

Harta relatiilor interpersonale- masura a eficientei in organizatii

Data publicarii: 8 martie 2007

Psihodrama
Atom profesional
Actiune psihodramatica
Formare in grup
Studiu de caz
Sociometria
Sociometria grafica
Sociometria de actiune

Psihodrama ne propune solutii consistente pe drumul de la *stiu-inteleg* pana la *pot sa fac*.

Dezvoltata ca metoda de psihoterapie de catre J.L. Moreno, psihodrama foloseste tehnici ca: sociometria, inversiunea de rol, dublul, oglinda,etc. pentru a facilita schimbari constructive in viata participantilor la astfel de grupuri.

Reproducand situatii de viata intr-un mediu structurat, participantul la grup recreaza (in calitate de protagonist) si traieste scene care permit atat insight-ul cat si oportunitatea de a dezvolta noi abilitati in viata sa.

Tehnicile de psihodrama si-au dovedit atat utilitatea cat si valoarea nu numai in psihoterapie ci si in formarea profesionala si in supervizare. Prin accesarea creativitatii si spontaneitatii persoanei creste bogatia solutiilor problemelor personale si profesionale lucrate in grupul de psihodrama.

In acest articol voi aduce in discutie utilizarea psihodramei in organizatii si in mod special sociometria ca tehnica in diagnoza dinamicii unei echipe si ca sursa a schimbarii comportamentale.

In cadrul psihodramei au fost dezvoltate tehnici de masurare a fortelor de

atractie si de respingere intre membrii unui grup. Aceaste tehnici sunt grupate sub numele de sociometrie, iar doua dintre cele care sunt mai usor de aplicat sunt cunoscute ca sociometria grafica si sociometria de actiune.

Sociometria da sens dinamicii invizibile din cadrul grupurilor de lucru si permite atat analiza retelei informale cat si diagnoza referitoare la eficienta unui astfel de grup. Tot cu ajutorul sociometriei oamenii pot dezvolta retea informala cu scopul de a obtine rezultate mai bune in activitatea profesionala.

Studiu de caz:

Client: ONG X

Grup: 8 profesioniști care formează o echipă în cadrul organizației nonguvernamentale.

Motivul adresării: După 10 luni de activitate o mare parte dintre membrii echipei

- întârziu la ședințele de lucru
- nu mai respectau agenda întâlnirii
- existau cel puțin 1 conflict pe zi între membrii echipei
- eficiența grupului a scăzut prin reducerea numărului de obiective atinse (conform planificării proiectului)

Contractul (Obiective):

- gestionarea eficientă a conflictelor
- reducere comportamentelor individuale care afectează atingerea obiectivelor conform planificării proiectului
- găsirea unor soluții pentru scăderea stresului profesional

Frecvența întâlnirilor: o dată la 2 săptămâni, timp de 3 ore.

În întâlnirile cu coordonatoarea echipei am cerut informații cu privire la specificul activității din proiectul în care lucrau, istoricul echipei, legăturile ierarhice de ordine și subordonare din cadrul echipei și organizației, problemele profesionale cum au apărut și cum au fost soluționate.

Istoric: echipa are o vechime de 1 an și lucrează într-un proiect cu activități desfășurate pe teren. A funcționat eficient până în prezent: și-au atins obiectivele timp de 10 luni, conflictele au fost rezolvate într-un mod constructiv, iar activitatea de echipă s-a desfășurat conform planificării din proiectul în care sunt implicați. După 10 luni de activitate a echipei au început să observe cu toții

anumite schimbari. Acestea aveau legatura cu respectarea programului sedintelor, continutul discutiilor, agenda intalnirii. In plus conflictele dintre membrii echipei deveneau acute afectand de multe ori activitatea.

In discutia cu membrii grupului au fost aduse informatii noi cu privire la aceasta situatie: membrii echipei petreceau impreuna o mare parte a timpului liber (atat serile cat si in weekend), iar la aceste intalniri participau de multe ori si partenerii de viata. Unul dintre membrii echipei, persoana X, refuza in mod constant participarea la aceste activitati informale, motivand de fiecare data faptul ca prefera sa petreaca timpul cu partenerul de viata, separat de echipa. Prima propunere de lucru in grup a fost de a realiza individual o sociometrie grafica.

Rezultatele au scos in evidenta diferente mari intre aceleasi persoane in diferite sociometrii.

In sedintele care au urmat am folosit diferite tehnici psihodramatice pentru a afla cauzele care au condus la situatia prezenta. Tehnicile utilizate au permis:

- a) cresterea nivelului de autocunoastere
- b) exprimarea unor sentimente mascate in relatiile din cadrul echipei si in activitatile informale
- c) gasirea unor solutii pentru imbunatatirea activitatii.

Tehnicile utilizate in cele 20 de intalniri au fost: oglinda, scaunul auxiliar, proiectia in viitor, suspendarea raspunsului, construirea scenei, inversiunea de rol.

Pentru efectuarea unui bilant am propus grupului realizarea a doua sociometrii de actiune in care instructajul a fost:

- pentru prima sociometrie: asezati in spatiul scenic pe fiecare coleg la distanta care simbolizeaza relatia voastra.

Sociometria de actiune folosita in a-11-a sedinta a scos in evidenta modificarea pozitiilor marcate initial in sociometria grafica.

- o a doua sociometrie de actiune care a fost realizata in sedinta 11 cu scopul de a indica *cum doresc sa schimb relatia in viitor cu ceilalti membri ai grupului pentru a deveni mai eficient?* a permis luarea unor decizii de schimbare a comportamentului atat in raport cu colegii cat si in raport cu sarcinile din proiect. Aceasta a facilitat persoanei X exprimarea dorintei de a parasii grupul si de a

participa la alt proiect. Sociometria de actiune a fost folosita ca o ultima interventie la incheierea celor 20 de sesiuni pentru a evalua modificarile survenite in cele 10 luni de psihodrama si in acelasi timp pentru a incheia simetric aceste intalniri.

Sociometria de actiune finala indica o crestere a acceptarii membrilor in cadrul grupului, o tendinta de separare a vietii profesionale de cea personala si cresterea disponibilitatii de a oferi ajutor in rezolvarea problemelor de serviciului. Utilizarea sociometriei a permis facilitarea comunicarii intre membrii grupului, evidentiind aliantele si izolarile din grup, a permis imbunatatirea relatiilor si cresterea responsabilitatii in actiune (a doua sociometrie de actiune din sedinta a 11-a). De asemenea ei au descoperit cu ocazia sociometriei din ultima sedinta ca pot ramane uniti petrecand eficient doar timpul de lucru si au acceptata faptul ca dinamica grupului se redefineste in permanenta si ca in functie de consistenta relatiilor dintre membrii echipei eficienta poate fi mai mare sau mai mica

Cristina MANOLE