

## MANIFESTAREA ARDERII PROFESIONALE ÎN RÂNDUL TINERILOR

### MANIFESTATION OF PROFESSIONAL BURNOUT AMONG YOUNG PEOPLE

Valentina MÎSLIȚCHI, dr., conf. univ.,  
UPS „Ion Creangă” din Chișinău  
ORCID ID: 0000-0001-7868-4439  
mislitchi.valentina@upsc.md

Valentina MÎSLIȚCHI, PhD, Associate Professor,  
“Ion Creanga” SPU of Chisinau

CZU: 159.944:331.44-053.6

DOI: 10.46727/c.v1.21-22-03-2024.p316-326

**Abstract.** Professional Burnout represents the phenomenon that is escalating more in contemporary society, manifesting including at the age of youth. The exorbitant pressure at work, the high expectations of employers, the overwork, the high workload, the permanently extended working hours, the lack of work-life balance, the uncertainty regarding career and professional development, the lack of support and resources, the obsessive perfectionism, the overstated responsibility in completing tasks, the exaggerated desire for performance as well as demanding unachievable performances, the low resistance to stress, difficulties in planning complex and multiple activities are some of the significant factors that lead to the establishment of Professional Burnout among young people. The article highlights the symptoms, the factors of Professional Burnout, specifies the structural components of the Professional Burnout. The paper presents the results of the study focused on the evaluation of the level of Professional Burnout among young people, which aims at the following dimensions: emotional exhaustion, depersonalization, reduction of personal achievements; the data obtained regarding the defining profiles of the respective phenomenon are described: frantic, demotivated, exhausted.

**Keywords:** Professional Burnout, young people, symptoms, factors, components, dimensions, profiles, evaluation, attested results.

Arderea profesională (sindromul Burnout) reprezintă fenomenul care ia amploare tot mai mult în societatea contemporană, manifestat, inclusiv, la vârsta tinereții. Respectivul fenomen este generat de o serie de factori, printre care se evidențiază: presiunea excesivă la locul de muncă, așteptările nerealiste ale angajatorilor, sarcinile de lucru copleșitoare, orele lungi de muncă, lipsa unui echilibru între viața profesională și cea personală, incertitudinea cu privire la carieră și dezvoltarea profesională, lipsa de sprijin și resurse, dorința exagerată de perfecționare, responsabilitatea prea mare în îndeplinirea sarcinilor, cerințele excesive de performanță, stresul continuu etc. În asemenea circumstanțe, se atestă creșterea incidenței sindromului Burnout în rândul tinerilor.

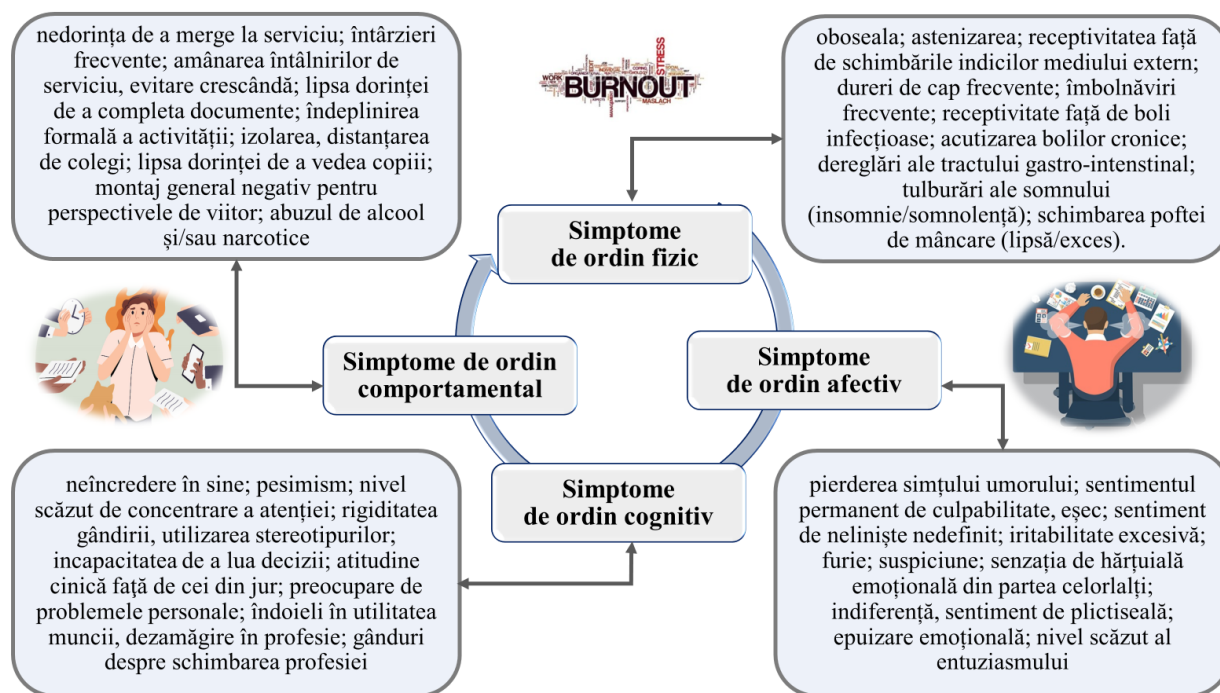
C. Maslach consideră că *arderea* reprezintă sindromul epuizării emotionale, depersonalizarea și micșorarea nivelului de realizări personale, care poate apărea la persoanele a căror activitate presupune o comunicare strânsă cu alte persoane; vizează reacția la supraoboseala cronică emoțională provocată de comunicarea excesivă cu alte persoane, mai ales dacă acestea au unele probleme sau neplăceri [apud 1, p. 77].

Epuizarea profesională se referă la „sindromul de epuizare fizică, psihică și emoțională, care vizează dezvoltarea unei stime de sine negative, inclusiv a unei atitudini profesionale

negative, care conduce la o pierdere a implicării în activitate, a sentimentelor și a stărilor pozitive; rezultă din stresul profesional, derivat din produsul eforturilor disproporționate în privința factorului timp, al emoțiilor și al angajării în sarcini profesionale și a unei satisfacții scăzute” [2, p. 99].

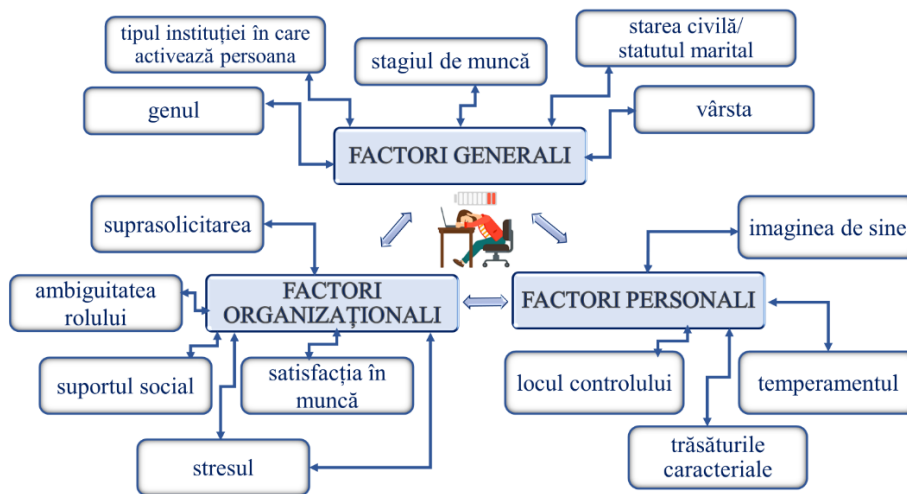
Se atestă varii caracteristici și simptome ale arderii profesionale:

- pierderea motivației; dezvoltarea montajelor negative atât față de muncă, cât și față de alte persoane; apariția senzației de îngustare a libertății de alegere; pierderea umorului sau transformarea lui în „umor negru”, sarcastic; apariția senzației că toate acțiunile sunt făcute prin constrângere, nu ca rezultat al propriei alegeri [1, p. 77];
- oboseala intensă cu dureri difuze (dorsalgii sau migrene) și tulburări de somn; sentimentul 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 față de suferința lor; decepția față de profesie și sentimentul de inutilitate legat de activitatea respectivă, impresia de incapacitate de a-i ajuta pe alții [4, pp. 7-8];
- simptomele de ordin fizic, afectiv, cognitiv, comportamental [1, pp. 77-78].



**Figura 1. Simptomele arderii profesionale**

V. Gorincioi evidențiază trei grupuri de factori care ar putea genera sindromul Burnout: generali, organizaționali, personali [3, pp. 28-32].



**Figura 2. Factorii care generează sindromul Burnout (după V. Gorincioi)**

D. Terzi-Barbaroșie scoate în evidență factorii interni și externi ai arderii profesionale [7, p. 38].



**Figura 3. Factorii arderii profesionale (după D. Terzi-Barbaroșie)**

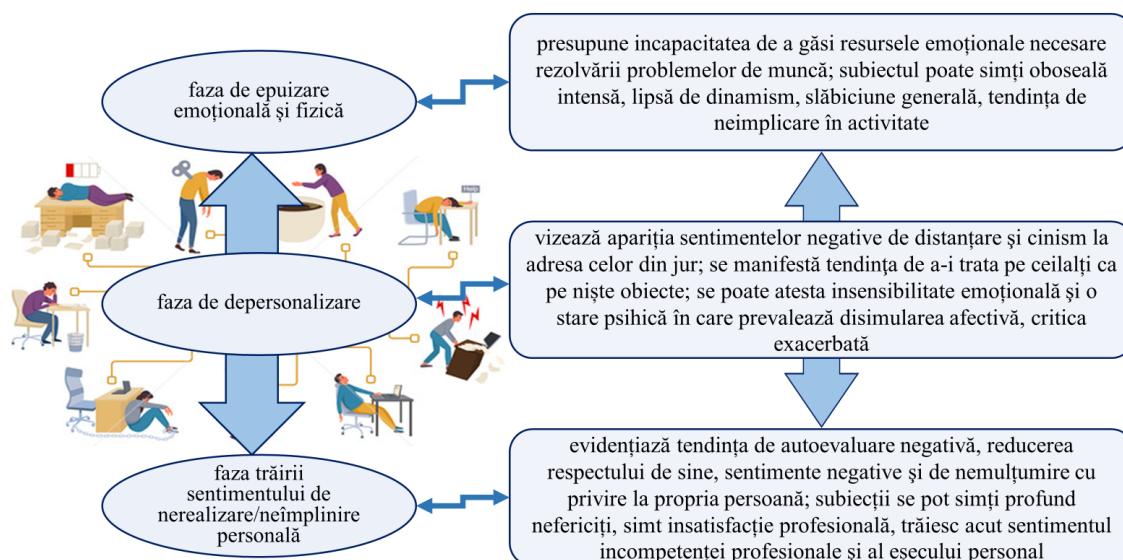
C. Maslach și S.E. Jackson evidențiază trei dimensiuni ale arderii profesionale: *extenuarea emoțională* (scăderea fondului emoțional, indiferență sau suprasaturare cu emoții), *depersonalizarea* (deformarea relațiilor cu alte persoane, cinism, negativism crescut sau dependență crescută de ceilalți), *reducerea realizărilor personale* (evaluare redusă a

personalității, a succesului, a realizărilor, limitarea capacităților și responsabilităților) [apud 6, p. 27].



**Figura 4. Dimensiunile arderii profesionale (după C. Maslach și S.E. Jackson)**

Fenomenul arderii profesionale a fost reprezentat de Modelul multidimensional, propus de C. Maslach și M.P. Leiter, reflectat în structura Instrumentului MBI (Maslach-Burnout Inventory), care evidențiază trei componente: faza de epuizare emoțională și fizică, faza de depersonalizare, faza trăirii sentimentului de nerealizare/neîmplinire personală [apud 5, p. 280].



15.04.2024

**Figura 5. Fazele arderii profesionale (după C. Maslach și M.P. Leiter)**

Preocupați de cercetarea problemei diminuării arderii profesionale, în perioada ianuarie-aprilie 2023, am realizat un studiu axat pe evaluarea arderii profesionale în rândul tinerilor conform următoarelor criterii: dimensiunile arderii profesionale (extenuare emoțională, depersonalizare, reducerea realizărilor personale); profilurile Burnout (frenetic/clasic, demotivat și epuizat).

Lotul experimental a fost constituit din 60 de tineri, cu vârsta cuprinsă între 19 și 25 de ani.

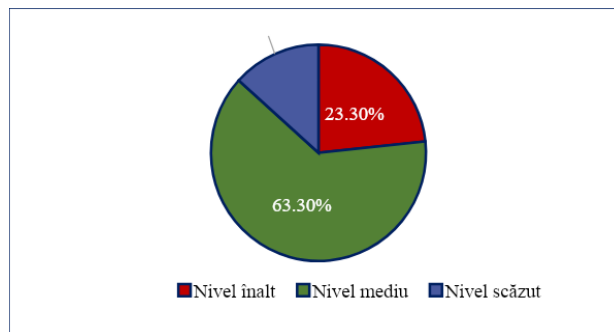
Instrumentele utilizate în vederea diagnosticării arderii profesionale au vizat:

- Chestionarul de evaluare a Burnout-ului de C. Maslach și S.E. Jackson (structurat pe trei dimensiuni: extenuare emoțională, depersonalizare, reducerea realizărilor personale);

- Chestionarul Profilurilor Burnout „Burnout Clinical Subtype Questionnaire” (BCSQ-36), elaborat în baza lucrărilor clinice și fenomenologice extinse ale psihologului clinician B. Farber (axat pe trei profiluri Burnout: frenetic, demotivat, epuizat).

În urma prelucrării și interpretării datelor experimentale obținute la aplicarea *Chestionarului de evaluare a Burnout-ului de C. Maslach și S.E. Jackson*, am constatat că 14 tineri (23,3%) posedă un nivel înalt de ardere profesională, acesta fiind un indice al faptului ca sunt expuși stresului mai îndelungat la locul de muncă, fapt cauzat de o serie de factori precum: presiunea exorbitantă la locul de muncă, volumul mare de lucru și responsabilitățile multiple care le revin, necesitatea de a continua activitatea în afara orelor de muncă din cauza circumstanțelor impuse/apărute, lipsa recunoașterii de către colegi și manageri a eforturilor lor la locul de muncă, lipsa echilibrului între viața profesională și cea personală, perfecționismul excesiv etc. Tinerii care prezintă un nivel înalt de ardere profesională manifestă simptome precum epuizare emoțională intensă, distanțare față de sarcini și de clienți (depersonalizare) și o percepție redusă a realizării personale în ceea ce privește munca depusă. Aceștia sunt agitați, extenuați și pot avea dificultăți în a face față cerințelor profesionale.

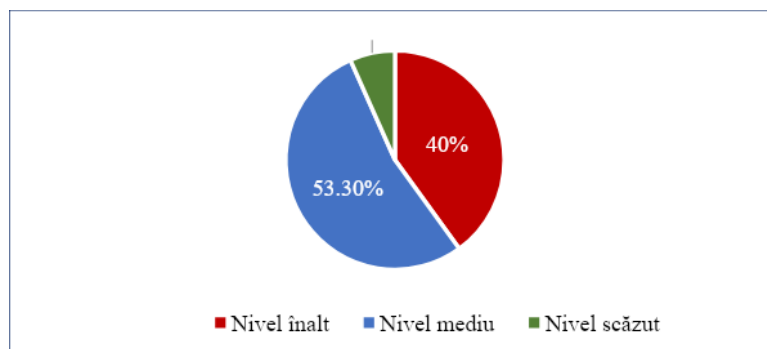
Un nivel mediu de ardere profesională a fost identificat la 38 de tineri (63,3%), la care se atestă unele simptome de epuizare emoțională și depersonalizare, însă acestea pot fi mai puțin intense sau mai puțin frecvente. De asemenea, ei pot să-și mențină o anumită satisfacție față de realizările lor profesionale și personale, dar pot simți unele dificultăți în gestionarea stresului și a cerințelor față de muncă.



**Figura 6. Rezultatele (%) atestate de tineri privind nivelul arderii profesionale (după *Chestionarul de evaluare a Burnout-ului de C. Maslach și S.E. Jackson*)**

Un nivel scăzut al arderii profesionale a fost atestat la 8 tineri (13,3%). Tinerii de acest fel pot să nu manifeste simptome evidente de epuizare emoțională sau depersonalizare. Aceștia, de regulă, atestă o atitudine pozitivă față de munca lor, pot simți o satisfacție semnificativă la îndeplinirea sarcinilor și au o rezistență mai mare la stresul profesional; sunt tineri care, în mare parte, beneficiază de condiții optime de muncă, asigurate implicit de cultura organizațională: flexibilitate în realizarea sarcinilor de muncă, colaborare și comunicare eficientă între colegi și manageri, primire și oferire de suport în momentele dificile, oferire de către staff a pauzelor pentru a avertiza suprasolicitarea angajaților, delimitarea și distribuirea corectă a atribuțiilor și sarcinilor de lucru în echipă etc.

În cele ce urmează vom prezenta rezultatele obținute în urma aplicării *Chestionarului de evaluare a Burnout-ului de C. Maslach și S.E. Jackson* privind cele trei dimensiuni evaluate: extenuarea emoțională, depersonalizarea, reducerea realizărilor personale.



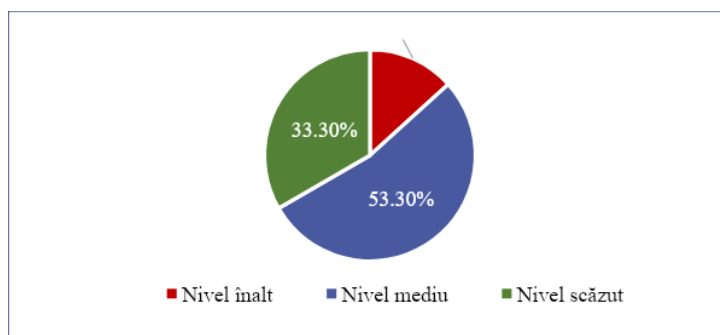
**Figura 7. Rezultatele (%) atestate de tineri pe dimensiunea extenuare emoțională**

Prelucrarea datelor a permis identificarea a 24 de tineri (40%) care manifestă nivel înalt de extenuare emoțională. Nivelul mediu de manifestare a extenuării emoționale a fost determinat la 32 de tineri (53,3%), iar 4 tineri (6,7%) au fost diagnosticați cu nivel scăzut al extenuării emoționale.

Observăm că se atestă prevalența extenuării emoționale în rândul tinerilor. Datele arată că un procent semnificativ, de aproximativ 93,3% din tineri, manifestă niveluri medii sau înalte de extenuare emoțională, fapt ce arată că mulți tineri se confruntă cu dificultăți în gestionarea stresului și a presiunilor emoționale.

De asemenea, au fost identificate niveluri diferite de extenuare emoțională. În timp ce majoritatea tinerilor (53,3%) au fost clasificați cu un nivel mediu de extenuare emoțională, un procent semnificativ (40%) a fost identificat cu nivelul înalt de extenuare. Această diferență în distribuția nivelurilor de extenuare emoțională poate sugera că un segment important al populației tinere se confruntă cu niveluri ridicate de stres și epuizare emoțională.

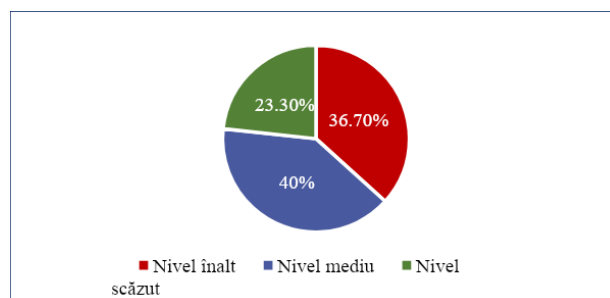
Datele subliniază că este important să i se acorde atenție prevenirii și gestionării stresului ocupațional în rândul tinerilor, în special în contextul actual, caracterizat de presiuni și provocări diverse, indică necesitatea semnificativă a intervențiilor și suportului în gestionarea extenuării emoționale a tinerilor. Este esențială dezvoltarea și implementarea programelor și serviciilor destinate sprijinirii și îmbunătățirii stării emoționale a tinerilor, asigurarea stării de bine, precum și promovarea unui mediu sănătos și susținător în comunitate și la locul de muncă.



**Figura 8. Rezultatele (%) atestate la tineri pe dimensiunea depersonalizare**



Prelucrarea datelor experimentale a permis identificarea faptului că pe dimensiunea depersonalizării se atestă 8 tineri (13,3%) cu nivel înalt; 32 de tineri (53,3%) au fost evaluați cu nivelul mediu de depersonalizare, iar 20 de tineri (33,3%) manifestă nivel scăzut al depersonalizării. Aceste constatări scot în evidență probleme de interrelaționare, dificultăți de manifestare a empatiei în rândul tinerilor, apariția stărilor afective negative de distanțare și cinism la adresa celor din jur, tendința de a-i trata pe ceilalți ca pe niște obiecte etc., ceea ce poate avea consecințe negative asupra bunăstării generale. Este esențial ca factorii de mediu și educaționali să acorde o atenție deosebită în promovarea unor relații interpersonale eficiente, a unei comunicări deschise, empatică, asertive.

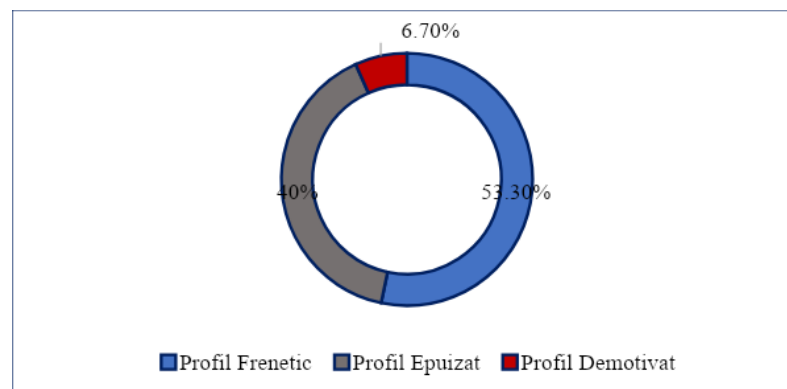


**Figura 9. Rezultatele (%) atestate de tineri pe dimensiunea reducerea realizărilor personale**

În ceea ce privește reducerea realizărilor personale, 22 de tineri (36,7%) manifestă nivel înalt pe dimensiunea reducerii realizărilor personale; 24 de tineri (40%) au fost desemnați cu nivel mediu al realizărilor personale, iar nivelul scăzut al realizărilor personale a fost atestat la 14 tineri (23,3%).

Este evidentă necesitatea unei atenții sporite asupra sprijinirii și încurajării tinerilor în atingerea și menținerea obiectivelor personale și profesionale. Dezvoltarea și implementarea programelor și serviciilor de consiliere ar putea juca un rol semnificativ în abordarea acestei probleme și în promovarea unei perspective pozitive asupra vieții în context profesional și personal. De asemenea, este esențială promovarea unui mediu coeziv, pentru a încuraja progresul personal al tinerilor. Crearea unei culturi organizaționale care încurajează respectul, colaborarea și sprijinul reciproc contribuie la crearea unui mediu de muncă în care tinerii se simt valorizați și susținuți.

Deoarece nu toți tinerii la care se atestă sindromul Burnout manifestă aceleași caracteristici, ne-am propus să determinăm profilurile arderii profesionale în rândul tinerilor. În acest sens, am aplicat Chestionarul Profilurilor Burnout „Burnout Clinical Subtype Questionnaire” (BCSQ-36), care a permis conturarea profilului Burnout individual prin sumarea scorului pentru fiecare subscală și calcularea ponderii fiecărui tip clinic în scorul general al sindromului.



**Figura 10. Rezultatele (%) privind profilurile arderii profesionale manifestate în rândul tinerilor**

Datele experimentale obținute au permis identificarea a 32 de tineri (53,3%) la care se atestă *profilul frenetic* al arderii profesionale, caracterizat de o abordare exagerată și obsesivă a muncii, manifestată prin implicare excesivă, suprasolicitare ce evidențiază ore lungi de lucru și o presiune constantă de a îndeplini sarcinile profesionale. Tinerii cu acest profil sunt adesea motivați de dorința de a obține succes și recunoaștere, atestă ambiții și trebuință puternică de realizare, dar se pot confrunta cu stres cronic, epuizare și dificultăți în menținerea unui echilibru sănătos între viața profesională și cea personală, pot avea tendința de a ignora semnalele de avertizare ale corpului lor și de a continua să lucreze în mod obsesiv, punându-și sănătatea și bunăstarea în pericol. Este important ca persoanele cu acest profil să învețe să stabilească limite clare între muncă și viața personală, să-și acorde timp pentru odihnă și reîncărcare, să își prioritizeze sănătatea și starea de bine în fața succesului profesional obținut cu orice preț, ajungând până la extenuare.

Datele obținute în studiul realizat de noi au evidențiat 24 de tineri (40%) cărora li s-a atribuit *profilul epuizat*, caracterizat de oboseală fizică și mentală severă, lipsă de energie și motivație, neglijarea sarcinilor de muncă, lipsa controlului asupra rezultatelor/produselor muncii, atitudine cinică față de muncă. Tinerii cu acest profil se simt mereu extenuați, chiar și după odihnă adecvată. Atunci când depun eforturi considerabile pentru a-și îndeplini sarcinile de muncă, dar nu primesc recunoașterea sau aprecierea corespunzătoare din partea colegilor sau a conducerii, sentimentul de ingraturitudine poate deveni mai pregnant și poate contribui la accentuarea stării permanente de oboseală, lipsă de energie. Tinerii pot avea dificultăți în identificarea motivării și satisfacției în sarcinile de muncă și pot dezvolta un sentiment de cinism și pesimism față de munca lor și față de mediul profesional. Epuizarea profesională poate avea un impact negativ asupra sănătății mintale și fizice, inclusiv anxietate, depresie etc. Este important ca tinerii cu acest profil să își acorde timp pentru odihnă și restabilire, să își stabilească limite clare între muncă și viața personală, să caute ajutor și suport atunci când este nevoie.

Prelucrarea și interpretarea datelor a permis determinarea a 4 tineri (6,7%) care s-au remarcat prin *profilul demotivat* al arderii profesionale, caracterizat de o lipsă de interes și de implicare în muncă, indiferența față de sarcinile de muncă, percepția stagnării/lipsei dezvoltării profesionale, plictiseala la locul de muncă, lipsa de satisfacție și realizare, ineficiența în muncă, pierderea interesului față de activitatea profesională, monotonie, lipsa feedbackului pozitiv, percepția nerealizării propriului potențial, lipsa de claritate în privința obiectivelor și direcției profesionale. Tinerii cu acest profil se simt lipsiți de entuziasm și motivare în ceea ce privește



sarcinile lor de muncă și pot avea dificultăți în a găsi satisfacție în ceea ce fac; pot simți că sunt blocați într-un loc de muncă care nu le oferă posibilități de avansare sau de dezvoltare profesională și pot avea dificultăți în a-și identifica direcția și obiectivele profesionale. Neglijarea angajamentului și a muncii depuse, ignorarea efortului susținut poate amplifica lipsa de interes și implicare în muncă. Tinerii pot simți că eforturile lor nu sunt răsplătite sau valorizate și pot deveni cinici față de munca și organizația/instituția din care fac parte. Este important ca tinerii cu acest profil să își acorde timp pentru autoreflexie și evaluare a priorităților lor profesionale și personale, să caute surse de inspirație și motivare și să exploreze noi oportunități de dezvoltare și avansare profesională.

### **Concluzii**

1. Arderea profesională reprezintă o problemă stringentă a societății contemporane, fenomenul fiind caracterizat prin epuizare fizică și psihică, apatie, lipsă/diminuare a dorinței de a lucra, dezvoltare a unei stime de sine negative, lipsă de respect pentru propria persoană, nivel scăzut al satisfacției personale și profesionale, decepție față de profesie și sentiment de inutilitate legat de activitatea respectivă etc., declanșate atât de factori interni (predispoziția spre rigiditate emoțională, interiorizarea intensivă a circumstanțelor activității profesionale, resursele emoțional-energetice reduse din cauza altor segmente ale vieții, motivația exagerată sau redusă în activitatea profesională etc.), cât și externi (suprasolicitarea, volumul mare de muncă, prelungirea programului de lucru, organizarea neadecvată a activităților curente, sarcinile multiple și/sau prea diverse, mediul de lucru stresant, cu presiune permanentă, termene nerezonabile de realizare a sarcinilor etc.).
2. Arderea profesională reprezintă starea de supraepuizare fizică/fiziologică, emoțională, cognitivă, comportamentală, care se manifestă în urma expunerii la situații îndelungate de stres, ce atestă varii consecințe negative, cele mai reprezentative fiind epuizarea/extenuarea emoțională, depersonalizarea, reducerea realizărilor personale și profesionale.
3. Simptomele definerii arderii profesionale sunt de ordin fizic (oboseala, durerile frecvente de cap, receptivitatea față de boli infecțioase, acutizarea bolilor cronice etc.), de ordin afectiv (sentimentul permanent de culpabilitate, eșec, iritabilitate excesivă, furie, suspiciune, epuizare emoțională etc.), de ordin cognitiv (nivel scăzut al atenției, incapacitatea de a lua decizii, gânduri despre schimbarea profesiei etc.), de ordin comportamental (îndeplinirea formală a activității, întârzieri frecvente, nedorința de a merge la serviciu, montaj negativ față de perspectivele de viitor etc.).
4. În contextul arderii profesionale a tinerilor sunt semnificativi diverși factori: generali (vârsta, genul, stagiul de muncă, tipul instituției în care activează persoana etc.), organizaționali (suprasolicitarea, ambiguitatea rolului, suportul social, stresul, satisfacția în muncă etc.) și personali (trăsături ale personalității, imaginea de sine, locul controlului etc.).
5. Criteriile de evaluare ce vizează: profilurile Burnout – frenetic/clasic, demotivat și epuizat; dimensiunile arderii profesionale – extenuare emoțională, depersonalizare, reducerea realizărilor personale constituie indicatori definerii în determinarea nivelului și a particularităților manifestării arderii profesionale în rândul tinerilor.
6. Instrumentele aplicate în vederea diagnosticării arderii profesionale a tinerilor au fost următoarele: Chestionarul de evaluare a Burnout-ului de C. Maslach și S.E. Jackson; Chestionarul Profilurilor Burnout „Burnout Clinical Subtype Questionnaire” (BCSQ-36).

7. Prelucrarea și interpretarea datelor studiului realizat de noi a permis constatarea faptului că există un număr semnificativ de tineri afectați de arderea profesională. În conformitate cu datele obținute, se constată că nivelul înalt de ardere profesională este prezent la aproximativ 23% dintre tineri, în timp ce nivelul mediu este întâlnit la aproximativ 64% dintre aceștia. Totodată, aproximativ 13% din tineri prezintă un nivel scăzut al arderii profesionale. În ceea ce privește profilurile sindromului Burnout, datele experimentale au scos în evidență prezența profilului frenetic la 53,3% din tineri, profilul epuizat a fost desemnat la 40%, iar profilul demotivat s-a atestat la 6,7%. Aceste constatări subliniază amploarea și impactul pe care arderea profesională îl are în rândul tinerilor, evidențiind necesitatea unor intervenții relevante pentru prevenirea și gestionarea acestui fenomen în rândul populației tinere.

**Recomandări pentru tineri:**

1. Atrageți atenție la fenomenul arderii profesionale, care poate afecta inclusiv tinerii!
2. Țineți cont de diversitatea simptomelor arderii profesionale: de ordin fizic/fiziologic, cognitiv, afectiv, comportamental!
3. Luați în calcul dimensiunile și fazele arderii profesionale: extenuarea emoțională, depersonalizarea, reducerea realizărilor personale/profesionale!
4. Focalizați-vă pe factorii care generează sindromul Burnout: externi și interni; generali, organizaționali și personali!
5. Realizați acțiuni de prevenție a fenomenului de ardere profesională, datorită complexității intervențiilor care vor necesita a fi desfășurate în cazul instaurării sindromului Burnout!
6. Folosiți în mod eficient suportul și resursele diverse pentru dezvoltarea personală și profesională ce vizează oferirea programelor de mentorat, sesiuni de coaching, seminare, ateliere de lucru, traininguri și alte oportunități de asigurare a progresului personal și profesional!
7. Valorificați motivația intrinsecă pe dimensiunea *optimum-ului motivațional* pentru obținerea succesului profesional, fapt ce va permite avertizarea extenuării emoționale!
8. Aplicați în mod sistematic activități pentru prevenția/gestionarea stresului și pentru îmbunătățirea stării de bine!
9. Gestionați eficient timpul pentru organizarea optima a muncii și evitarea suprasolicitării!
10. Exprimați-vă clar, explicit, elocvent nevoile și implicați-vă împreună cu angajatorii în elucidarea soluțiilor pentru a reduce presiunea și stresul la locul de muncă!
11. Cereți ajutor atunci când este nevoie! E important să înțelegeți că nu trebuie să faceți totul singuri și că este firesc să solicitați sprijin!
12. Valorificați la întregul lor potențial colaborarea, cooperarea, comunicarea între colegi, promovând un mediu de lucru unde se încurajează susținerea reciprocă și învățarea din experiențele celorlalți!
13. Solicitați angajatorilor și încurajați-i să susțină autonomia și implicarea tinerilor în procesele decizionale și să le ofere libertatea (pe cât este posibil) de a-și organiza și gestiona munca în propriul lor mod!
14. Asigurați armonie între viața profesională și personală prin susținerea unui echilibru dintre muncă și alte aspecte ale vieții, precum relațiile interpersonale, hobby-urile, activitățile recreative etc.

## BIBLIOGRAFIE

1. BEȘLEAGA, D., MAZÂLU, L., MORARU, E. ș.a. *Psihoprofilaxia – direcție de acivitate a psihologului școlar din instituțiile de învățământ preuniversitar*. Chișinău: Sirius SRL, 2009. 128 p. ISBN 978-9975-9971-6-4.
2. BOCOȘ, M.-D., RĂDUȚ-TACIU, R., STAN, C. *Dicționar praxiologic de pedagogie*. Vol. II: E-H. Pitești: Paralela 45, 2016. ISBN 978-973-47-2313-3.
3. GORINCIOI, V. *Studiul sindromului arderii emoționale la cadrele didactice universitare din perspectiva de gen: tz. de doct. în psihologie*. Chișinău, 2015. 137 p.
4. LOSÎI, E. Arderea profesională la cadrele didactice. In: *Tendențe moderne în psihologia practică*. 8 decembrie 2017, Chișinău. Chișinău: Tipogr. UPS „Ion Creangă”, 2017, pp. 5-11. ISBN 978-9975-46-370-6.
5. OANCEA, A.M. Stres și Burnout la cadrele didactice. In: *Probleme actuale ale științelor umanistice*. Vol. 8, Partea a 2-a. Chișinău: Universitatea Pedagogică de Stat „Ion Creangă”, 2009, pp. 275-284. ISBN 978-9975-921-22-0.
6. PLEȘCA, M. Arderea emoțională la studenții cu diferite niveluri de autoreglare a comportamentului. In: *Revistă de științe socioumane*. 2021, nr. 3(49), pp. 25-33. ISSN 1857-0119.
7. TERZI-BARBAROȘIE, D. Sindromul arderii profesionale la cadre didactice: ce este și cum îl gestionăm. In: *Revista Didactica Pro..., Revistă de teorie și practică educațională*. 2021, nr. 3(127), pp. 36-39. ISSN 1810-6455.