

LAVINIA BETEA, ALEXANDRE DORNA
COORDONATORI

ADRIAN NECULAU • JACQUELINE BARUS-MICHEL •
JEAN-LÉON BEAUVOIS • CLAUDE RAINAUDI •
CONSTANTIN SALAVĂSTRU • GEORGETA GHEBREĂ •
JORGE CORREIA JESUINO • ALIN GAVRELIUC •
VIRGINIA GARCIA BEAUDOUX •
ORLANDO D'ADAMO • EDGAR GALINDO •
NATALIA COJOCARU

Psihologia politică

O DISCIPLINĂ SOCIETALĂ

SERIA ACTUAL

Beta
Editura

Edgar Galindo

Raporturile dintre psihologie și diplomație

Traducere din limba franceză de Florența Oprisan

Tema acestui articol este relația dintre psihologie și diplomație. Când începem să vorbim despre această relație, apare imediat o importantă problemă de comunicare: este necesar să explicăm psihologilor ce face în mod normal un diplomat și diplomaților (oamenilor politici) trebuie să le clarificăm câteva concepte bine cunoscute psihologilor. Pentru a scrie acest capitol, am plecat de la supoziția că va fi citit de persoane din ambele discipline; îmi cer scuze psihologilor și fac apel la răbdarea diplomaților pentru locurile comune.

Trebuie de asemenea explicat că există o mare cantitate de informație publicată pe aceste subiecte; în același timp, nu am intenția să fac o analiză exhaustivă a literaturii existente, ci aș vrea mai degrabă să ofer cititorului o panoramă cât mai amplă posibil, trecând prin exemple, prin contribuțiile pe care le oferă psihologia pentru a înțelege sarcinile și problemele diplomaților și, prin extensie, ale celorlalți actori ai relațiilor internaționale care au, la rândul-le, o relație cu diplomația. Evident, trebuie prin urmare să explicăm care sunt aceste sarcini și probleme.

Preambul

Auzim de multe ori vorbindu-se de diplomație, dar dincolo de meserie știm puțin despre treburile zilnice obișnuite ale diplomatului. Munca lui nu se desfășoară numai la întâi

nirile dintre șefii de stat, de cele mai multe ori chiar nu are nimic de-a face cu marile conflicte ale epocii noastre. 99 la sută dintre diplomați nu au discutat niciodată cu Nelson Mandela, nu au fost primiți de Papă și nu au semnat acorduri cu președintele Statelor Unite; ei sunt funcționari ai unui stat sau ai unei organizații internaționale întru totul asemănători concetățenilor lor, și care, în cel mai bun caz, duc o viață similară unui birocrat oarecare. În cel mai rău caz, trăiesc în străinătate într-un mediu ostil și înfruntă probleme dificile care se repercutază asupra propriilor vieți. În paginile ce urmează, voi încerca să explic pe scurt ce este un diplomat și în ce constă munca lui.

Ce este un diplomat?

Diplomatul nu este decât unul dintre mulții actori ai relațiilor internaționale ale lumii moderne. Diplomații și politicienii însărcinați cu afacerile externe se găsesc în vârful unei piramide constituită până la bază și din membri (să le spunem „voluntari”) ai organizațiilor internaționale (Crucea Roșie, ONG etc.), expatriați, studenți străini, emigranți (sau imigranți, în funcție de punctul de vedere) și, în final, la baza piramidei, refugiații. Toate aceste grupuri au multe în comun; câteodată trebuie să ducă la bun sfârșit sarcini similare, ori fac parte unii din anturajul de muncă al celorlalți sau se confruntă cu aceleași probleme; de aceea drumurile lor se intersectează în mod constant în lumea întreagă.

Voluntarii internaționali devin o prezență tot mai notabilă pe măsură ce organizații precum ONU sau numeroasele ONG-uri participă mai activ la munca de ajutorare internațională, ca de exemplu reconstrucția regiunilor devastate și ajutorul oferit populației după conflicte armate sau dezastre. Sarcinile lor sunt nu numai activitățile specifice misiunii (de exemplu asistența sanitară, repararea canalizărilor sau asigurarea distribuției de alimente), ci și medierea între grupurile aflate în conflict, demersuri pe lângă autoritățile locale (sau ale statului respectiv), redactarea de rapoarte către

superiori, organizarea de sisteme eficiente de lucru pentru îndeplinirea obiectivelor, coordonarea personalului, administrarea bunurilor, informarea opiniei publice naționale și internaționale asupra sarcinilor îndeplinite și menținerea unui contact activ cu grupurile de putere locale. Îi putem considera pe membrii forțelor armate și ai poliției aflați în misiuni de pace în străinătate ca pe un caz particular de voluntari.

Expatriții formează o nouă categorie socială născută ca efect al globalizării legăturilor comerciale și economice; orice întreprindere internațională de un anumit nivel își trimite în afara granițelor funcționarii și lucrătorii, sau primește muncitori din alte țări, care trebuie să trăiască departe de țară mai mulți ani, însoțiți de familiile lor. Unii dintre ei sunt tehnicieni specializați în numeroase meserii industriale, alții sunt cadre cu misiuni specifice, precum organizarea unui sistem de producție, modernizarea unei uzine sau dezvoltarea de circuite comerciale într-o țară nouă. Prin urmare, sarcinile lor cele mai obișnuite sunt organizarea, administrarea, dirijarea, stabilirea și menținerea de contacte, efectuarea unor demersuri și rapoarte. Nu-i o diferență prea mare față de un diplomat!

Emigranții și refugiații sunt și ei — în genere împotriva voinței lor — protagoniști ai relațiilor internaționale, chiar dacă nu sunt menționați atunci când se vorbește de diplomație. În mod logic, „sarcina” lor principală este să ducă o viață mai bună decât în țara lor de origine sau pur și simplu să supraviețuiască. Conform caracteristicilor contextului, ei trebuie să rezolve în plus problema confruntării cu o cultură diferită, a adaptării, a inserției sau a reintegrării de unde au venit.

Cei care studiază în străinătate merită o mențiune separată; ei sunt în general adulți tineri care pleacă voluntar pentru o perioadă limitată, având obiective precise și, adesea, un sprijin financiar. Ei sunt elemente cu importanță crescută în relațiile internaționale și interculturale, iar rolul lor este din ce în ce mai recunoscut; totuși, în ciuda tuturor avantajelor în raport cu ceilalți actori internaționali, se confruntă și ei cu probleme de adaptare în țara-gazdă, nu totdeauna rezolvate într-o manieră constructivă.

Putem relua acum tema noastră, pentru a explica sarcinile și problemele diplomaților, fără să uităm însă că, în termeni generali, există și sarcini și probleme ale altor actori ai relațiilor internaționale.

Diplomația: abordări teoretice ale sarcinilor ei

Mă voi baza în principal pe patru autori ai secolului XX în explicarea muncii diplomatului; francezul Jules Martin Cambon (1916) și britanicul Harold George Nicolson (1952) sunt clasici, în timp ce americanul William Macomber (1975) și sovieticul Anatoli Kovaliov (1982) sunt mai puțin cunoscuți, dar foarte interesați. Aceștia explică în bună cunoștință de cauză exigențele diplomației în timpul Războiului Rece — o epocă marcată de confruntări politico-diplomatice și de amenințarea războiului nuclear — chiar dacă ambii autori sunt, evident, incapabili să vadă dincolo de prejudecățile epocii lor.

Prima funcție a diplomatului este aceea de a lucra pentru pace. El „dezamorsează” situațiile care pot duce la război și caută acordurile cele mai juste și mai pacifiste. Această sarcină trebuie îndeplinită în niște împrejurări complexe când apar frecvent interese opuse păcii. Prin urmare, contrar a ceea ce spune legendara frază a lui von Clausewitz, războiul semnifică eșecul diplomației și chiar al politicii. Chiar și în timpul războiului, funcția principală a diplomatului este să găsească o ieșire politică din conflict¹.

Pentru a-și atinge scopurile, diplomatul trebuie să dea dovadă de virtuți precum discreția, onestitatea, energia, dis-

¹ „Când survine războiul, acesta este eșecul ultim al diplomatului. Chiar și în eșec, responsabilitățile sale nu s-au încheiat. Trebuie să caute să restrângă conflictul și să-l ducă la o încheiere acceptabilă cât mai repede posibil. La fel de important, el trebuie să caute, de multe ori cu o influență mult diminuată, să conducă evenimentele în așa fel încât condițiile postbelice să nu submineze viitoarea pace.” (Macomber, p. 25)

ciplina, inteligența, capacitatea de analiză, stăpânirea limbilor străine, abilitatea de a reacționa corect la situațiile neașteptate și, mai presus de orice, controlul asupra propriilor emoții și asupra propriilor tendințe². Ca psiholog, adaug „rezistența” ca virtute fundamentală, căci diplomatul este expus la mari presiuni și tentații: îi este ușor să piardă simțul realității căci diplomații, așa cum vom vedea mai târziu, nu pot rezista simular factorilor de risc³.

Încă din secolul al IX-lea, statuturile diplomaților sunt fixate, metodele de lucru sunt organizate și tipurile de misiuni sunt reglementate (ambasade, legații, consulate); dar lumea s-a schimbat și la fel și diplomația; azi, organizațiile multilaterale aduc o atingere majoră diplomației de pe vremuri, rolul diplomatului devine mai economic, mai comercial, mai financiar, mai cultural; în paralel, numărul actorilor din relațiile internaționale a crescut. Adesea rolul diplomatului și al expatriatului se întrepătrund.

Sarcina cea mai bine cunoscută a diplomatului este marș politică, adică relațiile între puteri, medierea în situațiile conflictuale care pot duce la război, negocierea acordurilor de pace, întâlnirile cu personalitățile înalte ale politicii și analiza faptelor de pe scena internațională. Este Diplomația cu majusculă!

² „Nevoia de zel, nevoia de atenție și grijă nu trebuie niciodată să depășească nevoia de autocontrol total (...) autodisciplinarea înseamnă mai mult decât capacitatea de a fi calm, de a controla înșurubările sau emoțiile cuiva (...) chiar mai important, înseamnă controlul ego-ului (...) valoarea judecării unui diplomat scade direct proporțional cu gradul în care el îi permite ego-ului său să invadeze procesele acelei judecări.” (Macomber, pp. 36–37)

³ Un factor de risc este o variabilă care precede o consecință negativă în ce privește beneficiul și mărește șansele ca aceasta să apară. Dacă (...) un factor de reziliență este un factor care crește abilitatea cuiva de a evita consecințele negative, chiar dacă se află sub impactul unui punct de vedere psihopatologic.” (Mash & Wolfe, 2002, p. 14)

Studiul factorilor politici, economici și sociali care determină politica internațională corespunde științelor politice, mai ales disciplina „Relațiilor internaționale” (RI), în care domnesc teoria numită „liberală” și cea numită „realistă”. Școala liberală a dominat de la fondarea RI ca disciplină autonomă în Statele Unite până la al doilea război mondial; ea subliniază cu precădere importanța raționalității umane ca principiu al relațiilor internaționale⁴, prin urmare, construirea unei lumi ale cărei state să fie organizate după norme și legi, valoarea libertăților economice, autodeterminarea popoarelor și non-intervenția; în același timp, ea se opune guvernărilor autoritare și preferă politicile de dezarmare și securitate. Școala realistă vine ca reacție critică la incapacitatea teoriilor liberale de a explica realitatea și subliniază că politica internațională este o luptă constantă pentru putere și securitate marcată de natura umană și de starea haotică a sistemului internațional (absența unui guvern internațional). Istoria recentă a disciplinei arată eforturile cercetătorilor tineri de a introduce și alte puncte de vedere, precum teoria critică, constructivismul, postmodernismul sau feminismul (Lawson, 2003, pp. 8–14).

Întrebarea-cheie pentru discuția noastră ar fi dacă există un loc pentru psihologie în contextul explicațiilor comportamentului politic; probabil că da, cum vom vedea mai târziu, pentru că relațiile internaționale sunt rezultatul final a milioane de procese individuale de luare de decizii, în care factorii subiectivi au rol important.

În ce privește acest domeniu, Macomber afirmă clar (în timpul Războiului Rece) că aptitudinile diplomatului trebuie să se centreze exclusiv și fără sentimentalisme pe identificarea

⁴ „Punctul de vedere kantian după care oamenii sunt constrânși de propriile interese raționale să evite războiul ori de câte ori este posibil rezonează cu acela al altor gânditori liberali precum Jeremy Bentham, care, ca și John Locke (1632–1704) și Adam Smith (1723–1790), se află printre cei mai importanți teoreticieni care au contribuit la tradiția liberală a gândirii politice în general și a „internaționalismului liberal în particular.” (Lawson, 2003, p. 42)

intereselor națiunii sale și pe căile de atingere a acestora. Survine astfel un ansamblu de interese opuse între națiunile lumii, și în aceasta constă miza pe care se desfășoară munca marelui Diplomat: rolul său este să transforme exigențele fiecăruia în exigențe negociabile.

Importanța negocierii este evidentă⁵. Un bun negociator, spune Macoby, este o persoană care a) evaluează obiectiv scopurile, personalitatea, logica, morala și emoțiile partenerului său; b) evaluează propriile limite (până la ce punct ar putea merge?); c) stabilește un ritm și o strategie și d) este capabilă să se adapteze fiecărei circumstanțe. Din păcate nu există buni negociatori înnașcuți; un bun negociator are nevoie de antrenament și aceasta este una dintre primele sarcini ale psihologiei, după cum vom vedea.

Totuși, marea majoritate a diplomaților nu fac marea politică; sunt persoane cu un nivel mediu de instrucție care petrec opt ore (sau mai mult!) pe zi într-un birou obișnuit, situat în străinătate, îndeplinind sarcini precum cele care urmează:

1) A negocia. — Viața diplomatului este negociere, dar nu neapărat într-un conflict, pentru că această sarcină este din ce în ce mai mult rezervată șefilor de stat sau de guverne⁶. Negocierea este un proces de schimb, dăm ceva și primim altceva. Negociem distribuția invitațiilor în jurul unei mese, numărul de camere de hotel ce vor fi acordate unei delegații, numărul de menționări ale numelui țării într-un document și o mulțime de alte detalii care scapă unui observator mai puțin

⁵ „(Diplomația)... este arta de a negocia înțelegeri în termeni preciși și ratificabili.” (Nicolson, p. 60) Nu este o întâmplare că unul dintre clasicii diplomației și-a intitulat opera principală *Despre maniera de a negocia cu suveranii: despre utilitatea negocierilor, a alegării și trimiterii ambasadorilor și despre calitățile necesare pentru a reuși în această înfrăngere*. (François de Caillères, 1716)

⁶ Deja în 1926, Cambon afirmase că „Din toate timpurile, șefii de guvern au avut tendința să negocieze ei înșiși. Această tendință a devenit obicei.” (Cambon, 1926, p. 118)

avizat. Rezultatul mai notabil al unei negocieri este un acord. În fiecare an sunt negociate mii de acorduri în lumea întreagă: ele merg de la acorduri de cooperare militară până la cele cu privire la observarea peștilor în mare. Dar semnătura pe un acord nu este decât ultimul pas al unui lung proces în care zeci de diplomați au analizat fiecare cuvânt și fiecare virgulă. Pe scurt, negocierea nu face parte doar din marea politică, ci ea se poate extinde până la orice aspect al vieții.

2) A informa. — Această activitate implică lectura cotidiană a jurnalelor, revistelor și a altor surse de informație (câteodată este vorba despre o conversație cu ceilalți funcționari și, în plus, elaborarea de rapoarte pentru a) guvernul central, b) guvernul țării gazdă și c) opinia publică; foarte des se fac previziuni asupra posibilelor evenimente viitoare. Virtuțile cele mai apreciate ale diplomatului sunt cunoașterea reală a situației, capacitatea de a înțelege punctul de vedere al guvernului gazdă, obiectivitatea și capacitatea de sinteză. Cei mai răi dușmani ai diplomatului sunt ignoranța (mai ales ignorarea limbii locale!), frustrarea, prejudecățile și „protagonismul” (ambibiția nemăsurată de a fi în prima linie). O parte importantă a muncii constă în observarea reacțiilor opiniei publice locale la evenimentele care se derulează în țara diplomatului. Evident, informația poate fi politică, economică etc.

3) A face demersuri. — A negocia și a face demersuri sunt activități asemănătoare, dar aici nu e vorba de schimburi: în general avem un scop și începem prin a analiza situația în această ultimă activitate de a alege calea cea mai bună, chiar persoana cea mai bună pentru a o contacta. Una dintre specialitățile diplomaților este de a rezolva situațiile urgente care aparent nu au soluție; de exemplu, cumpărarea de bilete de avion pentru o delegație într-un interval de trei ore, în sezonul de vârf. Un caz foarte cunoscut de demersuri sunt „bunele oficii”, un diplomat lucrează pentru a rezolva o situație dificilă la cererea unui funcționar dintr-o țară „prietenă”.

4) A organiza. — Un diplomat trebuie să organizeze tot timpul reuniuni, întâlniri, conferințe și contacte; așadar, cel mai important este să-și organizeze propriul birou, propriul

ritm de muncă și câteodată munca altor colegi; va veni un moment din viața sa profesională când va trebui să organizeze o misiune de la cap la coadă.

5) A administra. — Ca funcționar guvernamental, diplomatul este și un administrator. El administrează personalul, timpul, arhivele, rutina muncii, resursele materiale și cele financiare.

6) A stabili și a menține contacte. — Este munca de relații publice. Cu scopul de a realiza aceste cerințe, diplomații trebuie să mențină contactul cu autoritățile și cu persoanele din mediul politic, economic, cultural etc. Participarea la sărbători, celerări, cocteiluri și ceremonii de tot felul face parte din viața cotidiană. Kovaliov (p. 32) subliniază în plus funcțiile de reprezentare ale diplomaților, ca trimiși ai țării lor la reuniuni oficiale și la întâlniri cu reprezentanții altor guverne: vocea diplomatului este identificată cu cea a guvernului său.

7) A redacta acorduri și alte documente. — Rezultatul unei negocieri, al unui demers, al unei medieri sau al unui contact este de multe ori un document; diplomații iubesc înscrisurile. În consecință, elaborarea de documente este foarte importantă; de regulă, fie că e vorba de un acord politic sau de un simplu *aide mémoire*, fiecare cuvânt, fiecare poziție și fiecare virgulă sunt gândite și regândite înainte de a fi așternute pe hârtie. Limbajul diplomației are propriile sale reguli și merită un studiu separat.

8) Activități de consulat. — Diplomația însărcinată cu activități consulare este cea mai umană sarcină din cele ce-i revin corpului diplomatic: protecția propriilor cetățeni aflați în străinătate. În afară de expedierea de documente pentru concetățeni (pașapoarte și alte documente oficiale) și pentru rezidenți străini (vize de toate tipurile), trebuie să preia în sarcină concetățeni accidentați, răniți, decedați, anchetati, victime ale infracțiunilor sau pur și simplu victime ale unei

⁷ Kovaliov (p. 32) menționează cinci tipuri de corespondență diplomatică: a) nota verbală, b) nota verbală, c) aide mémoire-ul, d) memorandumul și e) corespondența personală semi-oficială.

situații neprevăzute. Consulul este funcționarul însărcinat cu urmărirea respectării drepturilor concetățenilor săi în țara gazdă și, în consecință, trebuie să mențină contactele cu autoritățile judiciare și legislative locale și cu organismele lor. Acesta este domeniul în care se încrucișează din nou problematica emigranților/immigranților și cea a refugiaților, așa cum vom vedea ceva mai târziu.

Diplomații își petrec o mare parte a vieții lor în străinătate, muncesc într-o misiune, în general o ambasadă, un consulat sau un birou al unei organizații internaționale (precum ONU). În general, misiunea este împărțită pe secțiuni⁸; de exemplu, o ambasadă are o secțiune politică, una culturală, una comercială chiar (economică), una consulară, una de presă și deseori un atașat militar; există și un personal tehnic însărcinat cu administrarea și cu comunicațiile. Misiunea poate fi una mare, cu mai mulți diplomați în fiecare secțiune, sau una mică, cu oameni mai puțini, care fac simultan munca diverselor secțiuni. În general, un diplomat schimbă misiunea (și țara) o dată la trei ani.

Diplomații au ranguri de autoritate asemănătoare celor din organizațiile militare: ambasador, ministru, consilier, prim-secretar, secretar doi, trei și atașat diplomatic; dacă nu există ambasador, șeful este cel care are cel mai mare rang și se numește „însărcinat cu afaceri”. Pentru scopul urmărit în acest capitol, nu există diferențe între personalul diplomatic și cel tehnic, de vreme ce toți suportă toate consecințele, pozitive sau negative, ale traiului departe de țară.

Misiunea este un univers închis, situat pe teritoriul străin (câteodată ostil), în care un grup de persoane care nu se cunosc sunt obligate să lucreze împreună, pe toată durata unei zile având responsabilități politice, umane sau materiale.

⁸ Structura, compoziția, funcțiile, personalul misiunilor diplomatice și numeroase alte detalii juridice și protocolare sunt reglementate de Convenția de la Viena asupra Relațiilor Diplomatice, semnată la Viena în 1961.

Presiunile sunt mari și pot atinge niveluri extreme (de exemplu în situații de criză).

Șeful unei misiuni este un personaj cheie în acest univers și comportamentul său poate însemna un element pozitiv sau o sursă în plus de tensiuni pentru personal. Prin urmare, el are și o responsabilitate morală pe lângă celelalte responsabilități care rezultă din munca diplomatică propriu-zisă. În sistemele moderne de gestiune, șeful lucrează în echipă (Macoby, p. 95), în stil democratic; în sistemele mai puțin evaluate, șeful tinde să ia toate deciziile și poate fi autoritar, chiar tiranic (nu trebuie să uităm că în misiunile străine sunt reprezentate toate sistemele lumii).

Se înțelege de la sine că în acest context dificil, sănătatea mintală a personalului diplomatic sau tehnic este supusă unor mari presiuni.

Contribuția psihologiei

Tema relației între psihologie și diplomatie este nouă într-un sens restrâns, dar foarte veche în sens larg. Este nouă pentru că scriem de relativ puțină vreme pe tema „psihologie și diplomatie”.

În 2000, în timpul celui de al XXVII-lea Congres Internațional de Psihologie din Suedia, a fost organizat un simpozion intitulat „Diplomație, prevenirea conflictelor și psihologie”, dedicat în mod semnificativ lui Dag Hammarskjöld, secretar general al ONU în timpul celei mai dificile perioade a războiului rece și creatorul conceptului de „diplomație preventivă”.

Câteva dintre lucrările simpozionului au fost publicate apoi sub titlul „Diplomație și psihologie” într-un număr special al *Jurnalului Internațional de Psihologie*. Publicația reunește numele principalilor psihologi care lucrează actualmente în domeniile care au o legătură, directă sau indirectă, cu diplomația. Articolul meu se bazează în mare măsură pe acești autori. Din acest început, mulți psihologi și diplomați

și-au dat seama că există un grup de specialiști care studiază în domenii ale psihologiei aflate în legătură directă cu politica internațională, prin urmare și cu diplomația.

În termeni mai largi, încă de la începutul secolului XX psihologia și psihanaliza⁹ au încercat să propună explicații, mai mult sau mai puțin convingătoare, ale proceselor sociale și politice. Acest tip de eforturi a devenit evident în timpul perioadelor istorice traumatizante, precum războaiele mondiale și războiul rece, iar mai recent, ca o consecință a apogeiului terorismului internațional. Un bun exemplu este Freud însuși. În 1932, într-o scrisoare, Einstein l-a întrebat pe Freud dacă cercetarea psihismului uman ar putea stabili bazele unei politici mondiale mai raționale (Einstein & Freud, 1933); fondatorul psihanalizei s-a arătat sceptic și se pare că timpul i-a dat dreptate.

După Freud, autori precum Harold Dwight Lasswell (1931, v. Rogov, 1969) și Edward Glover (1947) au încercat să explice erorile și ororile politicii vremii ca fiind cauzate de fixațiile oamenilor politici sau de motivațiile iraționale ale oamenilor.

Din nefericire, acest tip de eroare este frecvent printre psihologi și psihanalisti: a dori să explice fenomene cu evidente cauze politice, economice, sociale și militare cu ajutorul motivațiilor individuale profunde (dacă nu chiar prin nebunia conducătorilor). Lasswell a afirmat chiar că politica internațională ar putea fi mai rezonabilă dacă oamenii politici s-ar duce la psihanalist. Afirmările naive ale lui Lasswell nu au avut mare ecou, dar autorul este considerat ca refondatorul psihologiei politice.¹⁰

Ororile nazismului și ale celui de al doilea război mondial au traumatizat în așa măsură conștiințele epocii, încât găsierea unei explicații a devenit o necesitate pentru majoritatea intelectualilor și cercetătorilor. Este cazul lucrării *Psi-*

⁹ Specialiștii fac o diferență între psihologie, psihanaliză și psihiatrie; ele sunt discipline diferite, având origini și metode diferite.

¹⁰ Gustave Le Bon este considerat părintele psihologiei politice, deși cartea sa *Psihologia politică* (1919) a rămas uitată vreme de jumătate de secol.

hologia de masă a fascismului, publicată de psihanalistul german Wilhelm Reich în 1933 (v. Reich, 1986). În psihologie trebuie să remarcăm cartea lui Frederick Hertz (1944), care încearcă o explicație fenomenului naționalismului german.

Începând cu 1968, din cauza mișcărilor sociale din Statele Unite, Franța și Germania, apar numeroase scrieri ale unor autori care au încercat să aplice psihanaliza pentru a înțelege procesele sociale, ca de exemplu lucrările lui Adorno și ale Școlii de la Frankfurt în general, care caută să lege teoria socială marxistă cu elemente psihanalitice.

Este dificil de evaluat rezultatele unor asemenea eforturi. Trebuie să le luăm ca pe încercările unor cercetători bine intenționați, care doresc să-și aplice cunoștințele pentru a rezolva marile conflicte care răvășesc umanitatea. Nu există dovezi ale succesului lor în practică. Din fericire, în această epocă de reflecție critică s-au născut, de asemenea, — strâns legate una de alta — psihologia politică modernă, psihologia conflictelor, psihologia păcii, știința păcii sau *studul păcii*, ca și o nouă disciplină, numită relații internaționale.

Să lăsăm deci psihanaliza și să intrăm în domeniul nostru primordial, psihologia. În același fel ca psihanalizii, câțiva psihologi au încercat să explice fenomenele socio-politice cu buna intenție de a contribui la rezolvarea gravelor probleme ale omenirii, mai ales pe timp de criză. Deja în 1910, fondatorul psihologiei americane, William James, a scris un eseu pentru a condamna războiul, cerând interzicerea sa între națiunile civilizate (v. Langholtz, 1998). Un alt exemplu este articolul publicat recent de Murray Sidman (2001), autor american recunoscut în psihologia învățării. Sidman propune națiunilor puternice să aplice *înlăturarea poziției* în locul amenințării și coerciției, adică, recompensarea primelor contacte timide dând celelalte fără ajutor medical și economic și recompensând apoi relațiile amicale ajutând-o în dezvoltare. Pentru a explica terorismul, el afirmă că aceste activități nu sunt decât rezultatul colateral al coercițiilor aplicate de anumite țări; de altfel, teroristii au fost recompensați de comunitatea internațională prin plata recompenselor și prin publicitatea de care beneficiază, în această manieră fiind asigurată

proliferarea acțiunilor lor. În consecință, spune el, este necesar să se suspende oferirea de recompense, adică să nu se mai negocieze cu teroristii și să nu se mai difuzeze pretențiile teroristilor prin media.

Sidman vorbește de procese bine cunoscute în analiza experimentală a comportamentului; e adevărat că un comportament individual poate fi „modelat”, canalizat, eliminat și controlat prin aplicarea sistematică a întăririi; e vorba de proceduri aplicate regulat în terapia comportamentală. Dar în aceeași manieră ca în cazul psihanalizei, chestiunea de fond este dacă aceste propuneri sunt aplicabile realității.

Această întrebare și-o pun Tetlock & Goldgeier (2000): este cercetarea în psihologie aplicabilă în politica internațională?

Autorii analizează două poziții contrare asupra rolului psihologiei în politică. Pe de o parte, există concepții politice care consideră comportamentul politicianilor ca strict determinat de forțele macro-politice și economice fără legătură cu procesele psihice. De cealaltă se află psihologii, care cred că psihologia ar putea ajuta la înțelegerea și rezolvarea problemelor lumii.

Psihologii argumentează în felul următor: a) oamenii politici sunt ființe umane, b) obiectivul psihologiei este să explice de ce ființele umane gândesc, simt și se comportă într-un anumit mod, c) psihologia poate lămurii de ce oamenii politici (și ceilalți actori ai jocului politic) gândesc, simt și se comportă într-o manieră anume. Problema, spun ei, este că psihologii înșiși nu cad de acord asupra contribuțiilor concrete ale psihologiei în rezolvarea unei probleme concrete.

Partizanii științelor politice argumentează astfel: a) comportamentul politicianilor este determinat total de forțele geopolitice și geo-economice ale mediului internațional și de forțele politice interne ale propriilor țări; b) există deja teorii care explică aceste determinări strategice; c) aceleași teorii sunt capabile să explice de ce un om politic se comportă cum se comportă. În consecință, nu mai există loc și pentru psihologie.

Cred că toți au puțină dreptate. Pe de o parte, este periculos să psihologizăm în mod naiv procesele politice, precum în cazul despre care vom vorbi. Dar, pe de altă parte, psihologia poate avea contribuții importante în politică și diplomatie, precum acelea pe care voi încerca să le ilustrez panoramic în paginile următoare, subliniind aspectele practice.

Schema 1 indică domeniile de cercetare în psihologie care au posibilitatea să aducă o contribuție în diplomatie. Nu este vorba de teoretizări ale motivațiilor inconștiente sau traumele politicienilor, ci de aplicarea la realitate a cunoștințelor obținute de știința noastră la problemele concrete, precum luarea de decizii, percepția celuilalt, formarea de prejudecăți, conflictele dintre grupuri, negocierea, medierea, perceperea diferențelor interculturale și sănătatea mintală a actorilor relațiilor internaționale.

Analiza evenimentelor politice

Am văzut deja că analiza evenimentelor politice a fost de-a lungul vremii domeniul cel mai des abordat de către psihologi; azi, ea face prin excelență obiectul interesului psihologiei politice. Vechea psihologie politică a lui Le Bon a fost reformată de Lashley în Statele Unite, unde a devenit o știință care a servit drept model psihologilor din alte țări. Este tema acestei cărți și n-aș putea să-i arăt succesele mai bine decât o fac colegii mei, autori ai celorlalte capitole.

Mă voi limita deci să menționez câteva evenimente importante și câteva teme de interes pentru a arăta în ce fel s-au născut, aproape simultan, psihologia politică, disciplina relațiilor internaționale și știința păcii, ca surori care au obiceiul comun de a înțelege conflictele umanității și de a lucra pentru pacea universală.

Grație lui Lashwell, în 1977 a fost fondată Internațional Society of Political Psychology și în 1979 revista *Political Psychology*. O scurtă trecere în revistă a cuprinsului acestei

ne arată care sunt azi principalele preocupări ale publicatamericani: puterea, autoritatea și autoritarismul; colegilor, etnică și națională; legătura dintre liderii politici identitatele de consiliere; dominanță și identitate socială; și sistemele patriotice; profilul de personalitate și partide varietății; tuluri de conducere și luarea deciziilor de politică politice; utori și succese în politică internațională; perceperea externă; ii și autoritarismul; imaginea omului politic și amenințările politice; personalitatea și caracterul liderilor și preferințelor politici; traumele sociale; cauzele morale în candidații politice; percepția amenințărilor în politica explicată; zborul psihologic.

În Franța modernă, evenimentele cele mai importante sunt publicarea de către *Psychologie Française* (1990) a unui număr dintr-o „psihologie politică”, care a arătat dezvoltarea discipolului în Europa, Statele Unite și America Latină; publicarea lucrării *Fundamentele psihologiei politice*, (Dorna, 1988), fondarea *Asociației franceze de psihologie politică* (1999) și, la scurt timp după aceea, debutul revistei *Les cahiers de Psychologie* abordate în Caiete, interesele francezilor sunt formate prin conceptul de cetățean, personalitatea autoritate, pluralismul, multiculturalismul, cetățenia și psihologia democrației.

În Spania, primul congres de psihologie politică a avut loc în 1987. *Revista de psicología política* se publică din 1990; direcțiile de cercetare cele mai importante sunt participarea socio-politică și tehnicile de creare a sprijinului politic. Există de asemenea publicații pe teme precum factorii psihologici în campaniile electorale, criza democrației, identificarea grupurilor și protestul politic, principiul ierarhiei sociale și prejudecățile, corupția și memoria colectivă. În spațiul cultural german, interesul psihologilor și psihanalistilor pentru teme politice are o tradiție îndelungată. Din prudență, de înțeles, intelectualii și cercetătorii germani au fost unii care au fost foarte preocupate pentru problemele demonstrative și păcii. Munca psihologilor politici germani din

ultimii 55 de ani s-a dezvoltat în principal în mișcarea pacifistă, ca reflex al evenimentelor din Statele Unite.

Probabil datorită rolului special jucat de Germania în cele două războaie mondiale și în timpul războiului rece, în spațiul cultural german psihologia politică are o semnificație aparte: a vorbi de psihologia politică înseamnă a vorbi de știința păcii.

Știința păcii (*Peace Research*) își are originile în Statele Unite. În 1919, la puțin timp după sfârșitul primului război mondial, a fost fondat primul institut de cercetări asupra păcii, încă existent (Hoover Institution on War, Revolution and Peace — University of Stanford). Marea întrebare care-i preocupă pe americani în epocă era dacă trebuie să participe la războaie în afara continentului sau dacă să se izoleze; au existat și partizani ai „splendidei izolări” (*splendid isolation*) și cei care gândeau că e nevoie ca importanța geopolitică a Americii să crească.

În acest context s-a născut o nouă disciplină, relațiile internaționale, știință care de la bun început a datorat mult psihologiei comportamentale, behaviorismului. De ce behaviorismul? Pentru că se bazează pe observarea registrului comportamental, pe antecedentele și consecințele comportamentului, adică pe fapte. Înțelegerea acțiunilor politice, ne spun primii cercetători, cer o analiză a faptelor anterioare și a consecințelor factuale; ceea ce înseamnă că studiul trebuie să acorde importanță intereselor economice, comerciale, geopolitice și de politică internă. În noua știință a relațiilor internaționale a apărut mai târziu disciplina *analiza conflictelor și rezolburilor* (*conflict analysis and conflict resolution*), cum vom vedea mai târziu.

Războiul rece și bomba atomică au făcut din știința păcii o temă prioritară pentru mulți cercetători, deoarece, pentru prima dată, a apărut posibilitatea distrugerii definitive a speciei umane. În 1955 a fost publicat manifestul lui Albert Einstein și Bertrand Russell, prin care numeroși cercetători din Europa și America au cerut guvernelor lumii să rezolve pașnic conflictele: este documentul fondator al științei păcii.

Doi ani mai târziu a fost fondată Mișcarea Pugwash a cercetătorilor pentru pace, iar în anii următori au apărut în uni-

versitățile americane și europene centre pentru studiul păcii și programe pentru studiul păcii, cu obiectivul cercetării cauzelor războiului, condițiilor păcii, comportamentului individual în conflicte, fenomenului violenței în societate și creării de strategii pentru rezolvarea conflictelor la nivel comunitar, regional, național și internațional.¹¹

Printre membrii mișcării pacifiste, au existat psihologi care au colaborat cu fondatorii Kenneth Boulding (creatorul instrumentelor economice pentru cercetarea motivelor războiului) și John W. Burton (specialist în analiza conflictelor și autor al teoriei funcționaliste a păcii), precum Ole R. Halsti, Charles Osgood și Anatol Rapoport. Behavioristul Halsti credea că toate deciziile politice se bazează pe judecățile indivizilor, astfel că orice analiză a conflictelor presupune analiza formelor individuale de comportament în contextul lor; este ceea ce numim studiul proceselor de luare a deciziilor. Osgood, psiholog cognitivist, a creat modele pentru „dez-escaladarea” conflictelor ca o contribuție la cursa înarmărilor.

Rapoport, și el psiholog cognitivist, a aplicat matematicile în studiile sale de psihologie socială fiind autorul unor bine-cunoscute dileme, printre care „dilema prizonierului”.

Mișcarea pacifistă americană a avut repercusiuni serioase în Europa, unde s-au fondat institute de cercetare a păcii¹². Aici, pe lângă amenințarea nucleară, se examinau și alți factori, precum sentimentul responsabilității pentru războaiele de decolonizare și pentru sărăcia fostelor colonii.

¹¹ Ca de exemplu *Institute of Behavioral Sciences* (University of Colorado), *Mental Health Institute* (University of Michigan, Ann Arbor), *Program on Negotiation și Program on nonviolent Sanctions in Conflict and Defense* (Harvard University) și, mai târziu, *Harvard Program on Negotiation* al lui Roger Fisher și *Harvard Program in Refugee Trauma*.

¹² Cele mai cunoscute sunt *Institutul Internațional de Studii Strategice* (*International Institute for Strategic Studies*) de la Londra, care publică *The Military Balance and Strategic Survey*, *Institutul Richardson pentru Studiul păcii și conflictelor* (*Richardson Institute for Peace and Conflict*

Germania a fost un caz special și merită un comentariu aparte. În Germania domneau sentimentele de culpabilitate pentru cele două războaie mondiale, pentru nazism și, mai presus de orice, pentru holocaustul poporului evreu; mai mult, Germania a fost divizată în partea de est și cea de vest, împărțită între capitaliști și comuniști. Mișcarea pacifistă germană și științele păcii s-au născut în 1957, când aliații au organizat noua armată vest-germană, care avea să poartă arme nucleare. Ca răspuns, un grup de cercetători a publicat „Declarația de la Göttingen”, în care cereau să se aplice energia nucleară nu pentru distrugerea lumii, ci pentru rezolvarea marilor probleme ale umanității. În 1982 a fost fondat forumul „psihologia păcii” (*Friedenpsychologie*) la Universitatea din Marburg, în contextul discuțiilor iscate de instalarea rachetelor Pershing în Germania. Forumul a început atunci publicarea unei reviste (*Wissenschaft & Frieden*, începând cu 1991), care în timpul războiului rece a abordat teme precum frica în fața amenințării nucleare și rolul mass-media în formarea imaginii inamicilor. Actualmente, psihologia păcii germană analizează efectele „războiului preventiv”, formarea de stereotipuri care justifică violența, consecințele războiului contra terorismului, rezolvarea non-violentă a conflictelor precum și cauzele și efectele rasismului.

De partea americană, putem observa o dezvoltare ulterioară a psihologiei păcii; *Peace Psychology Division of the American Psychological Association* 48 există din 1990 și publică *Peace and Conflict: The Journal of Peace Psychology*. Autorii cei mai moderni, precum Harvey Langholtz, vorbesc de o „psihologie a menținerii păcii”, cum vom vedea mai târziu.

Putem constata cu ușurință că psihologia și diplomația se întâlnesc pe un teren comun, de vreme ce vorbim despre pace și rezolvarea conflictelor.

Research) (University of Lancaster). Institutul de Studii ale Păcii de la Oslo, care publică *Journal of Peace Research*, Heshberg Peace Research College (Danemarca) și Stockholm International Peace Research Institute (Suedia), care publică anuarul SIPRI.

Analiza și dezvoltarea conflictelor

Din punct de vedere politic, lucrările privind rezolvarea pașnică a conflictelor (*Conflict analysis & Conflict resolution*) au început să fie cunoscute în a doua jumătate a secolului XX, în contextul științei păcii și al disciplinei relațiilor internaționale, cu autori precum James L. Richardson (1994) și John W. Burton (1987). Evident, cercetarea conflictelor este o temă a antropologilor, istoricilor, sociologilor, economiștilor și politicienilor; dar conflictele au în mod clar și baze psiho-sociale. Nu mai este vorba atât de explicarea conflictelor între grupuri în termeni de factori intraindividuali (frustrări, personalitate etc.), cât de dinamica fenomenelor intergrupale.

Psihologia, care în mod tradițional se interesează mai ales de conflictele intraindividuale, a început să se ocupe și de conflictele interindividuale și intergrupale.

Or, o parte importantă din formația psihologilor este dedicată tocmai soluționării conflictelor. Drept consecință, conflictul și negocierea, ca forme de interacțiune socială între grupuri, sunt actualmente domenii bine definite ale cercetării în psihologia socială. Încă de la mijlocul secolului XX, există modele teoretice care vor să explice geneza și rezolvarea conflictelor; este cazul clasicilor psihologiei sociale americane (Dollard, Allport și Sherif).

Actualmente, se cercetează intens în domeniu; lucrările lui Hewston și Brown (1988) și ale lui Tajfel și Turner (1986) sunt un bun exemplu. Tajfel și Turner sunt creatorii teoriei identității sociale, conform căreia indivizii se definesc ei înșiși în termenii apartenenței lor la un grup social și au tendința să caute o identitate socială pozitivă. Studiile acestor autori arată că și diferențele foarte mici pot crea conflicte între grupuri. Unele aspecte ale conflictelor, aparent iraționale, pot fi explicate prin căutarea sau apărarea identității sociale, chiar dacă baza lor ultimă este economică ori politică.

Terenul cel mai cunoscut unde interesele psihologilor și ale diplomaților se întâlnesc este prin urmare analiza și

Evul Mediu) și că bazele sale se găsesc în dreptul internațional încă de la sfârșitul secolului XIX. Societatea Națiunilor s-a vrut un organism care să joace exact rolul de mediator între state. Medierea este și o rațiune a existenței unor organizații internaționale precum ONU și OSCE. Totuși, mecanismele medierii existente în organizațiile internaționale nu funcționează din două motive principale:

- 1) Faptul de a propune oficial pur și simplu o mediere este perceput ca o sancțiune din partea comunității internaționale; multe țări resping intervenția ONU în propriile lor conflicte, mai ales dacă sunt interne.
- 2) Carta ONU interzice amestecul în afacerile interne ale unui stat membru.

De aceea o mare parte din munca de mediere se face dincolo de scenariile publice, chiar dacă este vorba de conflicte interne. În ciuda tuturor dificultăților acestei sarcini, există și cazuri de succese politice. Un exemplu este acțiunea de mediere între Israel și Egipt realizată în 1978 de Jimmy Carter, cu rezultatul Acordurilor de la Camp David. Un alt succes al lui Carter a fost rezolvarea pașnică a luptei pentru putere între regimul militar al lui Raoul Cedras și președintele Bertrand Aristide în Haiti, în 1994. Încurajat de succes, ex-președintele american a creat Centrul Carter al Universității din Atlanta, unde sunt formați mediatori pentru conflictele internaționale.

Mai recent, găsim operele lui Vamik Volkan, psihiatru american care încearcă să înțeleagă mai bine conflictele aplicând conceptele clinice în analiza conflictelor interetnice; pleacă, de exemplu, de la supoziția că există factori iraționali în multe conflicte, precum cel greco-turc în Cipru și cel arabo-israelian. În 1991, Volkan s-a asociat cu Harold Saunders, expert în Orientul Mijlociu la Departamentul de Stat și asociatul lui Henry Kissinger, pentru a fonda *Center for the Study of Mind and Human Interaction (Universitatea Virginia)*, în care membrii sunt foști consilieri guvernamentali americani participanți la mai multe negocieri (v. Volkan, 1997). De altfel, există mai multe universități unde se țin cursuri de menținerea păcii, mediere și rezolvare pașnică a controver-

selor: Universitatea din Toronto (Canada) oferă cursul „Studii ale păcii și conflictelor”, London School of Economics oferă cursuri despre „Rolul diplomației în rezolvarea internațională a conflictelor”; chiar și guvernul american susține un „US Institute for Peace”, în care temele de studiu sunt diplomația preventivă, conflictele etnice și regionale, operațiunile de menținere a păcii, acordurile de pace, reconstrucția și reconcilierea după conflicte, democratizarea și negocierile interculturale.

Procesul de luare a deciziilor

Procesul de luare a deciziilor este una dintre temele cele mai vechi ale psihologiei motivației. Mai ales doi autori moderni, Kahneman și Tversky, au devenit celebri în ultimii ani. Ei au descoperit că luarea deciziilor este influențată — câteodată în manieră negativă — de factori precum disponibilitatea informației, excesul de încredere, reprezentativitatea persoanei care furnizează informația și aversiunea față de pierderi. Kahneman a primit Premiul Nobel pentru economie în 2002 pentru studiile sale asupra luării deciziilor în economie, cunoscute sub denumirea „Prospect Theory”.

Pentru a înțelege „Prospect Theory”, este necesară menționarea pe scurt a psihologiei motivației din secolul XX, mai ales a „teoriei deciziei”. Toate teoriile clasice ale motivației au fost dintotdeauna interesate de procesul luării deciziilor care duc la o alegere finală, proces de conflict, la rândul, între motivele individuale care duc la o decizie; predicția acestei decizii este scopul ultim al psihologilor (suntem din nou în domeniul conflictelor, dar de această dată în cel al conflictelor intraindividuale!). De exemplu, Edwards (1954) a propus teoria „deciziilor și jocurilor” (Theory of decisions and games), în care obiectivul era crearea unui model teoretic pentru a realiza predicția comportamentului de alegere al unei persoane într-o situație dată. Din nefericire, teoria n-a

exprimă protestul energetic contra acestei noi acțiuni agresive a forțelor aeriene americane și subliniază...

Ele conțin adesea o atenționare clară: „Dacă avioanele militare ale țărilor NATO sunt observate într-un spațiu, a cărui securitate depinde de forțele aeriene sovietice (...) ele vor fi distruse prin toate mijloacele de apărare disponibile” (Kovaliov, p. 103)

Războiul rece s-a încheiat, dar războaiele continuă să existe și nevoia de a analiza limbajul de asemenea. Analiza limbajului a fost tradițional unul dintre domeniile psihologiei politice (vezi Lasswell & Leites, 1968, și capitolul „Limbaj și discurs politic” din această carte).

În lumea de azi, analiza limbajului este din ce în ce mai importantă, din cauza proliferării conflictelor de mică amploare și a vitezei cu care devin confruntări violente. Actualmente vorbim de „*awaritsment din timp*” (*early warning*) recunoașterea precoce a simptomelor care indică o criză iminentă. În acest context, este exemplară analiza limbajului mesajelor politice, așa cum este realizată în programul Proiect de negociere de la Harvard (Fisher, Kopelman & Schneider, 1994, pp. 45-46).

Cu puțină vreme în urmă, secretarul general al ONU, Kofi Anan, deplângea faptul că azi conflictele tind să mobilizeze opinia publică doar când capătă amploare („efectul CNN”). El sublinia prin urmare importanța creării mecanismelor capabile să recunoască indiciile unei catastrofe iminente.

Analiza factorilor culturali

O temă foarte importantă în studiul conflictelor este analiza rolului factorilor culturali în originea negocierii și în medierea conflictelor. Cercetarea psihologică arată influența culturii asupra felului în care individul percepe, selecționează și interpretează informația primită. Psihologii au studiat diferențele culturale plecând de la mai multe perspective. Unul dintre cercetătorii cei mai cunoscuți este Triandis,

care a arătat importanța distanței culturale în înțelegerea dintre două persoane de origini diferite. Triandis (1994, 2000) afirmă că, dacă există un conflict între două entități (persoane sau grupuri), el ar putea fi cu atât mai complicat cu cât gradul de diferență între culturile participanților este mai mare; această diferență este „distanța culturală”.

Distanța culturală depinde de următoarele diferențe:

– Limbi diferite: distanța este cu atât mai mare cu cât limbile vorbite de acele persoane sunt mai diferite. Chiar și între limbi mai apropiate, precum ar fi spaniola și portugheza, pot interveni neînțelegeri.

– Structuri sociale diferite: de exemplu, structura familiei variază de la o cultură la alta. Familia nucleară europeană, compusă din tată, mamă și copii nu este universală. În multe țări, există structuri de clan. Apartenența la o familie poate fi un avantaj sau un dezavantaj, de la o țară la alta. De exemplu, în Germania, nu este corect ca membrii aceleiași familii să participe la un concurs dacă un alt membru al ei face parte din comisia de evaluare.

– Religii diferite: este ceva ce știm, dar uităm adesea că evreii nu lucrează sâmbăta și nici nu consumă carne de porc, că musulmanii postesc în timpul Ramadanului etc.

– Niveluri de trai diferite: diferențele în nivelul de trai pot avea consecințe simple, precum aceea a determinării modului de comunicare între două persoane din țări diferite. De exemplu, în afara Europei (în Cuba de exemplu), costurile unui e-mail sau ale unei fotocopii pot fi extrem de ridicate în raport cu salariile populației.

– Valori diferite: nu trebuie să explicăm prea mult această diferență. Variația dintre sistemele de valori este foarte amplă, chiar și între subgrupuri ale aceleiași culturi. Există cazuri extreme, ca de exemplu valoarea atribuită vieții individului în raport cu cea a comunității.

Diferențele culturale se manifestă ca „sindromuri culturale”, care patronează credințele, atitudinile, auto-definirile, normele, rolurile și valorile organizate în jurul unei teme.

Sindromurile diferă în funcție de factori precum:

— Complexitatea: câteva culturi sunt simple și uniforme, nu există mari variații între membri și toți împărtășesc aceleași percepții și credințe. Altele, precum cultura franceză, sunt extrem de complexe, cu multe subgrupuri și o mare cantitate de specializări.

— Caracter închis sau mai puțin închis (*tightness*): într-o cultură foarte închisă există multe norme și idei asupra comportamentului corect pentru fiecare situație în parte; membrii se simt ofensați dacă o persoană nu urmează aceste reguli; aici, în general, conformitatea între membri și dependența unuia de altul sunt mai mari; în general, densitatea populației este și ea mai mare (cazul Japoniei). Într-o cultură mai puțin închisă, numărul de reguli se diminuează, membrii tolerează devianța și există o mai mică dependență între ei; în general, densitatea populației este mai mică.

— Individualism versus colectivism: este un subiect foarte cercetat, pentru că pare a face marea diferență între societățile occidentale și cele orientale. În culturile colectiviste, oamenii gândesc în termeni de „grupul meu” și obiectivele acestuia (de ex. ale familiei) sunt mai importante decât cele ale individului; persoana este un indicator al normelor grupului și nu al atitudinii personale; conformismul este o virtute (exemplul Chinei). Culturile individualiste se concentrează pe individ și pe procesele interne ale persoanei (crediințe, atitudini); se dă prioritate obiectivelor personale; comportamentul este dat de atitudine și nu de norme; se percep în principal nevoile personale; conformismul este mai degrabă un păcat, iar creativitatea o virtute (cazul țărilor industrializate).

— Caracterul vertical sau orizontal: culturile verticale acceptă ierarhia ca fiind normală; se crede că dintotdeauna au existat săraci și bogați, șefi și subordonați; șeful este călăuză și un fel de părinte. Culturile orizontale acceptă egalitatea ca fiind normală; ești șef ori subordonat după situație.

— Atitudine activă sau pasivă: în culturile pasive, persoanele se adaptează la mediu. În cele active, ele schimbă mediul.

— Caracterul universalist sau particularist: în culturile universaliste, îi tratăm pe ceilalți pe baza unor criterii uni-

versale, de exemplu, „pentru a-l angaja pe X, este necesar ca el să știe să facă X”. În culturile particulariste, esențialul este cine ar fi cealaltă persoană (familie, clan, relații etc.).

— Caracterul difuz sau specific: în culturile difuze, se răspunde mediului într-o manieră totalizantă (această persoană este ori prietenul ori dușmanul meu). În culturile specifice se răspunde mediului într-o manieră mai diferențiată (care sunt trăsăturile acestei persoane?).

— Caracterul instrumental sau expresiv: cultura expresivă se concentrează pe relația cu ceilalți sau cu ceilalți (ambianța muncii). În culturile instrumentale accentul cade pe utilitatea obiectivă (munca îndeplinită).

— Nivelul de exprimare sau de reprimare a emoțiilor: în unele culturi, exprimarea emoțiilor este liberă. În altele nu se pot exprima decât unele emoții. În altele, niciuna (Japonia). Or, fiecare cultură percepe aspecte diferite ale aceluiași obiect și valorizează realitatea într-o manieră diferită. În unele societăți, percepem în principal etnia persoanei, în altele clasa socială, în altele ocupația.

Inevitabil, diplomația a fost obligată să facă față acestei diversități a culturilor și a moravurilor; ne putem numai imagina multimea de neînțelegeri (și probabil de conflicte) culturale pe care le-au trăit diplomații în trecut. Răspunsul comunității internaționale a fost *protocolul*: un manual de norme de comportament foarte rigide, care reglementează în detaliu întâlnirile diplomatice.

În ultimii ani, s-a manifestat un interes crescut pentru subiectul diferențelor culturale, nu numai în mediile științifice sau politice, ci și în lumea afacerilor¹⁴.

¹⁴ S-au publicat articole pe această temă nu numai în reviste științifice precum *International Journal of Intercultural Relations*, dar și în publicații ale lumii afacerilor, precum *International Journal of Commerce and Management*, *Journal of Business Communication*, *Human Resource Management*, *International Journal of Human Resource Management*, *Public Administration Quarterly*.

În marile întreprinderi, se recunoaște că a înțelege nu numai limba, dar și cultura unei țări poate face diferența între o afacere reușită și una proastă. Creșterea numărului de clienți străini, de angajați străini și de proiecte ce urmează a fi realizate în străinătate cere capacități concrete de tip intercultural. În consecință, există deja programe de învățământ care vizează aceste capacități. Milton Bennet a furnizat baza teoretică a unuia dintre aceste programe: Modelul de dezvoltare a sensibilității interculturale (*Developmental Model of Intercultural Sensitivity*).

Bennet (1993) explică etapele pe care trebuie să le parcurgă o persoană pentru a atinge un înalt nivel de competență într-un context multicultural:

- 1) Negarea diferențelor: persoana evită cealaltă cultură, tînde să se izoleze și arată dezinteres, agresivitate față de ea.
- 2) Apărarea: persoana se definește pe sine ca membru al unui grup diferit de „celelalte”, într-o manieră critică.
- 3) Minimizarea diferențelor: persoana vrea să creadă că diferențele sunt ceva normal, subliniază similitudinile și căteodată găsește diferențele ca fiind „romantice”.
- 4) Acceptarea diferențelor: persoana recunoaște diferențele și le acceptă cu respect, dar nu intră în concordanță cu ele.
- 5) Adaptarea: persoana este capabilă să înțeleagă cele două culturi și se folosește de cele două maniere de a înțelege realitatea.
- 6) Integrarea: persoana acceptă în mod egal cele două culturi și este capabilă să schimbe alternativ percepția și comportamentul. Antrenamentul sensibilității interculturale este arta de a accelera trecerea prin aceste etape într-o manieră sistematică și conștientă. Evident, programele de acest tip sunt tot mai importante în relațiile internaționale; din ele fac deja parte aproape toți actorii relațiilor internaționale¹⁵.

¹⁵ Antrenamentul capacităților interculturale face actualmente parte din temele de studiu ale Centrului de studii de Psihologie Politică de la Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologias.

Atenție acordată populației după conflicte!

Am văzut că autorii moderni din psihologia păcii vorbesc deja de „psihologia menținerii păcii”. Este cazul lui Harvey Langholtz, autor american interesat de aplicarea psihologiei la soluționarea problemelor practice în misiunile de menținere a păcii.

Langholtz este de acord cu ceea ce se face în domeniul rezolvării conflictelor, dar el merge mai departe, afirmând că, actualmente, măsurile pentru evitarea conflictelor cuprind 1) diplomația preventivă și 2) analiza aspectelor etnice și culturale ale unei probleme.

Munca de menținere a păcii, spune el, trebuie realizată imediat ce se încheie conflictul. În acest moment, sarcinile cele mai importante sunt reorganizarea civilă a societății și diagnosticarea, tratarea și reabilitarea victimelor conflictului.

În timpul războiului rece, menținerea păcii era o afacere pur militară. ONU trimitea căștile albastre în regiunile aflate în criză după un lung proces de negociere; erau forțe militare destinate să separe forțele inamice. Azi, situația s-a schimbat: munca de menținere a păcii înseamnă intervenții de tip social: ajutorarea refugiaților, organizarea ajutorului umanitar, tratarea victimelor războiului (sau ale violențelor), reînseria foștilor combatanți în societatea civilă, reconcilierea foștilor inamici, organizarea de partide politice (sau a vieții politice în general) și organizarea serviciilor pentru comunitate (apă, electricitate, spitale etc.). Deseori, este punctul de întâlnire al diplomaților și refugiaților.

Intrăm aici în domeniul sănătății mintale a actorilor relațiilor internaționale, după cum vom vedea imediat.

Sănătatea mintală

Trebuie menționat încă un subiect important, cel al sănătății mintale în munca diplomatică, adică cea a diplomaților

workshop-uri pentru voluntarii care participă la misiuni dificile în străinătate.

În ce privește sănătatea mintală a expatriaților, putem presupune în mod rezonabil că problema lor, la fel ca și sarcinile lor, sunt asemănătoare cu cele ale diplomaților. În consecință, pare logic să propunem marilor corporații programe de prevenire a tulburărilor psihice în cadrul sistemelor de sănătate pentru expatriați și familiile lor din străinătate. Nu știm dacă se întâmplă sau nu așa.

Din fericire, sunt deja 20 de ani de când psihologii manifestă interes pentru sănătatea mintală a emigraților/imigraților. Găsim constant articole despre sănătatea mintală a grupurilor latino-americane, asiatice și arabe din Statele Unite și Canada, în reviste de specialitate precum *Hispanic Journal of Behavioral Sciences*, *Journal of Cross-Cultural Psychology*, *International Journal of Intercultural Relations*, *Journal of Immigrant Health* și *Cultural Diversity and Ethnic Minority Psychology*. Printre cărțile existente, trebuie menționate în mod special cele ale lui Al-Issa și Toussignant (1997), conțin capitole despre problema psihologică a latino-americanilor și a refugiaților din Asia Sud-Orientală în Statele Unite și Canada, și Dasen, Berry și Sartorius (1988), cu un capitol foarte interesant de Berry și Kim despre aculturație, în mod special important pentru obiectivele noastre.

Berry și Kim afirmă că aculturația este un proces lung, care cuprinde transformări diverse: fizice (un nou loc, o nouă casă), biologice (altă hrană, alte boli), culturale (noi instituții politice, economice, tehnice, religioase și sociale) și psihologice (nevoi noi de sănătate mintală). Schimbările provoacă un „stres de aculturație”, care poate fi o forță pozitivă, dar deseori este negativă.

Putem identifica cel puțin patru tipuri de aculturație (asimilarea, integrarea, separarea și marginalizarea), dar ea se dezvoltă fără excepție printr-un proces în faze. Există mai întâi o fază conflictuală, în care emigranții resimt normele grupului dominant ca pe o presiune, care cere un alt stil de

viață; în mod logic, această fază este acompaniată de stres și tensiune. În al doilea rând, vine o perioadă de criză, în care conflictul și tensiunea ating cote insuportabile și care se încheie printr-o hotărâre. A treia etapă este adaptarea, în care relațiile dintre emigrant și grupul receptor devin stabile.

Ne putem ușor imagina că fazele conflictului și crizei cer emigrantului eforturi mari; din păcate, nu toată lumea are calitățile necesare pentru a le gestiona și rezultatul poate fi o perturbare psihică. Capacitatea unei persoane de a înfrunta provocările depinde de caracteristicile sale psihologice, adică de cunoștințele de limbă și cultură ale grupului receptor, de motivele sale de contact (voluntar sau involuntar), de atitudinea sa față de aculturație (pozitivă sau negativă), de nivelul său de educație, de existența perturbărilor psihice etc. O dată ce contactul cu grupul receptor a fost stabilit, factorii determinanți sunt frecvența contactelor cu noua societate, caracterul agreabil sau dezagreabil al acestora, controlul cognitiv al persoanei asupra propriului proces de aculturație, atitudinea persoanei în fața variantelor de aculturație și gradul de congruență între așteptările persoanei dimăineea contactului și realitatea emigrației. Berry și Kim conferă fundament empiric lucrării lor prin câteva cercetări asupra imigraților portughezi în Elveția.

Problematika refugiaților este atât de impresionantă, încât ea face pe bună dreptate obiectul atenției a numeroase organizații umanitare¹⁸. În domeniul sănătății mintale, numeroase studii documentează impactul evenimentelor traumatizante (morți, violuri, pierderi materiale) asupra sănătății mintale a supraviețuitorilor. Mollica (2000) informează că refugiații care au fost victime sau martori ai violențelor, vădesc un indice ridicat de stres post-traumatic și alte tulburări, precum depresii, oboseală cronică, memorie slabă, probleme de învățare, dificultăți de adaptare socială și probleme de somatizare. Mulți dintre ei rămân vulnerabili pentru

¹⁸ ONU estimează că există între 10 și 11 milioane de persoane refugiate în țări străine (*UN Chronicle. Online Edition, 1997-2002, p. 1*)

tot restul vieții lor, devin așadar victime ușoare ale șomajului și sărăciei.

Există o rețea internațională de asistență pentru refugiați (v. *Worldwide Refugee Information*), mereu insuficientă, în care munca psihologilor, psihanalizilor și psihiatrilor este esențială. Putem adăuga că Langholtz și psihologia sa a mării nerii păcii se află pe un drum corect.

Muncă, organizare și administrare

Îmi voi termina analiza cu un domeniu foarte bine cunoscut în societate, psihologia muncii, ale cărei metode (de exemplu cele de selecționare a personalului) sunt aplicate curent în țările industrializate. Rolul disciplinei este studiul comportamentului față de muncă; istoric, interesul său central a fost munca industrială, dar rezultatele sale și-au găsit aplicații în aspecte foarte diferite ale vieții moderne. Tema principală a cercetărilor acestea este analiza muncii, nu numai procesul care duce de la elaborarea la distribuția unui produs, dar mai ales condițiile în care ființa umană muncește și efectele acestora asupra productivității și sănătății muncitorilor; sunt analizați deci factori precum locul de muncă (mobilierul, distribuția spațiului, posibilitățile de contact între membrii personalului), mijloacele (instrumente și mașini), diviziunea muncii (distribuția sarcinilor și criteriile de distribuție), ambianța (condiții climatice și, de asemenea, relațiile dintre membrii personalului), exigențele muncii (grad de dificultate, capacități necesare, nevoia de concentrare, pericole și riscuri) și condițiile de angajare (salarii, securitate socială). Or, autorii moderni vorbesc mai degrabă de o „psihologie a muncii și a organizațiilor” recunoscând că întreprinderile din zilele noastre sunt organizații complexe cu o dinamică particulară (Schein, 1980, 2004).

Să ne amintim condițiile speciale ale diplomaților în exterior înainte de a intra în subiectele în mod special interesante

pentru obiectivele noastre: sarcinile de muncă, studiul întreprinderilor și analiza organizațiilor.

Pentru psihologi, analiza sarcinilor de muncă este importantă în ce privește productivitatea, dar devine esențială atunci când se pune problema securității. Dincolo de cantitatea de sarcini de îndeplinit, recunoaștem cel puțin patru tipuri de factori care fac munca mai grea: riscul (ce fel de greșeli și câte putem face fără risc?), condițiile climatice (mai ales cele care afectează sănătatea), cerințele de concentrare (există sarcini care cer o concentrare totală, fără pauze) și încărcătura psihică (mai ales factorii emoționali, precum frica, dar și exigențele cognitive). Acestea sunt tipurile de factori care, în anumite condiții, ar putea face munca diplomatului mult mai dificilă, devenind toate factori de stres, chiar surse de tulburări mintale.

Studiul întreprinderilor cuprinde trei materii principale — structura întreprinderii, conducerea ei și atmosfera muncii. Structura poate fi verticală sau orizontală: aici este important elementul politic, pentru că societățile cele mai democratice tind să devină mai orizontale și cele mai puțin democratice, mai verticale. O structură orizontală cere o specializare mai mare a personalului, mai multă motivație și mai multă responsabilitate individuală. Evident, fiecare structură corespunde unui tip de conducere (*leadership*) și determină o atmosferă specifică a muncii. Putem găsi două tipuri de structuri în ministerele de externe, care se reflectă în misiunile din exterior; or, în micul univers izolat al misiunii, caracteristicile șefului și atmosfera de lucru au o importanță crescută.

Analiza organizației arată că marile proiecte sunt caracterizate de două tipuri de forțe: forțele centripete, care asigură coeziunea (de exemplu cooperarea între membrii personalului), și forțele centrifuge, care caută disoluția (de exemplu rivalitățile din interiorul personalului). Pentru a evita dezintegrarea, psihologia propune trei strategii de cooperare: circulația informațiilor în rândurile personalului, motivația acestuia obținută prin participarea la luarea deciziilor și formarea continuă a cadrelor în domeniul tehnicilor moderne de conducere.

O organizație modernă — spune psihologia — cere o funcționare descentralizată, cu mici unități relativ independente care sunt responsabile de propria muncă, dar subordonate unei strategii generale clare, împărțite de membrii personalului.

După părerea mea, aplicarea acestui gen de cunoștințe în activitatea diplomatică ar putea ameliora viața cotidiană a diplomaților și sănătatea lor mintală, și în consecință, rezultatele muncii lor. Este și opinia lui Macoby, care descrie problemele relațiilor umane în misiunile din străinătate¹⁹, subliniind că multe dintre serviciile diplomatice suferă deficiențe precum:

- 1) Stilul „paternalist” al câtorva ministere sau șefi de misiune, care lasă deschisă posibilitatea exceselor de putere sau abuzurilor asupra personalului.
 - 2) Absența mecanismelor de apărare a drepturilor subalternilor, fără posibilitatea influențării deciziilor care le afectează radical rutina zilnică, ritmul de muncă și viața de familie. Este cazul orarului de muncă, cantității de muncă și schimbărilor de reședință.
 - 3) Statutul neprecizat al celui de-al doilea membru al cuplului (de obicei sofiile), care pot fi obligate să participe la activitățile misiunii. Dreptul la viața personală poate fi deci violat, ceea ce alimentează stresul diplomatului și al familiei sale.
- În consecință, afirmă Macoby, este necesară stabilirea unei politici moderne de personal în ministerele atașerilor externe.

¹⁹ „O politică modernă a relațiilor interumane în orice organizație diplomatică trebuie să se bazeze pe mai multe elemente deosebit de importante. Primul dintre acestea este existența unui sistem de relații managerial-angajați care va da (...) o foarte mare putere de decizie angajaților în ceea ce privește politici de personal. (...) Un sistem sănătos de relații umane necesită și o procedură modernă pentru soluționarea reclamațiilor. (...) care pretinde proceduri bine stabilite la îndemâna petentului ca o chestiune de drept, nu bazate pe capriciile sau simțul de fair-play al managementului. (...) În cele mai multe dintre instituțiile diplomatice se uită uneori că sofiile nu sunt pe statul de plată, contribuția la activitățile ambasadei, imposibil de calculat, fiind opțiunea...” (Macoby, pp. 122-127)

Concluzie

În paginile anterioare, am încercat să dau o panoramă generală a domeniilor psihologiei care au adus o contribuție la dezvoltarea diplomației. Am plecat de la supoziția că diplomatul este unul dintre actorii relațiilor internaționale din lumea modernă, care au în comun o mulțime de sarcini (și deseori de probleme). Prin urmare, când am definit sarcinile și problemele diplomaților, am vrut să le definesc și pe cele ale expatriaților, voluntarilor internaționali, studenților aflați în străinătate, emigranților/imigranților și ale refugiaților. Aceste persoane, trebuie s-o spunem din nou, joacă un rol din ce în ce mai important pe scena internațională.

În discursul său pronunțat în fața psihologilor reuniți cu ocazia simpozionului „Diplomație, prevenirea conflictelor și psihologie”, Jan Eliasson, înalt funcționar diplomatic suedez, a reamintit faptul că, pe timpul războiului rece, nu prea exista loc pentru științele sociale și umaniste în diplomație. În lumea modernă, situația s-a schimbat, pentru că, în ciuda ameliorării cooperării internaționale, au apărut, peste tot, noi conflicte. E vorba de conflicte locale, cu caracter etnic sau religios, în care ingredientele sunt, din păcate, bine cunoscute: atacurile fără nicio discriminare contra populației civile, organizațiile criminale și teroriste de calibru internațional, luptele dintre facțiuni fără profil politic bine definit, războaie locale, la care participă persoane care nu au interes să fie pace, pentru că profită de pe urma violențelor.

Rezultatele sunt și ele bine cunoscute: mii de ființe umane ucise, dislocate, rănite, mutilate sau traumatizate de violențe. Actualmente, spune el, acțiunea umanitară nu mai este problema exclusivă a Crucii Roșii Internaționale și a ONG-urilor, ci a devenit una dintre sarcinile diplomatului.

În acord cu argumentația lui Eliasson, putem trage concluzia că este necesară dezvoltarea conceptelor și metodelor noi de lucru pentru a:

- 1) spori posibilitatea de *early warning* și *early action* „avertismentul timpuriu” și „acțiune din timp” în munca diplomatică.
 - 2) spori capacitățile de înțelegere interculturală, de mediere și de menținere a păcii atât printre diplomați, cât și printre celelalte persoane interesate.
 - 3) sistematiza pregătirea capacităților de a participa la sarcinile de reconstrucție de după un conflict și de a facilita reconcilierea inamicilor.
 - 4) ameliora serviciile de asistență a victimelor războiului, ale terorismului și ale violențelor în genere.
 - 5) ameliora serviciile de sănătate mintală și condițiile de muncă pentru actorii relațiilor internaționale.
- Științele sociale pot aduce o mare contribuție în acest context. Sper că mi-am atins obiectivul, de a arăta în ce manieră psihologia își poate aduce contribuția la îndeplinirea tuturor acestor sarcini.

Bibliografie:

- Al-Issa & Toussignant (ed.) (1997). *Ethnicity, immigration and psychopathology*. New York: Plenum Press.
- Bennet, M.J. (1993). Towards ethnocentrism: A developmental model of intercultural sensitivity. În M.Paige (ed.) *Education for intercultural Experience*. Yarmouth M.F.: Intercultural Press.
- Berry, J.W. & Kim, U. (1998). Acculturation and Mental Health. În P. Dasen, Berry, J.W. & Sartorius, N. (ed.) *Health and Cross-Cultural Psychology: Towards application*. London: Sage.
- Burton, J.W. (1987). *Developing deep rooted conflicts: a Handbook*. Lanham, Maryland: University Press of America.
- Brett, J.M. Culture and negotiation (2000). *International Journal of Psychology*. Vol. 35, No. 2, pp. 97–104.
- Cambon, J.M. (1926). *Le diplomate*. Paris: Hachette.
- Carnevale, P.T. & Dong-Won Choi (2000). Culture in the mediation of international disputes. *International Journal of Psychology*. Vol. 35, No. 2, 2000, pp. 105–110.

- Dasen, P. Berry, J.W. & Sartorius, N. (ed.) (1998). *Health and Cross-Cultural Psychology: Towards application*. London: Sage.
- Dawes, R. & Messick, D. (2000). Social dilemmas. *International Journal of Psychology*. Vol. 35, No. 2, 2000, pp. 111–116.
- Edwards, W. 1954. The theory of decision making. *Psychological Bulletin*. 51, pp. 380–417.
- Einstein, Albert — Sigmund Freud (1933). *Warum krieg? Ein Briefwechsel*. Internationales Institut für Geistige Zusammenarbeit Paris: Völkerbund (League of Nations)
- Fisher, R. & Ury, W. (1991). *Getting to yes*. New York: Penguin Books USA.
- Fisher, R., Kopelman, E. & Schneider, A. K. (1994) *Beyond Machiavelli. Tools for coping with conflict*. Penguin Books.
- Gärling, T., Kristensen, H., Backenroth-Ohsako, G., Ekehammer, B. & Wessells, M. G. (2000). Diplomacy and psychology: Psychological contributions to international negotiations, conflict prevention and world peace. *International Journal of Psychology*. Vol. 35, No. 2, pp. 105–110, 81–86.
- Glover, Edward (1947). *War, Sadism and Pacifism. Essays on group psychology and war*. St. Leonards, NSW (Australia): George Allen and Unwin.
- Gregory, R.L. (1980). *Perceptions and Hypotheses*. Philosophical transactions of the Royal Society of London, Series B, pp. 290, 181–197.
- Elliason, Jan. (2000) Diplomacy, Conflict Prevention and Psychology. Opening Address at the XXVII International Congress of Psychology, Stockholm, July 23–28.
- Haas, M. L. (2001). Prospect theory and the Cuban Missile Crisis. *International Studies Quarterly* 45, pp. 241–270.
- Hertz, F. (1994). *Nationality in History and Politics. A Psychology and Sociology of national sentiment and nationalism*. London: Routledge & Kegan Paul Ltd.
- Hewstone, M. & Brown, R. (ed.) (1988). *Contact and conflict in intergroup encounters*. Oxford: Blackwell.
- Holtzman, W. H. & Borneman, T.H. (ed.) (1990). *Mental health of immigrants and refugees*. Austin, TX: University of Texas.

- Kahneman, D. & Tversky, A. (1979). Prospect theory: An analysis of decision under risk. *Econometrica*, 47, pp. 263-291.
- Kowaljov, A. (1980) *ABC der Diplomatie*. Berlin: Staatsverlag der Deutschen Demokratischen Republik.
- Langholtz, H. J. (1998). *Psychology and Peacekeeping*. Westport: Praeger Publishers.
- Lasswell, H.D. & Leites (1968). *Language of Politics. Studies on Quantitative Semantics*. Massachusetts: MIT Press.
- Mash, E. J. & Wolfe, D. A. (2002). *Abnormal Child Psychology*. Belmont, CA: Wadsworth Publishing Co.
- Macomber, W. (1975). *The angel's game. A Handbook of Modern Diplomacy*. New York: Stein and Day.
- Mollica, R.F. (2000). *Invisible Wounds. Scientific American*, June, 282(6), pp. 54-57.
- Neisser, U. (1967). *Cognitive Psychology*. New York: Appleton Century Crofts.
- Nicolson, H.G. (1952). *Diplomacy*. Oxford: Oxford University Press.
- Reich, W. (1986) *Massenpsychologie des Faschismus*. Köln: Kiepenhauer U. Witsch GmbH.
- Richardson, James L. (1994). *Crisis Diplomacy*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Rogow, A.A. (1969). *Politics, Personality and Social science in the XX Century: essays in honor of Harold Lasswell*. University of Chicago Press.
- Schein, E. (2004). *Organizational culture and leadership*. New York: Wiley Publishers.
- Schein, E. (1980). *Organizational Psychology*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall Inc.
- Schwartz, N. A.E. (2000). Foreign Affairs and Mental Health. *Bout de Papier*. Vol. 17, No.3, pp. 12-15.
- Sidman, Murray (2001). Positive reinforcement in diplomacy: How?, *Living and learning*, 1, 2, 4-5.
- Speckhard, A. (2003) Acute stress disorder in diplomats, military and civilian americans living abroad following the September 11 terrorist attacks in America. *Professional Psychology: Research and Practise*, Vol. 34, Nr. 2, pp. 151-158.
- Tajfel, H. & Turner J.C. (1986). The social identity theory of intergroup behavior. Em S. Worchel & W.G. Austin (ed.) *Psychology of intergroup relations*. Chicago: Nelson Hall.
- Tetlock, P.E. & Goldgeier, J.M. (2000) Human Nature and world politics: cognition, identity and influence. *International Journal of Psychology*. Vol. 35, No.2, pp. 105-110, pp. 87-96.
- Triandis, H.C. (2000). Culture and Conflict. *International Journal of Psychology*. Vol. 35, No. 2, pp. 145-152.
- Triandis, H.C. (1994). *Culture and Social Behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Tversky & Kahneman, D. (1992). Advances in prospect theory: Cumulative representation of uncertainty. *Journal of Risk and Uncertainty*, 5, pp. 297-323.
- Volkan, V. (1997). *Bloodlines: From ethnic pride to ethnic terrorism*. New York: Columbia University Press.