

Competența profesională în cercetarea psihosociologică



Maria Constantinescu

Conferențiar universitar doctor

Cornel Constantinescu

Conferențiar universitar doctor

Universitatea din Pitești

Abstract. *Dealing with labour activity through perspective of factors that condition it's efficiency is a problem of great interest in psychosociology. The performances' evaluation is a manner to appreciate the degree of adequation of the human operator to professional exigences of the labour he does. "The professional competence" is the intrinsic potentiality of person and the performance – the achieved potentiality shown in material or spiritual products or services and which is, often, influenced not only by factors depending on the person (the specific skills, the motivation, the degree of implication in decisional process), but also by factors independent of person.*

Through the present study we have verified the interpretative-theoretical pattern suggested for professional competence (mental skills of cognitional kind and socio-emotional skills, the consciousness of professional competence) of a group of subjects that carried on in army. In this study the used method is secondary analysis, analysis and interpretation in a different manner of collected information with different reasons.

Key words: professional competence; socio-emotional competence; potentiality; performance; motivation.



Problematika cercetării

Abordarea activității de muncă din perspectiva factorilor care îi condiționează eficiența este o problemă de larg interes în psihosociologie. Activitatea umană necesită competență, definită drept capacitatea cuiva de a se pronunța asupra unui lucru, pe temeiul unei cunoașteri adânci a problemei în discuție, capacitatea unei autorități, a unui funcționar etc. de a exercita anumite atribuții. Orice profesiune poate fi desfășurată cu succes numai când persoana care o exercită este competentă, corespunde prin calitățile sale psihice și fizice cerințelor ei. Competența profesională, ca

potențialitate intrinsecă a persoanei (*lat. competens-tis = a fi capabil*, a fi în stare să efectueze o anumită muncă, activitate, în mod optim), apare ca o concordanță a calităților individuale cu cerințele profesiei, iar performanța este potențialitatea realizată, concretizată prin produse materiale, spirituale sau servicii.

Competența conferă randament, precizie, siguranță și permite rezolvarea de situații dificile în direcția în care s-a format. „Practicarea cu competență a unei profesii presupune un ansamblu de cunoștințe, abilități și deprinderi specifice,

înșușite în mod temeinic, care se concretizează prin efectuarea unor acțiuni bine precizate” (Pitariu, 1983, p. 30).

Evaluarea performanțelor profesionale constituie o modalitate de apreciere a gradului de adecvare a operatorului uman la exigențele profesionale și ale muncii pe care o prestează, iar evaluarea competenței profesionale presupune identificarea posibilităților de care dispune omul pentru a desfășura o anumită activitate, a practica o anumită profesiune. În acest studiu am verificat modelul teoretic interpretativ propus pentru competența profesională a unui lot de subiecți care își desfășoară activitatea în armată. „Modelul interpretativ avut în vedere în definirea și analiza *competenței profesionale* are la bază următoarele dimensiuni:

- un ansamblu de *capacități psihice generale și speciale* absolut necesare pentru desfășurarea unei activități, profesii, meserii, *abilități* ce țin de *inteligența generală, ca abilitate cognitivă*;
- un ansamblu de *abilități socioemoționale* care definesc *inteligența socială și emoțională*;
- *angajarea în sarcină* (nivelul și tipul motivației profesionale în sensul potențialului de realizare personală, al focalizării și implicării active în sarcinile profesionale în strânsă legătură cu interesul pentru activitate);
- *eficacitatea sinelui* (conștiința competenței intelectuale și profesionale)” (Constantinescu, 2004, p. 169).

Metoda utilizată este *analiza secundară*, analiză și interpretare într-o manieră diferită a unor date colectate cu un alt scop. Analiza secundară reprezintă o abordare complexă a datelor cu reguli de aplicare bine stabilite și cu principii metodologice specifice. S.Chelcea (2001, p. 102) apreciază că analiza secundară presupune cu necesitate arhivarea cercetărilor sociologice empirice; în prezent, ea înregistrează un reviriment puternic, fiind distinctivă pentru actuala etapă de evoluție a cercetărilor socioumane empirice (concrete, de teren).

Analiza secundară este o procedură frecvent utilizată în primele faze ale unei cercetări sociologice în vederea stabilirii trăsăturilor domeniului ce urmează a fi investigat. Ea se aseamănă, într-o anumită măsură (privință), cu analiza conținutului comunicării; ambele se aplică asupra unor date produse de altcineva, în alt scop decât cel pe care îl urmărim noi. „Diferența

fundamentală dintre cele două abordări constă în aceea că analiza secundară se aplică direct la datele cuantificate care sunt deja colectate și nu cuvintelor care sunt deja scrise sau rostite” (Sedlanck, Stanley, 1992, p. 275, *apud* Chelcea, 2001, p. 102). Este o formă specială de analiză, nu are obiect propriu ca analiza de conținut sau ecologică, este o « redescoperire », pentru că în prima fază a sociologiei empirice nu sociologii adunau date. Nici Quetelet, nici E. Durkheim, nici W. Thomas și Fl. Znaniecki n-au adunat date speciale pentru problemele pe care le-au cercetat”, opinia Raymond Boudon (1969, după Constantinescu, 2003, p. 20). Ei au folosit datele deja colectate și consemnate de alte persoane sau instituții (de cele mai multe ori date statistice de origine administrativă). Aportul constă în selecționarea datelor, nu și în recoltarea lor. Definirea „analizei secundare” ca exploatarea datelor în vederea unui obiectiv sau pentru o problemă diferită de cea ce a condus la producerea acestor date corespunde specificului acesteia și aplicării lui în cercetările sociologice contemporane.

Datele prelucrate pe baza analizei secundare sunt rezultate din activitatea proprie de testare a trăsăturilor de personalitate ale unui lot de subiecți (ofițeri și subofițeri), care, pentru a fi admiși la cursurile de perfecționare de specialitate și a fi promovați în funcție și grad, au fost examinați psihosociologic. Bateria de selecție a investigat următoarele dimensiuni: nivelul aptitudinal mental și structura psihică de personalitate. Rezultatele obținute la probele de abilități cognitive și chestionarele de personalitate au constituit baza de date pentru analiza secundară, de unde am desprins anumite competențe, abilități, necesare cadrelor militare în desfășurarea cu succes a activității profesionale.

Obiectivele cercetării. Studiul a urmărit o serie de obiective: să realizeze o delimitare a componentelor competenței profesionale; să evidențieze predictorii competenței profesionale; să reliefeze legătura între stabilitatea emoțională, încrederea în propriile forțe și competența profesională.

Ipotezele cercetării. Cercetarea competenței profesionale a avut în vedere următoarele ipoteze: a) cu cât individul dispune de abilități intelectuale ridicate (de excelență), cu atât competența profesională va fi mai mare; b) dacă individul va fi dominat de o motivație de realizare prin conformare, atunci competența profesională va fi

crescută; c) dacă individul va fi dominat de o motivație de realizare prin independență, atunci competența profesională va atinge valori înalte; d) cu cât încrederea în forțele proprii este mai mare, cu atât eficiența intelectuală și competența profesională vor fi la cote ridicate; e) cu cât stabilitatea emoțională va fi mai mare, cu atât vor crește încrederea în propriile forțe și competența profesională.

Populația investigată. Au participat la această investigație psihosociologică 312 cadre militare (ofițeri și subofițeri) din toate județele țării, cu vârsta cuprinsă între 28-40 de ani. Evaluarea psihosociologică s-a desfășurat în luna iunie 2001.

Descrierea instrumentelor și tehnicilor de cercetare. Testele psihologice cu ajutorul cărora s-a investigat nivelul mental al subiecților au fost Domino 48 (D. 48) și Wonderlic (I.W.).

Testul de inteligență D. 48 este omogen, puternic saturat în factorul g. Ideea testului îi aparține lui Anstey (1943, după Roșca, 1972, p. 239) și urmărește să elimine șansele unor răspunsuri corecte întâmplătoare. Materialul este prezentat sub forma a 44 de serii de imagini de dominouri, cu numere de buline, distribuite în funcție de anumite relații cantitative, pe care subiectul trebuie să le descopere și să completeze dominourile goale din cadrul fiecărei serii. La început, pentru înțelegerea testului se prezintă patru serii mai ușoare. Deși sarcina este mai greu de explicat subiecților decât în cazul altor teste de inteligență, testul D. 48 are anumite avantaje: este ușor de cotat, este independent de limbaj. Faptul că cineva dispune sau nu de experiență în jocul cu dominouri nu influențează rezultatele la D. 48.

Testul de inteligență Wonderlic (I.W.) sau testul de aptitudini generale, autor E.F. Wonderlic (1973, după Pitariu, 1983, p. 106), este o probă de eficiență intelectuală, este un instrument rapid (aplicarea lui necesită 12 minute) de investigare a inteligenței generale, destinat formării unei imagini globale despre cei examinați. Chiar autorul testului susține că I.W. reprezintă numai un pas al unei proceduri complete de examen psihologic. Testul I.W. conține 50 de itemi al căror conținut se referă la: analogii, analiză de figuri geometrice, probleme de similaritate a unor formulări verbale, găsirea sensului unor proverbe, raționamente axate pe logica deductivă sau inductivă, spirit de observație, aprecierea unor relații spațiale. Problemele urmăresc capacitatea de a înțelege și de a gândi în termeni verbali și critici, capacitatea de a gândi în termeni

de simboluri și idei. Proba se poate administra individual sau colectiv; este foarte sensibilă la nivelul de școlarizare. Ea este un predictor satisfăcător al performanțelor intelectuale (academice). Cu ajutorul acestei probe se poate face nu numai o analiză cantitativă a performanței, ci și o analiză calitativă a semnificației rezultatelor.

Descrierea probelor de personalitate. În evaluarea personalității au fost utilizate următoarele instrumente: Inventarul de personalitate Freiburg (F.P.I.) și Inventarul de personalitate California (C.P.I.).

Inventarul de personalitate Freiburg (F.P.I.) este un chestionar multifazic, factorialist, elaborat de Fahrenberg Selg Hampel (1978, după Șchiopu, 2002, p. 265), construit prin combinarea unui sistem psihologic clasic și unul extras din nosologia psihiatrică. Prin dimensiunile sale și parametrii care-i vizează, acesta evidențiază atât aspectele personalității normale, cât și aspecte patologice. Conține 212 itemi grupați în douăsprezece scale, care au saturații în diferite structuri, mai mult din domeniul afectivității și a tendințelor de tulburări ce se pot structura.

Cea de-a doua probă de personalitate folosită în studierea subiecților a fost Testul de personalitate California (C.P.I.) elaborat de H. Gough (1969, după Șchiopu, 2002, p. 256) și conține 480 de itemi, care intră în componența a 18 scale grupate la rândul lor în patru mari categorii: a) dimensiuni ale echilibrului, ascendență, autoasigurare și adecvare interpersonală; b) dimensiuni de socializare, maturitate, responsabilitate și structurare interpersonală a valorii; c) dimensiuni ale obținerii eficienței potențiale și intelectuale; d) dimensiuni intelectuale și de interese.

În cercetarea noastră chestionarul cuprinde doar șapte scale și este creat pe subiecți normali, fără tulburări psihice. Scalele se adresează în principal acelor factori de personalitate care sunt implicați în relaționarea interpersonală și conviețuirea socială. Se identifică: maturitatea interrelațională și responsabilitatea (R), toleranța la frustrare (F), adaptarea la modelul comun (C), starea de confort psihic (Gi), ca și modelul motivațional implicat în potențialul de realizare personală, cât și focalizarea pe valorile intelectuale reprezentate de realizarea prin conformitate (A.c), realizare prin independență (Ai) și eficiență intelectuală (Ie).

Pe baza analizei secundare, s-au desprins anumite dimensiuni psihosociologice care pot fi asimilate ca predictor ai competenței profesionale. Una dintre aceste dimensiuni o reprezintă abilitatea

intelectuală definită prin inteligența generală (evidențiată în special prin testul de nivel mental D. 48, puternic saturat în factorul g), dar și de o serie de abilități psihice speciale ce țin de vocabular (găsirea sensului unor proverbe, similaritatea unor formulări verbale), de calitățile atenției (spirit de observație, aprecierea unor relații spațiale) puse în evidență de testul de eficiență cognitivă „Wonderlic” (I.W.).

O altă variabilă psihosociologică apreciată ca predictor al competenței profesionale este motivația de realizare, reliefată de scalele de evaluare A.C. (realizare prin conformare) și A.I. (realizare prin independență) din chestionarul de personalitate California (C.P.I.). Realizarea prin conformare (A.C.) este o scală motivațională reflectând factori atitudinali și motivaționali asociați cu realizarea intelectuală de niveluri înalte. Este formată din 38 de itemi, după cum urmează: 12 itemi cu răspuns semnificativ „adevărat”; 26 itemi cu răspuns semnificativ „fals”. Termenul de „conformitate” reflectă trebuința de realizare personală manifestată prin plăcerea de a învăța și eficiența în activitate, încrederea în propriile capacități. Scorurile înalte prezintă o persoană capabilă, cooperantă, eficientă, responsabilă, sinceră, conștiincioasă. Scorurile scăzute prezintă o persoană vulgară, încăpățânată, distantă, dificilă, care se dezorganizează ușor sub influența stresului și este pesimistă în privința viitorului profesional.

Realizarea prin independență (A.I.) măsoară interesul subiectului pentru activitățile care solicită independență în gândire, creativitate, valorizarea propriului potențial. Se identifică factori ai interesului și motivației intrinseci care facilitează realizarea în orice cadru unde autonomia și independența sunt comportamente pozitive (inclusiv pregătirea academică). Scala AI are 32 de itemi repartizați astfel: trei itemi cu răspuns semnificativ „adevărat” și 29 itemi cu răspuns semnificativ „fals”. Scorurile înalte prezintă o persoană matură, eficace, puternică, dominantă, pretențioasă și precaută, independentă și sigură pe sine, cu abilități intelectuale și discernământ. Scorurile scăzute indică un comportament inhibat, anxios, prudent, nemulțumit, mărginit, suspicios. Este o persoană umilă și supusă față de autorități, căreia îi lipsesc capacitățile de introspecție și înțelegerea de sine.

„Încrederea în propriile forțe” (conștiința competenței profesionale) este în mare parte legată de ceea ce Albert Bandura (1989) a numit

„conștiința propriei eficiențe” (*apud* N. Hayes, Orrell, 2003, p. 215), adică de cât de bună se consideră persoana respectivă în realizarea anumitor activități. Nu este vorba de ceea ce individul a făcut deja, „pentru că unele persoane pot face foarte multe lucruri, fără a fi convinse că sunt competente în domeniul respectiv”. Mai curând, este vorba despre cât de competentă se percepe pe sine persoana respectivă. Evaluarea nivelului „conștiinței competenței profesionale” a fost reliefată cu scala „eficiență intelectuală” (I.E.) din Inventarul de personalitate California, care reflectă principalele aspecte pe care le implică acest sentiment de puternică încredere în propriile capacități profesionale. Eficiența intelectuală (I.E.) nu măsoară capacitatea de a rezolva probleme, ci nivelul motivațional determinat de interesul pentru valori intelectuale (opus celui pentru valori practice), surprinde aspecte legate de capacitatea de a face față unor situații de indeterminare și ambiguitate, interesul pentru activități de cercetare pentru probleme intelectuale, reflectând un comportament flexibil, dar mai puțin organizat. Implică gradul de eficiență personală și intelectuală la care a ajuns subiectul. Aceasta cuprinde 52 de itemi.

Competența socioemoțională a fost evidențiată prin următoarele abilități: sociabilitatea, extraversia-introversia, calmul, labilitatea emoțională (din chestionarul F.P.I.) și responsabilitate, toleranță la frustrare (din chestionarul C.P.I.). Stabilitatea emoțională este adesea percepută ca fiind un factor de personalitate care „reține diferențele individuale referitoare la caracteristicile emoționale ale unei persoane (calm, mulțumit, emotiv, neemotiv), dar și diferitele dificultăți ale oamenilor (anxietate, depresie, iritabilitate etc.). În prezentarea chestionarelor de personalitate Cattell, se subliniază că raportul dintre instabilitatea emoțională și stabilitatea emoțională definește factorul forța Eului, strâns legat de controlul emoțional (Minulescu, 1996, p. 243). Polul caracterizat prin instabilitate (Eu slab) indică o orientare imatură afectiv, inconstanță în atitudini și interese, hiperreactivitate, fugă de responsabilitate, neliniște, cu o toleranță scăzută la frustrare, anxietate, incapacitatea individului de a se adapta la cerințele mediului, fiind dominat de pulsivitatea Sinelui. Polul opus indică un Eu puternic, stabil, caracterizat prin maturitate în reacții, calm, realism, adaptare facilă, rezistență la oboseală, neimplicare în conflicte, toleranță la frustrare, modificarea dorințelor egoiste și primitive în conformitate cu pattern-urile

socialmente acceptabile, flexibilitatea în tratarea stresului. Echilibrul emoțional, factor important al competenței profesionale, a fost măsurat cu ajutorul scalei de evaluare „labilitate emoțională” (N.le.) din chestionarul de personalitate Freiburg și „toleranță la frustrare” din Inventarul de personalitate California.

Toleranță la frustrare (F.) caracterizează persoanele cu atitudini permissive, lipsite de prejudecăți, deschise, flexibile, fără anxietăți, lipsite de rigiditate, cu echilibru și siguranță de sine. Scorurile înalte indică persoane iertătoare, generoase, binevoitoare, independente, neformale, cumpătate, tandre, altruiste. Scorurile scăzute indică persoane afectate, reci, orgolioase, sâcâitoare, insensibile, superficiale, egocentrice.

Labilitatea emoțională (Nle) - valorile ridicate indică indispoziție, depresie, lipsă de energie, iritabilitate (violență, susceptibilitate, agitație, supărare); meditație inutilă (subiectul stă dus pe gânduri, are o atenție foarte labilă, visează cu ochii deschiși și dezvoltă sentimente de culpabilitate). Valorile scăzute exprimă dispoziție stabilă și echilibrată (degajare, bună dispoziție, stăpânire de sine, răbdare, calm, liniște), capacități de concentrare foarte bună; raport emoțional netulburat.

Calmul (răbdarea) ca abilitate socioemoțională a fost analizată din chestionarul de personalitate Freiburg. Valorile ridicate arată încrederea în sine și capacitatea de a nu se abate de la drumul și obiectivele fixate. Persoanele care obțin valori ridicate nu pot fi enervate ușor, sunt, în anumite condiții, răbdătoare, dârze, neclintite, bine dispuse, optimiste; acestora nu le plac disputele agresive, sunt energice și le place să acționeze repede și eficient. Valorile scăzute exprimă iritabilitate, susceptibilitate, decepție, supărare, pesimism și descurajare.

Sociabilitatea evidențiază dorința și tendința de a stabili contacte, prietenii și posibilitatea de a întreține și cultiva relațiile. Această dimensiune socială este interpretată drept „caracter social”. Persoana sociabilă prezintă spirit întreprinzător, vioiciune, este activă, comunicativă. Valorile înalte la această abilitate corelează cu extraversia. Valorile scăzute exprimă dorința redusă pentru contacte interpersonale, preferință pentru solitudine și cerc redus de cunoștințe și prieteni, spirit distant, rezervat.

Responsabilitatea (maturitatea interrelațională) definește persoanele conștiințioase, responsabile, legate de reguli și ordine, cu preocupări pentru obligațiile sociale, civice și morale.

Aceste „abilități cognitive și socioemoționale”, alături de „încrederea în propriile forțe”, considerăm că sunt predictorii valoroși ai competenței profesionale.

Analiza și interpretarea rezultatelor

Prin tehnica analizei secundare s-a trecut la prelucrarea statistică a datelor avute la dispoziție, evaluându-se „competența profesională” concretizată în potențialul intelectual și socioemoțional al subiecților, precum și motivația de realizare și conștiința propriei eficiențe. Competența intelectuală a fost evidențiată de rezultatele obținute la testele de inteligență generală (D.48 și I.W.). S-a realizat o ierarhizare a subiecților având drept criteriu aceste rezultate. Ierarhizarea subiecților conform scorurilor obținute la D.48 se prezintă astfel: 13,14 la sută subiecți au rezultate de nivel slab; 67,62 la sută subiecți au obținut rezultate de nivel mediu; 19,23 la sută subiecți au obținut rezultate supramedii (de excelență intelectuală).

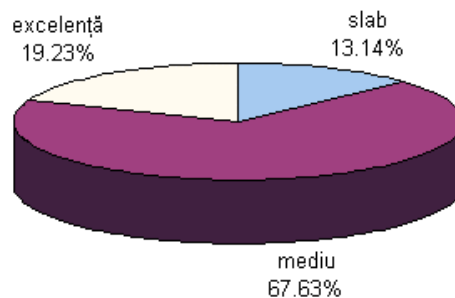


Figura 1. Distribuția scorurilor la testul D.48

Ierarhizarea subiecților conform scorurilor obținute la testul I.W (Wonderlic) este următoarea: 16,98 la sută subiecți au obținut rezultate de nivel slab; 62,50 la sută subiecți au obținut rezultate de nivel mediu; 20,52 la sută subiecți au obținut rezultate de excelență intelectuală.

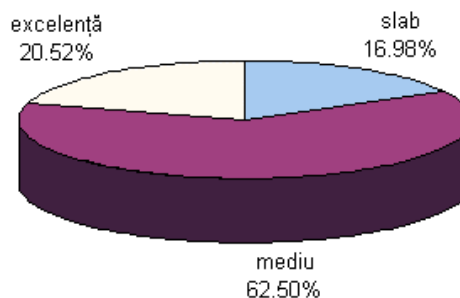


Figura 2. Distribuția scorurilor la testul I.W.

Din analiza acestor date rezultă că la ambele teste de nivel mental au obținut rezultate supramedii aproximativ 20 la sută dintre subiecții examinați, dovedind o înaltă competență intelectuală; aproximativ 65 la sută o competență intelectuală medie și 15 la sută o slabă competență intelectuală. Totodată se evidențiază *fidelitatea* probelor (consistența rezultatelor obținute de aceiași subiecți retestați cu o probă echivalentă) și *validitatea* acestora, calitatea cea mai importantă a unui test, deoarece indică gradul în care testul măsoară ceea ce își propune să măsoare, adică nivelul înalt cognitiv, predictor al competenței profesionale. Ambele teste au valoare predictivă întrucât anticipează realizarea unor performanțe de către subiecții cu aptitudini intelectuale supramedii. Cu ajutorul programului de prelucrare statistică SPSS s-a calculat coeficientul de corelație simplă Pearson, acesta luând în calcul relațiile dintre valorile individuale ale subiecților. Astfel s-a obținut o corelație de valoare medie între scorurile celor două teste D. 48 și I.W.; $r = 0,496$; fiind diferit de zero, înseamnă că există o corelație între variabilele respective – vezi tabelul 1, anexa A.

Din punct de vedere grafic, rezultatele subiecților la testele de inteligență au următoarea formă:

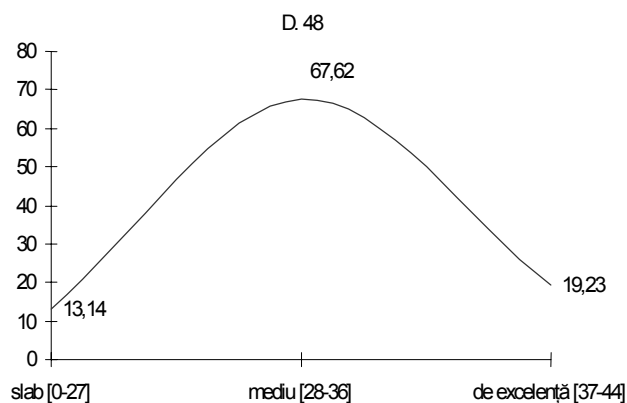


Figura 3. Distribuția grafică a rezultatelor la testul D.48

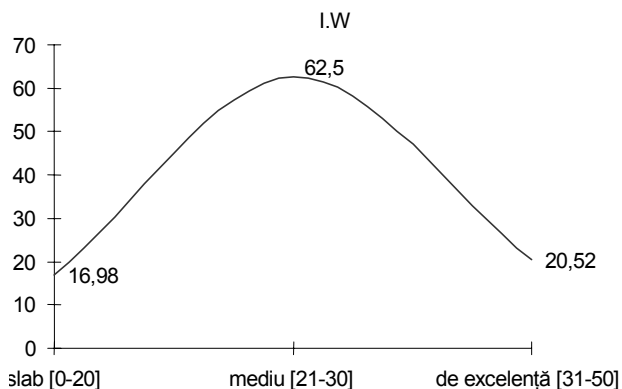


Figura 4. Distribuția grafică a rezultatelor la testul I.W.

Corelând „abilitatea intelectuală” cu „stabilitatea emoțională” (scala de autoevaluare N.le din chestionarul F.P.I.) doar pentru subiecții cu valori supramedii, a reieșit că din cele 62 de persoane cu scoruri înalte în ceea ce privește abilitățile cognitive, 36 au scoruri foarte mici (0-3) la dimensiunea „labilitate emoțională”, aceasta evidențiind o relație directă între competența intelectuală de excelență și stabilitatea emoțională. Sunt într-un raport invers proporțional: cu cât este mai scăzută labilitatea emoțională cu atât sunt mai mari șansele de a obține performanțe intelectuale. Evaluarea coeficientului de corelație între „labilitatea emoțională” și „eficiența intelectuală” este de $-0,429$, care arată existența unei legături moderate și invers proporțională între cele două variabile. Așadar, putem consemna că individul dotat intelectual este superior colegilor de vârstă din mai multe puncte de vedere (conform concepției lui Terman, 1925) și în special în privința echilibrului emoțional. Totodată „labilitatea emoțională” corelează și cu motivația de realizare prin conformare $r = -0,466$, demonstrând o legătură ponderat medie și invers proporțională între cele două abilități. Se observă și în tabelele 1 și 2.

Corelația între variabila eficiență intelectuală și labilitate emoțională

Tabelul 1

	NLE	I.E	
NLE	Pearson Correlation	1,000	-0,429*
	Sig. (2-tailed)	.	0,000
	N	312	312
I.E	Pearson Correlation	-0,429*	1,000
	Sig. (2-tailed)	0,000	.
	N	312	312

** Corelația este semnificativă la nivelul 0,01

Corelația între variabila labilitate emoțională și motivația de realizare prin conformitate

Tabelul 2

	NLE	A.C	
NLE	Pearson Correlation	1,000	-0,466*
	Sig. (2-tailed)	.	0,000
	N	312	312
A.C	Pearson Correlation	-0,466*	1,000
	Sig. (2-tailed)	0,000	.
	N	312	312

** Corelația este semnificativă la nivelul 0,01

Nevoia de autorealizare, de încredere, de stimă se încadrează în sfera motivațiilor superioare și o găsim tot mai prezentă la cadrele militare.

În ceea ce privește „motivația” ca vector al competenței profesionale, consemnăm că tehnicile de cercetare au evidențiat două modalități de influență ale motivației de realizare măsurate cu scalele de autoevaluare A.I. (realizare prin independență) și A.C. (realizare prin conformare). Media statistică pentru motivația de realizare prin conformare este 31,048. Această cotă se situează în partea superioară (în intervalul 9 din 11) și caracterizează întregul lot de subiecți. Scorul mediu pentru motivația de realizare prin independență este 17,890 (se află în partea inferioară a valorilor în intervalul 4 din 7).

Aceste date evidențiază că în armată cel puțin la anumite „eșaloane” predomină motivația de conformare. Ele trebuie privite însă prin prisma faptului că în lotul de cadre militare investigat nu au existat militari care să ocupe poziții superioare în ierarhie (ofițeri superiori). Prin conformare înțelegem încadrarea unitară a membrilor grupului (unității militare) în normele scrise și nescrise ale grupului. Sub raport psihosocial, prin conformare trebuie să înțelegem identificarea, atașamentul, participarea nu numai intelectuală, ci și afectivă. Termenul de „conformitate” se referă la influența socială, „expresia-cheie (...) în psihologia socială, după Elliot Aronson (1991), influența pe care o au oamenii față de ideile, credințele sau comportamentele celuilalt”. În ciuda elogiilor aduse individului autonom, lipsa influențelor sociale va determina dificultăți în cooperarea, comunicarea și definitivarea relațiilor cotidiene. Ele ne ajută să ne comportăm „cum se cuvine”, să facem distincția între „normal” și „deviant”, să „vorbit frumos” și să știm ceea ce trebuie făcut în cea mai mare parte a situațiilor. Ele intervin de cele mai multe ori în maniera tacită a aprobării și dezaprobării colective. În domeniul militar, conformitatea funcționează după principiul majorității, are caracter exterior, colectiv și vizibil în sensul că regulamentele, ordinele trebuie respectate întocmai, aprecierea pozitivă, avansarea în funcție și grad având în vedere tocmai această conformare la ordinea și disciplina militară. Rezultatele sunt în acord cu ipoteza potrivit căreia militarii, ca persoane motivate de realizarea prin conformare, sunt competenți profesional și pot ajunge la performanțe profesionale.

Realizarea prin independență măsoară interesul subiecților pentru activitățile ce solicită independență în gândire, creativitate, valorizarea propriului potențial; acestea țin de motivația intrinsecă, motivație ce facilitează obținerea autonomiei și independenței comportamentale. Această formă de motivație funcționează cu precădere la eșaloanele superioare unde se elaborează strategii de lucru, de luptă care necesită creativitate, imaginație și independență în gândire.

Coeficientul de corelație între motivația de realizare prin independență (A.I.) și „eficiența personală” IE (care are o medie statistică de 37,70) este: $r = 0,350$ și indică o corelație de nivel slab spre moderat. Cu mult mai ridicat este acest coeficient de corelație între predictorul „realizarea prin conformism” și „eficiența personală”: $r = 0,577$ și evidențiază o legătură de valoare medie și direct proporțională între cele două variabile (Tabelul 3).

Corelația între variabila eficiență personală și cele două tipuri de motivații

Tabelul 3

		A.C	I.E	A.I
A.C	Pearson Correlation	1,000	0,577*	0,252*
	Sig. (2-tailed)	.	0,000	0,000
	N	312	312	312
I.E	Pearson Correlation	0,577*	1,000	0,350*
	Sig. (2-tailed)	0,000	.	0,000
	N	312	312	312
A.I	Pearson Correlation	0,252*	0,350*	1,000
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	.
	N	312	312	312

** Corelația este semnificativă la nivelul 0,01

Valoarea înaltă a mediei statistice a „eficienței intelectuale” (37,70) arată încrederea în propriile forțe, precum și autoperceperea ca persoane inteligente, capabile să facă față unor situații deosebite, imprevizibile, să fie buni conducători, adică să aibă „conștiința propriei lor valori”.

Analiza secundară a datelor avute la dispoziție a scos în evidență o serie de abilități socioemoționale. Astfel, sociabilitatea are scorul mediu 20,75, o cotă înaltă care caracterizează 97 la sută dintre subiecții investigați; aceștia tind spre contacte interpersonale, sunt prietenoși, comunicativi, întreprinzători. Valoarea ridicată a sociabilității corelează cu valoarea scăzută a

„depresiei” (scor mediu = 3,88); $r = -0,446$), după cum se remarcă din tabelul 2, anexa A. Cele două variabile sociale sunt în raport invers proporțional: cu cât sociabilitatea este mai mare, cu atât starea depresivă este mai scăzută. Experimentele au demonstrat că nevroticii, depresivii au slabe competențe sociale, ceea ce nu este cazul subiecților cercetării noastre. Aceștia nu sunt anxioși, nu au complexe de inferioritate, ci, din contră, au dispoziție echilibrată, sunt optimiști, au un raport emoțional bun cu ceilalți, o bună capacitate de concentrare și siguranță de sine. O corelație puternică o întâlnim între abilitățile sociale: „sociabilitatea” și „extraversia”; $r = 0,666$, după cum se observă din tabelul 3, Anexa A.

„Maturitatea interrelațională” (responsabilitatea), competență socială deosebit de valoroasă și în reușita profesională, dar și în viață are un scor mediu ridicat (29,98), ceea ce arată că subiecții sunt persoane capabile, responsabile, legate de reguli și ordine socială, cu preocupări pentru obligațiile civile și morale. Coeficientul de corelație între această abilitate socială și „conștiința eficienței personale”(I. E), toleranța la frustrare arată o strânsă legătură între aceste competențe.

În ceea ce privește „răbdarea”, calmul, abilitate socială apreciată de tot mai mulți cercetători ca predictor al competenței profesionale, și nu numai; după cum o definea D. McClelland, una din competențele sociale necesare în o serie de profesii, adăugăm noi, necesară și în activitatea militară, are o valoare medie de 13,38 (valoarea minimă este 3 și maxima 20) (vezi tabelul 6, anexa A). Se poate deduce că subiecții analizei noastre dau dovadă de răbdare, toleranță la frustrare, dar trebuie să mai exerseze pentru a dezvolta și mai mult aceste competențe socioemoționale, deoarece ei lucrează cu factorul uman, în special cu tinerii recruți.

Concluziile cercetării

Pe baza datelor obținute putem afirma că este justificată ipoteza conform căreia competența intelectuală de excelență este în relație pozitivă cu „competența profesională” și reprezintă o condiție necesară, dar nu și suficientă pentru dobândirea acesteia. Cu cât individul posedă capacități cognitive mai accentuate, cu atât are șanse mai mari de a fi competent profesional și a obține performanțe profesionale. Totuși, sunt și cazuri când indivizi cu același potențial mental nu ajung la aceleași performanțe. Cauzele sunt multiple, de natură

internă sau externă (lipsa motivației, satisfacției, cadrul organizațional nefavorabil etc.). Astfel, trei la sută dintre subiecții cu potențial intelectual supramediu nu au obținut performanțe profesionale pe măsura așteptărilor, deoarece nu au fost motivați corespunzător. Chiar dacă absolveau cursul, la unitățile unde lucrau nu existau posturi vacante pe care să fie promovați.

În ceea ce privește rolul motivației în desfășurarea activității cu înaltă eficiență, se poate consemna că ipotezele cercetării s-au confirmat parțial, în sensul că pentru subiecții lotului analizat un rol energizant l-au avut elementele de natură externă, vizibilă, adică motivația de realizare prin „conformare”, și mai puțin motivația de realizare prin „independentă”. Un număr redus de subiecți și-au manifestat dorința de realizare profesională prin independentă în gândire, creativitate, flexibilitate; toate ținând de motivația intrinsecă. Marea majoritate a aderat la realizarea profesională prin conformare, având în vedere și statutul lor de ofițeri inferiori. Explicația acestei conformități are la bază fie încrederea subiecților în raționamentul majorității, fie dorința de a fi acceptați de grup, de a nu ieși în evidență cu un comportament deosebit, special, care cu siguranță în mediul militar sunt sancționați. Putem extinde această idee subliniind că în societatea românească actuală motivația de natură externă (stimulentele financiare, materiale) constituie un vector energetic și dinamogen pentru multe categorii de persoane în manifestarea competenței profesionale.

Pentru lotul de subiecți studiat, ipoteza privind relația dintre stabilitatea emoțională și „eficiența intelectuală” s-a dovedit a fi consistentă. Studiul nostru a evidențiat că cei care se percep cu abilități intelectuale înalte sunt capabili să-și controleze reacțiile emoționale. Pe ansamblul lotului corelația între aceste abilități este de $-0,429$, ceea ce arată că stabilitatea emoțională și eficiența intelectuală sunt în relație invers proporțională. Consemnăm că subiecții echilibrați emoțional și cu inteligență performantă au și capacitatea de adaptare la exigențele mediului organizațional.

Subiecții lotului analizat au făcut dovada că dispun de un nivel ridicat în ceea ce privește conștiința competenței profesionale, în perceperea valorii lor. Cu cât imaginea lor asupra a ceea ce sunt capabili să realizeze este mai bună, cu atât ei se vor implica mai mult în activitate și vor dovedi un interes permanent și deosebit pentru ceea ce fac, fapt ce va conduce foarte probabil la

performanțe profesionale. Apreciem însă că această relație nu trebuie absolutizată. Uneori, o încredere excesivă în forțele proprii, ca și dorința absolută de realizare pot conduce în anumite condiții la destabilizarea și dezorganizarea activității, chiar la eșec. Încrederea în forțele proprii (I.E) este puternic influențată de „maturitatea interrelațională”(R) ($r = 0,559$) (vezi tabelul 4, anexa A). Această corelație subliniază competența civică a subiecților și dorința de autorealizare prin respectarea normelor și valorilor sociale din unitățile din care fac parte.

Datele cercetării mai evidențiază o serie de abilități socioemoționale ca: sociabilitatea, extraversia, stabilitatea emoțională, toleranța la frustrare, răbdarea, la marea majoritate a subiecților. O strânsă legătură se observă între sociabilitate și extraversie ($r = 0,666$), ceea ce confirmă cercetările din domeniu. Michael Argyle și L. Lu (1990,

pp. 1011-1017) au constatat că persoanele extravertite sunt mai fericite decât cele introvertite, probabil datorită faptului că sunt mai asertive și au o tendință puternică spre cooperare. Totodată, acestea confirmă că, pe lângă potențialul intelectual, subiecții analizați dispun și de inteligență socială și emoțională, competențe necesare în reușita profesională, dar mai ales în viața socială.

De asemenea, rezultatele cercetării reliefează, printre altele, și gradul înalt de fidelitate și validitate al probelor utilizate, că testele de inteligență sunt predictorii valizi pentru competența profesională. Faptul că subiecții (65%) care au obținut rezultate peste valoarea medie atât la testele de abilități cognitive, cât și la abilitățile socioemoționale au fost admiși la cursurile de perfecționare și, apoi, avansați în funcție și grad demonstrează că au competență profesională.

Bibliografie

- Argyle, M., Lu, L., „Happiness and social skills”, *Personality and Individual Differences*, nr. 11, 1990b, pp. 1255-1261
- Argyle, M. și Lu, L., „The Happiness of extraverts”, *Personality and Individual Differences*, nr. 11, 1990 a, pp. 1011-1017
- Chelcea, S. (2001). *Analiza secundară a cercetărilor sociologice*. În C. Constantinescu (coordonator), *Sociologie, etică și politică socială*, Editura Universității Pitești, Pitești
- Constantinescu, C. (2003). *Arhivarea și analiza secundară a cercetărilor sociologice*. Editura Universității Pitești, Pitești
- Constantinescu, Maria (2004). *Competența socială și competența profesională*, Editura Economică, București
- Hayes, N., Orrel, S. [1993] (2003). *Introducere în psihologie*, Editura All, București
- Minulescu, Mihaela. (1996). *Chestionarele de personalitate în evaluarea Psihologică*: Garell Publishing House, București
- Pitariu, H. (1983). *Psihologia selecției și formării profesionale*, Editura Dacia, Cluj-Napoca
- Roșca, Mariana (1972). *Metode de psihodiagnostic*, Editura Didactică și Pedagogică, București
- Șchiopu, Ursula (2002). *Introducere în psihodiagnostic*, Editura Humanitas, București
- Terman, L.M. (1925). *Genetic studies of genius. Mental and physical traits of a thousand gifted children. (vol.1)*. Stanford University Press

ANEXA A

Corelații între probele de nivel mental: D. 48 și I.W.

Tabelul 1

		D48	I.W
D 48	Pearson Correlation	1,000	0,497*
	Sig. (2-tailed)	.	0,000
	N	312	312
I.W	Pearson Correlation	0,497*	1,000
	Sig. (2-tailed)	0,000	.
	N	312	312

Corelații între sociabilitate și depresie

Tabelul 2

		S	D
S	Pearson Correlation	1,000	-0,496*
	Sig. (2-tailed)	.	0,000
	N	312	312
D	Pearson Correlation	-0,496*	1,000
	Sig. (2-tailed)	0,000	.
	N	312	312

Corelații între sociabilitate și extraversie

Tabelul 3

		S	EX
S	Pearson Correlation	1,000	0,666*
	Sig. (2-tailed)	.	0,000
	N	312	312
D	Pearson Correlation	0,666*	1,000
	Sig. (2-tailed)	0,000	.
	N	312	312

Frecvențe F.P.I

Tabelul 6

		N	A	D	E	S	C	T.D	I	F.D	EX	NLE	M
N	Valid	312	312	312	312	312	312	312	312	312	312	312	312
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		2,46	3,38	3,86	3,37	21,00	13,25	4,55	4,00	6,10	14,80	4,04	18,03
Minimum		0	0	0	0	5	3	0	0	0	1	0	7
Maximum		20	33	33	19	28	20	18	16	15	22	17	25

Frecvențe C.P.I

Tabelul 7

		A.C	A.I	I.E	R	F	C1	G.I
N	Valid	312	312	312	312	312	312	312
	Missing	0	0	0	0	0	0	0
Mean		30,98	17,84	37,70	30,26	16,34	6,57	27,37
Minimum		5	6	5	3	5	1	4
Maximum		37	28	45	40	27	20	39

Tabelul 4

		A.C	I.E	R	F	G.I
A.C	Pearson Correlation	1,00	0,577*	0,534*	0,295*	0,575*
	Sig. (2-tailed)	.	0,000	0,000	0,000	0,000
	N	312	312	312	312	312
I.E	Pearson Correlation	0,577*	1,00	0,559*	0,299*	0,456*
	Sig. (2-tailed)	0,000	.	0,000	0,000	0,000
	N	312	312	312	312	312
R	Pearson Correlation	0,534*	0,559*	1,00	0,400*	0,491*
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	.	0,000	0,000
	N	312	312	312	312	312
F	Pearson Correlation	0,295*	0,299*	0,400*	1,00	0,483*
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	.	0,000
	N	312	312	312	312	312
G.I	Pearson Correlation	0,575*	0,456*	0,491*	0,483*	1,00
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	0,000	.
	N	312	312	312	312	312

Valorile medii la Testele FPI și CPI

Tabelul 5

		F.P.I	C.P.I
N	Valid	312	312
	Missing	0	0
Mean		8,24	23,87
Minimum		5	5
Maximum		13	30