

CZU: 331.548

MANIFESTAREA MATURITĂȚII PROFESIONALE A ORGANULUI DE APLICARE A LEGII

Aliona BIVOL,

*doctor în psihologie, conferențiar universitar al
Catedrei „Management și comunicare profesională”
a Academiei „Ștefan cel Mare” a MAI
ORCID: 0000-0003-4560-8530*

Rezumat

Maturitatea profesională este considerată drept rezultatul dezvoltării psihologice în profesie prin îmbunătățirea conștiință și specializarea funcțiilor mentale. Funcționarii publici cu statut special în devenire au o maturitate profesională generală la nivel înalt. Manifestarea independenței în selectarea profesiei exprimă siguranță în luarea deciziilor de selectare a unei profesii. Informarea minuțioasă despre esența unei profesii crește abilitatea de planificare a viitorului. Formarea unei percepții emoționale față de manifestarea într-o profesie facilitează luarea deciziilor despre profesie.

Cuvinte-cheie: *maturitate profesională, luarea deciziilor despre profesie, componente ale maturității profesionale, maturitatea profesională la organul de ocrotire a legii.*

Summary

Professional maturity is considered the result of psychological development in the profession through conscious improvement and specialization of mental functions. Civil servants with a special status in progress, have a general, higher level of professional maturity. The manifestation of independence in the selection of the profession, expresses certainty in making decisions when it comes to choice of profession. Enquiring about the essence of a profession increases the ability to plan for the future. It forms an emotional perception towards the manifestation in a profession and facilitates decision-making about the profession.

Keywords: *professional maturity, making decisions about the profession, components of professional maturity, professional maturity at the law enforcement body.*

Introducere. Succesul în realizarea obligațiilor de serviciu ale organului de aplicare a legii este condiționat de o maturitate din punct de vedere profesional, deoarece activitatea pune accentul pe rezolvarea cazurilor

infracționale, de rezonanță majoră, menținerea ordinii publice, etc. El este acel funcționar care dezvoltă și aplică tactici de soluționare a conflictelor interpersonale, de descoperire a adevărului, de comunicare cu persoane dificile și agresive.

În acest context manifestarea competențelor, experienței și abilităților profesionale formează maturitatea profesională, ca și concept complex, referindu-se la dezvoltarea și evoluția unei persoane într-o profesie [4, p. 74; 8, p. 68-77]. Totodată, maturitatea profesională poate fi analizată prin abordarea responsabilă și etică a muncii desfășurate, capacitatea de a lua decizii bine fundamentate și de a rezolva probleme complicate, dar și prin abilitatea de a învăța continuu, de a se adapta la schimbările din domeniul ocupațional.

John S. Dempsey, Linda S. Forst, Steven B. Carter (2017) menționează că există mai mulți factori care pot influența maturitatea profesională a unei persoane, inclusiv educația și formarea profesională, experiența de lucru, mentoratul și feedback-ul constant.

Studiile cercetătoarei A. Cerneavskaia (2001) au identificat factorii care contribuie la dezvoltarea maturității profesionale, cum ar fi educația formală și non-formală, experiența de lucru, mentoratul, autoreflexia și instruirea continuă. Autoarea a susținut importanța unui proces continuu de dezvoltare profesională, care facilitează maturitatea profesională și succesul în carieră.

Yu. Slesarev (2009) atrage atenția că maturitatea profesională este considerată drept rezultatul dezvoltării psihologice în profesie prin îmbunătățirea conștientă și specializată a funcțiilor mentale. Totodată, exprimă psihocompetențe de lucru prin reflectare asupra specialității alese, un set de aptitudini și deprinderi execuționale. În opinia autorului formarea maturității profesionale parcurge câteva etape:

1) autodeterminare profesională (alegerea unei profesii care satisface persoana);

2) autoafirmare profesională, care cuprinde trei aspecte: a) pregătirea minuțioasă pentru activitate de serviciu, b) practicarea profesiei, c) obținerea performanțelor în activitate.

Prin urmare, maturitatea psihologică în domeniul ales devine ca o trăsătură de personalitate și reprezintă principala condiție pentru practicarea abilităților profesionale.

Maturitatea profesională presupune nu doar orientarea facilă în meseria selectată, ci și „manifestarea creativității în muncă, dorința de a include noul, originalul, ceva propriu” [4].

În opinia lui H. Rashonda (2016), maturitatea profesională la locul de muncă cuprinde componentele precum:

1. atitudine profesională corectă față de membrii echipei, precum și respectarea regimului de lucru;
2. excelență în muncă – manifestată prin responsabilitate pentru greșelile comise, acceptarea problemelor și rezolvarea lor;
3. gestionarea timpului și spațiul de lucru în mod eficient;
4. informarea și învățarea noutăților profesionale;
5. comunicarea în manieră profesionistă, demonstrată prin ascultarea activă;
6. menținerea echilibrului psihoemoțional în situațiile provocatoare.

Cu referire la maturitatea profesională a unui reprezentant al legii, John S. Dempsey și Linda S. Forst (2017) evidențiază etalarea unei maturități profesionale avansate în menținerea ordinii publice, dar și înțelegerea complexității rolului lor în societate. Menținerea unei abordări deschise și proactive față de dezvoltarea profesională, acceptarea noilor oportunități prin ieșirea din zona de confort, determină consolidarea succesului în carieră.

Maturitatea profesională este deosebit de importantă în cazul organului de aplicare a legii, fiind dovedită de o abordare calmă, rațională și echilibrată a evenimentelor. Analiza opiniei autorilor (A. Cucer, H. Rashonda, E. Иванова) despre subiectul abordat în general a orientat spre câteva aspecte cheie ale maturității profesionale ale unui reprezentant al legii:

1. luarea deciziilor și responsabilitatea – trebuie să fie conștient de importanța și impactul deciziilor sale asupra societății. Maturitatea profesională implică luarea de decizii corecte și etice în orice situație, precum și asumarea responsabilității pentru acțiunile și rezultatele lor;
2. auto-controlul și rezistența la stres în cazul provocărilor. Un organ de drept trebuie să aibă abilitatea de a-și păstra echilibrul și de a-și gestiona emoțiile negative, diminua impactul stărilor stresogene și de criză;
3. adaptabilitatea – implică capacitatea de a se adapta rapid la situații și cerințe schimbătoare, angajații trebuie să fie versatili și să reacționeze eficient în fața noilor provocări;
4. integritate și onestitate – trebuie să fie cinstit și să aibă integritate profesională;
5. abilități de comunicare și relaționare – trebuie să denote o comunicare eficientă și să gestioneze conflictele, să construiască relații de încredere cu membrii comunității, să interacționeze cu cetățenii într-un mod respectuos și non-discriminatoriu.

Maturitatea profesională a organului de ocrotire a normei de drept se asociază cu maturitatea conștiinței juridice, fiind definită ca un stadiu în care o persoană are înțelegerea clară, și cu respectarea normelor și regulilor juridice, precum și a drepturilor și obligațiilor sale în raport cu ceilalți

Prin conștiință juridică, H. Kelsen (1981) subînțelege că este expresia valorilor, principiilor și normelor dintr-o societate, fiind esențială pentru funcționarea adecvată a sistemului juridic [6].

Maturitatea conștiinței juridice, fiind un proces, se dezvoltă de-a lungul timpului și poate fi influențat de educație, experiență și mediul în care trăiește organul de drept. Pe măsură ce o persoană dobândește mai multe cunoștințe juridice și experiență în aplicarea corectă a legii, conștiința sa juridică devine avansată și evoluată. O persoană cu maturitate profesională juridică are o cunoaștere solidă a domeniului dreptului și este capabilă să aplice judicios legea, să rezolve conflicte juridice într-o manieră rațională și echitabilă.

Reieșind din analiza factorilor care dezvoltă profesionalismul, componentele și caracteristicile maturității profesionale, **scopul lucrării** a fost cercetarea maturității profesionale la viitorii reprezentanți de aplicare a legii.

Metodologia cercetării. Maturitatea profesională a fost investigată prin chestionarul standardizat al autorului A. Cerneavskaia (2004), care cuprinde 99 de itemi, dedicat tinerilor cu vârste cuprinse între 14 și 21 de ani. Chestionarul determină nivelul de pregătire pentru a face o alegere profesională adecvată. La chestionare au participat 68 studenți de 20-21 de ani. Proba scoate în evidență patru parametri care reflectă maturitatea profesională:

1. Autonomie – denotă independența de a alege o profesie, nefiind influențat din exterior. Ea reprezintă abilitatea de a separa perspectivele proprii de cele insuflăte de părinți, colegi sau alte persoane. Totodată, exprimă dorința de a aplica în practică profesia aleasă, de a avea cunoștințe și abilități din domeniul la care se aspiră. Acest parametru presupune abilitatea de a anticipa creșterea profesională, inițiativă individuală în obținerea de informații și alegerea unui drum profesional.

2. Informarea despre o profesie. O persoană trebuie să dispună de informații despre conceptele generale de muncă (cultura profesională, disciplina muncii, principii de planificare a activității, principii de salarizare, etc.). Totodată, trebuie să cunoască valorile profesionale.

3. Luarea deciziilor. Pentru a lua decizii eficiente în baza analizei tuturor factorilor situației și ai perspectivelor, o persoană trebuie să dispună de anumite calități, abilități și cunoștințe. Principalele dintre ele sunt: curiozitatea, previziunea, hotărârea, capacitatea de a planifica, evaluarea riscului. O condiție importantă în manifestarea capacității de a lua o decizie este autonomia și independența în asumarea responsabilității pentru deciziile luate și consecințele acestora, precum și capacitatea de a propune și evalua independent o alternativă.

4. Abilitatea de a planifica viața profesională – capacitatea de a identifica scopul principal al autodeterminării profesionale, de a stabili obiective specifice, de a determina modalități și mijloace pentru a le atinge, de a anticipa posibile obstacole și de a identifica opțiuni de rezervă.

5. Implicarea emoțională se manifestă prin atitudinea emoțională față de diferite profesii, de necesitatea emoțională de a lua o decizie cu privire la alegerea unei profesii.

Argumentul în favoarea utilizării acestui chestionar la viitorii funcționari publici cu statut special, care au ales domeniul dreptului, a fost studierea nivelului de dezvoltare și manifestare a maturității profesionale în cursul acumulării cunoștințelor despre profunzimea profesiei, viitoarele obligațiuni de serviciu, aportul organului de ocrotire a legii în societate.

În rezultatul implementării chestionarului și analizei datelor a fost obținut un profil al maturității profesionale.

Tabelul 1. Nivelul maturității profesionale și componentelor ei

Componente	Nivel	Număr	%
1. Autonomie	Inferior	0	0
	Mediu	32	47
	Înalt	36	53
2. Informare	Inferior	0	0
	Mediu	57	84
	Înalt	11	16
3. Luarea deciziilor	Inferior	0	0
	Mediu	46	68
	Înalt	22	32
4. Planificare	Inferior	0	0
	Mediu	28	41
	Înalt	40	59
5. Implicare emoțională	Inferior	1	1
	Mediu	35	51
	Înalt	32	47
Maturitatea profesională generală	Inferior	0	0
	Mediu	29	43
	Înalt	39	57

Din tabelul menționat, se denotă că mai mult de jumătate de respondenți (57%) au o maturitate profesională generală la nivel *Înalt*. Putem deduce că ei, fiind la etapa incipientă de acumulare a cunoștințelor despre

profesie, au ales potrivit meseria având păreri obiective cu privire la valoarea, esența și importanța pentru societate. Dintre componentele maturității profesionale, informarea, luarea deciziilor și implicare emoțională sunt manifestate la nivel *Mediu* de către cei mai mulți chestionați. Componentele planificarea și autonomia se evidențiază la nivelul *Înalt*. Timp de 2 ani de studiere a domeniului dreptului, viitorii funcționari au devenit încrezuți în sine și în viitoarea profesie și au format o imagine clară despre activitatea profesională. Cercetările au condus spre analiza coraportului dintre componentele maturizării profesionale.

Tabelul 2. Coraportul dintre abilitățile de Autonomie și Luarea deciziilor

	Nivel	Număr,%	Nivel	Luarea deciziilor		Pearson, r
	Autonomie	Înalt	36 (53%)	Înalt	14	
Mediu				22	61%	
Inferior						
Mediu		32 (47%)	Înalt	8	25%	
			Mediu	24	75%	
			Inferior			
Inferior		0	Înalt			
			Mediu			
			Inferior			

Din tabelul nr. 2 se desprinde că cei mai mulți – 36 de respondenți – au nivel înalt de autonomie de selecție a profesiei. Persoanele chestionate au o putere *Medie* de decizie, exprimând o corelație moderată directă ($r=+0,3$; $p<0,05$). Persoanele care manifestă independență în selectarea profesiei exprimă siguranță în luarea deciziilor profesionale. Din subiecții cercetați, nu s-a observat niciunul cu nivel inferior de autonomie și, respectiv, nu s-au evidențiat cu nivel redus de luare a deciziilor.

Din analiza datelor experimentale s-a observat o corelație moderată dintre acești parametri, însă studiile deja existente [8, p. 3-25] exprimă o corelație puternică între autonomi și capacitatea de a lua decizii de sine stătător. Atunci când o persoană manifestă independență în a-și alege profesia, aceasta se simte mai încrezătoare și mai motivată să își dezvolte abilitățile și să atingă obiectivele profesionale. Aceasta poate lua decizii informate și poate explora diferite opțiuni de carieră, în funcție de propriile interese și aspirații. Lotul de audienți evaluat dispune de autonomie, ei fiind pregătiți să ia decizii în executarea obligațiilor de serviciu.

Tabelul 3. Coraportul dintre parametrii Informare și Planificarea vieții profesionale

	Nivel	Număr	Nivel	Planificare		Pearson, r
	Informare	Înalt	11	Înalt	8	
Mediu				3	28%	
Inferior						
Mediu		57	Înalt	32	56%	
			Mediu	25	44%	
			Inferior			
Inferior		0	Înalt			
			Mediu			
			Inferior			

Cunoașterea conceptelor generale despre profesie este evidențiată la nivelele mediu și înalt de către – 57 (84%) și – 11(16%) respondent. Din analiza valorilor statistice se observă că persoanele cu nivelele înalt și mediu de informare denotă capacitatea de planificare la nivel înalt. Corelația dintre parametri planificare și informare ale maturizării profesionale este pozitivă și semnificativă ($r=+0,5$; $P=0,05$).

Rezultatele corelative evidențiază că odată cu informarea despre esența activității de aplicare a legii crește abilitatea de planificare în activitate și viață.

Tabelul 4. Coraportul dintre Atitudinea emoțională și Luarea deciziilor

	Nivel	Număr	Nivel	Luarea deciziilor		Pearson, r
	Implicare emoțională	Înalt	32	Înalt	25	
Mediu				7	22%	
Inferior						
Mediu		35	Înalt	29	83%	
			Mediu	6	17%	
			Inferior			
Inferior		1	Înalt			
			Mediu	1	100%	
			Inferior			

Implicarea emoțională are impact în luarea deciziilor despre alegerea

unei profesii. Rezultatele obținute evidențiază că există o corelație accentuată între aceste abilități ($r=+0,6$; $p >0,05$). Respondenții care își formează o percepție emoțională față de manifestarea lor în profesie, mult mai facil iau decizii în activitate. De asemenea, emoțiile pot influența procesul de luare a deciziilor prin filtrarea și interpretarea informațiilor disponibile. Cu toate acestea, este important să menționăm că luarea deciziilor nu se bazează doar pe emoții, ci și pe rațiune și evaluarea obiectivă a informațiilor disponibile. Capacitatea de a regla și gestiona emoțiile este un factor important în luarea deciziilor eficiente și echilibrate. Audienții investigați, pe parcursul anilor de studii, au reușit să-și formeze o atitudine emoțională adecvată față de viitoarea activitate.

Din cele analizate deducem că există o corelație între atitudinea emoțională și luarea deciziilor, deoarece emoțiile noastre pot influența percepția, evaluarea și selecția opțiunilor în procesul de luare a deciziilor.

Concluzii

1. Funcționarii publici cu statut special în devenire au o maturitate profesională generală la nivel înalt.

2. Componentele maturității profesionale – informarea, luarea deciziilor și implicarea emoțională – sunt manifestate la nivel mediu.

3. Componentele planificarea și autonomia se evidențiază la nivelul înalt.

4. Manifestarea independenței în selectarea profesiei exprimă siguranță în luarea deciziilor de selectare a unei profesii.

5. Informarea minuțioasă despre activitatea de aplicare a legii crește abilitatea de planificare în activitate și viață.

6. Formarea unei percepții emoționale față de manifestarea într-o profesie facilitează luarea deciziilor despre profesie.

Referințe bibliografice

1. Bolboceanu A. *Consiliere psihologică pentru orientare și dezvoltare în carieră. Ghid de aplicare*. Chișinău, 2015.

2. Bolboceanu A., Pavlenko L., Cucer A. *Referințe epistemologice ale asistenței psihologice în contextul învățării pe tot parcursul vieții*. Chișinău, 2016.

3. Cucer A. *Caracteristici ale maturității profesionale la persoanele cu dizabilități*. În: *Univers pedagogic*, nr. 2 (54) 2017, p. 74-77.

4. Cucer A. *Complexul de asistență psihologică în orientarea profesională a persoanelor cu dizabilități. Ghid metodologic*. 2018.

5. John S. Dempsey, Linda S. Forst, Steven B. Carter. *An Introduction to Policing*. Ninth Edition, Boston, 2017.

6. Cohen Henry, Kelsen's Pure Theor e Theory of Law Volume 26, Spring, Number 2, California, 1981.

7. Rashonda H. *Professional Maturity in the Workplace*, <https://www.linkedin.com/pulse/professional-maturity-workplace-rashonda-harris-m-ba>, 2016.

8. Edward L. Deci, Richard M. Ryan. *Self-Determination Theory: Basic Psychological Needs in Motivation, Development, and Wellness*, New-York, 2017, p. 3-25. Deci și Richard M. Ryan

9. Слесарев Ю.В. Профессиональная зрелость – индикатор качества профессиональной подготовки специалиста-менеджера. Disponibil: <http://cyberleninka.ru/article/n/professionalnaya-zrelost-indikator-kachestva-professionalnoy-podgotovki-spetsialista-menedzhera>, 2009, p. 68-77.

10. Чернявская А.П. Психологическое консультирование по профессиональной ориентации, Москва, 2001.

11. Иванова Е.М. Психотехнология изучения человека в трудовой деятельности: учеб.-метод. пособие для студентов фак. психол. гос. ун-тов. Москва, 1992, с. 31-34.