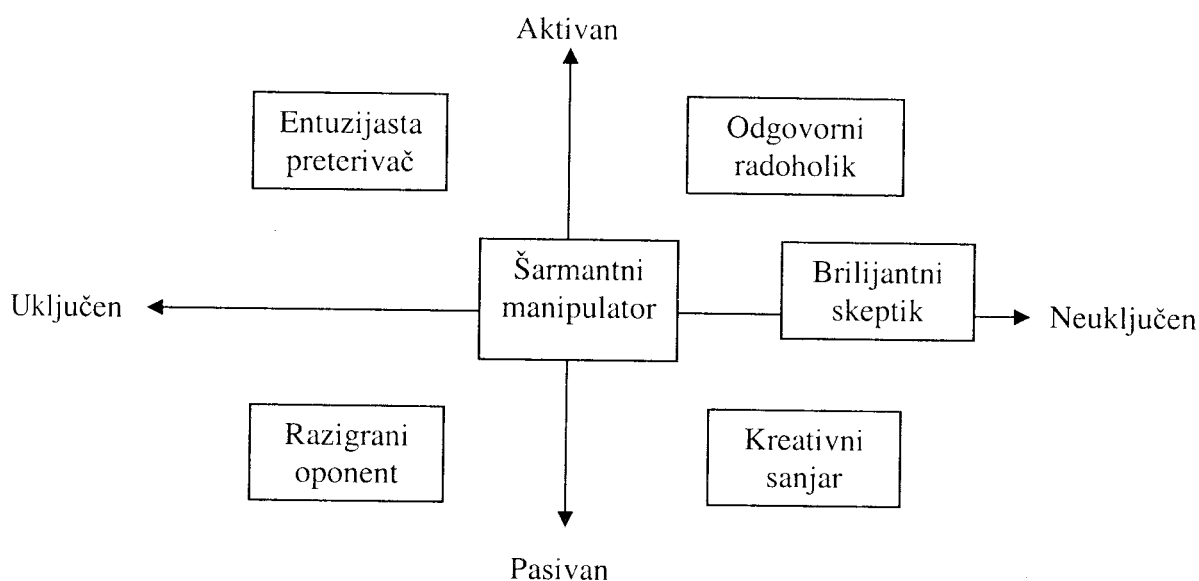
Dobri su u prodaji, u promotivnim aktivnostima i pokretanju novih projekata. Harizmatični su tako da se često bave politikom i javnim poslovima. Dobri su preduzetnici.

Njihov problem proizilazi iz toga što su manipulativni i što gledaju da iskoriste druge, kada ne mogu da dobiju to što žele na direktan način. Teško im je da sami započnu nešto ako za to ne postoji podsticaj iz spoljne sredine.

Sa svetom kontaktiraju preko ponašanja (zona kontakta). Potrebno je da integrišu osećanja (ciljna zona) sa ponašanjem, i tek kada se ova integracija desi moguće su promene u mišljenju (problematična zona). Tek tada mogu početi da razmišljaju u širokim razmerama, pre nego da čine druge glupim u situaciji u kojoj se nalaze.

Razmišljanja je zona koja u kojoj se osećaju najranjivijim. Poruka koju su dobili u detinjstvu je da su u redu ako naprave budale i učine da drugi izgledaju glupo.

Važno je da nauče da ne mogu biti napušteni, jer su već odrasla bića, pošto sada imaju potencijala da pronađu druge i povežu se sa njima na način na koji to nisu mogli kao deca. Nadalje, potrebno je da nauče da ne samo drugi nego i oni sami mogu biti na raspolaganju drugim ljudima. Važno je da razumeju da je za njih sigurnije da budu stvarni nego da se pretvaraju.



Grafik 2. Šest adaptacija ličnosti na matrici pozicije

Mogućnosti primene modela personalnih adaptacija u oblasti organizacione psihologije

Jasno je vidljivo da je moguće na osnovu znanja iz Transakcione analize (Bern 1981) i prikazanog modela adaptacija ličnosti napraviti predikciju vezanu za različite aspekte organizacione psihologije. Naime najsigurnija predviđanja je moguće napraviti u oblastima koje se vezuju za rad rukovodioca organizacija ili menadžera, zatim u oblastima vezanim za obrazovanje budućih kadrova ovih profesija. Takođe, mogu se izvesti i predikcije koje osoba, koja je na nekoj od rukovodećih pozicija, na osnovu ovih saznanja može da napravi i to, najčešće, kada je potrebno da sakupi radni tim oko sebe ili drugima delegira zadatke.

1. Ako matricu strukture razmotrimo u odnosu na ljude koji su na rukovodećim pozicijama (rukovodioci organizacija, preduzetnici, direktori, menadžeri) sa velikom verovatnoćom možemo predvideti ono što možemo da očekujemo kada je u pitanju posao i način rešavanja problema.

Ova paralela čini se adekvatnom jer se posao ljudi na rukovodećim pozicijama bazira na rešavanju problema i kontakt sa ljudima, što čini dve glavne dimenzije ove matrice.

Tako, osoba koja je aktivna-uključena, koja preuzima aktivan pristup u rešavanju problema, a u socijalnim kontaktima se kreće u velikim grupama, ili oko sebe sakuplja veliku grupu, ima sav potencijal da bude uspešna u obavljanju zadatka.

Dalje, aktivna-neuključena, koja preuzima aktivan pristup u rešavanju problema i inicira socijalni kontakt, ali više voli odnos sa jednom osobom, ili malim brojem ljudi u isto vreme, takođe se može pokazati uspešnom u obavljanju zadataka.

Nasuprot ovim osobama, pasivna-neuključena, koja ima tendenciju da čeka da drugi reši problem i ne inicira socijalni kontakt, nema potencijal da bude uspešna na rukovodećim pozicijama. Takođe, i pasivna-uključena, koja čeka da drugi reše problem i ne inicira socijalni kontakt, ali voli da bude deo velike grupe, pre ima potencijal da bude dobar zaposleni nekog na rukovodećoj poziciji, nego da sama bude na čelu grupe kojom će upravljati.

U skladu sa iznetim uvodnim razmatranjima možemo očekivati da će među uspešnima biti zastupljene samo pojedine adaptacije ličnosti. To će biti adaptacije Odgovorni radoholik, Brilljantni skeptik i Šarmantni manipulator. Ove tri adaptacije spadaju u matrici pozicije u adaptacije koje imaju uglavnom aktivan pristup rešavanju problema. Tako Odgovorni radoholik, koji je odlični kao radnik jer uradi ono što kaže da će uraditi, koji je sklon da ostane preko vremena da bi završio posao i koji čini stubove organizacije i održava stvari da se odvijaju svojim tokom, ima odličan potencijal da bude na rukovodećoj poziciji neke organizacije. Zatim, Brilljantni skeptik koji je odličan i brilljantan mislilac, koji obraća pažnju na svaki detalj, koji je odličan organizator, jer neće ništa propustiti i kojem je veoma važno da ima kontrolu, takođe, može biti sjajan u obavljanju poslova rukovodioca. U adaptacije ličnosti koje nose potencijal da budu dobri direktori, preduzetnici, rukovodioci organizacija, i menadžeri ubrajamo i adaptaciju ličnosti Šarmantnog manipulatora, koji je harizmatičan, agresivan, društven i u stanju da po svaku cenu (najčešće onu da drugi ispadne budala) dobije ono što želi.

2. Kada se radi o predikcijama koje se mogu izvesti u vezi sa obrazovanjem budućih kadrova rukovodećih pozicija, njihova lepeza je takođe veoma široka.

U zavisnosti od sistema vrednosti koji određena institucija neguje obrazovanje može biti usmereno ili u pravcu podržavanja i razvijanja određenih adaptacija ličnosti, kao i u pravcu obrazovanja i ličnog usavršavanja odustajanja od određene adaptacije ličnosti u stepenu u kojem je to moguće.

Tako adaptacijama ličnosti, kao što su Kreativni sanjar ili Entuzijasta preterivač ili pak Razigrani oponent, čak i ako se nađu u instituciji koja se bavi obrazovanjem budućih rukovodilaca, iako je dosta mala verovatnoća, možemo pomoći psihoterapijskim radom i psihološkim savetovanjem, da integrišu one kanale komunikacije (moguće zone kontakta) koje za njih predstavljaju cilj, da bi poboljšali komunikaciju u problematičnim zonama. Na ovaj način, prednosti i dobre osobine svake od navedenih adaptacija ličnosti mogu biti poboljšane tako da obezbeđuju veći kvalitet rada u nekim aspektima posla koje obavljaju rukovodioci organizacije.

Takođe se na osnovu sistema vrednosti koji favorizuje obrazovna institucija može predvideti i tip adaptacije ličnosti koji favorizuje ta institucija.

3. Model personalnih adaptacija može biti veoma koristan i kada su u pitanju predikcije koje sama osoba na osnovu ovih saznanja može da napravi kada je potrebno da sakupi radni tim oko sebe i drugima delegira zadatke. Konkretno, kada poznaje tip adaptacije osoba koje su mu na raspolaganju za pomoć, vrlo lako može da odredi u kojem tipu zadatka, koja osoba sa određenom adaptacijom ličnosti, može da mu pomogne. Tako će Entuzijasta preterivač biti od najveće pomoći da uspostavi uspešan kontakt sa javnošću i odličan stvaralac prijatne klime i atmosfere za rad. Odgovorni radoholik će biti najpouzdaniji saradnik koji će na vreme uraditi poverene zadatke i činiti da sve u timu funkcioniše kako treba. Brillijantni skeptik će voditi računa o svim detaljima koji ne smeju da promaknu i pobrinuti se da se ništa ne propusti u organizaciji ostvarivanja cilja. Kreativni sanjar doprineće neobičnim rešenjem i podrškom koju je spreman da da, dok će Razigrani oponent prvi ukazati na problem ako se on javi i na ono što nije u redu. Šarmantni manipulator će uneti pokretačku energiju i odlično uraditi sve promotivne aktivnosti ako ih izvršenje zadatka pretpostavlja.

Zaključak

U ovom radu poslali smo od osnovnog teorijskog koncepta personalnih adaptacija kojim su se bavili i opisali ga Van Džoins i Jan Stjuart (Joines, Stewart 2002). Predstavili smo osnovnih šest adaptacija ličnosti među kojima su Entuzijasta preterivač, Odgovorni radoholik, Brillijantni skeptik, Kreativni sanjar, Razigrani oponent i Šarmantni manipulator. Zatim smo razmotrili kakve implikacije ima model personalnih adaptacija u oblasti organizacione psihologije.

Naime, model ima praktičan značaj pošto ga je moguće primeniti u oblastima koje se vezuju za rad direktora, menadžera i rukovodioca organizacija, zatim, u oblastima vezanim za obrazovanje budućih kadrova ovih profesija. Takođe, osobe na rukovodećim pozicijama mogu primeniti ovaj model kao olakšanje pri izboru kome da povere određeni zadatak.

Pored našeg argumentovanog zaključka o mogućnostima primene ovog modela u bar tri oblasti organizacione psihologije, svesni smo da su ovom teorijskom razmatranju potrebne empirijska provere. Verujemo da je takva vrsta dopune ovom teorijskom razmatranju neophodna, ali ona ostaje otvoreno pitanje za neku sledeću studiju.

Literatura

- [1] Bern, E. (1980) *Koju igru igraš*. Beograd: Nolit.
- [2] Bern, E. (1989) *Šta kažeš posle zdravo*. Beograd: Nolit.
- [3] Berger, J. (1980) *Treći roditelj: Novi Pravci grupne psihoterapije*. Beograd: Nolit.
- [4] Dejvis, D. R., Šeklton, V. Dž. (1979) *Psihologija i rad*. Beograd: Nolit.
- [5] Franceško, M. (2003) *Kako unaprediti menadžment u preduzeću. Psihologija i menadžment*. Novi Sad: Prometej.
- [6] Gavrilov-Jerković, V. (2003) *Transakciona analiza*, u: Biro, M., Butollo, M. *Klinička Psihologija*. Novi Sad: Futura.
- [7] Joines, V., Stewart, I. (2002) *Personality adaptations*. Nottingham: Lifespace publishing.
- [8] Mandić, T. (2003) *Komunikologija: Psihologija komunikacije*. Beograd: Klio.
- [9] Rot, N. (1983) *Psihologija grupa*. Beograd: Zavod za udžbenike i nastavna sredstva.
- [10] Rot, N. (1984) *Osnovi socijalne psihologije*. Beograd: Zavod za udžbenike i nastavna sredstva.
- [11] Todorović, J. (1990) *Transakciona analiza*, u: Berger, J., Biro, M., Hrnjica, S. *Klinička psihologija. Individualna i socijalna*. Beograd: Naučna Knjiga.
- [12] Were, P. (1983). Personality adaptations, *Transactional Analysis Journal*. 13 (1), 11-19.