

ARDEREA PROFESIONALĂ LA CADRELE DIDACTICE

Elena Losîi, conf.univ., dr., UPS "Ion Creangă"

Summary

Nowadays people constantly face difficulties at work. If the person is permanently stressed that covers all spheres of life and activities appears irritability, aggressiveness, overwork, insomnia and depressive thoughts. This indicates that the person is professional burn out. The economic, technical and cultural changes of modern society require the higher faculties and social skills of human being. Teachers spend a lot of time at workplace, being involved in many and diverse educational activities and in relationships with other colleagues: teachers, managers and others. All this relationships request a big psychic, emotional and intellectual effort. At the same time didactical activities implies also an important effort. Educational reform from Republic of Moldova implies restructuring, changes, adjustment of teaching content, timetable, working regime and documents. In last year's there are a lot of changes related to place and work tasks so that is why the teachers are more exposed to emotional and professional burning. This article presents the results of an experimental research of professional burnout at teachers.

Schimbările economice, tehnice și culturale ale societății de astăzi solicită mult facultățile psihice superioare și abilitățile sociale ale omului contemporan. Tempoul rapid al muncii și consistența ei încărcarea, interacțiunea socială intensă și superficială, precum și nocivitatea ambientală sunt câțiva din factorii majori care duc la apariția stresului psihosocial și cel profesional. Cadrele didactice își petrec o mare parte a timpului la locul de muncă, fiind implicate în multe și diverse activități educaționale, cât și relaționale cu alți colegi de serviciu: profesori, manageri etc. Toate aceste relații solicită un mare efort psihic, emotiv, intelectual. În același timp munca îndeplinită, adică activitățile didactice nemijlocite necesită și ele un mare efort. Pregătirea și organizarea unei ore necesită mai multe ore de studiu, iar realizarea activităților de predare presupune, analiza manualelor, diverselor lucrări de specialitate, pregătirea materialelor didactice, elaborarea sarcinilor pentru diverse activități ale copiilor, selectarea strategiilor de învățare eficientă a copiilor etc. Toate aceste activități cer mult timp și sunt solicitante de resurse psihice și materiale, cadrele didactice renunțând, de multe ori, la propriile necesități pentru a fi la curent cu ultimele informațiile din domeniu. Reforma educației prin care trece sistemul educațional din R. Moldova impune și ea niște restructurări, schimbări, ajustări de conținuturi, orar, regim de muncă, documentație etc. Deci, în ultimii ani s-a schimbat mult tot ceea ce ține de locul și sarcinile de lucru.

Conceptul de ardere profesională sau termenul de burnout este folosit mai mult cu referință la profesiile sociale. Noțiunea de „ardere profesională” (*professional burnout*) a fost propusă de către A. Morrow în 1981, pentru a defini starea în care se pomenesc specialiștii din grupurile profesionale de risc, termenul prezentând un echivalent al stării de distres în condiția acțiunii unor

factori specifici. Descrierea fenomenului a fost realizată anterior acestei definiții, după unele opinii ea aparține psihologului american Freudenberger, care în 1974 a analizat starea de demoralizare, decepție, manifestările de tensiune, astenie și suprasolicitare pe care le suportau angajații clinicilor psihiatrice. Freudenberger, autorul ideii epuizării profesionale, a menționat că acest fenomen are răspândire mai ales în sfera așa numitelor profesii sociale, în care specialistul se confruntă cu problemele altor persoane. Alt fondator al ideii arderii profesionale, C. Maslach, a definit fenomenul ca „sindrom al epuizării fizice și emoționale, incluzând formarea unei autoevaluări negative, atitudini de repulsie față de activitatea de muncă și pierderea capacității de compasiune și înțelegere a clienților” [5].

Sindromul arderii profesionale este definit ca o totalitate de trăiri negative, legate de locul de muncă, de colectivul profesional și întreaga organizație, instituție, întreprindere în care persoana exercită activitatea sa. Se manifestă mai frecvent la specialiștii din domeniul socialului, drept caracteristici de bază având: starea de apatie socială, rezultată din suprasolicitarea emoțională; manifestarea unor trăiri și atitudini negative față de colegi și clienți; autoaprecierea profesională joasă - sentimentul de incompetență, lipsa de aptitudini creative, inovatoare, uneori suportarea stării de vinovăție provocate de autoevaluarea insuficienței rezultatelor activității profesionale.

Problema privind esența, particularitățile și simptomele sindromului arderii profesionale a fost subiect de cercetare în studiile realizate de către mulți psihologi ca Maslach C., Schaufeli W., Enzmann D., Leiter M., Cooper C., Huberman M., Dewe P., Michielsen H., Zlate M. ș.a.

La finele anilor șaptezeci au început să apară în mod sistematic studii empirice asupra acestui fenomen. În lucrările științifice apărute se regăseau mai multe definiții ale sindromului burnout, dintre care cea mai general acceptată o constituia definiția propusă de C. Maslach. Potrivit autoarei ”sindromul burnout este o stare de epuizare emoțională, depersonalizare și realizare personală redusă, care apare la angajații, funcția cărora implică contact intens cu oamenii” [2, p.247]. Din definiție reiese că burnout reprezintă un construct teoretic tridimensional, care este specific angajaților din sfera socială. *Epuizarea emoțională* se manifestă prin lipsă de energie și simțul că resursele emoționale sunt secate. *Depersonalizarea* se manifestă prin distanțare, atitudine negativă și cinică față de clienți, colegii de serviciu, organizație. Această dimensiune este considerată drept o strategie de coping inadecvată/neconstructivă a angajatului în tentativa de a se proteja și depăși starea de epuizare. Ultima componentă, *reducerea realizărilor personale*, semnifică percepția atât a propriei ineficiențe în realizarea sarcinilor de serviciu, cât și a competenței profesionale reduse.

Pe lângă definiția redată mai sus, există un șir de alte definiții ale sindromului burnout, care reflectă diverse modalități de abordare a fenomenului în cauză, fie psihologică, psihosocială sau

sociologică. De exemplu, Cerniss definește sindromul burnout ca pierderea idealismului și entuziasmului provocată de contextul organizațional, Edelwich și Brodsky, „sindromul burnout este o pierdere progresivă a idealismului, a energiei și a scopului, situație cu care se confruntă angajații din profesiile sociale, ca urmare a condițiilor de muncă” [1, 4].

În evoluția sa, cercetarea sindromului burnout a trecut de la etapa descriptivă, specifică anilor optzeci ai secolului trecut, la etapa empirică, în care accentul s-a plasat preponderent pe determinarea factorilor de risc în apariția acestui fenomen. În cadrul etapei descriptive s-a reliefat mai cu seamă perspectiva psihologică în abordarea conceptului burnout, tratând acest fenomen la nivel de persoană. Actualmente, grație perspectivei psihologice, dispunem de un profil al persoanei predispuse sindromului burnout și cunoaștem reacția pe care o manifestă în raport cu munca sa, tradusă în termeni de absenteeism, insatisfacție în muncă, intenția de a pleca din serviciu, lipsă de angajament și prestație slabă etc. Din această perspectivă vina pentru burnout este atribuită persoanei, iar drept soluție poate servi efortul personal în dezvoltarea calităților ce ar spori reziliența la factorii de risc.

Odată cu creșterea numărului cercetărilor empirice, a devenit tot mai evident rolul primar pe care-l joacă contextul organizațional și social în apariția sindromului burnout. Astfel, din anii optzeci încoace, a luat amploare așa - numita abordare socială a fenomenului în cauză, preocuparea căreia constă în identificarea acelor aspecte ale activității de muncă și organizației în ansamblu care pot declanșa sindromul burnout.

”Burnout poate fi rezultatul unui stres îndelungat, însă nu este același lucru cu prea mult stres. Stresul implică prea mult: prea multă presiune, prea multe cerințe. Acest prea mult te apasă, însă rămâi încrezător în viitor și știi că în momentul în care lucrurile reintră în normal te vei simți imediat mai bine. Burnout dimpotrivă, implică prea puțin: prea puțină recunoaștere, prea puțină certitudine, prea puțin control. Când ești burnout te simți golit, demotivat, nepăsător și speranța unui viitor mai bun te părăsește. Când ești stresat, te simți înecat; când ești burnout, te simți secăt. Burnout îți reduce productivitatea și îți “devorează” energia făcându-te să te simți neajutorat și plin de resentimente. Stresul intensifică emoțiile, burnout le anulează; stresul produce o senzație de urgență și hiperactivitate, burnout produce încremenire lipsită de speranță; stresul determină pierderea energiei, burnout determină pierderea motivației, idealurilor și speranțelor; stresul ne afectează în primul rând fizic, burnout ne afectează în primul rând emoțional.” [6, pag.24].

Pornind de la premisa că burnout-ul rezultă din interacțiunea individului și a locului de muncă, cercetările s-au axat preponderent pe studierea gradului de congruență dintre individ și specificul activității de muncă.

Simptomele arderii profesionale:

- O oboseală intensă cu dureri difuze (dorsalgii sau migrene) și tulburări de somn;

- Un sentiment de “dezumanizare” care se traduce printr-o detașare emoțională din ce în ce mai evidentă, mergând chiar până la absența emoțiilor față de alții, dacă nu chiar o totală indiferență la suferința lor;
- O decepție față de profesie și sentimentul de inutilitate legat de activitatea respectivă, impresia de incapacitate de a-i ajuta pe alții [5].

Rar se întâmplă ca sindromul burnout să se instaleze dintr-o dată și-n totalitate. El este mai degrabă insidios, într-atât încât, de cele mai multe ori, putem descrie patru etape esențiale. Dr. Dominique Barbier descrie în cartea sa “Teșirea din depresie – medicamente sau psihoterapie” următoarele faze ale sindromului burnout:

1. *Entuziasmul ideal*: este vorba despre o atitudine care îl caracterizează mai degrabă pe începător care suprainvestește în carieră la un nivel energetic extrem de ridicat; de unde noțiunea de “ardere”. Individul, care nu mai poate ține ritmul, are impresia că munca îi va umple viața și acoperă carențele. Iar lucrul acesta explică o importantă scădere de energie care contrastează cu puțină eficacitate constatată.
2. *Stagnarea ineficientă*: munca își pierde aspectul primordial. Se produce o dezinvestire progresivă care face ca acesta să-și piardă nuanța stimulatorie. În schimb, revendicările personale vin în prim-plan ca și cum individul ar fi fost păcălit și ar căuta o reparație externă.
3. *Sentimentul de frustrare*: în acest moment se dezvoltă tulburări fizice (cefalee, migrene, tulburări gastrointestinale, etc.), comportamentale și emoționale (anxietate, depresie). Subiectul își pune întrebări în privința sensului muncii sale, își analizează din nou alegerile, se simte rău, nu mai are chef să muncească.
4. *Apatia plină de dezamăgire și poziția de securitate*: individul se simte aproape în mod cronic frustrat în muncă, deși recunoaște că are nevoie de ea din motive pur economice. Fapt care este într-o oarecare măsură redactor și îi reflectă o imagine devalorizată de sine însuși. Sindromul burnout nu este simplu de tratat sau de abordat, întrucât prin multitudinea factorilor care provoacă și în timp agravează această stare, și intervențiile sunt de dorit să se desfășoare pe mai multe dimensiuni [5].

Cu scopul evaluării arderii profesionale la cadrele didactice am aplicat asupra 42 de cadre didactice dintr-un liceu din or. Chișinău „Testul Gezeiten Haus Klinik (GHK)” și ”Chestionarul de evaluare a sindromului bournout (Maslach și Jackson)”

Rezultatele obținute privind arderea profesională sunt prezentate în figura 1

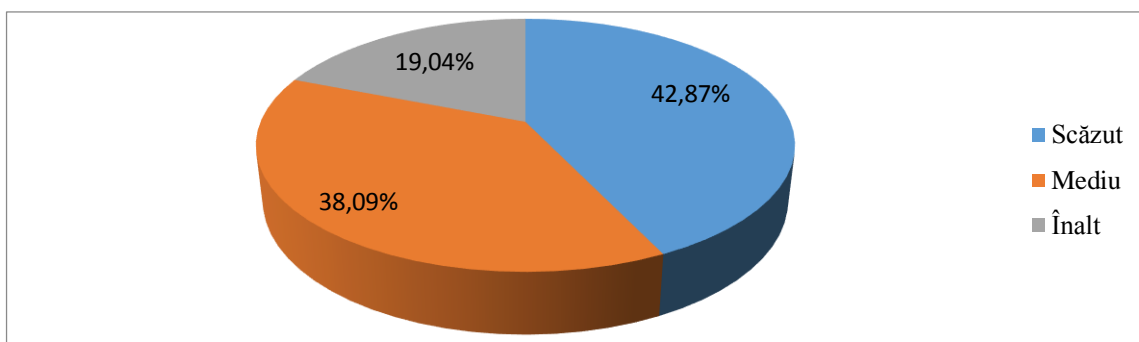


Fig.1. Distribuția rezultatelor privind arderea profesională la cadrele didactice

Conform datelor prezentate din figura 1 se atestă următoarea imagine: 42.87% dintre subiecți au nivel scăzut de ardere profesională, 38.09% din profesori au obținut nivel mediu de ardere profesională și 19.04% din cadre didactice manifestă nivel înalt de ardere profesională. Acestea manifestă izbucniri intense de furie, anxietate, surmenaj, stări depresive.

În continuare vom analiza arderea profesională în dependență de stagiul de muncă a acestora.

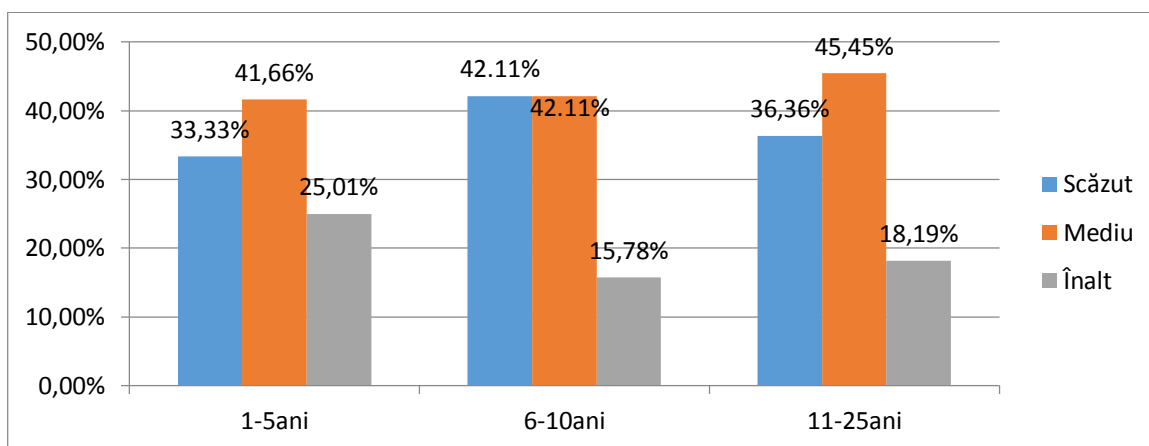


Fig.2. Repartiția rezultatelor privind arderea profesională la cadrele didactice în dependență de stagiul de muncă

Potrivit datelor din figura 2. la profesorii cu stagiului de muncă de 1-5 ani se atestă următoarele rezultate: 41.66% din au nivel mediu de ardere profesională, 33.33% din respondenți au obținut nivel scăzut și 25.01% din profesori prezintă nivel înalt de ardere profesională.

Pentru categoria stagiului de muncă 6-10 ani s-au obținut următoarele rezultate: 42.11% din profesori au nivel scăzut și mediu de ardere profesională, 15.78% din respondenți au obținut nivel înalt de ardere profesională.

Pentru categoria de 11-25 ani rezultatele privind arderea profesională sunt următoarele: 45.45% din respondenți au un nivel mediu de ardere profesională, 36.36% din profesori au obținut nivel scăzut de ardere profesională, în timp ce 18.19% din profesori prezintă nivel înalt de ardere profesională. Statistic am constatat după testul U Mann – Whitney că există diferențe statistice între cadrele didactice cu stagiul de muncă 1-5 ani și cadrele didactice cu stagiul de muncă 11-25

ani, cu rezultate mai mari pentru cadrele didactice cu stagiul de muncă 1-5 ani ($U= 58$, $p \leq 0.01$). Astfel se consideră că cadrele didactice cu stagiul de muncă 1-5 ani au surmenaj, stări de oboseală, reducerea realizărilor personale.

Analiza comparativă a rezultatelor ne permite să remarcăm că nivel scăzut de ardere profesională se investighează la profesorii cu stagiul de muncă 6-10 ani fiind de 42.11%. Nivelul mediu de ardere profesională este mai frecvent întâlnit la profesorii cu stagiul de muncă 11-25 ani – 45.45%. Procentajul cel mai ridicat pentru nivelul înalt de ardere profesională este înregistrat la cadrele didactice cu stagiul de muncă 1-5 ani – 25.01%, în comparație cu profesorii cu stagiul de muncă de 11-25 ani – 18.19% și profesorii cu stagiul de muncă de 6-10 ani – 15.78%.

Generalizând rezultatele descrise în acest paragraf, vom preciza că există un număr mare de cadre didactice cu nivel mediu și înalt de ardere profesională. Valorile maxime pentru nivelul înalt de ardere profesională este înregistrat la cadrele didactice cu stagiul de muncă 1-5 ani.

La fel, ne-am propus să cercetăm extenuarea emoțională, depersonalizarea și reducerea realizărilor personale la cadrele didactice. Aceste manifestări au fost studiate cu ajutorul ”Chestionarului de evaluare a sindromului burnout” elaborat de Maslach și Jackson (1981).

Rezultatele privind sindromul burnout sunt prezentate în tabelul 1.

Tabelul 1. Componentele arderii profesionale

Componentele arderii profesionale	Nivel Scăzut	Nivel Mediu	Nivel Înalt
Extenuare emoțională	26,19%	38,09%	35,72%
Depersonalizare	64,30%	23,80%	11,90%
Reducerea realizărilor personale	52,39%	28,57%	19,04%

Analizând rezultatele obținute și prezentate în tabelul de mai sus deducem că 26.19% dintre profesori manifestă un nivel scăzut de extenuare emoțională, 38.09% din respondenți au obținut nivel mediu, iar la 35.72% din subiecți au un nivel înalt al epuizării emoționale.

Analizând rezultate în ceea ce privește depersonalizarea avem următorul tablou: 64.30% dintre cadrele didactice au atestat nivel scăzut de depersonalizare, 23.80% din subiecți au obținut nivel mediu, iar 11.90% din profesori au obținut nivel înalt.

La componenta reducerea realizărilor personale avem următoarea distribuție de rezultate: 52,39% din profesori manifestă un nivel scăzut de reducere a realizărilor personale, 28,57% din respondenți au obținut nivel mediu și 19,04% din profesori prezintă un nivel înalt de reducere a realizărilor personale.

În concluzie putem afirma că la scala extenuare emoțională 35,72% din subiecți au înregistrat nivel înalt, ceea ce înseamnă că acești profesori au stări de anxietate, iritabilitate, scade performanța la locul de muncă. Faptul că expunerea prelungită la experimentarea unor

trăiri afective, pozitive/ negative, se acumulează în timp și că ne influențează comportamentul, conducând la dezvoltarea unor tendințe comportamentale ”reflexe”, este cunoscut. Dacă aceste tendințe sunt determinate de experimentarea constantă a unor trăiri afective negative, în cele din urmă ele se manifestă în spațiul emoțional prin extenuare psihică, blocată de mecanismul de autoapărare a organismului, prin sindromul arderii emoționale.

Consecințele negative ale stresului cronic pot fi divizate în trei categorii: comportamentale (absenteismul, accidentele, abuzul de alcool și medicamente, performanțele scăzute și comportamentele contraproductive incluzând aici violența la locul de muncă), psihologice (anxietatea, depresia, izbucnirea nervoasă, oboseala, tensiunea activității de muncă și insatisfacția cu propria muncă și viață) și fiziologice (efecte cardiovasculare, incluzând tensiunea arterială, tahicardie și colesterol; efecte gastrointestinale care includ probleme digestive de diferite tipuri; efecte biochimice care includ creșterea cortizolului și catecolaminelor) [8].

Partea bună este că aceste efecte pot fi prevenite și diminuate prin participarea cadrelor didactice la ateliere de dezvoltare personală care au ca obiective familiarizarea cu noțiunea de ardere emoțională (cunoașterea cauzelor, caracteristicilor și consecințelor acestui fenomen), diminuarea nivelului de ardere emoțională prin dezvoltarea strategiilor personale de gestionare a resurselor, dezvoltarea competențelor emoționale și sociale, restructurarea cognitiv-perceptivă și dezvoltarea gândirii pozitive, adoptarea unui stil de viață echilibrat, cu efecte benefice asupra sănătății. Profesorii care sunt conștienți de sursele și simptomele arderii emoționale și care sunt informați de existența strategiilor de adaptare și a măsurilor de prevenire pot fi capabili să evite această stare. Este cu mult mai ușor să previi decât să diminuezi sau combați fenomenul.

Bibliografie:

1. Bogathy Z., Pitariu H. și col. Psihologie organizațională. Iași: Polirom, 2007
2. Bogathy Z. (coord.). Manual de psihologia muncii și organizațională. Iași: Polirom, 2007
3. Briceag S. Stresul în mediul didactic: remedii de profilaxie, gestionare și control, 72 p Chișinău, Univers Pedagogic, 2007
4. Coroi O. Impactul reglajului emoțional asupra activității de succes a educatorului. Autoref. tezei de dr. psihologie. Chișinău, 2009
5. Druncea S. De la stres la sindrom burnout. Simptome și soluții. Online: <http://www.psychologies.ro/sanatate-2/de-la-stres-la-sindrom-burnout-simptome-si-solutii-2141466>, 2014
6. Nireștean A. Personalitate și deschidere spirituală. Editura University Press, 2010
7. Gorincioi V. Rolul satisfacției în muncă în manifestarea arderii emoționale la profesori din perspectiva de gen. În: Materialele CȘI, „Învățământul postmodern între eficiență și funcționalitate”. Chișinău: ISE, 2013. p.468-472.
8. Omer I. Psihologia muncii. București: Ed. Fundației România de Mâine, 2003
9. Zlate M. Tratat de psihologia organizațional-managerială. Iași: Polirom, 2007.