PARTICULARITĂȚI PSIHOSOCIALE ALE MOTIVAȚIEI ȘI STRESULUI PROFESIONAL LA EXPERȚII JUDICIARI

Mihail BOLDURAT, masterand

CZU: 159.944.4:347.96

Fără îndoială, domeniul motivaţiei umane este unul complex, bogat în paradigme explicative şi în modelări empirice.

Definiţiile motivaţiei au o diversitate mare, de la definiţii care insistă pe fundamentul tensiunilor interioare (act sau ansamblu, sistem de impulsuri, presiuni interne, energizări sau activări, stări tensionale sau mobiluri ale acţiunilor şi conduitei; la definiţii cognitive (motivaţia este un proces cognitiv guvernând alegerile făcute de către subiect între tipuri alternative de activitate voluntară), definiţii comportamentale (motivaţia apare atunci când are loc o întărire adecvată, comportamentul fiind dependent de consecinţe sale) sau la definiţii realizate în termeni de alegeri raţionale (un proces care implică două sisteme psihologice interdependente: alegerea scopului şi efortul pentru atingerea scopului) [2, p.37].

În Republica Moldova, studii vizând particularitățile psihosociale ale motivației și stresului profesional la experții judiciari nu au fost efectuate, motiv pentru care a fost selectată tema dată.

De-a lungul timpului, resursa umană și-a demonstrat eficacitatea și contribuția în orice domeniu de activitate, fie că este vorba de sectorul privat sau cel public. În condițiile economiei bazate pe cunoaștere, rolul și importanța resurselor umane în cadrul organizațiilor a devenit unul iminent, prin implicarea directă asupra performanței organizaționale. Managerii organizației, indiferent de poziția ierarhică pe care o ocupă, conștientizează tot mai mult semnificația resurselor umane, dar și contribuția acestora la crearea de valoare adăugată pentru organizație.

Micromanagementul defectuos, lipsa inovației și a schimbărilor, blocarea pe un singur post, imposibilitatea de a avansa, lipsa de siguranță a jobului sau lipsa de încredere în conducerea companiei, precum și lipsa de comunicare în cadrul corporației – fiecare dintre

acești factori poate juca un rol decisiv: cum se simte un angajat față de locul de muncă și cum îi este afectată performanța. De aceea, primul lucru pe care îl au de făcut managerii este să identifice motivele nemulțumirilor, dar și să recunoască semnele demotivarii și să nu le confunde cu cele ale unui deficit de competență pentru jobul respectiv [3, p.1].

Sfera expertizelor criminalistice este infinită şi include orice domeniu relevant, atât timp cât există „experţi" dispuşi să se aventureze în expunerea unei opinii clar/vizibil legate de o ştiinţă general acceptată, de o profesie, afacere sau ocupaţie necunoscute unui amator.

Oricine poate deveni „expert" dacă reuşeşte să convingă examinatorul (comisia de atestare) că posedă o anumită pregătire, experienţă sau cunoştinţe, fie o combinaţie a acestora, care vor ajuta instanţa în stabilirea adevărului cu privire la o anumită chestiune [4, p.7].

Totuși, motivația și stresul experților judiciari (și nu doar), în momentul actual, reprezintă unele din cele mai răspândite fenomene practice în toate sferele de activitate, în general stresul fiind definit ca o capacitate subiectului de a suporta efectiv în mod independent consecinţele unei zile epuizante de muncă, reprezentat ca un obstacol în direcția atingerii rezultatelor scontate, iar motivația exprimată prin faptul că la baza conduitei umane se află întotdeauna un ansamblu de trebuințe, tendințe, afecte, interese, intenții, idealuri, care susțin realizarea anumitor acțiuni, fapte, atitudini.

Analiza literaturii de specialitate indică faptul că este importantă demonstrarea unor teze bazate pe argumente empirice, experimentale, în sprijinul validării ideilor care să ilustreze că motivația și stresul sunt influențate de modul de exprimare în care individul își coordonează mecanismele de control care, la rândul lor, sunt influenţate de raţionalitatea sistemului de credinţe și valori personale [2, p.45].

Profesia este ceea ce ne reprezintă, este activitatea pe care o facem zilnic şi care ne susţine existenţa materială. Cei care aleg să se angajeze în calitate de expert judiciar, indiferent de mediul privat sau public, sunt oameni simpli cu familii, cu vise, griji şi idei. Munca pe care o fac zi de zi este să ajute societatea, să facă ordine şi pace acolo

unde este haos, infracţiuni, fărădelegi. Faptul că este o profesie solicitantă şi primejdioasă, aceşti angajaţi sunt stresaţi şi mai puţin automotivaţi în situaţiile de risc.

Experții judiciari, angajați ai Centrului Tehnico-Criminalistic și Expertize Judiciare al Inspectoratului General al Poliției al Ministerului Afacerilor Interne sunt persoane supuse stresului profesional zi de zi, fiind fața în față cu infractorii și anchete pe diferite genuri de infracțiuni, fapt ce necesită și o motivare corespunzătoare pentru a depăși unele situații mai dificile.

Analizând și studiind literatura de specialitate, conchidem că în cazul experților judiciari este important să se cunoască strategii și metode de prevenire și diminuare a stresului, precum și practicarea strategiilor de motivare și automotivare, având drept scop depășirea atât a cauzelor ce duc la arderea profesională, cât și obținerea performanțelor profesionale scontate.

Semnificaţia teoretică a lucrării constă în fundamentarea psihologică a dominantelor motivaționale în diminuarea stresului ocupațional și prevenirea sindromului burnout, susținută de:

- definirea conceptelor de stres și motivație;
- modificarea percepției experților judiciari cu privire la stresul ocupațional în sensul dezvoltării unor valori pozitive motivaționale;
- identificarea modalităților eficiente de prevenire a stresului ocupațional și creșterea motivației la experții judiciari în Republica Moldova.

În concluzie, putem menționa faptul că motivarea angajaţilor nu este o problemă uşor de rezolvat. În principiu, considerăm că practicile de motivare ar trebui să fie bine integrate în politica şi cultura organizaţională a oricărei firme private sau instituţii de stat, dar să ţină cont şi de specificul contextului economic, şi de caracteristicile salariaţilor.

Constatăm faptul că, de multe ori, experții judiciari vin la serviciu cu aşteptări şi nevoi mult mai diferite de cele la care răspunde în mod efectiv mediul operaţional. Fiind bombardaţi cu o multitudine de operaţiuni noi, atât prin intermediul infracţionalităţii, cât şi prin diversele canale mass-media fiind autosesizaţi, ei dezvoltă capacitatea

de a opera simultan cu un volum imens de informaţii şi infractori [1, p.45].

Totodată, valoarea aplicativă a lucrării este certificată de posibilitatea aplicării rezultatelor investigaționale în practica psihologică privind eficientizarea procesului de motivare a experților judiciari, prin crearea condițiilor adecvate și luarea în considerare a factorilor interni și externi ce determină în mare parte apariția stresului ocupațional și eficientizarea activității profesionale [5, p.4].

Referințe:

1. CATANĂ, T. *Standartele Naţionale ale poliţiei Republicii Moldova*. Chișinău: Epigraf, 2017, pp. 6-8; FOCȘA-SEMIONOV, Sv. Dezvoltarea competenţei de autoreglare a stresului. În: *Studia Universitatis,* 2007a, nr. 9, pp. 45-51.
2. MASLOW, A. H. *Motivaţie şi personalitate.* Bucureşti: Ed. Trei, 2007.
3. http://justice.gov.md/public/files/file/reforma_sectorul_justitiei/pilon3/2015/Studiu_crit eriile_de_accedere.pdf, vizitat 26. 05.2021, ora 15:10.
4. https://bizlaw.md/wp-content/uploads/2017/02/Expertiza_juridiciara.pdf, vizitat 26. 05.2021, ora 15:25.
5. https://ibn.idsi.md/sites/default/files/imag_file/Stresul%20profesional%20entitate%20s i%20efecte.pdf, vizitat 19.02.2021, ora 17:20.

Recomandat
Ana TARNOVSCHI, dr., lector univ.