

**UNIVERSITATEA DE STAT DIN MOLDOVA
ȘCOALA DOCTORALĂ ȘTIINȚE SOCIALE**

Cu titlu de manuscris
CZU 159.944.4:37.011.3-051(043)

CROITORIU NICOLETA

**PARTICULARITĂȚI ALE EPUIZĂRII PROFESIONALE
A CADRELOR DIDACTICE**

REZUMATUL tezei de doctor în psihologie

Specialitatea 511.01 Psihologie generală

CHIȘINĂU, 2023

Teza a fost elaborată în cadrul Școlii Doctorale Științe Sociale, Universitatea de Stat din Moldova

Comisia de doctorat:

Președinte:

PALADI Oxana, doctor habilitat în psihologie, conferențiar universitar, Universitatea de Stat din Moldova

Conducător științific:

POTÂNG Angela, doctor în psihologie, conferențiar universitar, Universitatea de Stat din Moldova

Referenți oficiali:

RACU Jana, doctor habilitat, profesor universitar, Universitatea de Stat din Moldova

HOLMAN Andrei Corneliu, doctor în psihologie, profesor universitar, Universitatea „Alexandru Ioan Cuza” din Iași, România

BRICEAG Silvia, doctor în psihologie, conferențiar universitar, Universitatea de Stat „Alec Russo” din Bălți

Susținerea tezei va avea loc la **22. 12. 2023, ora 11.00**, în cadrul ședinței Comisiei de doctorat, sala 507, blocul de studii nr. 3, Universitatea de Stat din Moldova, str. M. Kogălniceanu, 65, MD - 2012, Chișinău, Republica Moldova.

Teza de doctor și rezumatul pot fi consultate la Biblioteca Națională a Republicii Moldova, la Biblioteca Centrală a Universității de Stat din Moldova și pe pagina web a Agenției Naționale de Asigurare a Calității în Educație și Cercetare (www.anacec.md).

Rezumatul a fost expediat la **22. 11. 2023**.

Președintele Comisiei de doctorat:

PALADI Oxana, dr. hab., conf. univ. -----

Conducător științific:

POTANG Angela, dr., conf. univ. _____

Autor:

CROITORIU Nicoleta -----

CUPRINS

1.	Repere conceptuale ale cercetării.....	3
2.	Conținutul tezei.....	7
3.	Concluzii generale și recomandări.....	25
4.	Bibliografie.....	28
5.	Lista publicațiilor autorului la tema tezei.....	30
6.	Adnotare (în română, rusă și engleză).....	33

REPERE CONCEPTUALE ALE CERCETĂRII

Actualitatea și importanța problemei abordate. Contextul actual al vieții sociale, al reformelor, al schimbărilor și al transformărilor într-un ritm alert, instabilitatea generală a situației socio-economice duc la apariția a ceea ce se numește epuizare profesională. Ațare fenomen apare tot mai frecvent și conduce la scăderea performanțelor la locul de muncă, afectează relațiile cu cei din jur și calitatea vieții oamenilor. Manifestările care apar la nivel individual și de grup au determinat necesitatea studierii acestui fenomen, întrucât acestea deja constituie o adevărată problemă socială în viața cotidiană. Este una dintre cele mai recente afecțiuni răspândite în masă la nivelul populației globale, o maladie a societății moderne, a cărei consecințe sociale, psihice și economice sunt devastatoare. Frecvența epuizării profesionale în organizațiile moderne, precum și consecințele severe atât pentru individ (tulburări ale sănătății fizice și psihice), cât și pentru organizație (scăderea productivității, absentismul, fluctuația mare, accidentele de muncă), justifică atenția acordată acestui fenomen în ultimii ani [2, 4, 6, 12, 13, 17, 34, 35]. Epuizarea profesională este un fenomen care se întâlnește la angajații din varia domenii, inclusiv și la cei din domeniul educațional, care realizează o muncă emoțională, ce implică un consum enorm de energie [55, 56, 57, 14, 16]. Este foarte important ca această problemă să fie identificată în timp util și să se intervină corect pentru a fi tratată, iar sistemul de învățământ să realizeze activități de profilaxie a epuizării profesionale la pedagogi [42, 52, 21, 24, 25].

Încadrarea temei de cercetare în preocupările internaționale, naționale, zonale, ale colectivului de cercetare și în context inter- și transdisciplinar, prezentarea rezultatelor cercetărilor anterioare. Fenomenul epuizării profesionale a devenit obiectul de studiu al multor cercetări științifice la începutul secolului XXI, și se regăsește în cadrul diferitelor sinteze cu referire la profesiile care presupun o implicare directă în viața celorlalți și numeroase contacte cu oamenii: medici, asistenți sociali, psihologi, psihoterapeuți, profesori. Prima lucrare științifică în care a fost explicat termenul de epuizare profesională a fost *Burnout: The High Cost of High Achievement*, autor Herbert Freudenberger, psiholog american, în anul 1974. De atunci, teoreticieni și psihologii

practicieni au definit în diverse moduri conceptul de epuizare profesională. Preocupările internaționale după anul 2000 privind epuizarea profesională au fost orientate spre determinarea consecințelor negative ale epuizării profesionale atât la nivel de organizație, cât și la nivel de grup.

În România interesul cercetătorilor la acest subiect este orientat spre analiza factorilor care duc la apariția epuizării profesionale, formele de manifestare a acestui fenomen, relațiile de interdependență dintre dimensiunile epuizării și particularitățile personalității și a contextului organizațional (D. Vîrgă [27, 28]; I. Boșneag [5]; D. Zaharia [29] et al.).

În Republica Moldova preocupări teoretice și empirice din domeniul psihologiei privind manifestarea epuizării profesionale la angajații din domeniul educațional au avut N. Balode (factorii psihosociali ai burnoutului în activitatea profesională a cadrului didactic școlar) [2, 3], S. Briceag (stresul în mediul didactic) [6], E. Losfi (specificul burnoutului la cadre didactice din licee și din școala auxiliară) [15], V. Gorincioi (epuizarea profesională la profesorii universitari) [20], R. Cerlat (stabilitatea emoțională ca predictor pentru prevenirea epuizării profesionale la cadrele didactice din învățământul primar, relația între stabilitatea emoțională și paternul comportamental dominant al învățătorilor) [9], N. Buraga (rolul resurselor personale ale cadrului didactic în depășirea epuizării) [7] etc.

Pornind de la această situație, este justificată formularea **problemei de cercetare:** *Care sunt particularitățile manifestării dimensiunilor epuizării profesionale la cadrele didactice care activează în diferite medii educaționale (învățământ de masă incluziv, școli speciale, școli/clase cu copii cu dezvoltare tipică)? În ce constă specificul interacțiunii dimensiunilor epuizării profesionale a pedagogilor din diverse contexte educaționale cu resursele personale și resursele postului? Pot avea resursele personale ale cadrelor didactice statut de mediator între solicitările multiple ale profesiei pedagogice și resursele postului în apariția epuizării profesionale?*

Scopul cercetării date rezidă în stabilirea particularităților de manifestare a dimensiunilor epuizării profesionale ale cadrelor didactice care activează în medii educaționale diferite, identificarea factorilor cauzali / de risc ale acestui fenomen, studierea relației de interdependență cu resursele personale și resursele postului, precum și determinarea condițiilor psihologice de diminuarea a epuizării profesionale în cadrul instituțiilor de învățământ.

Obiectivele stabilite în vederea realizării scopului au fost:

1. Analiza și sistematizarea teoriilor existente în literatura de specialitate privind fenomenul epuizării profesionale în cazul cadrelor didactice din învățământul preuniversitar.

2. Proiectarea și realizarea demersului psihodiagnostic privind epuizarea profesională la cadrele didactice, precum și resursele personale și resursele postului; elaborarea metodologiei și cercetarea factorilor cauzali / de risc (solicitări multiple ale postului) care induc cadrul didactic spre epuizare profesională.
3. Studiarea comparativă a dimensiunilor epuizării profesionale a cadrelor didactice din trei tipuri de contexte educaționale diferite: școli speciale, școli/clase incluzive, școli/clase cu copii cu dezvoltare tipică.
4. Identificarea relației de interdependență între epuizarea profesională și resursele personale și ale postului și elaborarea unor modele explicative care reflectă interconexiunile dintre dimensiunile epuizării profesionale și resursele personale și ale postului la cadrele didactice care activează în diferite medii educaționale.
5. Elaborarea și aplicarea unui program de intervenție psihologică privind diminuarea epuizării profesionale la pedagogi, precum și formularea concluziilor și a recomandărilor pentru profesori și manageri educaționali privind diminuarea și prevenirea epuizării profesionale.

Ipoteze de cercetare:

1. Presupunem că există diferențe în ceea ce privește manifestarea epuizării profesionale la cadrele didactice în funcție de mediul educațional în care activează (școli speciale, școli incluzive, școli cu copii cu dezvoltare tipică).
2. Considerăm că există o relație de interdependență între dimensiunile epuizării profesionale a cadrelor didactice și resursele personale ale cadrelor didactice, între epuizarea profesională și resursele postului.
3. Implementarea unui program destinat activării resurselor personale și formării unei atitudini funcționale față de resursele postului va avea un impact pozitiv asupra cadrelor didactice, prin diminuarea dimensiunilor epuizării profesionale.

Metodologia cercetării s-a fundamentat pe un șir de abordări teoretice și rezultate ale cercetărilor empirice efectuate în psihologia generală, a personalității, organizațională, educațională. Demersul de cercetare dat implică metode teoretice (analiza și sinteza literaturii de specialitate; metoda ipotetico-deductivă pentru interpretarea și explicarea rezultatelor obținute în cercetare); metode empirice (chestionarul, testul, experimente de constatare și de control, intervenții psihologice); metode statistice descriptive și inferențiale.

În cadrul cercetării au fost utilizate următoarele *metode empirice*:

1. Chestionarul nestandardizat privind identificarea factorilor cauzali / de risc percepuți care duc la epuizare profesională (elaborat de autor, special pentru acest studiu).
2. Chestionarul de evaluare a epuizării profesionale, elaborat de C. Maslach & S. E. Jackson („Maslach Burnout Inventory (MBI)”, care este cel mai utilizat pe plan internațional [36].
3. Chestionarul profilurilor burnout „Burnout clinical subtype questionnaire” (BCSQ-36), elaborat de B. Farber, adaptat pe populația noastră de N. Balode [2].
4. Scala auto-eficienței generale (SES), elaborată de Schwarzer & Jerusalem, tradusă și adaptată de D. Vasiliu et al. [26].
5. Chestionarul de identificare a percepției potrivirii persoanei cu vocația, elaborat de I. Boșneag et al. [5].
6. Chestionarul perfecționismului, tradus și adaptat de C. Platon [18].
7. Chestionarul „Implicare motivațională”, elaborat de T. Constantin et al. [10,11].
8. Scala de evaluare a resurselor postului, elaborată de A. Bakker et al., tradusă și adaptată de I. Boșneag et al. [5].

Noutatea și originalitatea științifică a rezultatelor cercetării constau în oferirea unui model explicativ al epuizării profesionale a cadrelor didactice care activează în contexte educaționale diferite, din perspectiva solicitărilor multiple, a resurselor personale și a resurselor postului; elaborarea unui program psihologic de intervenție pentru pedagogi, bazat pe fortificarea resurselor personale și a resurselor postului, în vederea diminuării dimensiunilor epuizării profesionale.

Rezultatele obținute, care contribuie la soluționarea problemei științifice importante reprezintă determinarea particularităților dimensiunilor epuizării profesionale a cadrelor didactice din diferite contexte educaționale, din perspectiva resurselor postului și a resurselor personale și al impactului implementării programului de intervenție psihologică pentru diminuarea epuizării profesionale a cadrelor didactice. Particularizarea unui model de cercetare a relațiilor multiple dintre dimensiunile epuizării profesionale și resursele personale și ale postului. Identificarea condițiilor de natură psihologică prin care pot fi facilitate demersurile de intervenție în vederea diminuării epuizării profesionale la cadrele didactice.

Semnificația teoretică. Rezultatele tezei contribuie, în plan teoretic, la complementarea studiilor psihologice, dar și a celor interdisciplinare, axate pe particularitățile de manifestare a epuizării profesionale din perspectiva solicitărilor profesiei de pedagog, a resurselor postului și a resurselor personale la cadrele didactice care activează în diferite medii educaționale. A fost determinată o

perspectivă sistemică a abordării fenomenului de epuizare profesională în instituțiile educaționale, prin elaborarea unui model teoretic al interacțiunii dimensiunilor epuizării profesionale cu resursele personale și resursele postului la cadrele didactice care activează în diferite contexte educaționale.

Valoarea aplicativă a cercetării rezidă în elaborarea a trei modele explicative a epuizării profesionale a pedagogilor care activează în contexte educaționale diferite din perspectiva interacțiunii cu resursele personale și resursele postului. Elaborarea unui program de intervenție privind diminuarea epuizării profesionale prin activarea resurselor personale și formarea unei atitudini funcționale privind resursele postului. Rezultatele obținute în cercetarea dată sunt utile psihologilor, managerilor educaționali, pedagogilor și specialiștilor în domeniul resurselor umane prin utilizarea programului de intervenție propus în prezenta lucrare, prin prisma activităților, exemplelor și metodelor prezentate, prin utilizarea recomandărilor formulate și înaintate.

Aprobarea rezultatelor. Rezultatele obținute în cadrul cercetării au fost prezentate, discutate și aprobate în cadrul ședințelor de supervizare și evaluare a comisiei de îndrumare din cadrul Școlii Doctorale *Științe sociale și educaționale*. De asemenea, acestea au fost expuse în cadrul unor evenimente științifice la nivel național și internațional și au fost abordate în timpul diverselor seminarii metodologice, workshop-uri, activități metodice pentru cadre didactice.

Sumarul compartimentelor tezei. Lucrarea este constituită din adnotare (în 3 limbi), introducere, 3 capitole, Concluzii generale și recomandări, 145 pagini text de bază, 175 surse bibliografice, 5 anexe. Textul lucrării este ilustrat prin intermediul a 35 de tabele și 14 figuri; declarația privind asumarea răspunderii și CV-ul autorului.

Publicații la tema tezei. Conținutul de bază al cercetării și rezultatele cercetării este prezentat în 16 de lucrări științifice publicate: articole în reviste și materialele conferințelor științifice naționale și internaționale.

CONȚINUTUL TEZEI

În introducere este argumentată actualitatea și importanța temei abordate, fiind reflectată situația în domeniu și identificată problema de cercetare. Sunt prezentate scopul, obiectivele și ipoteza de cercetare, fiind descrisă și justificată metodologia de cercetare.

În capitolul 1, *Aspecte teoretice privind epuizarea profesională a cadrelor didactice*, sunt abordate aspectele teoretice privind evoluția teoriilor științifice și parcursul empiric de maturizare al conceptului de epuizare profesională. Sunt examinate cele mai relevante definiții, precum și direcțiile de cercetare a acestui construct psihologic. Astfel, analizând diverse studii realizate în definirea

conceptului de epuizare profesională, ne-am confruntat cu mai multe aspecte contradictorii în conceptualizarea acestui construct, cum ar fi:

- ✓ domeniul psihologiei oferă o varietate amplă de termeni utilizați pentru acest fenomen;
- ✓ cel mai cunoscut model de conceptualizare a epuizării profesionale este cel tridimensional;
- ✓ discuțiile teoreticienilor au fost orientate și spre ordinea apariției celor trei dimensiuni: epuizare emoțională, depersonalizare, lipsa realizărilor personale;
- ✓ utilizarea largă a termenului „burnout” în diferite limbi și polemica privind cauzele care duc la manifestarea epuizării profesionale.

Modelele teoretice ale epuizării profesionale.

Epuizarea profesională este abordată în literatura academică internațională prin mai multe modele explicative. Cel mai cunoscut și utilizat model este cel tridimensional, elaborat de către C. Maslach, psiholog american. Este considerat a fi un model conceptual și metodologic, bine fundamentat teoretic. La fel, este și un model structural, deoarece precizează și explică componentele/dimensiunile structurale ale burnoutului: epuizarea emoțională (dimensiune afectiv-motivațională), depersonalizarea (dimensiune interpersonal-evaluativă) și reducerea implicării personale (dimensiune cognitivă, autoevaluativă). Având la bază teoriile explicative ale relației dintre angajat și caracteristicile postului de muncă, precum și modelul conservării resurselor, cercetătorii E. Demerouti, A. Bakker, M. Nachreiner și W. Schaufeli au elaborat în anul 2001, modelul solicitări-resurse în muncă (S-RM). Astfel, modelul solicitări – resurse ale postului a fost extins cu o dimensiune nouă: resursele personale, care mențin starea de bine a angajatului, având un rol important în rezistența la stress elaborat de Xanthopoulou, Bakker, Demerouti și Schaufeli (2009).

Analiza psihologică a activității cadrelor didactice din medii educaționale diferite. Profesia de pedagog reprezintă o activitate nobile, generoasă, altruistă, dar stresantă. Este considerată muncă emoțională, care se plasează pe primele poziții în privința incidenței și intensității manifestării epuizării profesionale. Mai mulți autori au scos în evidență această particularitate a muncii didactice: M. Chang [32]; A. Bakker et al. [30, 31]; S. Finem [33], B. Rudow [38]; A. Van Den Broeck, M. Vansteenkiste, H. et al. [39]; etc. În spațiul național, cercetătorii din domeniul psihologiei care au studiat aspectul emoțional al activității pedagogice și predispunerea spre burnout sunt: D. Salade [22]; V. Robu [20]; E. Stănculescu [23]; N. Balode [2, 3]; R. Cerlat [9]; V. Gorincioi [13]; S. Briceag [6]; N. Croitoriu [48, 47, 51, 50, 53, 46] etc. Datele obținute de cercetătorii menționați arată că, un număr mare de profesori sunt afectați de stresul profesional și prezintă simptome evidente de epuizare emoțională. Personalul

didactic, indiferent de mediul în care activează, în învățământul de masă, în clase incluzive sau în școli speciale, are misiunea nobilă – să pregătească copii, adolescenții și tinerii pentru viață și pentru provocările societății în care trăim, iar toate acestea, de multe ori, pentru salarii inadecvate în raport cu educația pe care o au și efortul pe care îl depun [19].

Învățământul special în România constituie acea componentă a sistemului public unde se desfășura educația școlară a copiilor cu deficiențe, prin intermediul unor instituții școlare speciale, separate de celelalte unități școlare din sistemul educațional. Particularitatea școlilor speciale este că se lucrează doar cu copiii ale căror nevoi (cerințe) speciale derivă din anumite deficiențe mentale, fizice, senzoriale, de limbaj, socio-afective și de comportament cu grad înalt de severitate.

În continuare, ne vom referi la specificul muncii cadrelor didactice care activează în școli incluzive, mai exact în clase obișnuite cu 1-4 copii cu CES. Menționăm, că în studiul nostru nu am studiat situația când în școlile cu copii cu dezvoltare tipică sunt incluse clase compacte de copii cu CES. Învățământul incluziv atât în România, cât și în Republica Moldova a fost introdus datorită reformelor sistemului rezidențial de îngrijire a copilului, care prevede includerea în învățământul general de masă a tot mai mulți copii cu CES.

Studiile [8, 49, 56, 57] privind situația instituțiilor educaționale incluzive atestă insuficiența resurselor oferite de sistemul de educație românesc pentru integrarea copiilor cu CES în învățământul de masă.

Într-un studiu realizat în R. Moldova privind problemele cu care se confruntă personalul didactic din școlile incluzive sunt: lipsa ajutorului în elaborarea și realizarea planului individualizat pentru fiecare copil cu CES; dificultăți de adaptare a copilului cu CES la mediul școlar; probleme de stabilire a nevoilor educaționale ale copiilor; probleme de comunicare cu adulții, probleme de comunicare cu colegii; probleme de atitudini vizavi de copilul cu CES din partea părinților copiilor cu dezvoltare tipică, probleme de atitudini ale copilului cu CES în relația cu cei din jur; vulnerabilitatea înaltă a părinților copiilor cu CES din cauza cunoștințelor reduse în domeniu, suportului limitat de care beneficiază și surselor financiare limitate [1].

Resursele personale și resursele postului – predictorii importanți în prevenirea epuizării profesionale la cadrele didactice.

În cercetarea noastră am fost interesați să studiem resursele personale, alături de resursele profesiei didactice ca factori importanți în prevenirea burnoutului. Astfel, am abordat *autoeficacitatea*, *percepția potrivirii persoană-vocație*, *perfecționismul funcțional* și *optimismul* ca resurse personale în

cadrul raportului solicitări – resurse ale profesiei pedagogice pentru a evidenția importanța lor în prevenția epuizării profesionale. Vom analiza, pe rând, aceste constructe psihologice:

- *Implicarea motivațională* reprezintă starea internă a unei persoane, de a se implica într-un anumit comportament, adică motivul concret, intenția, de a tinde spre atingerea anumitor scopuri;
- *Autoeficacitatea* se referă la modul în care persoana percepe propria capacitate de a se mobiliza pentru a depăși dificultățile întâmpinate în rezolvarea sarcinilor;
- *Percepția potrivirii persoană-vocație* presupune percepția compatibilității propriilor caracteristici ale individului cu cele ale postului în cadrul căreia își desfășoară activitatea;
- *Perfecționismul funcțional* este caracterizat prin tendința de a stabili și a urmări realizarea unor standarde de performanță sau obiective personale foarte înalte, însoțite și de alte caracteristici, precum o tendință puternică spre autocritică.

În continuare, vom aborda *resursele postului* ca predictorii importanți în prevenirea epuizării profesionale. În studiul nostru ne vom referi la autonomia postului, suportul social al colegilor, feedbackul pentru performanță și oportunități pentru dezvoltare.

- *Autonomia postului* reflectă măsura în care angajații consideră că au libertate în realizarea sarcinilor, în utilizarea instrumentelor și metodelor, sunt implicați în luarea deciziilor din cadrul grupului/organizației și au control asupra muncii pe care o realizează;
- *Suportul social al colegilor* creează un mediu armonios, securizat emoțional, de colaborare, ceea ce înseamnă că fiecare cadru didactic are șansa de a vorbi, de a se pronunța, de a interveni;
- *Feedback-ul pentru performanță* motivează angajatul în activitatea sa profesională;
- *Oportunități pentru dezvoltare* constituie o resursă a postului importantă pentru un cadru didactic. E necesar furnizarea informațiilor cadrelor didactice privind modalitatea de a progresa în sistem și informarea acestora cu noile metode care stau la baza structurii carierei pedagogice.

În urma analizei teoretice a resurselor postului vis-a-vis de cerințele postului și a resurselor personale care pot avea un anumit grad de legătură cu dimensiunile epuizării profesionale prezentăm schematic un model teoretic al acestor constructe psihologice frecvent întâlnit la pedagogi.

Chestionarul nestandardizat privind identificarea factorilor cauzali percepuți care duc la epuizare profesională, elaborat special pentru acest studiul dat, are drept scop identificarea factorilor cauzali percepuți care condiționează apariția epuizării profesionale la personalul didactic. Este un chestionar nestandardizat, cu întrebări deschise și câțiva itemi introductivi care ne poate orienta spre

elaborarea potențialelor predicții privind probabilitatea apariției epuizării profesionale la pedagogi. În construirea chestionarului ne-am bazat pe *Teoria evenimentelor afective*, elaborată de H. M. Weiss și colab. [40, 41], care analizează cauzele, structurile și consecințele experienței emoționale în contextele de lucru la angajați. Chestionarul conține 6 întrebări, fiecare cu mai multe posibilități de răspuns. Am fost interesați de a vedea dacă există anumite diferențe semnificative între pedagogii care activează în contextul incluziunii și cei care își desfășoară munca didactică în alte medii educaționale. Analiza comparativă a datelor a permis ilustrarea semnificației diferențelor dintre rezultatele obținute la cele trei grupuri de subiecți: cadre didactice din școlile speciale, cadre didactice din școlile incluzive, cadre didactice din școlile cu elevi cu dezvoltare tipică. Compararea grupurilor studiate a fost realizată prin intermediul Testului Kruskal-Wallis, deoarece avem o variabilă dependentă ordinală măsurată la 3 grupuri independente (formate din subiecți diferiți), și dorim să testăm diferența dintre acestea.

Datele statistice obținute în urma aplicării chestionarului sunt în acord cu unele teorii pe care s-a întemeiat studiul de față. În concluzie, răspunsurile oferite de marea majoritate a participanților pun în evidență un șir întreg de factori cu potențial de risc pentru apariția epuizării profesionale la cadrele didactice., Prin rezultatele chestionarului dat am scos în evidență solicitările muncii profesorului, așa cum sunt simțite și conștientizate de către respondent. Așadar, stresorii psihosociali din mediul educațional sunt puternic influențați de specificul profesiei didactice, cu o suprasolicitare psihică majoră, caracterizată de un consum emoțional și cognitiv.

Ca urmare a analizei studiilor privind burnoutul și a modelelor teoretice din literatura de specialitate propunem și o definiție de lucru a fenomenului dat: *Epuizarea profesională reprezintă starea de oboseală cronică, trăită intens de către individ pe dimensiunea emoțională, interpersonală și profesională, ca urmare a dezechilibrului dintre solicitările multiple ale muncii și resursele personale și ale postului.*

Analiza teoretică a literaturii de specialitate privind conceptualizarea epuizării profesionale ne-a permis formularea următoarelor **concluzii**: Epuizarea profesională constituie un fenomen complex ce apare ca urmare a interacțiunii dintre factorii individuali și cei organizaționali sau interni și externi, între cerințele/solicitările postului și resursele personale și ale postului. Consecințele pe care le are epuizarea profesională sunt atât de ordin individual (cognitive, emoționale, comportamentale), cât și de ordin organizațional și social, care duc la scăderea calității procesului didactic, cu repercusiuni asupra imaginii publice a instituțiilor de învățământ. Fiind analizată epuizarea profesională dintr-o perspectivă sistemică, a fost elaborat un model teoretic al epuizării profesionale a cadrelor didactice ca

rezultat/consecință a interacțiunii dintre solicitările multiple a activității pedagogice cu resursele personale ale profesorului și resursele postului. Epuizarea profesională legată de mediul educațional în care profesorul își realizează activitatea, trebuie să fie o îngrijorare semnificativă pentru managerii unităților de învățământ. E necesară o politică ce ar avea drept obiectiv nu doar creșterea conștientizării consecințelor legate de epuizare profesională, ci și dezvoltarea și furnizarea unor strategii de intervenție și prevenire a sindromului epuizării profesionale la cadrele didactice.

În capitolul 2, *Studiul experimental privind manifestarea epuizării profesionale la personalul didactic*, este prezentat cadrul experimental constatativ: metodologia cercetării, eșantionul experimental și procedurile experimentale efectuate. Capitolul conține analiza datelor experimentale cu referire la constatarea nivelului de epuizare profesională la profesorii care activează în diferite medii educaționale, precum și relația de asociere dintre dimensiunile epuizării profesionale și resursele postului și resursele personale ale cadrului didactic.

Organizarea cadrului metodologic al cercetării experimentale.

Eșantionul cercetării a întrunit 210 cadre didactice, care își desfășoară activitatea în instituțiile educaționale preuniversitare la ciclurile preșcolar, primar, gimnazial, profesional și liceal din municipiul Suceava și județele Suceava, Iași, Botoșani, Neamț. Au fost formate 3 grupe de subiecți:

- I grup – 70 de cadre didactice care activează în învățământul de masă în care sunt incluși și elevi cu CES (școli incluzive);
- II grup – 70 de cadre didactice care lucrează în clase doar cu elevi cu CES (școli speciale);
- III grup – 70 de cadre didactice care lucrează doar cu elevi cu dezvoltare tipică.

Privind aspectul gender, din 210 subiecți, 160 sunt femei, reprezentând 76,19% și 50 sunt bărbați, reprezentând 23,81%. Cadrele didactice din cele trei grupuri experimentale au administrat un **set de metode** alcătuit, în mare, din probe psihologice standardizate care măsoară variabilele psihologice studiate (dimensiunile epuizării profesionale, resursele personale și resursele postului).

Din punct de vedere metodologic, acest demers este unul descriptiv, analitic și cu valențe predictive, care produce informații utile pentru înțelegerea și explicarea fenomenului de epuizare emoțională, pe baza cărora se pot găsi și soluții cu impact practic.

Scopul cercetării constatative rezidă în stabilirea nivelului de epuizare profesională la cadrele didactice care activează în diverse medii educaționale; identificarea factorilor de risc a acestui fenomen; precum și determinarea relației de interdependență dintre dimensiunile epuizării profesionale cu resursele personale și resursele postului.

Ipotezele cercetării constatative:

1. Presupunem că există diferențe în ceea ce privește manifestarea dimensiunilor epuizării profesionale la cadrele didactice în funcție de mediul educațional în care activează (școli speciale, școli incluzive, școli cu copii cu dezvoltare tipică).
2. Considerăm că există o relație de interdependență între epuizarea profesională și resursele personale ale cadrelor didactice; între epuizarea profesională și resursele postului (resursele activității didactice).

Rezultate obținute:

În ceea ce privește studierea comparativă a dimensiunilor de epuizare profesională a cadrelor didactice din trei tipuri de contexte educaționale diferite (școli speciale, școli/clase incluzive, școli/clase cu copii cu dezvoltare tipică) am obținut următoarele rezultate:

Tabelul 2.1. Distribuția rezultatelor cu privire la nivelul de manifestare a dimensiunilor epuizării profesionale la cadrele didactice

Grup experimental	Extenuarea emoțională			Depersonalizarea			Reducerea realizărilor personale		
	înalt	mediu	scăzut	înalt	mediu	scăzut	înalt	mediu	scăzut
Cadre didactice din școli speciale	0%	22,85%	77,14%	1,42%	17,14%	81,42%	1,42%	20%	78,57%
Cadre didactice din școli incluzive	7,14%	38,57%	54,28%	5,71%	25,71%	68,57%	10%	48,57%	41,42%
Cadre didactice din școli cu copii cu dezvoltare tipică	4,28%	40%	55,71%	2,85%	22,85%	74,28%	4,28%	30%	65,71%

Datele obținute atestă un număr destul de mare de profesori care au obținut nivel înalt și mediu al dimensiunilor burnout. Extenuarea emoțională este trăită la nivel înalt de 7,14% și la nivel mediu de 38,57% dintre profesorii din care activează în școlile incluzive și respectiv, 4,28% și 40% dintre profesorii care activează în școli/clase cu elevi doar cu dezvoltare tipică. Persoanele care manifestă un nivel înalt al epuizării emoționale dezvoltă o atitudine critică față de sine și față de muncă. Un rezultat mai plauzibil se atestă la grupul cadrelor didactice care activează doar în școlile speciale, astfel cei mai mulți (77,14%) au nivel scăzut al extenuării emoționale. Reducerea realizărilor personale se întâlnește atât la nivel înalt, cât și la nivel mediu la un număr mare de pedagogi. Astfel, tocmai 48,57% de profesori din școlile incluzive și 30% de profesori care lucrează în clase doar cu copii cu dezvoltare

tipică trăiesc destul de intens această stare. Din fericire, depersonalizarea, se întâlnește mai puțin decât celelalte dimensiuni. Analizând felul în care se manifestă componentele burnoutului la pedagogii investigați, putem conchide că, pe prim plan se plasează, și ca frecvență și ca intensitate, reducerea realizărilor personale, apoi extenuarea emoțională, apoi depersonalizarea.

Pentru a determina dacă există diferențe semnificative privind manifestarea dimensiunilor epuizării profesionale la cele trei grupe de subiecți am utilizat ca metodă statistică inferențială ANOVA unifactorial, iar pentru a compara grupurile două câte două, am folosit testul statistic Bonferroni, care arată dacă diferențele dintre grupuri sunt semnificative. Menționăm, că cele trei grupuri de subiecți implicate în cercetarea noastră sunt eșantioanele omogene, deoarece rezultatul la testul Levene Statistic este de 2,127, pentru $p=0,122$, ceea ce indică omogenitatea. În tabelul de mai jos prezentăm rezultatele la analiza de varianță ANOVA pentru cele trei dimensiuni ale burnoutului.

Tabelul 2.2. Rezultate statistice privind ANOVA unifactorial pentru dimensiunile epuizării profesionale în funcție de titlul / mediul educațional în care activează cadrele didactice

Dimensiunile epuizării profesionale	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	p
Epuizare emoțională	453,600	2	226,800	7,686	0,001
Depersonalizare	90,371	2	45,186	3,111	0,047
Reducerea realizărilor personale	642,629	2	321,314	10,988	0,000

Analiza tabelului 2.2. ne permite să constatăm faptul că există diferențe statistice semnificative în ceea ce privește componentele epuizării profesionale între grupurile de profesori. Pentru a determina între care anume, dintre aceste grupuri, diferența este mai mare am realizat testul statistic Bonferroni, obținând următoarele rezultate:

Tabelul 2.3. Rezultate statistice privind testul statistic Bonferroni pentru dimensiunile epuizării profesionale

Compararea grupurilor experimentale	Epuizare emoțională		Depersonalizare		Reducerea realizărilor personale	
	Testul Bonferroni	Pragul de semnific.	Testul Bonferroni	Pragul de semnific.	Testul Bonferroni	Pragul de semnific.
Cadre didactice din școlile/clasele cu copii cu dezvoltare tipică <i>versus</i> cadre didactice din școlile incluzive	0,514	1,000	0,671	0,896	2,714	0,010
Cadre didactice din școlile/clasele	2,829	0,007	0,929	0,453	1,514	0,297

cu copii cu dezvoltare tipică <i>versus</i> cadre didactice din școlile speciale						
Cadre didactice din școlile speciale <i>versus</i> cadre didactice din școlile incluzive	3,343	0,001	1,600	0,041	4,229	0,000

Datele obținute reflectă cele mai multe diferențe semnificative între cadrele didactice din școlile speciale și profesorii care activează în școlile/clasele incluzive la toate cele trei dimensiuni ale epuizării profesionale. Astfel, pedagogii din învățământul incluziv prezintă un nivel mai înalt de epuizare emoțională, de depersonalizare și de reducere a realizărilor personale, comparativ cu cei din învățământul special. Aceste rezultate se pretează la categoria autorilor care aderă la poziția învățământului special segregat.

În vederea verificării ipotezei, conform căreia *există o relație de interdependență între dimensiunile epuizării profesionale și resursele personale ale cadrelor didactice; între epuizarea profesională și resursele postului*, am analizat datele obținute prin studiul corelațional. Pentru a identifica existența unor asocieri între autoeficacitate, perfecționism, percepția potrivirii persoanei cu vocația, implicarea motivațională, autonomia postului, suportul social al colegilor, recunoașterea pentru performanță, oportunități de dezvoltare și dimensiunile epuizării profesionale am calculat coeficientul de corelație, pentru subiecții din cele trei grupuri experimentale. Datele obținute ne-au permis să elaborăm trei modele explicative care pot fi utilizate și în scop predictiv.

Astfel, *modelul explicativ al epuizării profesionale privind interacțiunea cu resursele personale și resursele postului la pedagogii care activează în învățământul special* relevă faptul că implicarea motivațională, în special instrumentală și egocentrică, corelează cu cele trei dimensiuni ale burnoutului. Satisfacerea motivației instrumentale și egocentrice în cadrul activității didactice ar putea preveni apariția epuizării profesionale. Un alt element important pentru prevenirea burnoutului la pedagogii din învățământul special este perfecționismul ca resursă personală. Un perfecționism constructiv/sanogen va proteja profesorul de apariția epuizării profesionale, iar perfecționismul disfuncțional/nesanogen va condiționa instalarea burnoutului. Dintre resursele postului, autonomia postului corelează semnificativ cu toate dimensiunile epuizării: și cu extenuarea emoțională, și cu depersonalizarea, și cu reducerea realizărilor personale. Se observă o tendință a pedagogilor, care activează în școli speciale, spre preferințe pentru sarcini preferate, fără presiuni externe (implicarea egocentrică) și libertate în realizarea sarcinilor la locul de muncă, implicarea lor în luarea deciziilor privind activitatea instituției (autonomia postului). Suportul social ca resursă a postului corelează negativ semnificativ cu extenuarea

emoțională, ceea ce înseamnă că îmbunătățirea comunicării și interacțiunii interpersonale poate duce la diminuarea epuizării și respectiv la îmbunătățirea sinergiei și a sporirii productivității din cadrul instituției. Deficitul de sprijin social și subestimarea abilităților sociale pot duce la deficiențe în sfera relațiilor interumane la locul de muncă dar și la nivelul eficienței angajaților.

Modelul explicativ al epuizării profesionale caracteristic cadrelor didactice care activează în școlile incluzive relevă interacțiuni diferite dintre resursele personale, resursele postului și cele trei dimensiuni ale burnoutului. Astfel, percepționalismul corelează negativ cu toate variabilele epuizării profesionale, adică un percepționalism disfuncțional va duce la creșterea nivelului de burnout. Autoeficacitatea, ca resursă personală, este importantă pentru cadrele didactice care lucrează în învățământul incluziv pentru a preveni extenuarea emoțională. Percepția potrivirii persoanei cu vocația, de asemenea, constituie factor relevant pentru a proteja cadrul didactic de extenuare emoțională și de reducerea realizărilor personale. Implicarea motivațională socială este importantă pentru depersonalizare – nesatisfacerea nevoilor sociale ale pedagogului în activitatea profesională poate duce spre depersonalizare. Dintre resursele postului – suportul social, autonomia postului, feedbackul pentru performanță sunt caracteristici ale muncii care pot preveni burnoutul la profesori.

Modelul explicativ al epuizării profesionale caracteristic cadrelor didactice care activează în învățământul de masă, doar în clase cu elevi cu dezvoltare tipică se caracterizează printr-o multitudine de conexiuni atât cu resursele postului, cât și cu resursele personale.

Un grad înalt de percepție a potrivirii persoanei cu vocația ar fi un factor important pentru a preveni burnoutul, pe toate cele trei dimensiuni. Prin urmare, compatibilitatea dintre persoană și specificul profesiei pedagogice este un aspect important pentru o adaptare reușită la mediul organizațional al școlii, pentru succesul pe termen lung în carieră, satisfacția profesională și depășirea epuizării profesionale. Aceste rezultate corelează cu teoriile privind percepția potrivirii elaborate de B. Schneider, conform cărora potrivirea este mai mult un predictor al rezultatelor individuale (de exemplu, satisfacția în muncă) decât oricare dintre aceste componente (persoana și mediul) singure. Se obțin rezultate în muncă atunci când atributele personale (de exemplu, nevoi, abilități, valori) și atributele de mediu (de exemplu cerințe, valori) sunt compatibile indiferent de nivelul acestor atribute. Percepția potrivirii persoană-vocație pe care o resimt profesorii se reflectă asupra gradului de conștientizare a sarcinilor de realizat, indiferent de gradul lor de complexitate sau alte situații tensionate și asupra acceptării normelor organizaționale.

Profilurile psihologice ale cadrelor didactice din diferite medii educaționale cu epuizare profesională

Analiza datelor obținute în cadrul experimentului constatativ, atât în cel comparativ cât și în cel corelațional, a constituit o premisă oportună pentru conceptualizarea profilurilor psihologice a cadrelor didactice cu epuizare profesională prin prisma rezultatelor semnificative înregistrate.

Tabelul 2.4. Profilul psihologic al cadrelor didactice cu epuizare profesională din diferite medii educaționale

	Dimensiunile epuizării profesionale	Resursele postului	Resursele personale
Cadre didactice care activează în școli/clase cu elevi cu dezvoltare tipică	Nivel mediu și înalt al extenuării emoționale, nivel înalt și mediu al reducerii realizărilor personale, nivel mediu al depersonalizării. Predomină tipul frenetic.	Nivel mediu și scăzut al autoeficacității, acord parțial privind potrivirea persoanei cu vocația; predomină perfecționismul disfuncțional/patologic, predomină implicarea motivațională egocentrică.	Autonomia postului este apreciată la nivel scăzut; suportul social din partea colegilor și a conducerii este apreciat la un nivel mediu și jos; gradul de apreciere a feedbackului pentru performanță în instituția în care activează este mediu și scăzut.
Cadre didactice din învățământul incluziv	Nivel înalt al epuizării profesionale, nivel mediu și înalt al depersonalizării, nivel înalt al reducerii realizărilor personale. Predomină tipul epuizat.	Nivel mediu și scăzut al autoeficacității, acord parțial și chiar dezacord privind potrivirea persoanei cu vocația, tendință spre perfecționismul disfuncțional/patologic, predomină implicarea motivațională egocentrică.	Autonomia postului este apreciată la nivel mediu și scăzut; suportul social din partea colegilor și a conducerii este apreciat la un nivel mediu și jos; gradul de apreciere a feedbackului pentru performanță

			în instituția în care activează este mediu și scăzut.
Cadre didactice din învățământul special	Nivel înalt și mediu al reducerii realizărilor personale; nivel înalt și mediu al depersonalizării; nivel mediu al extenuării profesionale. Predomină tipul frenetic.	Atitudine disfuncțională față de perfecționism, predomină implicarea motivațională socială.	Autonomia postului este apreciată la nivel mediu; gradul de apreciere a feedbackului pentru performanță în instituția în care activează este la nivel mediu.

Stabilirea diferențelor dintre aceste trei grupuri de subiecți ne permite conturarea cadrului de analiză a modului de manifestare a epuizării profesionale la profesori care activează în diferite medii educaționale, stabilind impactul resurselor personale și a resurselor postului în apariția fenomenului dat.

În concluzie, afirmăm că studiul interacțiunilor dintre resursele personale și ale postului cu dimensiunile epuizării profesionale conturează complexitatea situației de muncă a cadrului didactic, motiv pentru care ne propunem să elaborăm un program de intervenție axat pe rezultatele expuse anterior. Considerăm, că acest studiu orientat, inclusiv, și spre determinarea factorilor cauzali / de risc ai epuizării profesionale la cadrele didactice din medii educaționale diferite, pe analiza resurselor personale și ale postului constituie o premisă solidă pentru explorarea ulterioară a acestui construct psihologic și pentru elaborarea și validarea unui program de intervenții psihologice pentru diminuarea epuizării profesionale.

În capitolul 3, *Strategii de depășire a epuizării profesionale la cadrele didactice*, este descrisă metodologia studiului experimental formativ, sunt relatate strategiile, tehnicile și principiile de intervenție aplicate în cadrul programului elaborat, precum și metodele de validare.

Organizarea experimentului formativ.

Ipoteza de la care s-a pornit în realizarea cercetării ameliorative este: *Implementarea unui program destinat activării resurselor personale și formării unei atitudini funcționale față de resursele postului va avea un impact pozitiv asupra cadrelor didactice, prin diminuarea dimensiunilor epuizării profesionale*

Proiectul experimental prin care a fost verificată ipoteza dată a inclus următoarele **etape**:

- I. Analiza și compararea gradului de manifestare a epuizării profesionale și a resurselor personale la pedagogii din grupul experimental și cel de control în faza pretest. Determinarea gradului de omogenitate a grupurilor.
- II. Realizarea programului de intervenție psihologică în grupul experimental.
- III. Compararea scorurilor la dimensiunile epuizării profesionale și a resurselor personale obținute înainte și după realizarea programului de intervenție la participanții din grupul experimental.
- IV. Compararea scorurilor obținute de către pedagogii din grupul experimental după implementarea programului de intervenție cu scorurile obținute de către pedagogii din grupul de control.
- V. Elaborarea recomandărilor pentru managerii instituțiilor de învățământ privind diminuarea epuizării profesionale la pedagogi.

Eșantionul

Studiul a fost realizat pe un lot de 40 de subiecți cu vârsta cuprinsă între 24 și 66 de ani, cadre didactice care lucrează în învățământul incluziv. Eșantionul de cercetare a fost format din subiecții ce au participat la experimentul de constatare și au manifestat cel mai înalt nivel conform testelor pentru variabila epuizarea profesională. Acesta a constituit criteriul de bază în selectarea și divizarea subiecților în două grupuri: grupul de control (GC) și grupul experimental (GE) a câte 20 de subiecți. Participanților li s-a adus la cunoștință scopul programului de intervenție, caracterul voluntar al participării, obținându-se consimțământul de a participa la program. Ședințele programului de intervenție psihologică au fost realizate cu o frecvență de o dată pe săptămână, în perioada 06.10.2021 – 12.01.2022 pe parcursul a 4 luni cu excepția vacanței de iarnă. Durata unei ședințe de intervenție psihologică a constituit în medie 2 ore, fiind realizate 14 ședințe de intervenție psihologică cu grupul experimental. Înainte de a începe experimentul formativ, în faza pretest s-a verificat omogenitatea grupurilor privind variabilele/constructele psihologice implicate în cercetare.

Tabelul 3.1. Tabel comparativ privind manifestarea epuizării profesionale și a resurselor personale la pedagogii din grupul experimental și cel de control în faza pretest

Variabile	Momentul măsurării	m	σ	t	p
1	2	3	4	5	6
Epuizarea emoțională	Grup experimental	14,00	4,218	1,816	0,315
	Grup de control	14,95	4,839		

Depersonalizarea	Grup experimental	8,65	2,131	1,125	0,214
	Grup de control	9,00	4,740		
Reducerea realizărilor personale	Grup experimental	18,05	4,681	1,232	0,452
	Grup de control	17,60	5,030		
Frenetic	Grup experimental	39,05	9,733	1,943	0,314
	Grup de control	39,35	7,060		
Demotivat	Grup experimental	37,45	12,922	1,926	0,431
	Grup de control	38,20	5,580		
Epuizat	Grup experimental	39,95	11,723	1,241	0,096
	Grup de control	38,45	7,702		
Autoeficacitatea	Grup experimental	7,35	1,268	1,411	0,521
	Grup de control	7,50	1,433		
Percepția potrivirii persoanei cu vocația	Grup experimental	3,35	1,032	0,978	0,432
	Grup de control	3,00	2,006		
Perfecționismul	Grup experimental	60,90	18,203	0,962	0,212
	Grup de control	61,80	18,671		
Implicare motivațională internalistă	Grup experimental	4,45	1,3171	1,112	0,101
	Grup de control	4,55	2,502		

Implicare motivațională socială	Grup experimental	4,65	2,434	1,544	0,212
	Grup de control	5,00	1,686		
Implicare motivațională instrumentală	Grup experimental	3,55	1,731	2,170	0,065
	Grup de control	4,75	3,160		
Implicare motivațională egocentrică	Grup experimental	7,35	1,631	2,152	0,096
	Grup de control	,95	,605		

Statistica inferențială privind diferențele dintre medii în cazul eșantioanelor independente indică omogenitatea/echivalența celor două grupuri (experimental și de control) în faza pretest, în ceea ce privește nivelul dimensiunilor epuizării profesionale și a capacităților care au statut de resurse personale. Diferența dintre medii la variabilele implicate în cercetare, conform testului statistic utilizat, este ne semnificativă. Aceste rezultate au permis realizarea experimentului formativ / a programului de intervenție cu grupul experimental.

Caracteristica programului de intervenție psihologică

- programul de intervenție psihologică a fost structurat într-un ansamblu de activități ce a integrat un sistem de metode, procedee de lucru și tehnici de remediare psihologică prin care am urmărit diminuarea epuizării profesionale a cadrelor didactice;

- ❑ s-a bazat pe conceptele teoretice analizate și prezentate în capitolul 1 privind manifestarea epuizării profesionale, formele, factorii și consecințele ei, precum și pe rezultatele obținute în experimentul de constatare (cap. 2);
- ❑ în planificarea programului au fost selectate metodele de antrenare/învățare care să corespundă mai multor cerințe: cerința de efort-eficiență (prezentări teoretice aplicative și activități interactive), abilitățile și resursele personale ale grupului de formare, timpul optim de realizare și desfășurare a programului, organizarea logistică a programului (agendă, calitatea și cantitatea informațiilor, alternarea tematicilor – teorie- exerciții, loc de desfășurare - sală de curs, mijloace folosite).

Fundamentarea teoretică a programului de intervenție psihologică privind diminuarea epuizării profesionale la cadrele didactice s-a bazat pe următoarele teorii științifice:

- Modelul burnout centrat pe coping
- Teoria autodeterminării
- Modelul P.E.R.M.A.
- Teoria evenimentelor afective
- Teoria comparării intra-personale
- Teoriile cognitive ale satisfacției profesionale
- Modelul interacțional al stresului

STRUCTURA PROGRAMULUI DE INTERVENȚIE PSIHOLICĂ

Durata unei ședințe: 120 minute, cu 20 minute pauză între ore.

Spațiu: sala de ședințe a unității școlare.

ORARUL PROGRAMULUI DE INTERVENȚIE PSIHOLICĂ

ȘEDINȚA	DATA	TEMA
1	06.10.2021	<i>Ședință introductivă – prezentarea echipei, intercunoașterea și prezentarea scopului și a obiectivelor programului de intervenție</i>
2	13.10. 2021	<i>Analiza fenomenului de epuizare profesională</i>
3	20.10.2021	<i>Dimensiunile epuizării profesionale</i>
4	27.10.2021	<i>Evoluția sindromului epuizării profesionale</i>
5	03.11.2021	<i>Percepția potrivirii persoană-vocație și rolul acesteia în depășirea situațiilor de stres la locul de muncă</i>
6	10.11.2021	<i>Rolul percepției persoană-vocație în dezvoltarea atitudinii pozitive față de muncă</i>
7	17.11.2021	<i>Implicarea suportivă în cadrul instanței educaționale</i>

8	24.11.2021	<i>Importanța suportului social al colegilor pentru depășirea epuizării profesionale</i>
9	02.12.2021	<i>Valențe ale atitudinii sanogene față de activitatea profesională</i>
10	09.12.2021	<i>Dezvoltarea autoeficacității ca mijloc de depășire a epuizării profesionale</i>
11	15.12.2021	<i>Creșterea siguranței psihologice pentru a putea depăși epuizarea profesională</i>
12	22.12.2021	<i>Învățarea modelului de feedback constructiv</i>
13	05.01.2022	<i>Perfecționismul funcțional / „tendința către excelență” – condiție necesară pentru depășirea epuizării profesionale</i>
14	12.01.2022	<i>Schimbă perspectiva asupra stresului. Trăiește starea de bine la locul de muncă!</i>

Ședințele din cadrul programului au creat oportunități de întrebări și discuții în grup pentru a aborda anumite subiecte sensibile ale cadrelor didactice, anumite îngrijorări, întrebări și experiențe personale legate de muncă, relația cu elevii, relația cu părinții elevilor, cu colegii, cu administrația instituției. În cadrul programului s-a creat un mediu de lucru bazat pe siguranța psihologică, în care angajații s-au simțit valorizați, implicați și vor putea contribui la succesul organizațional într-un mod eficient și creativ.

Programul de intervenție psihologică a fost elaborat și implementat ca răspuns la necesitatea acordării asistenței psihologice cadrelor didactice care se confruntă cu probleme de epuizare profesională, fiind fundamentat pe principiile de bază ale lucrului cu grupul și diverse abordări intervenționale specifice trainingului pentru adulți.

Rezultatele obținute prin aplicarea programului de intervenție realizat includ beneficii pentru formabili – au obținut achiziții cognitive și emoționale care ar putea ajuta să depășească sau să prevină epuizarea profesională, iar acestea, la rândul lor, pot aduce beneficii și pentru instituție – eficacitate, fluctuație redusă, performanță.

În urma retestării beneficiarilor programului de intervenție psihologică, la etapa posttest, am obținut următoarele rezultate:

Tabelul 3.2. Comparații ale mediilor variabilelor psihologice obținute de grupul experimental înainte și imediat după programul de intervenție

Variabile	Momentul măsurării	m	σ	t	p
Epuizarea emoțională	Etapa pretest / de constatare	14,00	4,218	-2,545	0,050
	Etapa posttest / de control	12,35	4,657		
Depersonalizarea	Etapa pretest / de constatare	8,650	2,134	-3,196	0,032
	Etapa posttest / de control	6,450	2,435		

Reducerea realizărilor personale	Etapa pretest / de constatare	18,05	4,685	-2,124	0,027
	Etapa posttest / de control	15,80	4,363		
Frenetic	Etapa pretest / de constatare	30,05	9,730	3,613	0,020
	Etapa posttest / de control	23,15	10,421		
Demotivat	Etapa pretest / de constatare	37,45	12,919	-3,917	0,007
	Etapa posttest / de control	29,35	13,501		
Epuizat	Etapa pretest / de constatare	39,95	11,723	-3,734	0,012
	Etapa posttest / de control	32,15	12,431		
Autoeficacitatea	Etapa pretest / de constatare	7,35	1,268	3,857	0,001
	Etapa posttest / de control	8,70	1,561		
Percepția potrivirii persoanei cu vocația	Etapa pretest / de constatare	3,35	1,032	0,546	0,071
	Etapa posttest / de control	3,40	1,324		
Perfecționismul	Etapa pretest / de constatare	60,90	18,203	-3,522	0,004
	Etapa posttest / de control	53,95	16,342		
Implicare motivațională internalistă	Etapa pretest / de constatare	7,35	1,631	3,142	0,005
	Grup de control	8,80	1,530		
Implicare motivațională socială	Etapa pretest / de constatare	4,65	2,434	3,882	0,001
	Grup de control	5,80	2,477		
Implicare motivațională instrumentală	Etapa pretest / de constatare	3,55	1,731	1,826	0,084
	Grup de control	5,01	2,264		
Implicare motivațională egocentrică	Etapa pretest / de constatare	7,35	1,631	3,142	0,005
	Grup de control	8,79	2,064		

Analiza datelor din acest tabel denotă modificări semnificative la dimensiunile epuizării profesionale, precum și la unele resurse personale care se află în legătură directă cu acestea. Schimbări s-au atestat la variabilele autoeficacitate, perfecționism, implicare motivațională egocentrică, implicare motivațională internalistă și implicare motivațională socială. Nu au fost atestate diferențe semnificative în ceea ce privește implicarea motivațională instrumentală și percepția potrivirii persoanei cu vocația. Măsurările la etapa experimentului de control /post – intervenție atestă diminuarea epuizării profesionale, atât sub aspectul dimensiunilor, cât și a tipului de burnout. Astfel, după participarea cadrelor didactice în cadrul ședințelor din program s-a diminuat gradul de epuizare emoțională. Altă procedură de validare a programului de intervenție realizat a fost compararea rezultatelor retestării a grupului experimental cu cel de control la etapa posttest, după finalizarea trainingului realizat.

Tabelul 3.3. Comparații ale mediilor variabilelor psihologice obținute de grupul experimental cu cel de control după programul de intervenție

Variabile	Momentul măsurării	m	σ	t	p
Epuizarea emoțională	Grupul de control	14,20	4,352	4,771	0,000

	Grupul experimental	12,35	4,657		
Depersonalizarea	Grupul de control	8,140	2,732	4,170	0,000
	Grupul experimental	6,450	2,435		
Reducerea realizărilor personale	Grupul de control	17,80	3,365	3,902	0,000
	Grupul experimental	15,80	4,363		
Frenetic	Grupul de control	31,35	7,704	5,254	0,000
	Grupul experimental	23,15	10,421		
Demotivat	Grupul de control	37,45	12,919	-3.917	0,001
	Grupul experimental	29,35	13,501		
Epuizat	Grupul de control	33,10	11,925	2,413	0,005
	Grupul experimental	32,15	12,431		
Autoeficacitatea	Grupul de control	7,54	1,483	9,753	0,000
	Grupul experimental	8,70	1,561		
Percepția potrivirii persoanei cu vocația	Grupul de control	3,35	1,032	0,546	0,230
	Grupul experimental	3,40	1,324		
Perfecționismul	Grupul de control	60,97	18,534	5,299	0,000
	Grupul experimental	53,95	16,342		
Implicare motivațională internalistă	Grupul de control	6,42	2,731	3,067	0,000
	Grupul experimental	8,80	1,530		
Implicare motivațională socială	Grupul de control	3,65	2,164	2,972	0,000
	Grupul experimental	5,80	2,477		
Implicare motivațională instrumentală	Grupul de control	4,55	1,933	1,436	0,080
	Grupul experimental	5,01	2,264		
Implicare motivațională egocentrică	Grupul de control	7,57	2,631	2,142	0,040
	Grupul experimental	8,79	2,064		

Datele din tabel denotă diferențe statistice semnificative atât la nivelul epuizării profesionale, cât și la nivelul resurselor personale, fapt care reflectă eficacitatea programului de intervenție. Analiza varianței variabilelor cercetate în ambele grupe implicate în cercetare reflectă eficiența programului de training pentru dezvoltarea resurselor personale importante în depășirea stărilor disfuncționale care însoțesc burnoutul și asigurarea stării de bine, a sănătății ocupaționale a profesorilor. Cadrele didactice care au beneficiat de intervenție psihologică pe parcursul a 4 luni au obținut rezultate mult mai plauzibile, decât cadrele didactice din grupul de control, care nu au avut parte de activitățile de training psihologic.

Din rezultatele cercetării formative realizate, deducem următoarele concluzii: Planificarea și realizarea programului de intervenție psihologică în grupul experimental, structura și conținutul activităților s-au bazat pe conceptele teoretice privind manifestarea epuizării profesionale, formele, factorii și consecințele ei, precum și pe rezultatele obținute în experimentul de constatare privind relația dintre epuizarea profesională și resursele personale și ale postului. Analiza datelor prin compararea scorurilor la dimensiunile epuizării profesionale și a resurselor personale obținute înainte și după realizarea programului de intervenție la participanții din grupul experimental, denotă modificări

semnificative la dimensiunile epuizării profesionale, precum și la unele resurse personale care se află în legătură directă cu acestea. Astfel, după participarea cadrelor didactice în cadrul ședințelor din program s-a diminuat gradul de epuizare emoțională. Aceste efecte contribuie la îmbunătățirea stării lor de bine și a performanței în muncă, creând un mediu mai sănătos și mai satisfăcător în domeniul educației. Cadrele didactice care au beneficiat de intervenție psihologică pe parcursul a 4 luni au obținut rezultate mult mai plauzibile, decât cadrele didactice din grupul de control, care nu au avut parte de activitățile de training psihologic. Astfel a fost diminuat gradul de extenuare emoțională, tonusul emoțional apropiindu-se de normalitate, indiferența sau suprasaturarea emoțională a dispărut. Asistența psihologică a pedagogilor devine o condiție necesară pentru adaptarea la cerințele profesionale, sociale, economice și informaționale. Din acest motiv, concentrarea eforturilor instituției de învățământ pe procesul de prevenire și depășire a epuizării profesionale la angajați este o investiție extrem de importantă pentru sistemul educațional.

În **concluziile generale** sunt prezentate rezultatele obținute vizând cadrul teoretic de conceptualizare a epuizării profesionale la cadrele didactice din învățământul preuniversitar și cadrul empiric al lucrării în cauză. Au fost formulate recomandările privind identificarea unor condiții mai eficiente și productive în mediul educațional pentru prevenirea epuizării profesionale la cadrele didactice din învățământul preuniversitar, luând în considerare resursele personale și resursele postului. Astfel, analiza teoretică a problematicii epuizării profesionale și rezultatele obținute în cercetarea empirică au permis formularea următoarelor concluzii:

1. O perioadă îndelungată epuizarea profesională era în mod tradițional considerată o problemă exclusiv individuală, chiar un defect al personalității angajatului. Apoi acest fenomen a fost reorientat din sfera individuală / a particularităților persoanei în cea organizațională / a particularităților psihosociale, abordând sindromul burnout întâi de toate ca o problemă ce apare la locul de muncă și doar în al doilea rând ca fiind o problemă individuală. Elementul comun al tuturor modelelor teoretice din literatura psihologică academică este că epuizarea profesională pornește de la un grad avansat de manifestare a stresului, în sens nonadaptativ. Ca urmare a analizei studiilor și a modelelor teoretice din literatura de specialitate am elaborat o definiție de lucru a fenomenului dat: *Epuizarea profesională reprezintă starea de oboseală cronică, trăită intens de către individ pe dimensiunea emoțională, interpersonală și profesională, ca urmare a dezechilibrului dintre solicitările multiple ale muncii și resursele personale și ale postului.* De asemenea, a fost elaborat un *Model teoretic al epuizării profesionale a cadrelor didactice* ca rezultat/consecință a interacțiunii dintre solicitări cu resursele

personale

și resursele postului [45, 47, 48, 54].

2. Rezultatele experimentului de constatare ne-au permis să stabilim că – sub aspectul manifestării dimensiunilor epuizării profesionale – există diferențe statistice semnificative între cadrele didactice din cele trei tipuri de unități școlare (cadre didactice din școlile speciale, cadre didactice din școlile inclusive, cadre didactice din școlile cu copii cu dezvoltare tipică). Or, nu există diferențe semnificative în ceea ce privește felul în care profesorii percep cauzele epuizării profesionale. Printre cele mai frecvente se enumeră: numărul mare de copii în clasă, senzația de eșec, solicitări exagerate din partea sistemului, remunerare modestă, probleme de sănătate, conflictul muncă-familie [43, 46, 53].

3. Au fost abordate *autoeficacitatea, percepția potrivirii persoană-vocație, perfecționismul funcțional și optimismul* ca resurse personale în cadrul raportului solicitări – resurse ale profesiei pedagogice pentru a evidenția importanța lor în prevenția epuizării profesionale. Pentru o vizualizare mai bună a modului de interacțiune dintre dimensiunile epuizării profesionale cu resursele postului și cele ale persoanei, au fost elaborate trei *modele explicative ale burnoutului la cadrele didactice*, care pot fi utilizate și în scop predictiv. Conform acestor modele, resursele personale mediază relația dintre solicitările de la locul de muncă și resursele postului, contribuind astfel la preîntâmpinarea epuizării profesionale în activitatea cadrelor didactice [48, 50].

4. Determinarea relațiilor resurselor personale și a resurselor postului cu dimensiunile epuizării profesionale a servit drept premisă în elaborarea și implementarea unui program de intervenție psihologică privind antrenarea competențelor emoționale și formarea unei atitudini funcționale față de resursele postului pentru diminuarea dimensiunilor epuizării profesionale. Eficiența programului de intervenție psihologică a fost examinată prin diverse proceduri de evaluare (comparare test–retest; comparare grup experimental – grup de control), fapt ce îi oferă credibilitate, validitate și aplicabilitate în diverse medii educaționale. Structura și conținutul programului de intervenție psihologică privind diminuarea epuizării profesionale, elaborat și validat, pot fi utilizate de către manageri, consilieri, psihologi din instituțiile educaționale care au responsabilitatea să susțină și să implementeze politici coerente de sănătate ocupațională, politici care pot viza atât aria de prevenție, cât și pe cea de intervenție pentru fenomenul burnout [48, 52].

Sintetizând rezultatele teoretice și empirice obținute în acest demers științific, putem susține că scopul și obiectivele de cercetare propuse au fost realizate, iar problema științifică care presupune identificarea manifestărilor epuizării profesionale din perspectiva solicitărilor profesiei de pedagog, a

resurselor postului și a resurselor personale a fost soluționată. Rezultatele demersului teoretico-empiric realizat servesc drept premisă importantă pentru formularea următoarelor **recomandări practice**: oferirea din partea managerilor și a colegilor a unui feedback suportiv, orientat pe fapte concrete, pe comportamente, cu atenție sporită la problemele angajaților; evaluarea situației existente privind agenții stresori, identificând angajații stresați, sursele de stres / factorii stresori, diminuându-le pe acestea din urmă pentru a preveni apariția epuizării profesionale; îmbunătățirea comunicării interne și externe poate ajuta la reducerea stresului în rândul angajaților și asigurarea posibilității ca angajații din cadrul instituției să-și poată exprima opiniile în fața cuiva – șefi, colegi, psihologi; instituțiile de învățământ ar trebui să fie conștiente de necesitățile individuale ale pedagogilor și să le ofere sprijinul necesar pentru a se dezvolta în carieră; furnizarea de resurse și instrumente de gestionare a stresului. Efectuarea de traininguri/seminarii pentru pedagogii stresați; coordonarea eficientă a angajaților prin o gestionare mai eficientă a timpului, evitarea suprasolicitării acestora prin scăderea volumului de lucru; alinierea valorilor instituției de învățământ și raportarea lor la valorile individuale ale cadrelor didactice; dezvoltarea unor abilități de a face față situațiilor apărute prin soluționarea conflictelor; oferirea posibilităților de dezvoltare și formare continuă; stabilirea unor sisteme de recompense echitabile, oferirea diferitelor forme de facilități materiale și sociale și asigurarea unei securități emoționale a muncii; îmbunătățirea continuă a climatului psihoemoțional al instituției prin crearea unui mediu de lucru și a unor condiții favorabile cu accent pe atitudinea favorabilă; evitarea schimbărilor dese sau nejustificate la nivel de instituție; menținerea unui echilibru optim al entuziasmului subordonaților prin crearea unor sarcini variate și interesante care să permită exercitarea capacităților și potențialul cadrului didactic.

Studiul realizat prezintă și anumite limite: 1. Eșantionul utilizat a fost unul de conveniență, relativ puțin numeros, având în vedere că am abordat profesori din trei tipuri de medii educaționale diferite. 2. S-a luat în considerare doar anumite resurse personale și anumite resurse ale postului, ar fi interesant cum se raportează și alte tipuri de resurse la dimensiunile epuizării profesionale. 3. Identificarea solicitărilor postului a fost realizată doar printr-un chestionar, ar fi fost mai informativ dacă se utiliza și alte metode de evaluare, precum și studierea efectelor de interacțiune pentru fiecare tip de solicitare a postului.

Potențialele direcții viitoare de cercetare cu privire la epuizarea profesională și relația ei cu resursele personale și ale postului: (1) Realizarea unui studiu longitudinal pe această temă, pentru a se observa dinamica în timp a relațiilor dintre aceste constructe psihologice, cum acționează resursele

personale și ale postului ca factor protector pentru epuizarea profesională. (2) De analizat în cercetările ulterioare solicitările personale ale cadrelor didactice care apar ca predictor pentru apariția epuizării profesionale.

BIBLIOGRAFIE

1. BACIU, I. Asistența psihologică a cadrelor didactice care oferă suport educațional copiilor cu CES. În: *Educația incluzivă: Dimensiuni, provocări, soluții*: Materialele Conferinței științifico-practice internaționale, Ed. a 4-a, 19 octombrie 2018. Bălți: S.n., 2018, pp. 332-336. ISBN 978-9975-3276-1-9.
2. BALODE, N. *Factorii psihosociali ai burnoutului cadrului didactic școlar*. Tz. de doct. în psihologie. Chișinău, 2019. 129 p.
3. BALODE, N. Sindromul burnout în activitatea didactică. În: *Materialele conferinței științifice cu participare internațională consacrată aniversării a 65-a a USM „Creșterea impactului cercetării și dezvoltarea capacității de inovare”*, 21-22 septembrie 2011, vol. II. Chișinău: CEP USM, 2011, pp. 183-186. ISBN 9789975711364, 9975711367.
4. BOCEAN, C.G. *Managementul resurselor umane. Manual universitar*. Craiova: Universitaria, 2012. 254 p. ISBN 978-606-14-0490-2.
5. BOȘNEAG, I.; PETRUȘ, A.; BESCUI, R.I. et al. Percepția potrivirii persoanei cu vocația – resursă personală în cadrul modelului solicitări-resurse ale postului. În: *Psihologia Resurselor Umane*. Asociația de Psihologie Industrială și Organizațională (APIO), 2016, nr. 14, pp. 19-34. Electronic ISSN 2392-8077.
6. BRICEAG, S. Stresul în mediul didactic (Remedii de profilaxie, gestionare și control). În: *Univers pedagogic*, Chișinău: Inst. de Științe ale Educației, 2007, 72 p.
7. BURAGA, N. *Rolul resurselor personale în dezvoltarea pasiunii profesionale a pedagogilor*. Tz. de doct. în psihologie. Chișinău, 2018. 186 p.
8. CARA, A. *Implementarea educației incluzive în Republica Moldova. Studiu de politici publice*. Chișinău: Lexon-Prim, 2015. 60 p. ISBN 978-9975-3030-4-0
9. CERLAT, R. *Particularități psihosociale ale stabilității emoționale a cadrelor didactice din învățământul primar*: Tz. de doct în psihologie. Chișinău, 2019. 231 p.
10. CONSTANTIN, T. *Evaluarea psihologică a personalului* Iași: Editura Polirom, 2004. 292 p. ISBN 973-681-760-1.
11. CONSTANTIN, T.; MACOVEI, E.-I.; ORZAN, A. et al. Implicarea motivațională; operaționalizare și primele studii de validare a unei scale standardizate. În: *Analele științifice ale universității „Alexandru Ioan Cuza” din Iași*. Studii empirice. Psihologie. 2008, tomul XVII. Iași: Editura Universității „Al I. Cuza”, pp. 5-29. ISBN 978-973-703-404-5.
12. FENGLER, J. *Burnout. Strategii pentru prevenirea epuizării profesionale*. București: Editura Trei, 2016. 152 p. ISBN 978-606-719-647-4.
13. GORINCIOI, V. *Studiul sindromului arderii emoționale la cadrele didactice universitare din perspectiva de gen*. Tz. de doctor în psihologie. Chișinău, 2015. 225 p.
14. HORGĂ, I. Educația copiilor cu cerințe educative speciale în învățământul de masă: demers de personalizare în școala românească. În: *Revista de pedagogie*, 2009, nr. 7-9, pp. 143-156. ISSN 0034-8678.
15. LOSÎI, E. Arderea profesională la cadrele didactice. În: *Tendențe moderne în psihologia practică*. Conferința științifico-practică națională cu participare internațională, 8 decembrie 2017. Chișinău: Tipogr. UPS „Ion Creangă” din Chișinău, 2017, pp. 5-11. ISBN 978-9975-46-370-6.
16. MALCOCI, L.; SINCHEVICI, I. *Implementarea Educației Incluzive în Republica Moldova: Studiu*

- sociologic*. Chișinău: [S. n.], 2017. 95 p. ISBN 978-9975-3129-5-0.
17. OANCEA, A.M. Stres și Burnout la cadrele didactice. În: *Probleme actuale ale științelor umanistice*. Vol. 8, Partea a 2-a. Chișinău: UPS „Ion Creangă” din Chișinău, 2009, pp. 275-284. ISBN 978-9975-921-22-0.
 18. PLATON, C. *Psihodiagnostic organizațional*. Chișinău: CEP USM, 2011. 231 p. ISBN 978-9975-71-215-6.
 19. ROBU, V. Predictorii ai epuizării profesionale în rândul educatorilor din învățământul special. În: *Anuarul Universității „Petre Andrei” din Iași. Fascicula: Asistența Socială, Sociologie, Psihologie*, 2013, Tomul 11, pp. 105-119. ISSN 2248-1079.
 20. ROBU, V.; STOICA, C. Surse ale stresului percepute în rândul profesorilor: Cazul Republicii Moldova. În: *Psihologie, revistă științifico-practică*, 2015, nr. 3-4, pp. 12-26. ISSN 1857-2502 /ISSNe 2537-6276.
 21. RUSU, D.; GHICĂ, C. Sindromul burn out – semnalul necesității unei schimbări de paradigmă. În: *Jurnal medical de Bucovina*, 2016, vol. II, nr. 1, pp. 3-8. ISSN 2510-5176 / ISSN-L: 2457-8657.
 22. SALADE, D. *Educație și personalitate*. Cluj-Napoca: Casa Cărții de Știință, 1995. 215 p. ISBN 973-96574-6-x.
 23. STĂNCULESCU, E. Studiu privind starea de bine subiectivă a profesorilor din învățământul preuniversitar. În: *Revista de Psihologie*, t. 56, nr. 1-2, pp. 63-74. București: Editura Academiei Române, 2008. ISSN 0034-8759.
 24. ȘOVA, T. *Managementul stresului profesional al cadrelor didactice*. Bălți: Universitatea A. Russo din Bălți, 2014, 277 p. ISBN 978-9975-46-196-2.
 25. TERZI-BARBAROȘIE, D. Sindromul arderii profesionale la cadre didactice: ce este și cum îl gestionăm. În: *Didactica Pro...*, *Revistă de teorie și practică educațională*. 2021, nr. 3(127), pp. 36-39. ISSN 1810-6455.
 26. VASILIU, D.; PASCAL (MARINESCU), D.A.; MARINESCU, G. Evaluarea autoeficacității. Proprietăți psihometrice pentru self-efficacy scales: ses. În: *Revista de Studii psihologice*. Universitatea Hyperion, 2015, Nr. 2, pp. 210-222. ISSN 2360-3690.
 27. VAUGHN, R. *Manualul trainerului profesionist: planificarea, livrarea și evaluarea programelor de instruire*. București: CODECS, 2008. 349 p. ISBN 973-8060-98-2.
 28. VÎRGĂ, D.; PASCU, D.M.; MIOC, M. et al. Rolul resurselor personale în starea de bine a angajaților: implicarea în muncă și epuizarea profesională. În: *Psihologia Resurselor Umane*, 2013, nr. 11(1), pp. 51-64. ISSN 1583-7327 (Print)
 29. ZAHARIA, D.V., APOSTOL, M.M. Reglarea emoțiilor și epuizarea profesională la angajații din sectorul servicii. În: *Psihologia Resurselor Umane*, *Revista Asociației de Psihologie Industrială și Organizațională*, 2008, vol. 6(2), pp. 90-102. ISSN 1583-7327.
 30. BAKKER, A.B.; DEMEROUTI, E.; SCHAUFELI, W.B. et al. A diary study on the happy worker: How job resources relate to positive emotions and personal resources. In: *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 2012, vol. 21, pp. 489-517. ISSN 1359-432.
 31. BAKKER, A.B.; DEMEROUTI, E.; EUWEMA, M. Job Resources Buffer the Impact of Job Demands on Burnout. In: *Journal of Occupational Health Psychology*, 2005, vol. 10(2), pp. 170-180. ISSN 1076-8998.
 32. CHANG, M. An appraisal perspective of teacher burnout: examining the emotional work of teachers. In: *Educational psychology review*, 2009, vol. 21, pp. 193-218. ISSN 1040726X.
 33. FINEMAN, S. Emotions and organizational control. In: *Emotions at Work: Theory, Research and Applications for Management*. Eds.: R.L. Payne, C. Cooper. Wiley, 2001. 256 p. ISBN 13 978-

0803987340.

34. FORE, C.; MARTIN, C.; BENDER, W.N. Teacher burnout in special education: The causes and the recommended solutions. In: *The High School Journal*, 2002, vol. 86 (1), pp. 36-44. ISSN 1534-5157.
35. KIM, H.J.; SHIN, K.-H.; SWANGER, N. Burnout and engagement: A comparative analysis using the Big Five personality dimensions. In: *International Journal of Hospitality Management*, 2009, vol. 28, pp. 96-104. ISBN 0278-4319.
36. MASLACH C.; JACKSON, S.E.; LEITER, M.P. *Maslach burnout inventory manual*. 3rd edition. Palo Alto, California: Consulting Psychologists Press, 1996.
37. MASLACH, C.; LEITER, M.P. *The Truth about Burnout*. San Francisco: Jossey- Bass Publishers, 1997. 180 p. ISBN 0787908746.
38. RUDOW, B. Stress and burnout in the teaching profession: European studies, issues, and research perspectives. In: R. Vandenberghe, A.M. Huberman (Eds.). *Understanding and preventing teacher burnout: A sourcebook of international research and practice*. Cambridge University Press, 1999, pp. 38-58. Online ISBN 9780511527784.
39. VAN DEN BROECK, A.; VANSTEENKISTE, M.; DE WITTE, H. et al. Explaining the relationships between job characteristics, burnout, and engagement: The role of basic psychological need satisfaction. In: *Work & Stress*, 2008, vol. 22, pp. 277-294. ISSN 02678373.
40. WEISS, H.M.; BRIEF, A.P. Affect at work: A historical perspective. In: R.L. Payne, CL. Cooper. *Emotion at Work: Theory, Research, and Applications for Management*. West Sussex: Wiley & Sons, 2001, pp. 133-171. ISBN 978-0-470-02300-6.
41. WEISS, H.M.; KUREK, K.E. Dispositional Influences on Affective Experiences at Work. In: M.R. Barrick, Ryan A.M. (coord.). *Reconsidering the Role of Personality in Organizations* San Francisco: Jossey-Bass, 2003, pp. 121-149. ISBN 0-7879-6037-3.

LISTA LUCRĂRILOR ȘTIINȚIFICE

2. Articole în reviste științifice

2.3. în reviste din Registrul Național al revistelor de profil, cu indicarea categoriei

42. **CROITORIU, Nicoleta**. Interconexiuni dintre dimensiunile epuizării profesionale și resursele postului la pedagogi. În: *Univers Pedagogic*, 2023, nr. 2 (78). Categoria B. 2023. 111-116 p <https://doi.org/10.52387/1811-5470.2023.2.17>
43. **CROITORIU, Nicoleta**. Siguranța psihologică ca modalitate de prevenire a epuizării profesionale și stimulare a implicării în muncă. *Studia Universitatis Moldaviae, seria Științe ale Educației*, nr. 11. Categoria B. p. 297-302. 2023. ISSN 1857-2103, ISSN online 2345-1025 [https://doi.org/10.59295/sum5\(165\)2023_47](https://doi.org/10.59295/sum5(165)2023_47)
44. **Groza Angela, CROITORIU Nicoleta**. Communication skills development for teachers. În: *Jurnalul român de studii psihologice, RJPS*. Universitatea Hyperion, București, ISSN 2559-1649, ISSN –L 2559-1649, volum 9, 2021, pag.68-77.
45. **CROITORIU Nicoleta**. Istoria burnout-ului. In: *Buletinul științific al Universității de Stat "Bogdan Petriceicu Hasdeu" din Cahul, Seria "Științe Umanistice"*. 2020, nr. 2(12), pp. 139-143. ISSN 2345-1866. https://ibn.idsi.md/vizualizare_articol/130854

3. Articole în culegeri științifice

3.1. în lucrările conferințelor științifice internaționale (peste hotare)

46. **CROITORIU, Nicoleta**. Psychological aspects regarding the activity of teachers in the context of inclusion. În: *Identities in the spotlight. Dialogue in a global world, Section: Communication, Journalism, Education Sciences, Psychology and Sociology* publicație indexată BDI, editată sub egida

Institutului de Studii Multiculturale Alpha și a Editurii Arhipelag XXI. Târgu Mureș. 2023. ISBN: 978-606-8624-18-1. p. 260-264.

47. **CROITORIU, Nicoleta, Potâng Angela.** Cauzele burnout-ului la cadrele didactice. Studii și cercetări din domeniul științelor socio-umane. Departamentul de cercetări socio-umane, vol.33, Cluj Napoca, 2020, Academia Română, Filiala Cluj Napoca, Institutul de Istorie George Barițiu, ISBN 978-606-799-440-7, ISBN 978-606-085-009-0, pag.179-183.

3.1. În lucrările conferințelor științifice internaționale (Republica Moldova)

48. **CROITORIU, Nicoleta.** Particularități ale epuizării profesionale a cadrelor didactice din învățământul special. In: *Current Affairs and Perspectives in Psychological Research. International conference of applied psychology*. Ediția 2 R, 29-30 noiembrie 2022, Chisinau. Chișinău, Republic of Moldova: CEP USM, 2022, pp. 40-41. ISBN 978-9975-159-97-5.

https://ibn.idsi.md/vizualizare_articol/171604 <https://doi.org/10.5281/zenodo.7360423>

49. **CROITORIU, Nicoleta.** Conceptul de integrare și incluziune pentru elevii cu CES. In: Conferința științifică internațională *Perspectivile și Problemele Integrării în Spațiul European al Cercetării și Educației*. Vol.8, Partea 2, 4 iunie 2021, Cahul. Cahul: Universitatea de Stat „Bogdan Petriceicu Hașdeul din Cahul, 2021, pp. 10-12. ISBN 2587-3563. https://ibn.idsi.md/vizualizare_articol/144776

a. În lucrările conferințelor științifice naționale cu participare internațională

50. **CROITORIU, Nicoleta, Potâng Angela.** Relația dintre motivația profesională a cadrelor didactice și manifestările burnoutului. În: *Materialele Conferinței științifice naționale cu participare internațională „Psihologia aplicativă din perspectiva abordărilor societale contemporane”*, 3 decembrie 2021, Chișinău. CEP, USM. ISBN 978-9975-159-01-2. p.237-246.

3.2. În lucrările conferințelor științifice naționale

51. **CROITORIU, Nicoleta, Potâng, Angela.** Epuizarea profesională a cadrelor didactice. In: *Probleme actuale ale științelor umanistice. Analele științifice ale doctoranzilor și competitorilor*. Vol.18, Partea 4, 1 ianuarie 2019, Chișinău. Chișinău: Tipogr. UPS "Ion Creangă", 2019, pp. 38-51. ISBN 978-9975-46-235-8. https://ibn.idsi.md/vizualizare_articol/131668

1. Teze în culegeri științifice

52. **CROITORIU, Nicoleta.** Modalități de prevenire a sindromului burnout. In: *Cadrul didactic – promotor al politicilor educaționale*. 11-12 octombrie 2019, Chișinău. Chișinău, Republica Moldova: Institutul de Științe ale Educației, 2019, pp. 299-302. ISBN 978-9975-48-156-4 . https://ibn.idsi.md/vizualizare_articol/90195

53. **CROITORIU, Nicoleta, POTÂNG Angela.** Factori ce condiționează apariția epuizării profesionale la personalul didactic. In: Conferința științifică națională cu participare internațională *Integrare prin cercetare și inovare. Științe sociale*. Vol.1, SS, 7-8 noiembrie 2019, Chișinău. Chisinau, Republica Moldova: CEP USM, 2019, pp. 211-214. ISBN 978-9975-149-50-1. https://ibn.idsi.md/vizualizare_articol/88552

54. **CROITORIU, Nicoleta.** Repere conceptuale ale psihologilor despre Burnout. In: Conferința științifică națională cu participare internațională *Integrare prin cercetare și inovare. Științe sociale*. R, SS, 10-11 noiembrie 2020, Chișinău. Chisinau, Republica Moldova: CEP USM, 2020, pp. 121-124. ISBN 978-9975-152-53-2. https://ibn.idsi.md/vizualizare_articol/115566

55. **CROITORIU, Nicoleta.** Incluziunea în societatea actuală. In: Conferința științifică națională cu participare internațională *Integrare prin cercetare și inovare. Științe sociale*. SS, 10-11 noiembrie 2021, Chișinău. Chisinau, Republica Moldova: Centrul Editorial-Poligrafic al USM, 2021, pp. 148-150. ISBN 978- 9975-152-48-8. https://ibn.idsi.md/vizualizare_articol/147550

- 56. CROITORIU, Nicoleta.** Integrarea și incluziunea elevilor cu CES. In: *Metodologii contemporane de cercetare și evaluare, Științe Sociale și ale Educației*. 22-23 aprilie 2021, Chișinău. Chișinău: CEP USM, 2021, pp. 88-91. ISBN 978-9975-159-16-6.. https://ibn.idsi.md/vizualizare_articol/154559
- 57. CROITORIU, Nicoleta.** Implicarea în integrarea socio-profesională pe piața muncii a absolvenților cu CES . In: *Perspectivelor și Problemele Integrării în Spațiul European al Cercetării și Educației*. Vol.9, Partea 2, 3 iunie 2022, Cahul. Cahul, Republica Moldova: Tipografia "Centrografic" SRL, 2022, pp. 80-84. https://ibn.idsi.md/vizualizare_articol/166449

ADNOTARE

Croitoriu Nicoleta. Particularități ale epuizării profesionale a cadrelor didactice.

Teză de doctor în psihologie, Chișinău, 2023

Structura tezei. Teza conține: introducere, trei capitole, concluzii generale și recomandări, bibliografie din 175 de titluri și 5 anexe. Volumul tezei este de 145 de pagini text de bază, inclusiv 35 de tabele și 14 figuri. Rezultatele obținute sunt publicate în 16 lucrări științifice.

Cuvinte-cheie: epuizare profesională, dimensiunile epuizării profesionale, cadre didactice, medii educaționale, resurse personale, resurse ale postului, program de intervenție psihologică.

Scopul lucrării constă în stabilirea nivelului de epuizare profesională la cadrele didactice care activează în medii educaționale diferite, identificarea factorilor cauzali / de risc ale acestui fenomen, studierea relației de interdependență cu resursele personale și resursele postului, precum și determinarea condițiilor psihologice de diminuare a epuizării profesionale.

Obiectivele cercetării: Analiza și sistematizarea teoriilor existente în literatura de specialitate vizând fenomenul epuizării profesionale în cazul cadrelor didactice din învățământul preuniversitar; proiectarea și realizarea demersului psihodiagnostic privind epuizarea profesională la cadrele didactice, precum și resursele personale și resursele postului; studierea comparativă a nivelului de epuizare profesională a cadrelor didactice din trei tipuri de contexte educaționale diferite: școli speciale, școli / clase incluzive, școli/clase cu copii cu dezvoltare tipică; identificarea relației de interdependență între epuizarea profesională și resursele personale și ale postului, elaborarea și aplicarea unui program de intervenție psihologică privind diminuarea epuizării profesionale.

Noutatea și originalitatea științifică a rezultatelor cercetării constau în oferirea unui model explicativ al epuizării profesionale a cadrelor didactice care activează în contexte educaționale diferite, din perspectiva solicitărilor multiple, a resurselor personale și a resurselor postului; elaborarea unui program psihologic de intervenție pentru pedagogi, bazat pe fortificarea resurselor personale și a resurselor postului, în vederea diminuării dimensiunilor epuizării profesionale.

Rezultatele obținute care contribuie la soluționarea problemei științifice importante: Determinarea particularităților dimensiunilor epuizării profesionale a cadrelor didactice din diferite contexte educaționale, din perspectiva resurselor postului și a resurselor personale și al impactului implementării programului de intervenție psihologică pentru diminuarea epuizării profesionale a cadrelor didactice. Particularizarea unui model de cercetare a relațiilor multiple dintre dimensiunile epuizării profesionale și resursele personale și ale postului. Identificarea condițiilor de natură psihologică, prin care pot fi facilitate demersurile de intervenție în vederea diminuării epuizării profesionale la cadrele didactice.

Semnificația teoretică a lucrării: clarificarea cadrului teoretic privind termenul de epuizare profesională din perspectiva raportului dintre solicitările postului și resursele postului și resursele personale, evidențiind factorii care determină acest fenomen și, respectiv, cei care previn sau mediază acest sindrom.

Valoarea aplicativă a cercetării constă în faptul că rezultatele obținute servesc drept bază pentru elaborarea unui ghid de bune practici pentru sănătatea organizațională în instituțiile educaționale, prin validarea unui program de intervenție psihologică spre diminuarea epuizării profesionale.

Implementarea rezultatelor științifice. Rezultatele acestui studiu au fost utilizate în procesul de formare continuă a specialiștilor din cadrul profesiilor cu profil pedagogic, reprezentând un reper la elaborarea diferitor cursuri universitare.

АННОТАЦИЯ

Кроитору Николетта. Особенности профессионального выгорания педагогов. Диссертация на соискание учёной степени
доктора психологических наук, Кишинев, 2023 г

Диссертация содержит: введение, три главы, общие выводы и рекомендации, библиографию из 175 наименований и 5 приложений. Объем диссертации составляет 145 страницы основного текста, в том числе 35 таблицы и 14 рисунков. Полученные результаты опубликованы в 16 научных работах.

Ключевые слова: эмоциональное выгорание, измерения эмоционального выгорания, педагоги, образовательная среда, личностные ресурсы, занятость, программа психологической интервенции.

Целью работы является установление уровня профессионального выгорания у педагогов, работающих в различных образовательных средах, выявление причин и факторов риска данного явления, изучение взаимозависимости выгорания, личностных и профессиональных ресурсов, а также определение психологических условий для снижения профессионального выгорания.

Задачи исследования: анализ и систематизация существующих в специальной литературе теорий феномена профессионального выгорания у педагогов довузовского образования; разработка и реализация психодиагностического подхода к профессиональному выгоранию педагогов, определение личностных ресурсов и ресурсов работы; сравнительное исследование уровня профессионального выгорания педагогов трех типов различных образовательных контекстов; выявление взаимозависимости между профессиональным выгоранием, личностными и трудовыми ресурсами, разработка и применение программы психологического вмешательства с целью его снижения.

Научная новизна и оригинальность результатов исследования заключается в исследовании профессионального выгорания педагогов, работающих в различных образовательных контекстах, с точки зрения запроса, личностных и рабочих ресурсов; разработка программы психологического вмешательства для педагогов, основанной на укреплении этих ресурсов с целью снижения степени профессионального выгорания.

Результаты, доказывающие важность научной проблемы: определение особенностей измерения выгорания педагогов из разных образовательных контекстов и снижение степени профессионального выгорания; разработка модели для исследования множественных взаимосвязей между переменными в измерении выгорания и личными и трудовыми ресурсами; идентификация психологических, организационных и социальных факторов и условий, с помощью которых могут быть определены мероприятия по снижению выгорания педагогов.

Теоретическая значимость работы: уточнение теоретической основы термина «профессиональное выгорание» с позиции соотношения требований к работе, трудовых и личностных ресурсов; выделение факторов, определяющих данное явление, и, соответственно, тех, которые предотвращают или уменьшают проявления данного синдрома.

Практическая значимость исследования заключается в том, что полученные результаты могут служить основой для разработки руководства в области укрепления психологического здоровья работников образовательных учреждениях путем внедрения программ, направленных на снижение профессионального выгорания.

Внедрение научных результатов. Результаты данного исследования были использованы в процессе непрерывного образования представителей педагогических профессий, представляющих собой ориентир при организации различных программ.

ANNOTATION

Croitoriu Nicoleta. Specificities of Professional Burnout among Teaching Staff.

Doctoral Thesis in Psychology, Chişinău, 2023

Thesis Structure. The thesis includes: introduction, three chapters, general conclusions and recommendations, a bibliography of 175 titles, and 5 appendices. The thesis consists of 145 pages of main text, including 35 tables and 14 figures. The results obtained have been published in 16 scientific papers.

Keywords: professional burnout, dimensions of professional burnout, educational environments, personal resources, job resources, psychological intervention program.

The purpose of this work is to determine the level of professional burnout among teaching staff working in different educational environments, identify causal/risk factors for this phenomenon, study the interdependence with personal and job resources, and determine the psychological conditions for reducing professional burnout.

Research objectives: Analysing and systematizing existing theories in the specialized literature regarding professional burnout among pre-university teaching staff; designing and conducting a psychodiagnostics approach to professional burnout among teaching staff, as well as personal and job resources; a comparative study of the level of professional burnout among teaching staff in three different educational contexts: special schools, inclusive schools/classes, and schools/classes with typically developing children; identifying the interdependence between professional burnout and personal and job resources, developing and implementing a psychological intervention program to reduce professional burnout.

The scientific novelty and originality of the research results lie in providing an explanatory model of professional burnout among teaching staff working in different educational contexts, considering multiple demands, personal resources, and job resources, and in developing a psychological intervention program for educators based on strengthening personal and job resources to reduce the dimensions of professional burnout.

The results obtained that contribute to addressing the important scientific problem: Determining the specific dimensions of professional burnout among teaching staff in various educational contexts, from the perspective of job and personal resources, and the impact of implementing a psychological intervention program to reduce professional burnout among teaching staff. Customizing a research model of the multiple relationships between the dimensions of professional burnout and personal and job resources. Identifying psychological, organizational, and social factors and conditions that can facilitate intervention efforts to reduce professional burnout among teaching staff.

The theoretical significance of the work lies in clarifying the theoretical framework concerning the concept of professional burnout from the perspective of the relationship between job demands and job resources, personal resources.

The practical value of the research lies in the fact that the results obtained serve as a basis for the development of best practice guidelines for organizational health in educational institutions through the validation of a psychological intervention program aimed at reducing professional burnout.

Implementation of the scientific results. The results of this study have been used in the continuous professional development of specialists in pedagogical professions, serving as a reference in the development of various courses.

CROITORIU NICOLETA

**PARTICULARITĂȚI ALE EPUIZĂRII PROFESIONALE
A CADRELOR DIDACTICE**

Specialitatea 511.01 -Psihologie generală

Rezumatul tezei de doctor în psihologie

Aprobat spre tipar: 21.11.2023
Hârtie ofset. Tipar ofset.
Coli de tipar. 2,0.

Formatul hârtiei 60x84 1/16
Tiraj 30 ex.
Comanda nr.118/23

Centrul Editorial-Poligrafic al USM
str. Al.Mateevici, 60, Chișinău, MD-2009
e-mail: cep1usm@mail.ru