

## Colocviul regizorilor din teatrele dramatice (III)

■ NICOLAE SCARLAT

### Trupa de teatru din perspectivă micro-sociologică\*

Luind în considerare ceea ce s-ar numi succesele ultimelor două stagii, starea teatrului românesc poate fi considerată ca mulțumitoare. Aprecierea aceasta include, fără îndoială, un sentiment de insatisfacție, insatisfacție generată nu atât de pletora spectacolelor mediere, cât de faptul că multe dintre spectacolele bune și chiar foarte bune sînt servite și deservite de trupe neomogene, șovăitoare în stil, imprecise sub raportul gramaticii meseriei, aleluate după criterii nefuncționale. Prin tot ceea ce produce mai bun, teatrul românesc atestă o tendință crescîndă de profesionalizare, în toate compartimentele creației teatrale: regie, scenografie, interpretare. Gîndirea teatrală românească, apreciată și pe plan internațional, începe, totuși, să se distanțeze prea evident de realitățile trupei de teatru, considerată la nivelul ei mediu. Calitatea acestei trupe trebuie, cred, reconsiderată la nivelul cerințelor unei unități de creație. Reconsiderarea aceasta implică, desigur, și unele norme legislative care s-au perimat, dar ea vizează și modul în care directorul de scenă înțelege să trateze trupa de teatru: ca un simplu rezervor de distribuții posibile sau ca un grup de creatori a cărui parte el însuși trebuie să devină, fie și pentru o scurtă perioadă. Reconsiderarea aceasta — cu implicații evident deontologice — nu se poate face, însă, în condițiile în care ideea de *trupă de teatru* plutește undeva între ideal și utopie. În cele ce urmează nu voi încerca să determin ce este sau ce ar trebui să fie trupa de teatru: mă voi strădui doar să deschid o perspectivă

sociologică întru înțelegerea fenomenelor ce se petrec la nivelul trupei de teatru privită ca un mic grup social.

*Sociologia grupurilor mici* sau *microsociologia* este o ramură de mare însemnătate practică a sociologiei. Grupurile mici sînt definite ca ansambluri de indivizi cu un număr relativ restrîns de membri, reuniți pentru a acționa împreună în vederea realizării unui scop și aflîndu-se, inevitabil, în relații directe, nemijlocite, ca indivizi vii, concreți, cu o configurație și o potențialitate fizică și spirituală deosebit de complexă. Complexitatea fiecărui individ e cu atât mai evidentă cu cît *status*-ul său (complexul de drepturi și îndatoriri) trebuie considerat ca sumă a tuturor *status*-urilor determinate de apartenența sa simultană la mai multe grupuri, inclusiv grupurile sociale mai mari, categoriile sau clasa socială din care face parte. Microsociologia studiază grupurile mici ca unități deschise, în relații nu numai cu mediul social apropiat, dar și cu întregul ansamblu de fenomene sociale, modelarea și determinarea între niveluri fiind reciprocă și continuă. Studiul acestor grupuri, fie că e vorba de familie, fie că e vorba de o echipă sportivă, de o subunitate militară, de o brigadă de muncitori, de o grupă de cercetare științifică etc., etc., se dovedește de o mare utilitate teoretică și practică, servind ca bază oricărei analize la nivel macrosocial, oricărei prognoze socio-economice, ca și ameliorării rezultatelor practice ale activității grupurilor propriu-zise.

Raportînd la trupa teatrală concluziile de ordin general ale sociologiei grupurilor mici, mă voi opri doar la acele aspecte ce mi se par relevante din punctul de vedere al regizorului.

Trupa de teatru se prezintă ca un grup de indivizi reuniți în scopul de a produce spectacolul ca fapt artistic. E constituită mai ales, și în primul rînd, din actori, dar poate cuprinde regizori, scenografi, muzicieni, personal tehnic auxiliar. Elementul de bază și specificitatea grupului o constituie însă *actorul*, tip creator definit în primul rînd prin faptul că materialul în care își concretizează

\* Referat prezentat în cadrul Colocviului.

creația este propria sa realitate psiho-socio-fizică, proces în care „dăruirea de sine” devine mai mult decât o metaforă, devine o realitate axiologică.

Între membrii trupei se stabilesc numeroase relații interpersonale de diferite tipuri. În afara relațiilor strict profesionale, ce sînt comandate de procesul de creație, apar relații de comunicare, sociometrice, de dominare etc., cu alte cuvinte, întreaga gamă a relațiilor posibile între ființele umane. Actul teatral fiind un joc cu roluri asumate, importantă, ca în orice joc, este stabilirea unei relații de cooperare. În consecință, relațiile din viață influențează relațiile scenice doar în măsura în care stînjenez stabilirea unei relații de cooperare.

Trupa de teatru este un grup instituționalizat, avînd o structură formală a puterii formulată de mediul social care o instituționalizează printr-o organigramă. Regizorul artistic este plasat la un nivel de conducere operativă și, în același timp, de decizie, avînd nu numai sarcina de a conduce procesul de creație, dar și aceea de a contribui într-o măsură hotărîtoare la orientarea conținutului activității de realizare a scopului.

Modul de funcționare a trupei de teatru este indicat de principiul foii de distribuție, ce stabilește sarcinile imediate ale fiecăruia, în raport cu sarcina întregului grup, model în cadrul căruia directorul de scenă exercită cea mai importantă atribuție a sa în relația de conducere a grupului. Din perspectiva analizei modelelor de funcționare a grupurilor mici, modelul în cauză este considerat a fi modelul cel mai stimulator pentru creativitate, întrucît presupune o permanentă reevaluare a poziției indivizilor în grup și o permanentă reasezare a relațiilor interpersonale dintre membrii grupului. Aplicarea consecventă a acestui model nu are nimic comun cu vechea practică, sterilă și alienantă, a specializării pe *emploii-uri*. În sfîrșit, trebuie să observăm că modelul de funcționare determină constituirea de subgrupuri în cadrul cărora regizorul se află în poziția formală de conducător omniresponsabil.

Recapitulînd elementele constitutive ale trupei teatrale, putem spune că avem de-a face cu un grup mic instituționalizat, profesional, formalizat ca structură a puterii, dar informal ca manifestare, omogen ca interes social și ca motivație psihologică, eterogen sub raportul sexului, al vîrstei și abilităților membrilor grupului, între care se stabilesc relații interpersonale de o maximă varietate și de tip preponderent primar („față în față”).

*Structura propriu-zisă* a grupului oglindește complexitatea proceselor ce apar în viața grupului și în relațiile sale cu mediul înconjurător. Ea se constituie ca un ansamblu complex de modele relativ stabile și interdependente, care înglobează toate ele-

mentele constitutive enumerate, elemente stabilite, în fapt, de sarcina specifică grupului. Un model structural este oferit de rolurile pe care le au membrii grupului în activitatea curentă, o configurație a pozițiilor funcțiilor formale (diviziunea muncii), dar și informale (animatorii diverselor activități, specifice sau nu scopului), și care alcătuiesc *structura de rol*. *Structura reală a puterii* (diferită de cea formalizată ca element constitutiv) reprezintă un anumit aranjament în modul în care se iau deciziile în grup și reflectă influența pe care o exercită fiecare în raport cu ceilalți membri ai grupului și în raport cu sistemul social în care se încadrează grupul. Ea poate cuprinde atît *liderii formali* (cei stabiliți de structura formală sau cei aleși de grup sau numiți în funcții) cît și *liderii informali* (cei ce se impun grupului prin calități personale, care pot fi și altele decît cele profesionale). Un alt model important e oferit de *structura afectiv-axiologică*, care oglindește poziția membrilor grupului sau diversele relații dintre ei, din punctul de vedere al simpatiei de care se bucură în grup, structură care exprimă în cel mai înalt grad valoarea fiecăruia în raport cu ceilalți membri ai grupului, valoare ce trebuie înțelesă ca sumă a calităților umane și nu ca valoare profesională, pur și simplu. Această distribuie a relațiilor simpatetice mai poate fi înțelită și sub denumirea de *structură de afinități* sau *structură sociometrică* a grupului. Funcție de rezultatele sale în grup, de locul lui în rețeaua de comunicare și de prestigiul său în grup, fiecare membru al grupului ocupă o poziție, un loc în *structura pozițională* a grupului. În sfîrșit, mai putem distinge anumite linii de comunicare interpersonală ce formează *structura de comunicare* a grupului. Datorită modelului de funcționare, trupa teatrală oferă o rețea de comunicare densă și plurivocă, ne-stînjinită de vreun cadru formal și favorizînd un intens proces de comunicare.

Procesul de bază este acela de *realizare a sarcinii* microgrupului. În cazul trupei de teatru, aceasta constă în pregătirea și prezentarea de spectacole, ambele fiind faze de creație artistică în care grupul este dependent de cooperarea cu alte grupuri, care trebuie să-i asigure condițiile tehnice și organizatorice de manifestare. Procesul de realizare a sarcinii este determinant pentru întreaga dinamică a grupului, în el regăsindu-se toate motivațiile și efectele tuturor proceselor ce caracterizează existența și devenirea sa.

La nivelul oricărui microgrup, distingem cel puțin încă trei procese importante: de comunicare, afectiv-axiologic și de influență. *Procesul de comunicare* în cadrul trupei teatrale are o importanță deosebită, dat fiind caracterul de creație colectivă al artei teatrale. Calitatea comunicării e în genere defi-

nită de circulația nestăpânită a mesajelor și de o maximă adecvare a răspunsurilor la conținuturile receptate.

*Procesul afectiv-axiologic* are și el o valoare prezentă în activitatea trupei de teatru, influențând puternic coeziunea grupului, ca și evoluția individuală a membrilor săi. Într-un înțelegerea acestui proces e util să amintim teoria comparației sociale și a disonanței cognitive, elaborată de Leon Festinger. Ea pleacă de la promisa că oamenii, în activitatea lor de zi cu zi, urmăresc să aile, în afara conștiinței lor, confirmarea corectitudinii opiniilor și capacităților lor. Parte dintre aceste opinii și capacități pot fi evaluate în raport cu lumea fizică. Dar, la nivelul actelor de conștiință, ei tind să se compare cu semenii lor și, în primul rând, cu aceia ale căror opinii sau abilități sînt similare cu ale lor. Aci, în termenii comparației sociale, se află elementul generator de asociere și de coeziune, căci indivizii tind să devină membri ai acelor grupuri în care sînt în acord de opinie și ale căror abilități sînt apropiate de cele proprii. Și, invers : ei tind să plece din acele grupuri în care se simt incapabili să-și satisfacă nevoia de autoapreciere. Pe de o parte, observăm că apartenența la un grup nu este un simplu fapt administrativ și că el implică o puternică coloratură afectivă, derivată strict din necesități sociale. Pe de alta, trebuie să remarcăm că în creația artistică comparația socială devine vitală, nevoia de autoapreciere, de verificare a propriilor opinii și abilități fiind permanentă, iar coloratura psihologică, și mai pregnantă. În atare condiții, procesul afectiv-axiologic cunoaște o intensitate aparte în contextul unui grup teatral, iar sensul său pozitiv contribuie imens la eficiența grupului.

*Procesul de influență* înglobează interacțiunile prin care liderii formali și informali se străduiesc să orienteze activitatea grupului spre realizarea unui țel sau a unor țeluri specifice. Acest proces este asimilat uneori cu relația de conducere (leadership) și se exercită într-o situație dată și orientată prin intermediul procesului de comunicație. Este un proces deosebit de complex, în care tipurile de influențare sînt întotdeauna variabile în funcție de calitatea și de starea grupurilor. În raport cu țelurile specifice determinate de mediul social ce instituționalizează grupul, influența poate căpăta sens pozitiv sau negativ. Totodată, relația de influență nu trebuie considerată ca univocă, cei conduși influențînd, la rîndul lor, pe cei ce conduc ; altfel spus, fiecare grup își formează conducătorul pe care-l merită și vice-versa. De asemenea, nu poate fi neglijat faptul că leadership-ul presupune și o sumă de calități individuale ce țin de personalitatea celui care trebuie să conducă, calități ce explică în parte apariția liderilor informali. Regizorul de teatru se află în poziția de lider formal la repetițiile unei distribuții,

dar se poate găsi în situația de lider informal în raport cu întreaga trupă — ceea ce este de dorit din toate punctele de vedere.

În momentul de față, regizorul ocupă locul cel mai important în procesul de realizare a spectacolului. Acela evoluție a artei teatrale care l-a impus i-a creat nu numai drepturi, dar și îndatoriri. Ameliorarea calității trupei este o sarcină permanentă a regizorului. Procesul de influență vizează, însă, nu doar realizarea unui spectacol, ci toate structurile și procesele grupului.

Strategia și tactica procesului de influență trebuie să decurgă din formularea unui program estetic și din cunoașterea sociologică a trupei de teatru în care lucrează. Pentru a se face acceptat de trupă, regizorul trebuie să detecteze structurile existente, apropiindu-și trupa prin medierea liderilor informali. Aprecierea valorii sale se va face în termenii stabiliți de rezultatele sale inițiale, ceea ce înseamnă că primele sale inițiative trebuie strict corelate cu posibilitățile reale ale trupei ; un proiect prea ambițios poate conduce la un eșec care împiedică acceptarea sa. Abia după ce a fost validat ca lider formal, regizorul poate încerca acceptarea sa ca lider informal ; și, aceasta, numai cu condiția să cunoască realmente membrii trupei, ca rezultat al integrării sale în grup. El nu poate deveni lider informal decît în condițiile în care confirmă în plan profesional și etic așteptările celorlalți componenți ai trupei.

De o mare importanță în relația de influență este cunoașterea echilibrului cîmpurilor de forță în grup. Fiecare individ dispune de o anumită influență asupra unuia sau mai multora dintre membrii grupului ; vorbim atunci despre un *cîmp de forță* al individului, cîmp care include *persoana și mediul ei psihologic, Comportamentul* se definește, astfel, ca o schimbare a cîmpului într-o unitate de timp. În orice moment, grupul se află într-o anumită stare de echilibru. Dar echilibrul într-un grup — în viața socială, în genere — nu trebuie înțeles ca un fenomen static, ci ca un proces dinamic, ce urmează îndepărtarea acțiunilor grupului în direcția realizării scopurilor sale. Orice impuls spre realizarea scopului subminează solidaritatea membrilor săi, rupe echilibrul existent. (Măsurarea unei distribuții este cel mai bun exemplu.) Dar această stare este urmată de eforturi în direcția unirii energiei membrilor grupului în sensul realizării țelurilor sale. Mișcarea socială a grupului continuă pînă la atingerea unui nou echilibru între tendințele centripete și cele centrifuge, un echilibru evansistăionar, ce urmărește îngrădirea forțelor ce pot distruge grupul. Astfel, mișcarea grupului evoluează de la o stare de echilibru la alta, mișcare în care perturbanțele create într-o formă anterioară sînt înlăturate în alta. Grupul este un întreg dinamic în care

erice schimbare intervenită în starea unui subgrup declanșează schimbări în starea oricărui alt subgrup, în starea întregului grup. Echilibrul poate căpăta, la un moment dat, un sens negativ, dacă impulsul care a rupt echilibrul anterior a produs o perturbanță prea mare. Cum alcătuirea unei distribuții presupune, de regulă, o rupere a echilibrului în grupul teatral, regizorul este dator să procedeze în perfectă cunoștință a efectelor pe care le produce. Distribuția operează o secțiune în structurile existente, în grup. Alcătuirea ei pornește de la matricea cimpurilor de forță reprezentate de personajele cuprinse în textul dramatic și trebuie corelată cu posibilitățile oferite de diversitatea tipurilor psihofizice ale actorilor trupei și cu măsura valorii lor profesionale. Odată alcătuită, distribuția trebuie comparată cu structurile poziționale și afectiv-axiologice ale grupului. Dacă abaterile sînt prea mari, distribuția va crea o perturbanță ce va stabili ulterior un echilibru negativ chiar la nivelul distribuției; dacă abaterile sînt inexistente, distribuția e conformă pînă la conformism — ceea ce nu va crea un dezechilibru la nivelul distribuției sau grupului, dar va minimiza efortul creator. Regizorul trebuie să întuiască acea mărime a perturbanței care să tulnure echilibrul exact în măsura în care, zdruncinînd comoditățile, să creeze condițiile unui efort de depășire a dezechilibrului, în sensul obținerii unei stări de maximă creativitate.

Un alt proces în care regizorul își poate obiectiva capacitatea de ameliorare a trupei este procesul de comunicare. Aceasta, cu altă mai mult cu cît procesul de influențare nu se poate concepe în afara comunicării. În primul rînd el trebuie să descopere căile și metodele informale prin care să influențeze grupul, cadrul formal al repetițiilor neputînd fi considerat ca suficient. Demersul sîn trebuie să fie îndreptat în special în direcția ridicării calității comunicării. În relațiile personale trebuie să aplice un tratament diferențiat, funcție de nivelul de aspirație diferit al membrilor trupei. În orice ocazie, dar mai ales în procesul de realizare a spectacolului, regizorul trebuie să stimuleze soluționarea democratică a problemelor ce se ridică în fața grupului, arbitărînd cu tact neînțelegerile care apar. Prin calitatea temelor puse în circulație trebuie urmărită dezvoltarea continuă a fondului apercceptiv al trupei.

Crearea de împrejurări în care grupul să-și descopere identitatea (de exemplu, participarea la concursuri și festivaluri), ca și de prilejuri în care grupul să se afile în relații nelegate strict de atingerea scopului sînt modalități de a influența procesul afectiv-axiologic al grupului. Pentru formația, îndeobște solistică, a actorului profesionist, integrarea în grup, pînă la nivelul la care grupul să devină mai important decît persoana sa, re-

prezintă un proces de socializare, la capătul căruia putem vorbi și de o *conștiință de grup*, deosebit de necesară pentru instaurarea unui climat de creație.

În relația de conducere, regizorul trebuie să se apropie de tipul de lider democratic. Aceasta înseamnă că deciziile sale sînt luate împreună cu grupul, ori de cîte ori e posibil; că stimulează și apreciază inițiativa, fără să-și cedeze prerogativele; că își motivează întotdeauna deciziile, inclusiv distribuția — actul său cel mai autoritar; că știe să-și recunoască desebis greșelile; că nu jignește, iar aprecierea o face în termeni rezultatelor și nu în termenii gustului personal (chiar dacă e obligat să aibă gusturi personale); că e îndatoritor în orice problemă, confident, dar nu colportor; că, funcție de împrejurări, știe să fie jovial, bine dispus, să întrețină un tonus hedonic în grup.

Toate acestea nu reprezintă un cod al manierelor regizorale. Practica dovedește că spectacolele excelente realizează și regizorii de tip autoritar, și cei de tipul „laissez faire”. Regizorul de tip democratic rămîne, însă, singurul care poate înfrîni destinul unei trupe.

Considerațiile expuse au urmărit doar să deschidă o perspectivă sociologică interesului pe care regizorul ar trebui să-l poarte reconsiderării calității trupei de teatru.

C. Wright Mills scria, în 1959: „În prezent, sociologul are de îndeplinit o sarcină urgentă, care este în același timp politică și intelectuală (...) aceea de a clarifica elementele ce formează neliniștea și îndiferența contemporană. (...) Științele sociale încep să devină numitorul comun al erei noastre culturale, iar imaginația sociologică, calitatea intelectuală cea mai necesară”.

Cu convingerea că imaginația sociologică a regizorului va seiza că, întotdeauna, calitatea trupei este o funcție de viața trupei, închei — nu înainte de a-mi exprima grațitudinea față de sociologul Mariana Ioan, care, cu sollicitudine și cu răbdare, a avut bunăvoința să verifice conformitatea termenilor folosiți și să limpezească unele formulări prea oțioase.

### Bibliografie

- Mihu Achim, *Sociometria. Esu critice*, București, Ed. Politică, 1967.  
Mihu Achim, *Sociologia americană a grupurilor mici*, București, Ed. Politică, 1970.  
\* \* \* *Sociologia franceză contemporană* (Antologic), București, Ed. Politică, 1971.  
Maurice Duverger, *Méthodes des sciences sociales*, Paris, P.U.F., 1971.  
Pantelimon Golu, *Psihologie socială*, București, Ed. Didactică și Pedagogică, 1974.  
Jean Stoetzel, *La psychologie sociale*, Paris, Flammarion, 1963.  
C. Wright Mills, *Imaginația sociologică*, București, Ed. Politică, 1975.