

## MOTIVAȚIA PENTRU ALEGEREA DOMENIULUI PROFESIONAL

**Tatiana ORNOVEȚCHII**

*doctorand, lector*

ORCID: 0000-0002-0638-6712

Universitatea de Stat din Moldova

*Choosing a profession is a very important step in everyone's life. This is a process that influences our future and depends on our values, preferences and skills. The process of choosing a profession is accomplished in many different and difficult steps. The continuity of this process is in a close connection with the personal motivation, with personal motives and the preference for a certain professional field. A very important factor in the choice of the profession is represented by the intrinsic and extrinsic factors. Taking a right decision about the profession influences directly the well-being and the individual inner comfort, that highlights the relevance of this process.*

**Cuvinte-cheie:** *motivație, profesie, domeniul profesional, carieră, personalitate.*

Alegerea domeniului profesional este un proces relevant de lungă durată influențat atât de factori interni cât și de factori externi, care se realizează în mai multe etape și de care depinde satisfacția individuală. Continuitatea acestui proces este în strânsă conexiune cu valorile și interesele individului, cu aspirațiile și tendințele sale. Un rol important în acest sens îl au înclinațiile, abilitățile, capacitățile și competențele subiectului. Factorii externi implicați în acest proces sunt multipli, precum cultura și mediul în care se află persoana, influența altor persoane în luarea deciziei privind profesia, viziunea proprie față de viitoarea meserie, rolul și valoarea profesiei în societate, etc. Menționăm în același context că motivația profesională este un proces dinamic, viabil, cu fluctuații involuntare, dependent de dezvoltarea personală, de interacțiunea personalității cu mediul său și perceperea acestui mediu în context profesional propriu.

Motivația profesională este un concept important atât din punct de vedere practic cât și teoretic, grație rolului și impactului și influenței sale directe asupra selectivității domeniului de activitate, asupra bunăstării și coerenței dintre individ și meseria sa.

Motivația profesională este un impuls spre activitatea în câmpul muncii, bazată pe satisfacerea necesităților importante pentru individ.

Prin motivație profesională înțelegem acțiunea unor anumite imbalduri care condiționează alegerea unei anumite profesii și realizarea continuă a obligațiilor asociate cu această profesie [3]. B.E.Орел specifică că motivația profesională reprezintă un sistem de impulsuri interne care cauzează activitatea în câmpul muncii, direcționând-o spre atingerea obiectivelor profesionale și reglează structura și funcțiile activității [2].

Motivația profesională influențează direct activitatea profesională, calitatea sarcinilor realizate, cantitatea efortului depus și satisfacția procesului muncii.

Pentru a explica motivația profesională mulți cercetători din domeniu descriu etapele sale. Astfel Бодров, В.А. identifică trei etape și anume:

1. Etapa alegerii profesiei sau activității;
2. Etapa alegerii locului de muncă;
3. Etapa realizării nemijlocite a activității profesionale [1].

Există multiple teorii privind alegerea carierei care vizează anumiți factori ce influențează decizia persoanei pentru carieră. M.Kidd distinge între teorii ale carierei și teorii ale consilierii carierei [5]. Primele se referă la modul în care indivizii experimentează carierele lor, cum iau decizii referitoare la carieră și mediile în care sunt luate deciziile, în timp ce ultimele teorii se axează pe cum este mai bine să se intervină pentru a ajuta indivizii în dezvoltarea carierelor lor.

Astfel, persoana optează pentru o anumită carieră în dependență de tipul de personalitate, experiență, mediul social, etc. În acest context menționăm teoriile lui D. Supper, J. Holland și teoria ancorelor lui E. Schein care explică orientarea spre tipul de carieră.

După părerea lui J. Holland alegerea vocațională este o exprimare a personalității și alegerea carierei este o expresie a propriei personalități, astfel membrii aceleiași ocupații au personalități și istorii similare [10]. Holland stabilește patru ipoteze a teoriei sale:

1. toți indivizii corespund la 6 tipuri de personalități - realistic, investigator, artistic, social, întreprinzător, convențional. Fiecărui tip de persona-

litate îi corespunde anumite competențe și atitudini. În același timp teoreticianul afirmă că indivizii corespund rar unui singur tip de personalitate, de cele mai multe ori individul fiind o combinație din câteva tipuri de personalitate, unde un tip este dominant iar celelalte sunt secundare. Experiențele care provin din mediul familial, social, cultural, etc. duc la formarea anumitor preferințe, care ulterior se transformă în interese puternice, apoi în competențe conexe.

2. Mediul corespunde unuia din cele șase tipuri- realist, investigator, artistic, social, întreprinzător, convențional. Tipul mediului este determinat de tipul dominant de personalitate.

3. Relația persoană- mediu: individul caută medii care îi va permite să-și exerseze competențele și abilitățile, să-și exprime atitudinile și valorile.

4. Interacțiunea persoanei și mediului produc comportamente. Cunoașterea tipul de personalitate și de mediu permit realizarea unor predicții referitor la alegerea vocațională, la realizări, la satisfacții, etc.

Fiecare tip de personalitate are anumite caracteristici specifice, atitudini și deprinderi pentru a face față problemelor și provocărilor mediului. Holland propune descrierea detaliată a fiecărui tip de personalitate oferind caracteristicile valorilor, abilităților, trăsăturilor de personalitate și activităților tipice de muncă. Holland creează un model hexagonal ale tipurilor de personalitate pentru a determina caracteristicile comune ale fiecărui tip.

D. Super a dezvoltat o teorie a imaginii de sine implicată în comportamentele specifice alegerii profesionale. În viziunea lui Super, opțiunile unui individ sunt influențate de imaginea de sine a acestuia și de informațiile pe care le are despre lumea profesiilor. Ideea de concepție despre sine a lui Super reprezintă credința că identitățile noastre și implicit identitățile noastre în carieră reprezintă produsul modului în care ne percepem pe noi înșine. După părerea sa dezvoltarea vocațională este un proces de luare a mai multor decizii, care culminează în alegerea vocației care la rândul său este o implementare a conceptului de sine [10]. Super propune cinci etape ale vieții care influențează dezvoltarea personală și profesională și anume- creșterea, explorarea, instalarea, menținerea și pregătirea pentru retragere. Stadiile stabilite de Super nu sunt rigide, individul poate să revină la un stadiu anterior dacă situația necesită acest lucru. Autorul consideră că factorii de personalitate, interesele persoanei și abilitățile acesteia au un grad mai mare de congruență cu anumite profesii decât cu altele, însă preferințele legate de anumite profesii și competențele persoanei se schim-

bă de-a lungul vieții, și astfel determină o serie de alegeri și schimbări care se manifestă pe parcursul întregii vieți. Astfel observăm abilitatea ființei umane de a se adapta unor contexte diferite și de a fluctua între diferite domenii de activitate.

Schein introduce sintagma „ancorele carierei,, și afirmă că ele reprezintă un mix între valorile personale cu idealul de viață, aspirații, credințele despre competențele și abilitățile proprii. Teoria ancorelor carierei, lansată de E. Schein, susține că pe măsură ce o persoană se cunoaște mai bine și capătă o identitate ocupațională mai clară, se conturează un tipar distinct al talentelor, scopurilor, nevoilor și valorilor proprii. Individul se centrează pe munci conform unor tipuri de activitate, devenind în felul acesta ancorat în cariera respectivă.

Schein menționează ca în contextul ancorelor carierei, termenul carieră se referă la modul în care viața profesională a individului se dezvoltă cu timpul și cum acest lucru este perceput de către persoană [7]. În același context Schein stabilește etapele carierei în viața profesională:

1. Creșterea, fantezia și explorarea -perioada când termenul cariera are puțin sens pentru individ;

2. Educația și instruirea- este un proces de durată când alegerea domeniului ocupațional are un sens major;

3. Intrarea în lumea muncii- este o perioadă de adaptare cu munca;

4. Instruirea de bază și socializarea- depind de companie, persoană, tipul de activitate și de formarea abilităților de a corespunde cu cerințele locului de muncă;

5. Obținerea calității de membru- acceptarea definitivă a persoanei în domeniul respectiv. La aceasta etapă se formează imaginea de sine în calitate de membru al echipei;

6. Obținerea mandatului și calității de membru permanent- perioada în care persoana află dacă poate conta pe un viitor de lungă durată în organizație;

7. Criza în mijlocul carierei și reevaluarea- este etapa când fiecare individ se întreabă dacă a ales cariera potrivită și dacă trebuie să continue activitatea profesională în domeniul său;

8. Menținerea impulsului, recâștigarea sau nivelarea lui- la aceasta etapă unii își urmează cariera, alții își redefinesc domeniul;

9. Dezagajarea- perioada când persoana se implică mai puțin în domeniul său, gândindu-se la pensionare;

10. Pensionarea- imaginea de sine la aceasta etapă difera de la o persoană la alta.

Aceste etape reflectă două lucruri semnificative în viața individului:

1) nevoi individuale, motive și aspirații în ceea ce privește locul de muncă;

2) așteptările sociale ce țin de tipul activităților, recompenselor și statutului profesional.

Carierea reflectă atât definiții individuale, cât și sociale referitor la ceea ce reprezintă un set util de activități ce pot fi urmărite de-a lungul unei vieți [6].

Edgar Schein a elaborat teoria ancorelor carierei. Conform acestei teorii, conceptul de sine, pe care persoana îl dezvoltă de-a lungul experienței sale profesionale, se articulează în jurul valorii celor opt ancore distincte și constituie constructul fundamental al carierei. La construcția conceptului de sine, persoana include componente interne, precum sunt nevoile, abilitățile, talentele, motivele și valorile sale. O persoană poate afla care sunt ancorele sale profesionale odată cu exersarea unor sarcini profesionale și poate afla motivele și valorile ancorelor carierei în contextul activității sale profesionale [7]. Astfel autorul descrie opt ancore ale carierei [9]:

- competența funcțional-tehnică
- competența managerială general
- autonomie și independență,
- securitate/stabilitate
- servirea/dedicarea unei cauze
- creativitate antreprenorială
- stil de viață
- provocare pură.

Ancora carierei se actualizează de la cinci la zece ani, într-un singur domeniu de activitate. Autorul conceptului terminologic menționează că prin noțiunea de „ancore ale carierei” se înțelege o componentă formată din trei elemente: motivații, atitudini și valori care ghidează și constrâng cariera persoanei, la nivelul talentelor sale [8].

Astfel, motivația pentru alegerea domeniului profesional este un proces complex și diversificat, dependent de sistemul de valori personale, abilități, preferințe. Continuitatea acestui proces depinde atât de factori interni care ne definesc personalitatea și individualitatea, cât și de factori externi care acționează permanent și nemijlocit asupra impulsurilor de decizii legate de domeniul profesional. În toate etapele vieții individul interacționează și co-

există cu diverse medii profesionale care influențează direct percepția personală a diferitor tipuri de activitate și conferă o atitudine proprie față de activitatea profesională. Luarea unei decizii corecte referitor la domeniul profesional influențează direct starea de bine și confortul lăuntric individual, fapt care evidențiază relevanța acestui proces care necesită să fie însoțit de o analiză profundă a relației dintre partea intrinsecă a personalității și influențele externe percepute.

### Referințe bibliografice

1. БОДРОВ, Вячеслав (2001)- *Психология профессиональной пригодности*. Moscova : ПЕР СЭ, 511 p.
2. ДРУЖИНИН, Владимир (2001) - *Психология*. [on-line] Moscova. Disponibil: [https://www.gumer.info/bibliotek\\_Buks/Psihol/druhgin/index.php](https://www.gumer.info/bibliotek_Buks/Psihol/druhgin/index.php)
3. ГАЛЯУТДИНОВ, Руслан (2020) - *Процессуальные теории мотивации: краткий обзор*. [on-line]. Disponibil: <http://galyautdinov.ru/post/processualnye-teorii-motivacii>.
4. РАСПОПИН, Олег (2007)- *Психолого-педагогические факторы формирования мотивации профессиональной деятельности*. Moscova, Лион, 191 p.
5. KIDD, Jennifer (2007) - *Career counseling*. In: Handbook of Career Studies. [on-line] Disponibil: [https://www.researchgate.net/publication/292883904\\_Career\\_counseling](https://www.researchgate.net/publication/292883904_Career_counseling)
6. SCHEIN, Edgar (1974) - *Career Anchors and Career Paths: A Panel Study of Management School Graduates*. [on-line]. Disponibil: <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED099581.pdf>
7. SCHEIN, Edgar (1988) - *How „Career Anchors” Hold Executives to Their Career Paths*. In: Managing Professional in Innovative Organizations. 497 p.
8. SCHEIN, Edgar et al. (2009) - *Organizational Therapy: MULTIPLE Perspectives*. USA: Alternative Views Publishing, 102 p.
9. SCHEIN, Edgar; MAANEN, John (2013) - *Career Anchors: The Changing Nature of Careers. Self Assessment book*. USA: John Wiley and Sons Inc., 24 p.
10. SWANSON, Jane; FOUAD, Nadya (2010) - *Career theory and practice*. USA: Sage Publications Inc., 312 p.