

ASPECTE TEORETICE ALE ARHETIPURILOR ORGANIZAȚIONALE

Cătălina CEBAN,
Facultatea de Psihologie, Științe ale Educației,
Sociologie și Asistență Socială

CZU: 005.322:316.6

nassarcatalina9191@gmail.com

Oamenii în medie petrec o treime din viața lor la muncă, de cele mai dese ori acesta fiind într-un context organizațional. În cadrul organizației, angajații și angajatorii și-au creat o altă microsocietate, căreia îi este proprie o cultură cu tradiții și obiceiuri, iar la baza culturii organizaționale stau arhetipurile organizaționale ce fac parte din inconștientul colectiv al organizației, de care depinde integrarea angajaților, direcționarea spre realizarea obiectivelor instituției, păstrarea și transmiterea valorilor organizației. Inovația studiului se manifestă prin deschiderea teritoriului spre cercetare a arhetipurilor organizaționale și prevalența acestora în instituțiile din Republica Moldova, dar și în sistematizarea și formularea materialului pentru a crea metode de intervenție a psihologului organizațional pentru a ameliora comportamentele contraproductive ce-și iau rădăcinile din arhetipuri.

Pornind de la teoria lui C.G. Jung, Corlett și Pearson (2003) au divizat psihicul organizațional în: conștient – comportamentele ce determină forma culturii organizaționale și inconștient – energia psihică din spatele acțiunilor conștiente [3]. Aceștia au structurat psihicul în următoarea schemă:

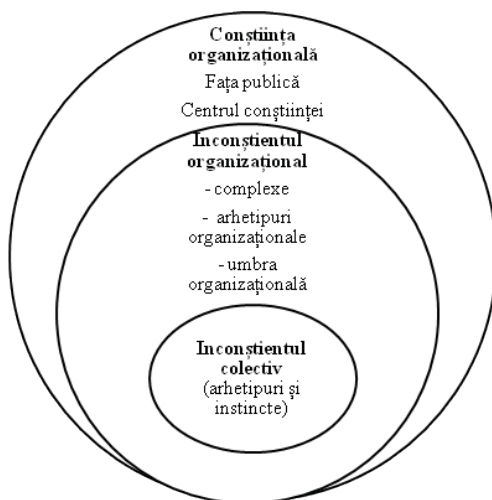


Fig. 1. Schema psihicului organizațional după Corlett și Pearson (2003) [apud. 3]

Arhetipurile organizaționale ne pot oferi o imagine mai amplă a comportamentelor și specificului organizațiilor, de exemplu de ce instituțiile birocratice creează în sine persoane birocratice și ar putea permite construirea unei narațiuni funcționale pentru organizație și dinamica de grup ce are loc în cadrul ei, de exemplu interacțiunile cu spărgătorii de normă (cioara albă), șarlatanii (falsul profet), turnătorul (servitorul), ce sunt deviate din rolurile profunde propuse de Moxnes (1999a) ce și le asumă persoanele odată ce pășesc pragul organizației.

Arhetipurile organizaționale corespund aproximativ cu cele individuale și servesc ca sursă de energie pentru acțiune și oferă un pattern de operare. Conform celor 12 arhetipuri Corlett și Pearson (2003), au formulat cele 12 fațete ale arhetipurilor organizaționale, împreună cu pattern-uri atât negative cât și pozitive. Astfel pentru arhetipurile: *orfanul* – angajații au nevoie de suport, dar în același timp e prezent un puternic sentiment de abandon și angajații nu au încredere în liderii lor; *iubitorul* – este prezent un nivel înalt de respect și onestitate emoțională, totuși în același timp este prezentă gândirea de grup; *bufonul* – aduce bucurie și distracție, dar nu ține cont protocoale și standarde; *eroul* – cel mai des întâlnit arhetip în emoțiile în companiile vestice, prevalează energia de a munci din greu pentru a face lumea un loc mai bun, dar și impulsivitatea, tipuri de organizații ce se așteaptă la continuii sacrificii; *rebelul* – sunt agenți ai schimbării; *magicianul* – organizația este de tip inovativ, adaptivi și răspund bine la piața în schimbare, totuși au tendința de a lua mai multe proiecte pe care nu le termină; *inocentul* – angajații au încredere în management, învățarea e pasivă, este prezentă rezistența la schimbare; *exploratorul* – are simțul responsabilității, își asumă riscuri, totuși nu acordă suficientă atenție angajaților și nevoilor acestora; *înțeleptul* – este transformativă, totuși ar putea părea că nu au legături emoționale; *îngrijitorul* – au grijă de starea de bine a angajaților, față de comunitate, totuși tind să se suprasolicite; *creatorul* – organizație inovativă față de procesul creativ, în același timp nu oferă suportul necesar pentru creativitatea angajaților și conducătorul – menține ordinea, este ierarhic birocratică, puterea este concentrată în vârful organizației.

În concluzie putem vedea că inconștientul colectiv al organizației la rândul său este alcătuit dintr-o mulțime de alte inconștiente colective ale fiecărei persoane implicate în viața organizațională. Respectiv faptul că organizațiile în sine reprezintă culturi, ne deschid nou teritoriu de ex-

plorare a tipologiilor, interacțiunilor și cel mai important de identificare a narațiunii organizaționale în raport cu narațiunea individuală atât din interior, cât și din exterior, pentru a vedea raportul dintre organizația și persoana ce face parte din organizație.

Referințe:

1. Moxnes, P., Deep roles: Twelve primordial roles of mind and organization, 1999a, Human Relations, 52, 1427-1444 p.
2. Moxnes, P., Moxnes, A., Are we sucked into Fairy Tale role? Role archetypes in Imagination and Organization, 2016, Organization Studies, Vol. 37 (10), 1519-1539 p.
3. Taborga, Jorge, How organizational Archetype Manifest at Each Level of Gravesian Value Systems, 2011, [citat 23 februarie 2022]. Disponibil: <http://integralleadershipreview.com/3158-organizational-archetypes-and-the-spiral-dynamics/>

*Recomandat de:
Rodica PASCARI, drd., asistent univ.*