

ECHILIBRUL PROFESSIONAL VERSUS DEMISIA ÎN LINIȘTE ÎN RÂNDUL PROFESORILOR

PROFESSIONAL BALANCE VERSUS QUIET QUITTING AMONG TEACHERS

Mariana ZUBENSCHI

Universitatea Pedagogică de Stat „Ion Creangă” din Chișinău

Doctor în Psihologie, lector universitar (MOLDOVA)

E-mail: mariana.zubenschi@upsc.md

ORCHID ID: 0000-0002-4890-2068

CZU: 316.6:37.011.31

Rezumat

În zilele noastre, fenomenul renunțării liniștite este o tendință care domină rețelele de socializare și mai ales Tik Tok larg discutat în lume, unde angajații nu mai doresc să lucreze în afara orelor de lucru, concentrându-se pe un job mult mai flexibil care le-ar oferi posibilitatea de a se detașa de sarcini de muncă în favoarea vieții personale.

Acest articol examinează valențele psihologice ale stării de echilibru profesional (care este o reprezentare a structurii sociale, a modului de gândire și a modelului organizațional, în care angajații joacă un rol central), precum și componentele și particularitățile psihosociale ale bunăstării în planul profesional, prin prisma modelelor socio-cognitive ale persoanei în contextul factorilor care afectează alegerea și comportamentul profesional și modelul general de asociere multiplă între angajamente, identități, antecedente și rezultate profesionale. În consecință, în această cercetare s-a stabilit că ancorele de carieră sunt o resursă, un rol sau un construct deoarece se corelează pozitiv cu starea de echilibru profesional al angajatului și oferă echilibru intern conceptului de sine. Aceste aspecte analizează calitatea relației profesionale dintre specialiștii de profil și clienții acestora (student, pacient și/sau client).

Abordarea organizațională avansată este dedicată noului model psiho-social denumit „Echilibrul profesional” și constă în posibilitatea utilizării rezultatelor cvasi-experimentale ale programului de intervenție „Ancorarea stării de echilibru profesional”, ca fiind cel mai adaptat realității sociale din zilele noastre. , pe dimensiunile care vizează dezvoltarea personală și profesională a angajaților din cele mai profesionale domenii arse precum educația. Asigurarea stării de echilibru profesional ar fi o soluție de ultimă oră care îi ajută pe angajați să se bucure de viață.

***Cuvinte-cheie:** Modelul echilibrului profesional, axe ale echilibrului profesional, renunțare la activitate de tip ”Quiet quitting”*

Abstract

Nowadays the phenomenon of quiet quitting is a trend that dominates social media and especially Tik Tok widely discussed in the world, where employees no longer want to work outside working hours, focusing on a much more flexible job which would give them the opportunity to detach from work tasks in favour of personal life.

This article examine the psychological valences of professional balance state (which is a representation of the social structure, the way of thinking and the organizational model, where employees play a central role), as well as the psychosocial components and particularities of well-being in the professional plan, through the prism of the person's socio-

cognitive models in the context of the factors affecting professional choice and behavior and the general model of multiple association between commitments, identities, antecedents and professional results. Consequently, in this research was determined that career anchors are a resource, role, or construct because they positively correlate with professional balance state of the employee and provide internal balance to self-concept. These aspects review the professional relationship quality between profile specialists and their clients (student, patient and / or client).

The advanced organizational approach is dedicated to the new psycho-social model named "Professional balance" and consists in the possibility of using the quasi-experimental results of intervention program "Anchoring the professional balance state", as the most adapted to the social reality nowadays, on the dimensions aimed at the personal and professional development of the employees in the most professional burnt fields as education. Ensuring the state of professional balance would be a last-minute solution helping employees to enjoy their life.

Key words: Professional balance model, axes of professional balance state, quiet quitting

Introducere

Prioritatea fiecărui stat este de a pregăti forța de muncă viabilă pentru comunitate, națiune, țară, la nivel internațional, luând în considerare funcțiile, nevoile și specificul regiunilor (diversificând totodată posibilitatea de angajare). Adeseori profesorii nu sunt informați în mod riguros sau pregătiți cu privire la procedura de angajare, cultură organizațională, obiective și valori organizaționale, așteptări cu privire la locul de muncă. Nu se pune accentul pe valoarea resursei umane ca personalitate, nu se aplică teoriile ecologice ai coexistenței în mediu organizațional. Politicile de recrutare nu denotă o verticalitate complexă în selectarea cadrelor din domeniul educației, vădit reprofilând sub cerințele profesiei.

Politicile naționale ar trebui să ia în considerare limitele sociale, cum ar fi nivelul de dezvoltare a societății, congruența între straturile sociale și dimensiunea culturală toate aspecte ponderabile în cariera unui cadru didactic. Membrii unei națiuni se disting prin culturile lor organizaționale și profesionale, care reprezintă un proces de programare colectivă. Având în vedere multiplele crize și transformări pe piața socială, economică și de muncă a cadrelor din domeniul educației în Moldova, nu ar trebui să discutăm despre un model pragmatic care are limite, ci unul atomic-aplicativ care implică: dezvoltare, planificare, consultare și colaborare la fiecare etapă sau ciclu de dezvoltare profesională. Aceste modele să caracterizeze o abordare proactivă pentru sprijinirea dezvoltării sociale pe durata de viață, iar tehnologizarea domeniului educațional să fie o prerogativă de nivel politic.

Cercetarea dată este motivată de necesitatea de a identifica și a explica relațiile dintre identitate profesională, ancore profesionale, satisfacția de locuri de muncă, statutul cadrului didactic, semnificația succesului în cariera de profesor. De asemenea se identifică că mulți specialiști din domeniul educației nu își închipuie o altă profesie decât cea de a fi util umanității, neuitând de salarizarea proastă, sau de condițiile ce solicită îndeplinirea multor sarcini în termeni cât mai urgenți, condiții ce sunt prost dotate tehnic în raport cu potențialul celor ce învață și resursele tehnice contemporane, reușind să treacă de aceste bariere, se adevăresc să fie adevărați profesioniști, care își urmează vocația. Scopul acestui articol constă în investigarea determinantelor vocaționale, care ar fi elementele ce motivează, ce implică un burnout profesional în domeniul educației, care este nivelul de atingere a succesului

profesional, precum și investigarea celor mai exprimate ancore ale carierei în domeniul educațional. Acordate la factorii interni și externi ai sistemului educațional, toate acestea fiind o strategie utilă în proiectarea traseului profesional în condițiile actuale ale vieții, ca aport calitativ în domeniul dat interdisciplinar, contribuind la o înțelegere mai profundă a fenomenului cercetat, în aspect pozitiv, complex, benefic și important pentru societate.

1. Modelul echilibrului profesional

Identificarea lacunelor profesionalizării în domeniul educației, traiectoriile alegerii profesiei didactice și perspectivelor profesionale de viitor ar aduce o valoare adăugată la conștientizarea aportului pentru societate a cadrelor didactice. Actorii domeniului educațional necesită a fi pregătiți în fața cerințelor actuale [7, p.163]. Este necesară evaluarea conceptelor care se axează pe strategiile de alegere a carierei date, dezvoltare profesională, axare pe interese în alegerea traseului profesional în domeniul educației, pe capacitatea de autogestionare a propriei cariere. Strategii care să se bazeze pe date academice, din surse valide de cercetare, argumentele cărora ar considera aspecte precum: nevoia de atingere a succesului, motivație, burnout, ancora carierei și deformare profesională, toate în domeniul educației [8, p.21; 14, p.15]. Această necesitate se deduce din argumentele proprii pe care le invocă profesorii în Republica Moldova, care sunt orientați să evolueze profesional urmând un traseu empiric și intuitiv. Fără de a aplica strategii clare de gestionare a carierei, ei își pot doar oferi serviciile. Tinerii specialiști adeseori sunt lipsit de posibilitatea de a câștiga experiența necesară și calificarea respectivă în domeniul educațional, orientându-se de la universitate spre activități profesionale care le-ar asigura un trai mai decent. Fără de a respecta interesele tinerelor resurse umane, cum un cadru didactic s-ar putea autodetermina deschis să aleagă traseul său profesional?

Ca obiect al cercetării în aspect teoretico-practic a servit studierea conceptului de succes profesional în domeniul educației și identificarea determinantelor sale vocaționale [2, p.124; 4, p.120]. În mai multe analize de conținut ale documentelor și politicilor de profesionalizare, inclusiv în rapoartele Uniunii Europene este prezentată lipsa de corelare dintre educație și vocație, la cerințele pieței muncii. Acest prorogativ este prezent ca una dintre cele șapte priorități ale Strategiei Naționale Moldova 2030 fiind direct legată de sistemul național de învățământ vocațional la nevoile pieței forței de muncă [3]. .

Conceptul de cercetare se bazează pe modelul de profesionalizare ai cărui autor este Otsuka, denumit: ”Modelul valoric de autorealizare profesională”, (vezi figura 1) care concretizează perspective profesionale precum conceptul de sine, autoeficacitatea, credințe și abilități, așteptări, valori legate de sarcina profesională, performanța actuală, scopuri individuale, interese, motivații, comportament profesional, relațiile umane, recunoaștere, etc. [10, p. 38].

Metodele teoretice au constat în studiu surselor bibliografice, legislației, analiza și sinteza informațiilor.

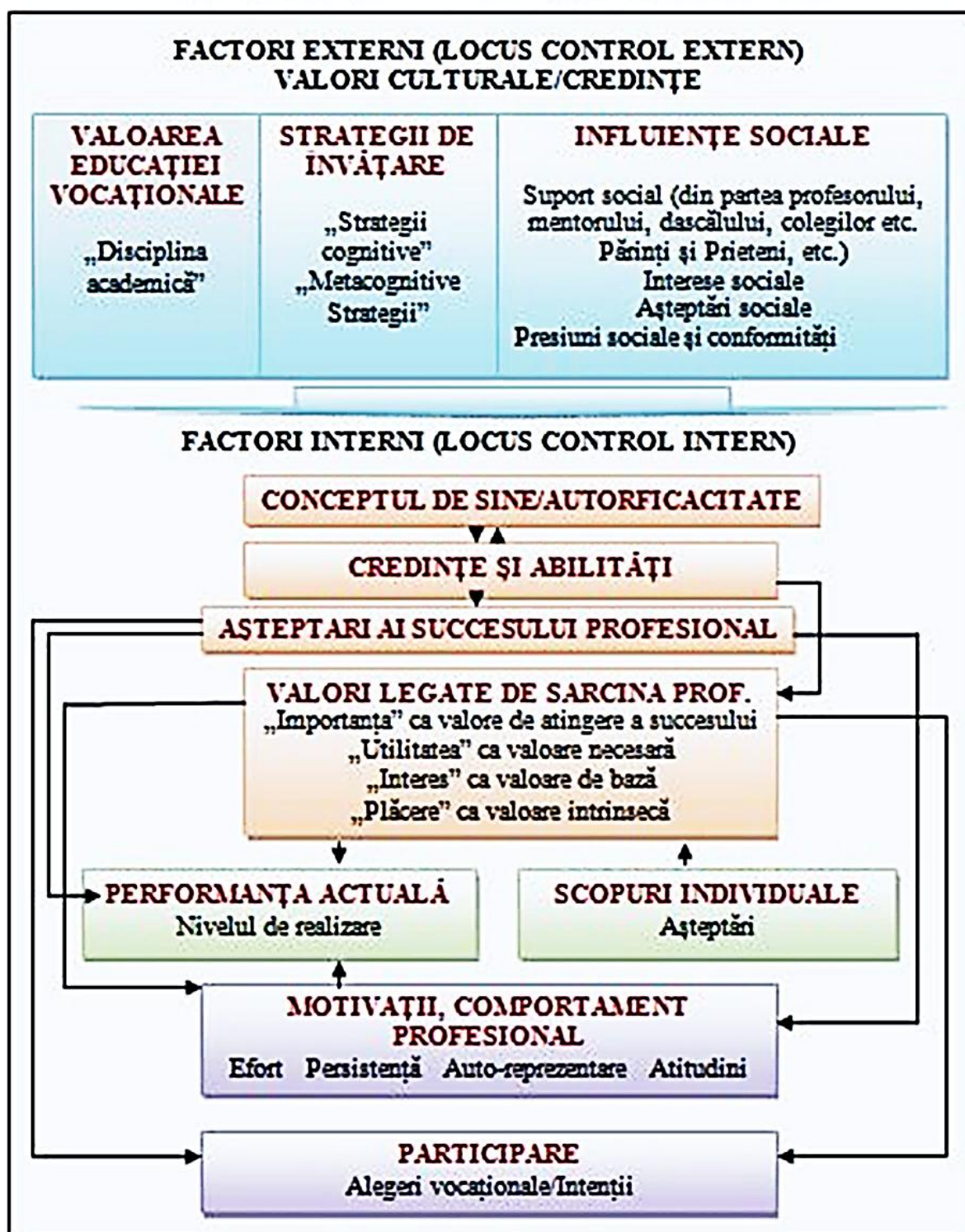


Figura 1. Modelul valoric de autorealizare profesională, după I. Otsuka, 2000

Metodele practice se axează pe utilizarea următoarelor tehnici cantitative și chestionare profesionale precum: inventarul de diagnosticare a ancorelor profesionale (chestionarul de orientare în carieră), autor Edgar Shein, scopul căruia este identificarea structurii de orientare profesională a persoanei și dominanta ce ține de alegerea unei cariere; inventarul de diagnosticare a motivației necesității de atingere a succesului profesional, autor

Tomas Elers, inventarierea celor trei vectori motivaționali principali, care determină caracterul interdependenței dintre activitatea muncii și motivația obținerii succesului; inventarul de diagnosticare a burn-outul profesional de Victor Boico, ca mecanism de apărare, manifestat printr-o anumită relație emoțională a individului față de munca sa și inventarul de diagnosticare a nevoii de atingere a succesului profesional de Ivan Orlov, utilizat pentru măsurarea necesităților în realizarea obiectivelor și succesului și a realizărilor în ansamblu. Datele au fost prelucrate cu ajutorul metodelor de analiză statistică, prin intermediul programului destinat procedurilor date, denumit SPSS, în funcția căruia se poate realiza și evaluări calitative de conținut

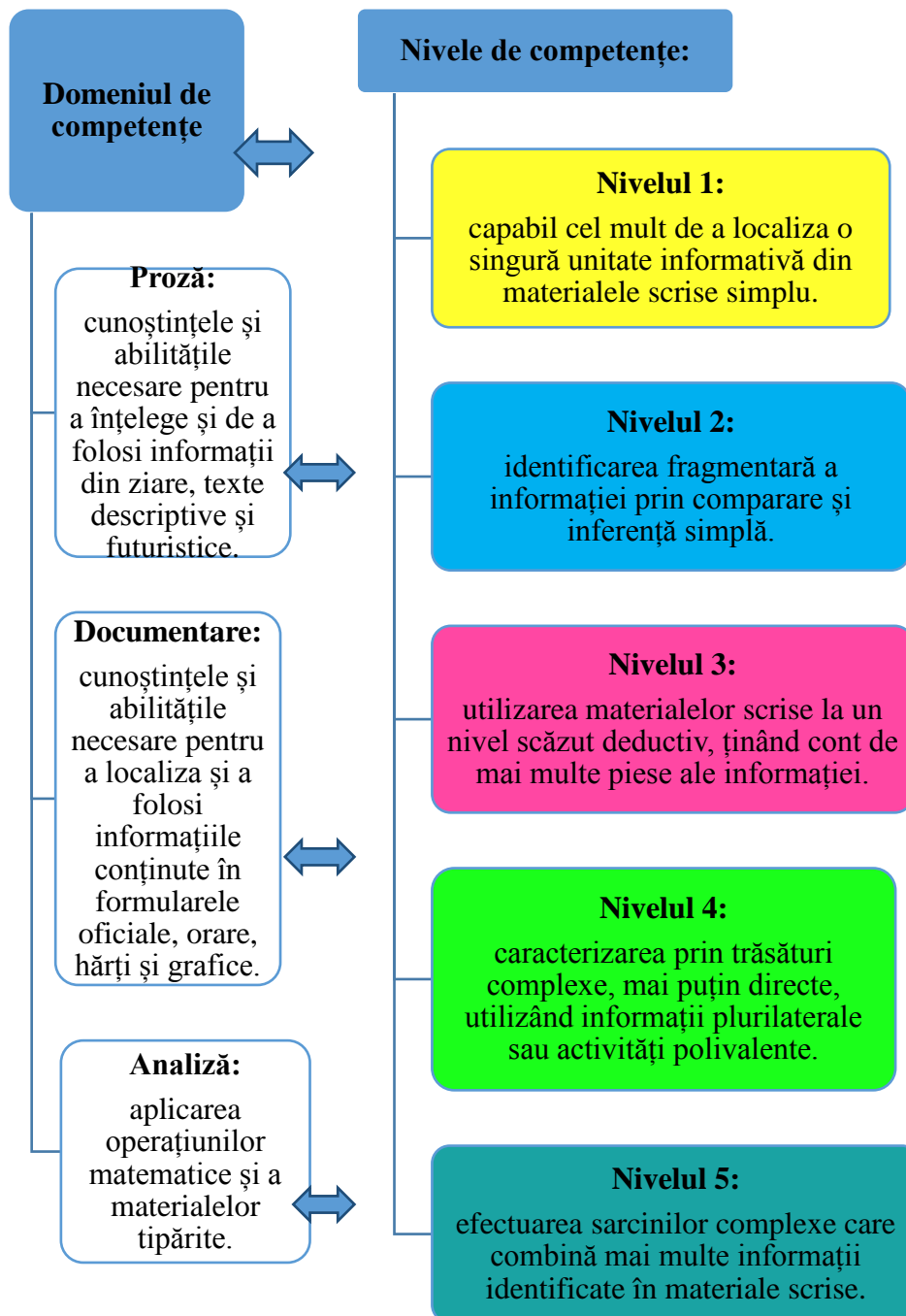


Figura 2. Integrarea teoriei învățării sociale a luării deciziilor în carieră [7, p.162]

Este critic pentru profesor, să fie înarmat cu cunoștințele și aptitudini necesare, să se adapteze la condițiile de muncă, să i se ofere consiliere, formare, promovare în baza unor rețele de consultanță vocațională cu privire la experiența sa profesională, în special cea care este în căutarea unui loc de muncă, astfel promovând o practică de nivel înalt profesionistă.

Metodologiile de recrutare a personalului calificat în domeniul educației din Moldova trebuie să mențină continuu locurile de muncă iar orientarea în acest domeniu profesional să satisfacă parametri de adaptabilitate, intenționalitate și învățare continuă prin raționamente autobiografice, corespunzător metaforelor vocaționale (vezi figura 1). Acele practici de consiliere profesională dezvoltate intuitiv în Moldova, vor reprezenta doar o formă răspândită al unui construct profesional mondial, iar adaptarea curentă a experiențelor mondiale la contextele noastre socio-culturale, vor conduce profesioniștii și practicienii vocaționali la o nouă abordare a semnificației conceptului de vocație.

2. Importanța etapelor de formare profesională în asigurarea stării de echilibru profesional

Reprezentarea stării de echilibru profesional (PBS) a structurii sociale este influențată de momentele care afectează bunăstarea, și la care cercetătorii și practicienii vocaționali atrag o atenție deosebită. Aceste etape sau intervale sunt reprezentate în mare parte de importanța angajatului de a se dedica unei munci profesionale, congruența dintre abilitățile și interesele sale, dezvoltarea nivelului profesional, planificarea la locul de muncă și desigur echilibrul dintre viața personală și cea profesională (balansarea), care sunt descrise mai jos:

- **Importanța:** profesia poate fi una dintre cele mai mari provocări în viața unei persoane, temporal va ocupa probabil mai mult de jumătate din viață. Substanțial va determina poziția financiară, statutul în societate, implicarea și contribuirea socială, fericirea, sentimentul de satisfacție și faptul cum cei din jur vor aprecia persoana.
- **Congruența:** persoana diferă de celelalte prin constituirea sa, precum formare profesională, abilități și interese. Cariera trebuie ideal să corespundă cu formarea profesională (în acest sens pe larg se utilizează termenul de congruență), de aceea persoana trebuie să cunoască bine ce reprezintă (cu ce este înzestrată), să posede informație cu privire ce locurile de muncă ce sunt disponibile, să fie senzitivă atât la schimbările personale, cât și la schimbările din jur.
- **Dezvoltarea:** fiecare persoană crește și se maturizează, schimbându-și prioritățile personale. În unele cazuri persoana este interesată să exploreze lumea, altele să urmărească și să realizeze schimbări majore în viața ei și a altora, sau să își protejeze sănătatea și să ducă un mod de viață sănătos. Altele, poate simți presiuni considerabile din partea familiei sau a angajamentelor proprii, iar alegerea ei vocațională trebuie să fie receptivă la toate schimbările date.
- **Planificarea:** specialitatea de cadru didactic implică multe decizii și schimbări, se pot lua decizii ce vor avea consecințe negative, pe care persoana nici nu a fost în stare să le anticipeze, având satisfacție profesională la moment și burnout în viitor; sau să îi fie oferită o solicitare profesională pe neașteptate, unde ar trebui să decidă între satisfacție în muncă sau bani; sau să fie concediată. De aceea ea trebuie să fie precaută înainte de a lua vreo decizie, posibil să anticipeze astfel de circumstanțe sau să le adapteze cerințelor personale. Planificarea poate securiza persoana la astfel de incidente, pe viitor.

- **Balansarea:** mulți consilieri vocaționali recomandă o balansare dintre cerințele profesionale ale profesorului, angajamentele față de familie și preocupările non-profit (voluntariat). Dezechilibrul acestor prerogative pot afecta celelalte laturi ale vieții, persoana fiind în poziția de a monitoriza zi de zi prioritățile și acțiunile proprii, comunicând cu mediul de interacțiune, precum familia și cei apropiați, deciziile și dificultățile pe care le înfruntă.

Brown și Rector în 2008, demonstrează că această asuprire se bazează pe intersecția dintre clasa socială, rasă, statut social, orientare sexuală, statut de imigrant, gen, sărăcie și lipsa accesului la resurse [1, p.236]. Calificările noastre profesionale naționale în domeniul educațional și la general reprezintă premii, în baza competențelor obținute prin evaluare și training în locurile de învățământ și de muncă. În mod ideal, acestea ar trebui să fie foarte apreciate de către angajatori, prin cunoștințe, experiență și abilități, iar evaluarea ar trebui să fie efectuată în medii profesionale (vezi figura 1 și 2i).

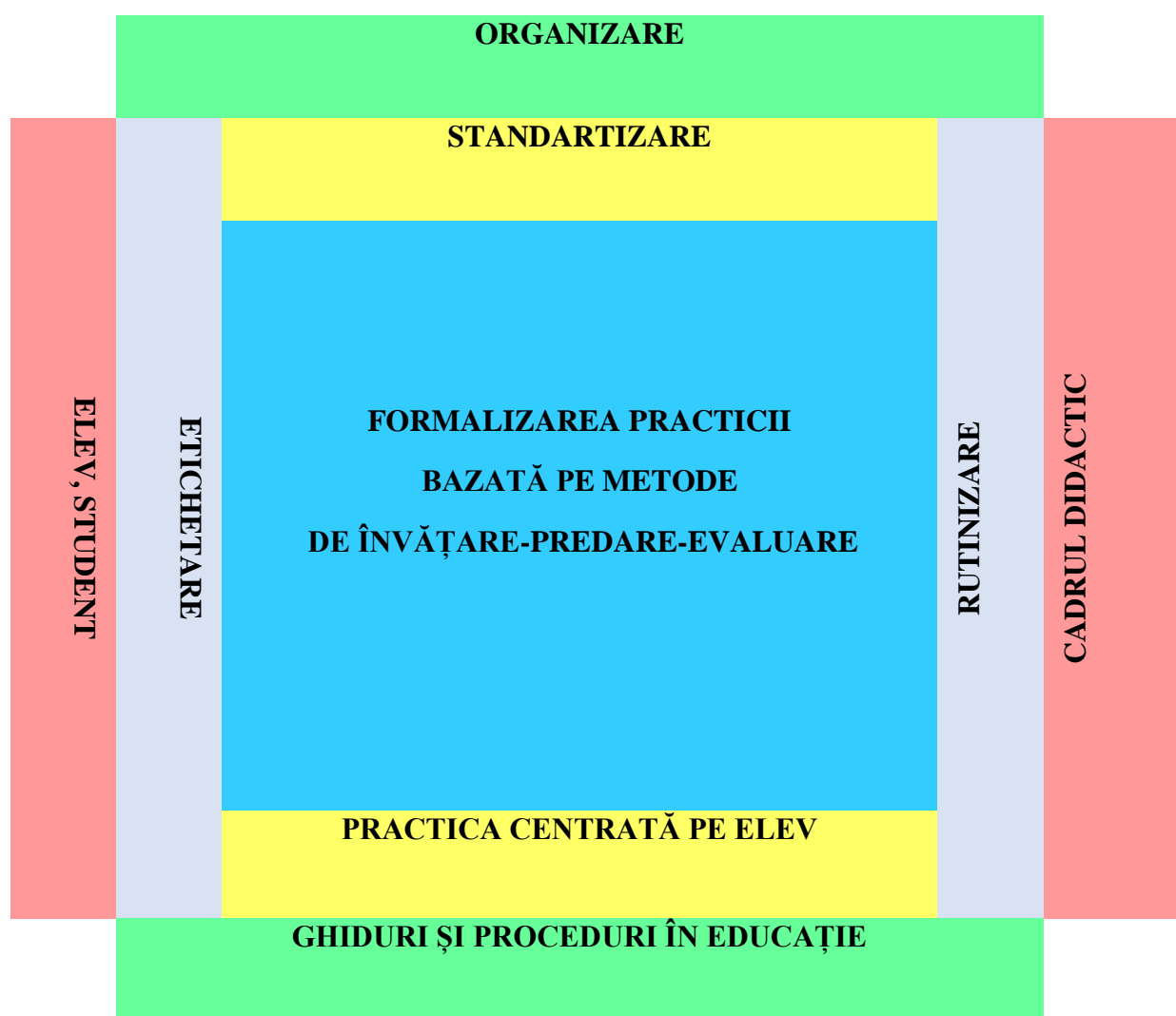


Figura 3. Procesul de formare profesională și consecințele sale [13, p.37]

Oricum profesionalismul și activitatea de succes a profesorului nu poate fi redusă doar la o taxonomie de diagnostic standardizat sau la o clasificare a unui diagnostic social, întotdeauna fiind o parte componentă bogată și destul de complexă în abordare, care nu poate fi standardizată, de exemplu înțelegerea hermeneutică și interpretativă a studiilor de caz. Acestea sunt, de fapt, două cerințe contradictorii și divergente ca modele de cunoaștere și

practică pedagogică, prin acțiuni care exclud simultan, dar totodată depinde de acțiunea și decizia de viitor a profesionistului în domeniul educațional (vezi figura 3).

Un accent pe procesul decizional ne ajută să clarificăm această interdependență. Relația dintre practica educațională și a formelor sale diverse de cunoaștere este deseori discutat în termenii problematicei de luare a deciziilor. Acest lucru este valabil mai ales în cazul în care o sarcină profesionist relevă un design conform componentelor de mai jos, ne vorbește Otto și Schnurr [11, p.45]:

- **Sensul difuz incidental**, "insuficient structurat", complex și dificil în a fi înțeles ca un tot întreg.
- **Legat de valori**, cum ar fi integritatea, autonomia și justiția sa. În plus, există o deviere în situațiile în care valorile și maximele sunt diferite, care sunt de multe ori sunt în conflict și antagoniste, care necesită să le fie acordate o atenție egală și echilibrată. Drept exemplu poate servi protecția copilului, dreptul copilului la educație versus protecția vieții private familiale sau protecția copilului vs. modelul de sprijin familial, după Parton [12, p.22] .
- **Conținut bogate în riscuri**, reflectate în paradoxul acțiunii profesionale "așteaptă cu răbdare vs. educație".

Din cauza acestor dimensiuni, **sarcina profesională** care este un patern al succesului profesional în domeniul educațional, nu poate fi clar definite prin prescriptive de rutină, reguli de performanță, sau coduri și proceduri de practică. Astfel, Michael Lipsky în 1980, propune teoria indicilor "**birocrăției la nivel de stradă**", unde discreția este considerată ca o condiție preliminară de bază și ca o precondiție constitutivă în luarea deciziilor în educație [9, p.29]. Acest fapt este necesar atunci când profesorii nu pot deduce în mod sigur o abordare pentru toți elevii explicită în soluționarea unor sarcinii [6, p.101]. Ca răspuns la teoria lui Lipsky, Evans și Harris în 2004 au argumentat că mitul de apreciere a situației problemă nu se încadrează în formularea "totul sau nimic", și nu ar trebui să ia în considerare discreția ca un mod necesar și ca o condiție pozitivă, în evaluarea cazurilor [5, p.876].

3. Rezultatele determinantelor vocaționale ale fenomenului de *quit quitting*

Odată cu culegerea datelor, răspunsurile celor 86 de subiecților cuprinși în eșantion au fost introduse într-o bază de date în format excel.

Tehnologia din prezent ne permite procesarea unui volum foarte mare de informații într-un timp relativ scurt, de aceea, și în cazul nostru fiecare respondent avut să răspundă la 158 de întrebări un volum mare de prelucrare a a datelor. Astfel noi am primit 13588 de răspunsuri care doar cu ajutorul softului specializat s-a putut prelucra. Calculatoarele și softurile existente facilitează enorm munca cercetătorului.

Prelucrarea datelor a vizat de construirea variabilelor ancorelor profesionale (*competență profesională funcțională, competență generală managerială, autonomie și independență, menirea de a servi și a fi dedicat unei cauze, chemare și provocare, creativitate antreprenorială, stabilitate și securitate față de locul de muncă, stabilitate și securitate față de locul de trai, integrarea stilului de viață, identitate organizațională, orientarea față de o carieră verticală, orientarea față de o carieră orizontală și orientarea față de condiții*), a indicatorilor multidimensionali ai arderii profesionale (*nemulțumirea de sine, închiderea în*

cușcă, reducerea sarcinilor profesionale, detașarea emoțională și depersonalizarea), ai nevoii în atingerea succesului și ai motivației în atingerea succesului profesional, ultimele două fiind indicatori unidimensionali. În total am obținut 20 de variabile interdependente (vezi tabelul 4 și 5), ca determinante profesionale a profesorului în obținerea succesului, deci și a satisfacției în muncă.

Tabelul 1. Statistica descriptivă per chestionar

Denumirea chestionarului	Media	Devierea Standard	Nr. de subiecți
Arderea profesională %	28.62	14.182	86
Nevoia în atingerea succesului %	53.08	18.544	86
Motivația atingerii succesului i%	60.65	11.118	86
Ancore profesionale %	68.34	13.676	86

Tabelul 2. Puterea răspunsului arderii profesionale, nevoii profesionale (NAS) și motivației atingerii succesului (MS)

Variabile	Puterea de răspuns
Nemulțumirea de sine	6,81
Închiderea în cușcă	7,27
Reducerea sarcinilor profesionale	12,45
Detașare emoțională	9,19
Depersonalizare	6,89
NAS	12,21
MS	19,52

Analiza datelor obținute a implicat validarea eșantionului și testarea consistenței interne a datelor prin determinarea mediei și a abaterii standard pentru fiecare test (vezi tabelul 2). Această validare primară ne-a permis să evaluăm care dintre variabile sunt cele mai exprimate statistic în profesia profesorului. Astfel noi am obținut următoarele date (în tabel datele sunt cu aproximație de sutime) cu semnificație statistică: SD 5,04 (81,9%); SSM 5,24 (85,4%); ISV 4,83(78,3%), RSP 12,45 (41,51%), DE (30,6%), NAS 12,21 (53,8%) și MS 19,52 (60,6%) (vezi tabelele 6 și 7, figura 6).

Se observă indici mari ai variabilei stabilitate și securitate. Această orientare în carieră se datorează nevoii de securitate și stabilitate față de viitoarele evenimente de viață și tendința de a fi cât mai previzibile. Se disting două tipuri de stabilitate/securitate: Stabilitate, securitate față de locul de muncă (SSM) și stabilitate, securitate față de locul de trai (SST). În cazul nostru se evidențiază Stabilitatea și securitate față de locul de muncă (SSM) implică o profesionalizare (carieră) într-o organizație care oferă un anumit serviciu de durată, are o reputație bună și o fluiditate a resurselor umane moderată (nu concediază lucrătorii săi), are grijă de angajații săi, oferă pachete sociale de durată la angajare, iar la pensionare remunerează angajații săi prin pensii mai mari față de alte organizații, fiind de încredere în domeniul corespunzător profesional. O persoană cu astfel de orientare profesională - este

adesea numit "omul organizației" – deoarece transferă responsabilitatea cu privire la gestionarea carierei sale pe umerii angajatorului (traseul evoluției carierei fiind cunoscut la momentul angajării, fiind bine definit iar așteptările cu privire la carieră cunoscute). El va merge oriunde, în cazul în care acest lucru va fi solicitat de către companie sau organizație.

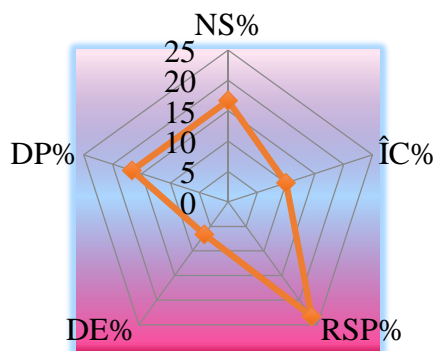


Figura 4. Arderea profesională în domeniul educației

O altă ancoră profesională în cariera profesorului este **integrarea stilului de viață (ISV)**, ea este axată pe integrarea diferitelor aspecte ale vieții. Nu vrea ca viața să fie dominată de doar de familia sau doar de carieră, sau doar de auto-dezvoltare. Manifestă o tendință de asigurare a echilibrului, toate într-o măsură convenită, în concordanță. O astfel de persoană apreciază de viața ca un întreg (unde locuiește, cum o poate îmbunătăți) decât un loc de muncă concret, o carieră sau o organizație, ceea ce presupune că profesorul nu este motivat de a fi dedicat organizației în care activează.

Din tabelul 2 și figura 4, observăm că profesorul denotă o deformare emoțională în cazul nostru simptomatică de reducere a sarcinilor profesionale, RSP 12,45 (41,51%). Autoarea chestionarului menționează că un simptom RSP între 35% și 69%, se manifestă în curs de dezvoltare, ca un mecanism de apărare, manifestat printr-o anumită relație emoțională față de munca sa.

Tabelul 3. Corelații Pearson dintre arderea profesională, nevoia în atingere a succesului, motivația și ancorele profesionale

Variabile totale procentuale		Arderea profesională	NS	MS	Ancore profesionale
Ardere profesională	Pearson Correlation	1	-.077	-.107	.167
	Sig. (2-tailed)		.482	.327	.124
NS	Pearson Correlation	-.077	1	-.227*	-.125
	Sig. (2-tailed)	.482		.036	.253
MS	Pearson Correlation	-.107	-.227*	1	-.100
	Sig. (2-tailed)	.327	.036		.358
Ancore profesionale	Pearson Correlation	.167	-.125	-.100	1
	Sig. (2-tailed)	.124	.253	.358	

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Necesitatea în atingerea obiectivelor profesionale, este una relativă. Eșantionul este reprezentat de un nivel mediu de atingere a obiectivelor profesionale. Nu se denotă o

persistență în atingerea scopurilor propuse, se observă o satisfacție cu privire la realizările de moment, fără de o tendință permanentă de a îmbunătăți munca sa, ori înclinare de a se implica în muncă sau a fi captivat, atrași de ocupație, o tendință exprimată în a trai satisfacția succesului, prin inventarea de noi tehnici de lucru. Se constată o tendință în incapacitatea de a concura la nivel profesional. Cauza acestor date fiind neînsușirea tehnicilor existente pe deplin care sunt la moment, deoarece domină birocrăția în sistemă, neclaritatea sarcinii de muncă o tendință de mulțumire cu puținul, a unui succes frivol și a realizărilor incidentale ale unei sarcini de lucru.

Prelucrarea datelor vizează construirea unor noi variabile sau indicatori multidimensionali. Ea presupune operații de codificare/recodificare a răspunsurilor, de categorizare a răspunsurilor, de transformare a unor indicatori în alții. Analiza datelor implică validarea eșantionului și testarea consistenței interne a datelor, producerea unor rezultate statistice descriptive (frecvențe, valori medii) sau de tipul indicilor de corelație, asociere, determinarea unor relații lineare sau non-lineare între diverse date etc. Este necesar să fie accentuat faptul că rezultatele dintr-un chestionar sunt doar estimări ale unor parametri din populație și orice estimare presupune o marjă de eroare. Rezultatele statistice obținute și relațiile descoperite trebuie să fie interpretate, adică integrate într-un model explicativ consistent.

Din rezultatele datelor prelucrate, se observă corelații semnificative negativă dintre MS și NS cu un coeficient Pearson de -0,227 și una pozitivă dintre ancorele profesionale și arderea profesională 0,167 (vezi tabelul 3).

CONCLUZII

Perioada de tranziție în care ne aflăm a generat în mod obiectiv unele efecte economice imprezibile, care la rândul lor au devenit cauze imediate ale multora din disfuncțiile apărute pe plan profesional. Astfel, trecerea de la sistemul economic supercentralizat la cel al economiei de piață, a dat naștere unei deformări galopante necontrolabile cu consecințe negative pentru standardele profesionale și cele de viață. Din datele obținute se confirmă toate ipotezele care au fost lansate la începutul cercetării. De exemplu practicile tradiționale în ghidarea vocațională a pedagogului nu sunt adaptate la contextele socio-economice actuale (perioadă de tranziție, ofertă de muncă, capacitate de autodezvoltare profesională, salarizare), se afirmă prin relații medii ale nevoii în atingerea succesului, motivației medii în atingerea succesului, a lipsei detașării emoționale, cu accent pe simptomul de reducere a sarcinilor profesionale, și a unui nivel mediu de ancorare a profesiei (deoarece corespunzător valorilor ce stau la baza profesiei de cadru didactic ce ar trebui să se exprime și competențele general-manageriale, cele profesional-funcționale, iar lipsa unui accent în identitatea organizațională se datorează gradului de tranziție profesională și a valorii educației în percepția societății. Deficitele date duc la insuficiența de aspirații "la aspirațiile profesionale și realizarea în carieră, pe de o parte și pe altă parte organizațiile suferă de exodul de creiere, epuizarea resurselor financiare și umane în domeniul educației din țară, fapt care garantează fenomenul de quiet quitting sau demisia în liniște a cadrului didactic.

La întrebarea adresată intervievaților „Ce văd principalul în munca sa?”, majoritatea profesorilor au menționat recunoștința celor pe care îi ajută și propria satisfacție, bucuria de a ajuta elevul să însușească cu succes materia sa (fapt confirmat prin nivelul înalt al dăruirii de

sine și a sacrificiului față de o cauză nobilă. Din rezumatul acestui răspuns politicele de stat cu privire la ghidarea profesională în domeniul educației, ar avea nevoie de o evaluare a aspirațiilor, cerințelor și resurselor pe care le pot oferi specialiștii din domeniul educațional, iar pentru mărirea măiestriei pedagogice marea majoritate a răspunsurilor au sesizat petrecerea seminarelor de instruire și asigurarea instituțiilor de învățământ cu materiale didactice și echipamente necesare în activitatea sa.

BIBLIOGRAFIE

1. BROWN S.D.; RECTOR C.C. Handbook of counseling psychology. Conceptualizing and diagnosing problems in career decision-making. New York, NY: John Wiley, 2008. 424 p.
2. CASTELLS M. The information age: Economy, society and culture. Part 1: The rise of the network society. Oxford: Blackwell, 1996. 656 p.
3. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgclefindmkaj/https://gov.md/sites/default/files/document/attachments/intr40_12_0.pdf
4. DANIELS J.A. Managed Care, Ethics and Counselling. In: *Journal of Counseling and Development*. 2001, Volume 79, p.119-122.
5. EVANS T.; HARRIS J. Street-level bureaucracy, social work and the (exaggerated) death of discretion. În: *British Journal of Education*. 2004, vol.34, nr.6, p. 871–895.
6. GARFINKEL H. Studies in ethnomethodology. ‘Good’ organizational reasons for ‘bad’ clinic records. NJ: Prentice-Hall Englewood Cliffs. 1967. 228 p.
7. KRUMBOLTZ, J.D.; NICHOLS C.W. Integrating the Social Learning Theory of Career Decision Making. În: *Career Counseling: Contemporary Topics in Vocational Psychology*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates Inc. 1990, p.159-192.
8. LEACH M.; CHAKIRIS A. The future jobs and careers. În: *Training and Development Journal*. 1988, vol 42, nr.4, p.49–54.
9. LIPSKY M. Street-level bureaucracy: Dilemmas of the individual in public services. New York: Russell Sage Foundation, 1980. 275 p.
10. OTSUKA I. A meta-analysis in the diverse cultural contexts of the west and east. Australia: University of Sydney Press, 2000. 264 p.
11. OTTO H.U.; SCHNURR S. Sozialpädagogische Professionalität in marktförmig gesteuerten Organisationskontexten: Formen der Aneignung managerialistischer Rationalitätsmuster in der öffentlichen Jugendhilfe. Bielefeld: DFG-Antrag, 1999. 346 p.
12. PARTON N. How to explore and develop child welfare systems: The English experience. Queensgate: University of Huddersfield, 2009. 28 p.
13. RAFFERTY J.; STEYAERT J. Education in the information age. New York: The Haworth Press, 1996. 437 p.
14. SCHEIN, E.H. Career anchors and career paths: A panel study of management school graduates. În: *Organizational careers: Some new perspectives*. London: John Wiley. 1977, p.11–24.