

# FACULTATEA PSIHOLOGIE ȘI PSIHOPEDAGOGIE SPECIALĂ

## INTERESELE OCUPAȚIONALE – ASPECTE TEORETICE

*RACU Igor, dr. hab., prof. univ.,  
BOIANGIU Carmen, doctorandă*

### *Summary*

*In this article, we are presented theoretical visions on occupational interests. Particular attention is paid to Holland's conception.*

*Holland's theory (1997) is an example of feature-factor. This is based on more assertions:*

*1. The individual's personality is the primal factor when choosing a career/profession.*

*2. The interest's profile reflects one's personality*

*3. The individuals develop stereotype assessments considering their professions (e.g.: we consider that an accountant is prompt, quiet introvert, antisocial, etc).these assessments shape our point of view about different professions and play an important role when choosing a career.*

*4. Every person looks for a profession which is not only congruent with one's personality, but which also allow him/her to carry out one's attitudes or to exploit one's qualities. A proper adjustment leads to success and satisfaction.*

În dicționarele de psihologie, interesul este definit ca o tendință de a acorda atenție anumitor obiecte și de a se orienta spre anumite activități. Interesele relevă „corespondența între tendințele subiectului și o serie de obiecte și acțiuni, astfel încât subiectul se orientează activ și din proprie inițiativă spre obiecte sau acțiunile respective, iar acestea prezintă o valență majoră pentru subiect, îl atrag și-i dau satisfacție. Deci, interesul reunește trebuințe, motive, tendințe, scopuri într-o modalitate relativ stabilă de raportare activă la ceva, după un criteriu de ordin utilitar”[12].

Lumea muncii, a profesiilor și ocupațiilor a cunoscut, în ultimul timp, o dinamică accentuată. Factorii care au determinat o astfel de dinamică sunt de natură socio-economică și psihologică. Rațiuni de ordin pragmatic, referitoare la eficiență, au determinat schimbări esențiale în exercitarea activităților de muncă, materializate, în special, în creșterea gradului de intelectualizare a acestora și în necesitatea utilizării rezultatelor revoluției tehnico-științifice contemporane.

Scopul și rolul muncii constau în satisfacerea nevoilor umane. Pornind de la piramida trebuințelor a lui A. Maslow, putem spune că, prin muncă, omul își satisface atât trebuințele fundamentale (de hrană, existență, etc.), cât și trebuințele superioare (de apreciere, autorealizare, etc.) [10].

*Ocupația* este desfășurarea concretă a unei activități productive (a unei munci) asociate unei profesii; este vorba despre o activitate (de muncă) desfășurată de o persoană într-o unitate economico-socială (firmă, întreprindere, instituție, etc.) la un anumit loc de muncă, prin care își asigură existența (câștigă bani, obține venituri). Ocupația presupune:

- pregătire profesională ( cunoștințe, abilității, competențe, etc.);
- utilizarea anumitor unelte și instrumente de lucru;
- realizarea unor acțiuni și operații concrete într-un spațiu de lucru amenajat ca „loc de muncă”;
- durata muncii (program de lucru);
- salarizarea;
- respectarea unor norme și reguli [6].

*Profesia* reprezintă o formă (un gen) de activitate socială specializată în care persoana răspunde unor solicitări (cerințe) valorificându-și potențialul (cunoștințele, capacitățile, abilitățile, deprinderile, etc.) de care dispune la un moment dat, ca rezultat al pregătirii/învățării și formării specifice. Exerțarea unei profesii

presupune o pregătire generală și o formare specializată realizate într-un cadru instituționalizat și/sau prin practicarea ei efectivă [6].

*Cariera* este traseul parcurs de o persoană în profesarea/exercitarea unor activități/munci care presupun o anumită pregătire și formare, concretizate în capacități și competențe specifice, atestate, certificate și dovedite în exercitarea profesiilor, în realizarea sarcinilor reclamate de acestea [6].

Pregătirea pentru alegerea și constituirea unei cariere presupune un demers educațional-formativ complex în care se intersectează influențele a trei vectori:

- ceea ce poate individul (cunoștințe, capacități, abilități, competențe, etc.);
- ceea ce vrea individul (interesele, aspirațiile și idealurile, sistemul de valori);
- ceea ce solicită societatea (meseriile, ocupațiile, profesiile și genurile de activități/munci necesare satisfacerii nevoilor oamenilor și ale societății).

Conținutul consilierii privind cariera include o serie de activități specifice grupate în trei categorii:

- cunoașterea de sine a persoanei (autocunoașterea);
- cunoașterea lumii profesiilor și ocupațiilor cerute de societate;
- construirea și realizarea unei cariere personale [6].

*Interesele* reprezintă preferințele cristalizate ale unei persoane pentru anumite domenii de cunoaștere sau de activitate [2]. Preferințele pentru anumite domenii de cunoaștere și activități favorizează alegerea ocupațiilor în care aceste interese pot fi valorificate. Interesele se manifestă prin comportamente de apropiere față de anumite activități și pot fi identificate pe baza unor indicatori calitativi și cantitativi

Pentru identificarea intereselor unei persoane este important să urmărim atât aspectele calitative, cât și pe cele cantitative ale

comportamentului legat de o anumită activitate. Astfel se pot identifica atât interese care au fost suficient explorate și care s-au stabilizat, dar și interese care nu au fost suficient explorate din diverse motive: constrângeri externe (lipsa oportunităților, expectanțe diferite din partea părinților) sau convingeri de autoeficacitate scăzută. Activitățile de identificare a domeniilor de interes trebuie să permită copiilor explorarea propriilor interese fără a ține cont de aceste constrângeri [9].

Interesele pot fi descoperite și prin utilizarea inventarelor de interese. Aceste inventare în general sunt alcătuite din liste de activități și ocupații dintre care ni se cere să le selectăm pe cele preferate. Prin gruparea preferințelor pot fi puse în evidență interesele și modul în care pot fi valorificate acestea.

În prezent cel mai cunoscut și mai utilizat chestionar de interese este cel bazat *pe teoria lui Holland*. Teoria lui Holland (1997) este un exemplu de teorie *trăsătură – factor*. Aceasta se bazează pe mai multe afirmații:

- personalitatea individului este factorul primar în alegerea profesiei;

- profilul intereselor reflectă personalitatea;

- indivizii dezvoltă păreri stereotipe cu privire la ocupații.

Aceste opinii ne modelează părerea despre ocupații și joacă un rol fundamental în alegerea ocupației;

- orice persoană își caută o ocupație care să fie congruentă cu personalitatea sa și care să-i permită să-și exercite atitudinile și să-și valorifice calitățile. O bună potrivire duce la succes și satisfacție.

După părerea autorului, personalitatea este rezultatul interacțiunii dintre caracteristicile moștenite, care sunt esențiale pentru dezvoltarea intereselor specifice și activitățile la care este expus un individ. Holland recunoaște că interacțiunea conduce, în ultimă instanță, la formarea personalității [7].

Holland consideră că oamenii manifestă interese diferite pentru lucrul cu oamenii sau obiecte și preferințe pentru lucrul cu idei sau fapte. Cele șase tipuri de interese sunt:

- interesele realiste (R) se manifestă prin tendința de a se îndrepta spre activități care presupun manipularea obiectelor, mașinilor și instrumentelor;

- interesele investigative (I) presupun o atracție pentru cercetare, investigare sub diverse forme și în cele mai diverse domenii (biologic, fizic, social, cultural, etc.);

- interesele artistice (A) se manifestă prin atracție spre activitățile mai puțin structurate, care presupun o rezolvare creativă și oferă posibilitatea de autoexpresie (poezie, pictură, muzică, design);

- interesele sociale (S) implică orientarea spre activități care necesită relaționare interpersonală (preferința pentru predare sau pentru a ajuta oamenii să-și rezolve diverse probleme);

- interesele antreprenoriale se manifestă prin preferința pentru activități care permit inițiativă și posibilitate de coordonare a propriei activități sau a activității unui grup;

- interesele de tip convențional (C) presupun preferința pentru activități care necesită manipularea sistematică și ordonată a unor date sau obiecte într-un cadru bine organizat și definit [9].

Două instrumente susțin aplicațiile teoriei tipologice Holland: Inventarul de preferințe profesionale – Vocational Preference Inventory – VPI (1985) și Self-Directed Search – SDS (1994).

Teoria lui Holland cu privire la alegerile profesionale constituie baza conceptuală a Inventarului SDS. Self-Directed Search este un inventar care explorează aspirațiile, interesele, activitățile, competențele și permite clienților înțelegerea modului în care acestea pot fi conectate cu anumite ocupații. SDS este compus dintr-o broșură de evaluare, care facilitează identificarea ocupației corespondente codului personal obținut prin administrarea

inventarului de interese. Holland identifică șase tipuri de personalitate caracterizate de preferințele sociale. El susține că și mediile de muncă pot fi clasificate după aceleași criterii. În consecință, direcția alegerilor ocupaționale ale indivizilor vor fi determinate de trănicia acestora pentru cele șase domenii ale activității umane. Holland afirmă și că fiecare categorie de indivizi este caracterizată și prin tipurile de respingeri pe care le operează.

O descriere a tipologiei lui Holland aplicată la mediul de muncă, tipul de personalitate asociat acestuia și comportamentele tipice ale clienților poate fi prezentată în felul următor [7, 8]:

- **Realist ( R )**

*Mediul realist* – solicită persoanei activități fizice, lucrul cu scule, aparate, mașini, etc. și de aceea individul trebuie să aibă competențe tehnice care să-i permită să opereze cu lucrurile și, mai puțin, cu oamenii.

*Tipul de personalitate realistă* – îi face plăcere să utilizeze în activitatea sa obiecte, instrumente, să îngrijească plante și animale, să lucreze în aer liber; el are sau își dezvoltă aptitudinile fizice, manipulatorii, în această arie de activități practice și dovedește o motivație mai ridicată pentru lucruri, bani, statut și mai scăzută, pentru relații cu oamenii.

*Comportamentul clientului realist* – acesta așteaptă de la consilier răspunsuri concrete, directe, cu aplicare imediată la problema care la adus la consultație; uneori are dificultăți în expunerea precisă a nevoii de consiliere, a sentimentelor, motivelor și intereselor sale; vorbește însă, cu plăcere despre activitățile practice și hobby-uri.

- **Investigativ ( I )**

*Mediul investigativ* – solicită persoanei investigarea cauzelor diferitelor fenomene și căutarea de soluții la probleme prin utilizarea unor metode și tehnici specifice.

*Tipul de personalitate investigativă* – preferă să cerceteze sistematic și independent, să afle explicații cauzale, să observe, învețe, evalueze, analizeze și să găsească soluții la problemele ivite, utilizând în muncă resursele personale de inteligență, gândire abstractă, intuiție, creativitate, capacitate de a identifica și rezolva problemele.

*Comportamentul clientului investigativ* – acesta este stresat de problemele nerezolvate și situațiile la care nu are încă răspunsuri; acestea sunt pentru el provocări pe care îi place să le aibă sub control, pentru el consilierul fiind un partener de discuții în demersul său dominant rațional și mai puțin emoțional al dezvoltării în carieră.

- **Artistic ( A )**

*Mediul artistic* – este unul deschis, liber, cu un program de lucru nestructurat, care solicită inițiativa și apreciază maximal modul personal de expresie artistică și emoțională.

*Tipul de personalitate artistică* – persoană cu aptitudini, abilități și intuiție artistică, deschisă spre o abordare afectiv – emoțională a lumii; îi face plăcere să apeleze la imaginație și creativitate și să se exprime într-o manieră originală, puțin sistematizată.

*Comportamentul clientului artistic* – acesta preferă o abordare a consilierii într-un mod neconvențional, cu utilizarea de exemple, materiale scrise, criticând, comparând, etc.; preferă ședințele individuale de consiliere celor de grup, iar procesul luării deciziei cu privire la carieră este unul dominant emoțional și mai puțin rațional și sistematic.

- **Social ( S )**

*Mediul social* – este unul care oferă prilejul de a discuta, de a fi flexibil, de a-i asculta pe alții; domeniile educației, asistenței sociale, sănătății sunt cele care pun preț pe aptitudinile de comunicare, pe atitudinea înțelegătoare, generoasă și amicală în relațiile cu alții, pe dorința de a-i ajuta pe semenii.

*Tipul de personalitate socială* – persoană căreia îi place să lucreze cu oamenii, pentru a-i informa, consilia, ajuta, instrui, educa, forma, îngriji,; are abilități în utilizarea creativă și nuanțată a limbajului în aceste scopuri.

*Comportamentul clientului social* – este orientat spre contacte sociale, își exprimă aspirațiile de relaționare socială altruistă în mod explicit, îi plac activitățile colective, de cooperare, informale, de grup; se oferă să-l sprijine pe consilier în activitatea sa; uneori este prea volubil.

#### • **Întreprinzător ( E )**

*Mediul întreprinzător* – este unul în care sunt conduși și convinși oamenii să acționeze pentru atingerea scopurilor unei organizații sau instituții, de regulă, din domeniul financiar sau economic; astfel de medii oferă putere, statut social înalt și prosperitate.

*Tipul de personalitate întreprinzătoare* – este persoană cu încredere în sine, sociabilă, asertivă, cu simțul riscului și căreia îi place să convingă, să conducă și să influențeze pe oameni pentru realizarea scopurilor organizației, instituției sau propriilor afaceri, să câștige poziții importante și bogăție; preferă să conducă, decât să fie condusă.

*Comportamentul clientului întreprinzător* – este dominant afirmativ, își exprimă sentimentele și intențiile atunci când sunt social acceptate, mai mult, vrea să convingă pe alții să acționeze conform cu convingerile sale, decât să-i ajute; uneori se supraestimează și-și evaluează inexact competențele și aptitudinile; are un spirit de competiție înalt, intră în conflict cu alții din aceeași categorie cu el, este nerăbdător să acceadă la pozițiile cheie din instituția în care lucrează.

#### • **Convențional ( C )**

*Mediul convențional* – este unul care presupune organizare și planificare, cu activități derulate, de regulă, în birouri și care



presupun ținerea de evidențe, efectuarea de statistici, rapoarte; munca presupune ordine în documente de orice natură, activități previzibile și oarecum, rutiniere venite de la coordonatori sau șefi.

*Tipul de personalitate convențională* – este persoana căreia îi place să lucreze cu cifre, date și informații, în mod meticulos, exact, detaliat și sistematic; nu este deranjată să primească instrucțiuni de la altă persoană în munca sa; preferă să aibă control asupra ceea ce are de lucru și nu să improvizeze în situații critice sau să ia decizii.

*Comportamentul clientului convențional* – este dominat de conduita convențională, se prezintă ca o persoană ordonată, sistematică, cu simțul ierarhiei, de încredere; este mai puțin dispusă să abordeze eventualitatea unor alternative ocupaționale și medii de muncă slab structurate; nevoia de ordine poate fi valorificată în domenii precum finanțe-bănci, organizarea de activități educative și conferințe, contabilitate și procesare date.

În mod practic, sunt puține cazurile în care un individ aparține unui singur tip de personalitate și unui mediu de muncă. Cel mai adesea se întâlnesc combinații ale acestora. Tocmai de aceea, „Codul lui Holland” utilizează trei litere pentru a descrie fiecare tip de personalitate și mediu de muncă (spre exemplu: EIA, ISE, CAS, etc.), aceste litere fiind inițialele categoriilor descrise. Primul cod din combinație este cel dominant iar celelalte două sunt suplimentar – adiacente [7, 8].

Gradul de similaritate dintre tipurile de interese determină coerența paternului personal și reflectă măsura în care sunt posibile conflicte de interese ulterioare. Spre exemplu, interesele manifestate de tipul artistic (A) au un grad de similaritate mare cu interesele tipului investigativ (I) sau social (S), dar se află în conflict cu interesele convenționale (C). Dacă paternul de interese al unei persoane conține aceste două tipuri de interese (A și C) există posibilitatea unui conflict care face dificilă decizia de carieră. Cu cât tipurile de interese ce compun paternul personal au un grad mai mare de similaritate, cu atât coerența este mai mare și probabilitatea de

conflict pornind de la aceste structuri interne este mică, ceea ce facilitează decizia de carieră [2].

În alegerea unui domeniu educațional sau profesional o importanță mare o are congruența dintre paternul de interese al persoanei, pe de o parte și caracteristicile mediului de lucru, pe de altă parte [2].

### **Bibliografie**

1. Allport, G. W., Structura și dezvoltarea personalității, Editura Didactică și Pedagogică, București, 1981.
2. Băban, A., (coord.), Consiliere educațională - Ghid metodologic pentru orele de dirigenție și consiliere, Editura Ardealul, Cluj-Napoca, 2001.
3. Chircev, A., Educația moral-politică a tineretului școlar, Editura Didactică și Pedagogică, București, 1971.
4. Diel, P., Psychologie de la motivation, Payot, Paris, 1970.
5. Drăgan, I., Interesul cognitiv și orientarea profesională. Editura Didactică și Pedagogică, București, 1975.
6. Dumitru, I., Al., Consiliere psihopedagogică. Baze teoretice și sugestii practice, Editura Polirom, Iași, 2008.
7. Holland, J. L. *Self-Directed Search: Technical Manual*. Odessa: Psychological Assessment Resources, 1994.
8. Jigău, M., ( coord.), Consilierea carierei. Compendiu de metode și tehnici , Editura Afir, București, 2006.
9. Lemeni, G., Miclea, M., (coord.), Consiliere și orientare – ghid de educație pentru carieră, Editura ASCR, Cluj-Napoca, 2004.
10. Maslow, A. H., Motivation and Personality, Harper & Row, New York, 1970.
11. Popescu-Neveanu, P., Curs de psihologie, 2 vol., Tipografia Universității, București, 1977.
12. Popescu-Neveanu , P., Dicționar de psihologie, Editura Albatros, București, 1978.