

**EVALUAREA EPUIZĂRII PROFESIONALE (SINDROMUL BURNOUT) LA  
PERSOANELE CU PROFESII DIN DOMENIUL EDUCAȚIONAL**

**ASSESSMENT OF PROFESSIONAL EXHAUSTION (BURNOUT SYNDROME)  
IN PEOPLE WITH PROFESSIONS IN THE FIELD OF EDUCATION**

**Aurelia GLAVAN**, dr., neurolog IMU, conf. univ.

Catedra Pedagogie și Psihologie generală, UST

**Rezumat.** Cadrele didactice înregistrează niveluri de stres mai crescute decât alte categorii profesionale. Cercetătorii arată că, în Europa de Est și în cea de Vest, două treimi dintre cadrele didactice sunt afectate de stresul profesional, iar o treime prezintă simptome evidente de ardere emoțională. Cercetările au precizat faptul că epuizarea profesională (sindromul Burnout) este un proces de stres particular, legat de exigențele muncii și de condițiile de muncă. În studiul realizat, ne-am propus abordarea psihologică a sindromului epuizării profesionale (Burnout) la persoanele cu profesii din domeniul educațional prin metoda chestionării. În urma analizei datelor venim cu unele recomandări practice pentru angajații din sistemul educațional.

**Abstract.** Teachers have higher levels of stress than other professions. Researchers show that in Eastern and Western Europe, two-thirds of teachers are affected by work-related stress, and a third exhibit obvious symptoms of emotional exhaustion. Research has indicated that overwork (burnout syndrome) is a particularly stress process, related to labor requirements and working conditions. In the study, we conducted a psychological approach of the burnout syndrome in people with professions in the field of education through questioning. After analyzing the data we came up with some practical recommendations for employees in the educational system.

**Cuvinte-cheie:** anxietate, autoeficacitate, ardere emoțională, burnout (epuizare profesională), depersonalizarea relațiilor interpersonale, implicare profesională, stresori, stres perceput, stimă de sine.

**Keywords:** anxiety, self-efficacy, emotional burnout (burnout), detachment from social relations, professional involvement, stress factors, perceived stress, self-esteem.

### **Introducere**

Termenul de epuizare profesională – sindromul Burnout – este des utilizat atunci când se încearcă să se explice starea de stres cronic a persoanelor care activează într-un domeniu ce presupune interacțiunea cu alți oameni, cum ar fi, în cazul nostru, profesiile din domeniul educațional. Datele obținute de cercetătorii străini arată că, în Europa de Est și în cea de Vest, două treimi dintre cadrele didactice sunt afectate de stresul profesional, iar o treime prezintă simptome evidente de ardere emoțională [21]. După Winefield ș.a. [22], cadrele didactice înregistrează niveluri de stres mai crescute decât alte categorii profesionale.

În 1969, Loretta Bradley a fost prima cercetătoare care a arătat că epuizarea profesională (sindromul Burnout) este un proces de stres particular, legat de exigențele muncii și de condițiile de muncă. Termenul de sindrom Burnout a fost reluat de H.J. Freudenberger în 1974 și Christina Maslach în 1976 în studiile lor referitoare la manifestările de uzură profesională [15]. Sindromul Burnout este o stare de epuizare emoțională, de depersonalizare și de diminuare a performanțelor, susceptibilă să apară la persoanele care lucrează cu alte persoane [16]. În opinia lui Maslach [18, 19], epuizarea

profesională (burnout) este un sindrom de epuizare fizică și emoțională care implică dezvoltarea unui autorespect negativ și a unei atitudini profesionale depreciative, ducând la o pierdere a implicării și a sentimentelor pozitive. Burnout este un sindrom de epuizare emoțională, de depersonalizare și de reducere a implicării în dezvoltarea sau în perfecționarea profesională [17]. Deci epuizarea profesională este un rezultat al stresului cronic și al trăirii la locul de muncă a sentimentului că există o disproporție între posibilitățile individuale și realitatea condițiilor de muncă. După Maslach [15, 18], se desprind trei dimensiuni ale epuizării profesionale:

1. *Extenuarea emoțională* – irosire a energiei emoționale și perceperea inadecvării emoțiilor proprii la situația creată. Este dimensiunea de bază, ce se manifestă printr-un tonus emoțional scăzut, indiferență sau suprasaturare emoțională.
2. *Depersonalizarea* se referă la dereglarea relațiilor cu ceilalți. Se poate manifesta fie prin dependența de cei din jur, fie prin negativism și atitudine cinică.
3. *Reducerea realizărilor personale* se poate manifesta fie prin tendința de autoapreciere negativă a capacităților, realizărilor, succesului profesional, fie prin limitarea propriilor posibilități, obligații față de ceilalți. În consecință, individul se percepe incompetent profesional și incapabil de a-și atinge scopurile propuse.

Simptomele epuizării profesionale sunt de mai multe categorii: a) Simptome psihosomatice și somatice; b) Simptome psihice; c) Simptome psihosociale și ocupaționale. Apariția epuizării profesionale este progresivă, insidioasă, iar evoluția durează o perioadă lungă de timp, având consecințe negative și ducând la costuri psihologice asupra individului, la costuri economice asupra organizației și la costuri sociale asupra comunității și familiei. De-a lungul anilor s-au elaborat mai multe modele care au vizat identificarea surselor stresului profesional și ale epuizării profesionale:

1. Modelul “cerințe-control” elaborat de Karasek [10, 11], este după opinia lui Fessler și Moulin [5], unul dintre cele mai cunoscute modele explicative ale epuizării profesionale. Modelul “cerințe-control” vizează două dimensiuni:

- a) exigentele profesionale, adică îndatoririle și constrângerile organizaționale exercitate asupra individului;
- b) libertatea deciziilor de care dispune salariatul, adică posibilitățile de decizie și de control pe care individul le poate avea în privința muncii.

2. Modelul explicativ al stresului și epuizării profesionale, după Karasek și Moulin, în lucrarea “Santé et bien-être des enseignants en Suisse romande” [12], arată că modelul lui Karasek a fost reluat, completat și dezvoltat de mai mulți cercetători. Menționăm câteva variante ale modelului Karasek:

Johnson [8,9] a adăugat la modelul lui Karasek o a treia dimensiune: susținerea socială, care se referă la trei aspecte: a) susținerea ierarhică (direcție), cu două componente: susținerea practică și susținerea emoțională; b) susținerea colegială; c) susținerea extra-profesională (familială, din partea prietenilor etc.).

3. Modelul propus de Friedman [6, 7], apariția și evoluția epuizării profesionale sunt analizate după două căi distincte: a) o cale cognitivă care rezultă din sentimentul de neîmplinire atât la nivel personal, cât și profesional; b) o cale emoțională caracterizată printr-o supraîncărcare resimțită de cadrul didactic, stare care poate fi urmată de epuizarea emoțională. Evenimentele stresante exercită un impact negativ asupra persoanei prin una dintre cele două căi sau în unele cazuri prin ambele cai.

4. Lourel și colaboratorii [13] propun un model multicauzal conform căruia cerințele muncii și libertatea de decizie, considerate ca variabile exogene corelate între ele, afectează direct cele trei dimensiuni ale sindromului Burnout ale căror variabile reziduale sunt corelate.

În modelele privind cauzele sindromului de epuizare profesională la angajații în domeniul educațional, unii cercetători [4] iau în considerare și expectanțele sau anticipările idealiste ale cadrelor didactice, mai ales ale celor debutanți, care sunt contrazise destul de frecvent de realitățile vieții școlare. Alte modele mai includ structura organizațională neadecvată și suportul social insuficient [23]. Nivelul înalt al stresului și al sindromului Burnout în rândul cadrelor didactice se datorează faptului că aceasta presupune alocarea unui volum mare de timp pregătiri corespunzătoare, și nu numai. Cadrele didactice își petrec o bună parte a timpului la locul de muncă, fiind implicate în relații atât cu beneficiarii serviciilor oferite – copiii, elevii, studenții, cât și cu alți colegi de serviciu: profesori, manageri etc. Toate aceste relații necesită un mare efort emotiv, psihic, intelectual și chiar fizic. În același timp, munca depusă, adică activitățile didactice (activități, predare, îndrumare, evaluare) necesită și ele un mare efort. Pregătirea unei activități, lecții, curs sau seminar necesită mai multe ore de studiu, iar realizarea activităților de cercetare implică analiza articolelor, studiilor, lucrărilor de specialitate. Toate aceste activități sunt consumatoare de resurse (de timp, dar și financiare), cadrele didactice renunțând, de multe ori, la propriile necesități pentru a fi la nivel cu informațiile din domeniu. Epuizarea emoțională în domeniul educațional capătă un aspect de epidemie. La prima vedere, s-ar părea că ceva nu este în regulă cu oamenii, care au devenit atât de vulnerabili în fața stresului. Totuși, majoritatea specialiștilor sunt de părere că, de fapt, s-a schimbat fundamental tot ceea ce ține de locul și modul nostru de lucru. Astăzi, serviciul a devenit un loc rece, ostil, un mediu pretențios, ceea ce duce la epuizarea emoțională, fizică și spirituală. Emoțiile și sentimentele atât de omenești au devenit, pentru mulți, adevărate obstacole, dacă nu chiar inamici, în calea succesului [1]. Cerințele zilnice exagerate legate de serviciu, de familie și de performanța noastră proprie nu fac altceva decât să ne erodeze energia și entuziasmul [20]. Bucuria succesului și emoțiile realizărilor sunt din ce în ce mai dificil de atins, iar aceasta conduce inevitabil la diminuarea dedicației profesionale [2]. La aceasta se mai adaugă mărimea normelor didactice, volumul mare al sarcinilor administrative, o remunerare ce nu poate compensa efortul depus etc. De aceea cadrele didactice se confruntă adesea în instituțiile preșcolare

și de învățământ cu numeroase situații, care generează fenomenul epuizării profesionale sau sindromul Burnout.

Pornind de la informația expusă, ne-am propus abordarea psihologica a sindromului epuizării profesionale ( Burnout) la persoane cu profesii din domeniul educațional cu scopul de a contura un profil psihologic specific cadrelor didactice și de a identifica și descrie consecințele psiho-sociale ale tabloului psihologic.

**Obiectivul cercetării:** Cercetarea rolului variabilelor moderatoare (profesia în sfera pedagogică, vechime în activitate, stres și anxietate) în sindromul de epuizare profesională (Burnout).

**Variabilele cercetării:**

Variabile independente: vârsta, sexul, tipul instituției școlare, stresorii.

Variabile intermediare/moderatoare: vechimea în activitate, experiența profesională.

Variabile dependente: stresul perceput, anxietatea ca stare, simptomele sindromului Burnout.

**Participanții:** Eșantionul a inclus doua grupe de masteranzi ai anului întâi (Management și Comunicare Instituțională și management Educațional) de la Universitatea de Stat din Tiraspol cu profesii din domeniul educațional ( educatori grădinițe, învățători clase primare, profesori de gimnaziu și liceu, manageri în instituții pedagogice), cu diferite vârste, experiență profesională și vechime în munca – în total 59 cadre didactice (51 de femei și 8 bărbați) din municipiul Chișinău și din alte raioane ale republicii. Cercetarea s-a desfășurat în perioada sesiunii masteranzilor : 27.03.2017 – 08.04.2017. Investigațiile s-au realizat prin completarea chestionarelor de evaluare a anxietății și a sindromului Burnout – test profesional de stabilire a nivelului de epuizare profesională.

Instrumentele de cercetare:

1. Chestionarul – elaborat și validat de noi – privind sursele de stres legate de activitatea profesională a cadrelor didactice cuprinde 15 categorii de stresori din mediul grădiniță-școala, care sunt evaluate sub unghiul frecvenței resimțite de profesori, pe o scală tip Lickert cu patru niveluri: 1– niciodată; 2 – rar; 3 – relativ frecvent; 4 – frecvent; 5 – foarte frecvent.
2. Inventarul de anxietate Spielberger-State/Trait Anxiety Inventory (STAI), tradus și adaptat. Scorul mediu la STAI X1 este de 41,18 pentru femei și 36,32 pentru bărbați, cu abateri standard de 9,9 pentru femei și 8,75 pentru bărbați. La STAI X2 scorul mediu este de 42,11 pentru femei și 40,16 pentru bărbați, cu abateri standard de 7,08 respectiv 8,33. Calitățile psihometrice ale inventarului de anxietate Spielberger au fost demonstrate de mai mulți cercetători [3].
3. Scala stresului perceput (“Perceived Stress Scale” elaborată de Cohen și Williamson, 1988) – tradusă și adaptată – este un chestionar cu auto-administrare care măsoară sentimentul de a fi stresat în viața de zi cu zi. Scala a fost elaborată pornind de la abordarea tranzacțională a stresului. Coerența internă a scorurilor obținute de Lourel,

Gana și Wawrizzlyniak [14] la Scala stresului perceput s-a dovedit satisfăcătoare (alfa = 0,82).

4. Test profesional-Chestionar de evaluare a sindromului Burnout (epuizare profesională). Chestionarul conține 25 itemi și cuprinde următoarele întrebări:

1. *Mă simt secătuit emoțional.*
2. *Spre sfârșitul programului de lucru mă simt ca o lămâie stoarsă.*
3. *Mă simt obosit când mă trezesc dimineața și trebuie să merg la serviciu.*
4. *Am perioade în care mă simt depășit de situație.*
5. *Comunic cu unii colegi cum aș comunica cu niște obiecte.*
6. *Nimic nu se întâmplă după cum îmi doresc.*
7. *Mă simt plin de energie și entuziasm.*
8. *Pot găsi soluția corectă în situații conflictuale.*
9. *Am o stare de deprimare și apatie.*
10. *Pot influența pozitiv productivitatea muncii subordonaților și colegilor mei.*
11. *În ultima perioadă am devenit mai dur în relațiile cu colegii sau subordonații.*
12. *Oamenii cu care lucrez sunt persoane neinteresante și plictisitoare.*
13. *Am multe planuri de viitor și cred în realizarea acestora.*
14. *Am deziluzii profesionale.*
15. *Simt indiferență pentru lucruri față de care manifestam interes mai înainte.*
16. *Devin încordat și tulburat când mă gândesc la preocupările mele actuale.*
17. *Uneori îmi este totuna de ceea ce se întâmplă cu colegii sau subalternii mei.*
18. *Vreau să mă izolez de toți și să mă odihnesc.*
19. *Pot crea ușor o atmosferă binevoitoare și de cooperare într-un grup.*
20. *Comunic ușor cu oamenii indiferent de statutul social și caracterul lor.*
21. *Reușesc să fac multe lucruri.*
22. *Mă simt la limita puterilor.*
23. *Eu cred că voi reuși să obțin încă multe lucruri în viață.*
24. *Mă simt ca unul care a dat faliment.*
25. *Subordonații și colegii pun pe umerii mei povara problemelor și a îndatoririlor lor.*

#### **Analiza și interpretarea datelor**

1. Analiza datelor în funcție de nivelul stresului perceput la cadrele didactice:

Din datele obținute rezultă că un număr mai mare de cadre didactice de sex feminin au un nivel ridicat al stresului perceput, în raport cu cadrele didactice de sex masculin. De asemenea, indicele de frecvență a stresului perceput de nivel mediu și de nivel peste medie este mai mare în cazul persoanelor de sex feminin decât al celor de sex masculin.

2. Analiza gradului de manifestare a dimensiunilor sindromului Burnout:

Rezultă că gradul epuizării emoționale și al dezumanizării relațiilor interpersonale este mult mai frecvent la femei decât la bărbați. În schimb, atât în cazul bărbaților, cât și al femeilor epuizarea emoțională și depersonalizarea relațiilor nu influențează foarte mult,

în sens negativ, sentimentul de implicare și de împlinire profesională. În pofida manifestării epuizării emoționale, doar la circa 1/4 dintre cei chestionați se manifestă o demotivare și o scădere a gradului de implicare profesională.

3. Analiza datelor pune în evidență faptul că în cazul bărbaților la care stresul perceput are o valoare peste medie, un procentaj de 42,9 % dintre aceștia manifestă o epuizare emoțională crescută. În raport cu frecvența gradului crescut al epuizării emoționale la femei (55,3 %) , la bărbați frecvența gradului crescut al epuizării emoționale este mai redusă (42,9 %). Deci cadrele didactice de sex feminin sunt mai predispuse la epuizare emoțională în condițiile stresului profesional crescut decât cadrele didactice de sex masculin.

4. La dimensiunile epuizare emoțională și depersonalizare a relațiilor interpersonale atât bărbații, cât și femeile au scoruri de nivel mediu. În schimb, bărbații au un sentiment mai scăzut al implicării profesionale, fiind deci mai demotivați decât femeile. În schimb, numeroase femei, chiar dacă au un scor de nivel peste medie se implică mai activ, datorită faptului că sunt mai motivate și mai empaticе, în activitatea instructiv-educativă desfășurată cu elevii.

### **Recomandări practice**

Persoanele cu profesii din domeniul educațional au un nivel ridicat al stresului și un nivel crescut al anxietății. De aceea trebuie să învețe să utilizeze strategii de coping eficiente, solicitând consiliere psihologică sau intervenții psihoterapeutice pentru evitarea epuizării profesionale. De asemenea, la nivelul grădinițelor și școlilor se impune optimizarea managementului grupului, clasei, managementului școlii și a climatului școlar. Tocmai de aceea se cere ca, prin sistemul de formare inițială și mai ales prin sistemele de formare continuă, cadrele didactice să beneficieze de o pregătire psihopedagogică mai intensă în domeniul managementului educațional, al gestionării disciplinei elevilor și al gestionării conflictelor. În prezent, aceasta se poate realiza mai ales prin pregătirea în cadrul masteratelor și prin cursuri de formare cu un curriculum specific.

### **Bibliografie:**

1. Andre C. Cum sa ne exprimăm emoțiile și sentimentele. București: Ed. Trei, 2008. 368 p.
2. Bährer-Kohler S. Burnout for Experts: Prevention in the Context of Living and Working. New York: Springer, 2012. 267 p.
3. Bruchon-Schweitzer M., Koleck M., Cousson-Gelie F., Quintard B., The body-image questionnaire (BIQ): an extension, Department of Psychology, University of Bordeaux 2, France, Perceptual and Motor Skills, 2002, 94, p. 189-196.
4. Elfering Achim, Fabienne T. Amstad, Laurenz L. Meier, Ursula Fasel, and Norbert K. Semmer, University of Bern, A Meta-Analysis of Work–Family Conflict and Various Outcomes With a Special Emphasis on Cross-Domain Versus Matching-Domain Relations, Journal of Occupational Health Psychology 2011, Vol. 16, No. 2, p. 151–169.

5. Faessier and Moulin, Santé et bien-être des enseignants en Suisse romande (2005), p.34.
6. Friedman I. A. - Journal of clinical psychology, 2000 curriculumstudies.pbworks.com
7. Freidman I.A., Burnout in teachers: Shattered Dreams of Impeccable Professional Performance, JCLP/ In Session: Psychotherapy in Practice, Vol. 56(5), 595-606, 2000.
8. Johnson D.M., 1986. Systematics of the new world species of Marsilea (Marsileaceae). *Systematic Botany Monographs*, 11: 1-87.
9. Johnson K.R. , 2007. Forests frozen in time. *Nature*, 447: 786-787.
10. Karasek R.A., Theorell T. (1990). *Healthy Work. Stress, Productivity and the Reconstruction of working Life*, New York Basic Books.
11. Karasek R.A. ( 1979). Job demands, job decision latitude and mental strain. Implications for job redesign, *Administrative Science Quarterly*, 24, p. 285-308.
12. Karasek R., Brisson Ch. & colab. (1998). The Job Questionnaire (JCQ). An Instrument for Internationally Comparative Assessments of Psychological Job Characteristics, *Journal of Occupational Health Psychology*, vol. 3, nr. 4, p. 322-355.
13. Lourel și colaboratorii (2004, p. 558) Lourel, M., Gueguen, N. (2007). Une méta-analyse de la mesure du burnout à l'aide de l'instrument MBI, *L'Éncéphale*, 33, p. 947-953.
14. Lourel M., Gana K., Wawrzyniac S. (2005). L'interface „vie privée – vie au travail”: adaptation et validation française de l'échelle SWING (survey work-home interaction – Nijmegen). *Psychologie du travail et des organisations*, 11, p. 227-239.
15. Maslach C. (1976). Burn-Out, *Human Behavior*, 5, p. 15-22.
16. Maslach C., Jackson S.E., Leiter M.P. (1986). *Maslach Burnout Inventory Manuel*, 3-  
e edition, Palo Alto, Consulting Psychologists Press.
17. Maslach C., Jackson E.S. (1981), The measurement of experienced burnout, *Journal of Occupational Behaviour*, vol. 2, p. 99-113.
18. Maslach C., Leite M.P. (1999). Burnout and engagement in the workplace, *Advance in Motivation and Achievement*, 11, p. 275-302.
19. Maslach C., Schaufeli W.B., Leiter M.P. (2001). Job burnout, *Annual Review of Psychology*, 52, p. 397-422.
20. Schaufeli W., Enzmann D. *The Burnout Companion To Study And Practice: A Critical Analysis*. London: Taylor & Francis, 1998. 224 p.
21. Vandenberghe R., Huberman M. *Understanding and Preventing Teacher Burnout*. New York: Cambridge University Press, 2006. 362 p.
22. Weinberg De Ashley, Cary Cooper, V. Sutherland, Frank Bond, *Organizational Stress Management: A Strategic Approach*, 2003, 288p.
23. Winnubst J.A.M. and Diekstra R.F.W., (1993), *Work and Health Psychology: Methods of Intervention*, *Handbook of Work and Organizational Psychology: Personnel psychology*, Volum.3, p. 395-407.