UNIVERSITATEA DE STAT DIN MOLDOVA

Cu titlu de manuscris
C.Z.U.: 159.923 (043.2)

BURAGA NATALIA

ROLUL RESURSELOR PERSONALE ÎN DEZVOLTAREA PASIUNII PROFESIONALE A PEDAGOGILOR

511.01 – PSIHOLOGIE GENERALĂ

Autoreferatul tezei de doctor în psihologie

CHIȘINĂU, 2017

Teza a fost elaborată la Departamentul de Psihologie a Universității de Stat din Moldova

Conducător științific:
PLATON Carolina, doctor habilitat în pedagogie, doctor în psihologie, profesor universitar

Referenți oficiali:
1. BUCUN Nicolae, doctor habilitat în psihologie, profesor universitar
2. GONȚA Victoria, doctor în psihologie, conferențiar universitar

Componența Consiliului Științific Specializat:
1. RACU Jana, președinte, doctor habilitat în psihologie, profesor universitar
2. TOLSTAIA Svetlana, secretar științific, doctor în psihologie, conferențiar universitar
3. BOLBOCEANU Aglaida, doctor habilitat în psihologie, profesor cercetător
4. DANDARA Otilia, doctor habilitat în pedagogie, profesor universitar
5. PRIȚCAN Valentina, doctor în psihologie, conferențiar universitar
6. SAHARNEANU Eudochia, doctor habilitat în filosofie, profesor universitar

Susținerea va avea loc la ″08″ iunie 2017, в 12^{00}, în ședința Consiliului Științific Specializat D 30 511.01-06 din cadrul Universității de Stat din Moldova, adresa: str. A.Mateevici, 60, Chișinău, Republica Moldova, MD-2009, aud. 505, blocul central.

Teza de doctor și autoreferatul pot fi consultate la Biblioteca Națională a Republicii Moldova, la biblioteca Universității de Stat din Moldova și la pagina web a C.N.A.A. (www.cnaa.md)

Autoreferatul a fost expediat la ″05″ mai 2017

Secertar Științific al Consiliului Științific Specializat, **Tolstaia Svetlana,** dr. în psihologie, conf. univ.

Conducător științific, **Platon Carolina**, dr.hab. în pedagogie, dr. în psihologie, prof. univ.

Autor **Buraga Natalia**

© Buraga Natalia, 2017

REPERELE CONCEPTUALE ALE CERCETĂRII

Actualitatea temei. Lumea contemporană înaintează un mare număr de solicitări personalității care trebuie să reacționeze rapid la un enorm curent informațional, la situația social politică și economică în schimbare. Acest fapt ridică în fața științei psihologice problema studierii potențialului pozitiv al personalității, contribuind la funcționarea optimală în societate, la dezvoltarea personală și realizarea profesională. Este recunoscut faptul că profesia de pedagog este una dintre cele mai tensionate forme de muncă din punct de vedere intelectual și emoțional. Profesorilor, într-o măsură semnificativ mai mare decât reprezentanților altor profesii, din categoria „om-om", le sunt impuse cerințe ridicate din partea societății în contextul aprecierii muncii, adesea scăzute din punct de vedere social și material [19, c. 139]. Acest lucru duce la o scădere a prestigiului profesiei, la „fluxul de personal", la reducerea cantitativă și calitativă a nivelului de viață ale specialiștilor domeniului dat. O situație similară poate fi urmărită și în țara noastră, unde profesia dată, este slab plătită și neprestigioasă.

Cu toate acestea, în pofida rezultatelor descurajatoare ale studiilor la subiectul epuizării profesionale în rândul cadrelor didactice, mulți autori indică faptul că un număr mare de reprezentanți ai profesiei date trăiesc sentimente de entuziasm și inspirație în raport cu munca prestată. Astfel, devine actuală întrebarea despre ceea ce formează și menține starea de pasiune profesională a pedagogilor, care își continuă activitatea de muncă, în pofida condițiilor dificile de muncă, salariului mic și a nivelului ridicat de stres profesional. Răspunzând la această întrebare, ne-am referit la conceptul de resurse personale, care sunt considerate de noi drept factori ce determină comportamentul de adaptare în situații stresogene și contribuie la păstrarea bunăstării psihologice a personalității.

Descrierea situației din domeniul de cercetare și identificarea problemei de cercetare. Problema resurselor personale în psihologia de peste hotare este studiată de mai bine de treizeci de ani. Totodată, până la ora actuală, nu există o abordare unică asupra fenomenului dat și o clasificare comună a resurselor personalității. Analiza publicațiilor la tema dată permite evidențierea următoarelor abordări în comprehensiunea resurselor personale: Aldwin M., Antonovsky A., Csikszentmihalyi M., Hobfoll S., Lasarus R., Бодров В. А. definesc resursa personală drept strategie de coping; Анцыферова Л. И. – drept strategie de viață; Дикая Л. Г., Корнилова Т. В. – drept factor de reglare a activității și comportamentului; iar Леонтьев Д. А. și Seligman M. tratează resursa personală drept factor de păstrare a sănătății psihice și a succesului activității.

Problema pasiunii profesionale este relativ nouă pentru știința psihologică. Termenul de „pasiune profesională" (*work engagement*), introdus în psihologia de peste hotare la începutul anilor '90 ai secolului XX, a fost răspândit abia în ultimele decenii. În acest timp, s-a format o abordare conceptuală în înțelegerea fenomenului de pasiune profesională și impactul acesteia asupra eficienței angajaților. Cu toate acestea, rămân întrebări deschise cu privire la factorii determinanți ai stării date.

Analiza gradului de elaborare a problemei cercetării a permis identificarea următoarelor *contradicții*: 1) între recunoașterea rolului-cheie al resurselor personale în funcționarea eficientă a specialiștilor profesiilor stresogene și lipsa unor studii complexe, ce ar descrie raportul optim de resurse, determinant pentru pasiunea

profesională; 2) între cererea mare din partea societății pentru specialiști, pasionați pentru munca lor și o lipsă în Republica Moldova de cercetări teoretice și practice în acest domeniu.

Contradicțiile date determină **problema cercetării** noastre. Soluționarea acesteia este văzută în evidențierea resurselor personale ale pedagogilor pasionați de munca pe care o prestează pentru a determina rolul lor în formarea unei stări pozitive în raport cu munca.

Astfel, **scopul** lucrării date constă în determinarea rolului resurselor personale în dezvoltarea pasiunii profesionale la pedagogi.

Pentru realizarea scopului propus au fost înaintate următoarele **obiective**:

1. Analiza teoretică a studiilor cu referire la problematica resurselor personale și a pasiunii profesionale.
2. Investigarea specificului sferei resurselor personale la pedagogi.
3. Determinarea nivelului și a specificului pasiunii profesionale la pedagogi, identificând relația acesteia cu alte fenomene conexe procesului muncii (arderea profesională, satisfacția în muncă), precum și cu resursele personale ale pedagogilor.
4. Analiza comparativă a resurselor personale ale pedagogilor care manifestă pasiune profesională, precum și ale celor care nu sunt pasionați de munca lor, în vederea determinării unui profil de personalitate al acestor două grupuri de subiecți.
5. Elaborarea și validarea unui program de dezvoltare a resurselor personale ale pedagogilor și propunerea unor recomandări în vederea creșterii pasiunii profesionale la această categorie profesională.

Metodologia cercetării științifice constă dintr-un complex de metode: *teoretice* (analiza surselor științifice, sinteza materialului științific, metoda ipotetico-deductivă de cercetare și interpretare a rezultatelor); *empirice* (experimentele de constatare, de formare și de validare); metode *statistico-matematice de prelucrare a datelor*.

Noutatea și originalitatea științifică. Pentru prima dată în Republica Moldova a fost studiat fenomenul pasiunii profesionale, evidențiindu-se rolul resurselor personale în dezvoltarea pasiunii profesionale la pedagogi. În acest sens, a fost elaborat un profil de personalitate a pedagogului pasionat de munca sa și a pedagogului care nu manifestă pasiune profesională. A fost dovedită științific posibilitatea creșterii nivelului de pasiune profesională prin exercitarea unor strategii de influență deliberate, orientate asupra resurselor personale cu scopul dezvoltării acelor resurse, ce ajută pedagogul să facă față stresului ocupațional și contribuie la formarea unei stări pozitive în raport cu munca.

Problema științifică importantă soluționată constă în *determinarea* rolului pe care îl au resursele personale în dezvoltarea pasiunii profesionale la pedagogi, fapt care ne-*a oferit posibilitatea de a elabora* un program de dezvoltare a resurselor personale, *implementarea* căruia a contribuit la creșterea pasiunii profesionale a pedagogilor, precum și la menținerea unui nivel optim al acesteia.

Semnificația teoretică a lucrării rezidă în analiza și sinteza rezultatelor unor cercetări actuale privind problematica resurselor personale și cea a pasiunii profesionale. În acest sens, o serie de studii, cu referire la conceptul de pasiune profesională, realizate în afara R.M., ne-au servit drept fundament teoretic pentru elaborarea unui profil de personalitate al angajatului pasionat de munca sa. În baza rezultatelor cercetării realizate de noi, a fost elaborat un profil de personalitate care

întrunește un ansamblu de resurse personale ale pedagogului contemporan pasionat de activitatea sa profesională, precum și a celui care nu manifestă pasiune profesională.

Valoarea aplicativă a lucrării. Rezultatele cercetării pot fi utilizate de manageri și specialiști în resurse umane în vederea evaluării pasiunii profesionale la angajați, pentru creșterea nivelului de pasiune profesională și a profilaxiei fenomenelor negative care împiedică buna desfășurare a activității profesionale. Programul de dezvoltare a resurselor personale elaborat în cadrul cercetării își dovedește eficiența în optimizarea procesului de muncă, datorită creșterii nivelului de pasiune profesională. Materialul empiric obținut poate fi inclus în programul de formare în psihologia generală, psihologia personalității, psihologia organizațională, psihologia muncii, psihologia sănătății. Rezultatele cercetării pot servi drept bază pentru continuarea cercetărilor în acest domeniu în țara noastră, cât și în străinătate, precum și un material practic pentru metastudii privind problema resurselor personale ale pedagogilor și pasiunii acestora pentru muncă.

Rezultatele științifice principale înaintate spre susținere:

- Sfera resurselor personale ale pedagogilor se caracterizează prin specificul calitativ al acestora, printre care domină resursele de statornicie.
- Pasiunea profesională și componentele acesteia variază în funcție de vârsta și de vechimea de muncă a pedagogilor.
- Există o relație reciprocă între pasiunea profesională a pedagogilor și a resursele personale, care joacă un rol important în formarea acestei stări.
- Profilul de personalitate al pedagogului pasionat de munca sa se caracterizează prin particularități precum: nivel ridicat de conștientizare a vieții, plenitudine energetică, optimism, autoeficiență, vitalitate și toleranță la incertitudini.
- Formarea pasiunii profesionale este posibilă prin acțiunea directă asupra resurselor personale prin intermediul implementării programului de dezvoltare ale acestora.

Implementarea rezultatelor științifice. Rezultatele cercetării au fost utilizate în pregătirea cursurilor universitare pentru disciplinele „Psihologia generală", „Psihologia sănătății", „Psihologia muncii", „Psihologia comportamentului deviant" - cursuri predate la ciclul I, licență, în cadrul Facultății Psihologie și Științe ale Educației, Universitatea de Stat din Moldova.

Aprobarea rezultatelor științifice. Rezultatele obținute pe parcursul desfășurării cercetării teoretice și empirice au fost discutate în cadrul seminarelor metodice la Catedra de Psihologie a Universității de Stat din Moldova, dar și în cadrul conferințelor științifice naționale și internaționale: "Creșterea impactului cercetării și dezvoltarea capacității de inovare", Chișinău, USM, 21-22 septembrie, 2011; "Integrarea prin cercetare și inovare", Chișinău, USM, 10-11 noiembrie, 2014; "Învățământul universitar și piața muncii: Conexiuni și perspective", USM, 21 noiembrie, 2014; "Perspectivele și problemele integrării în spațiul european al cercetării și educației", US Cahul, 5 iunie, 2015; "The First International conference on development of education and psychological science in Eurasia", Viena, 27 iunie, 2015; Perspectivele și problemele integrării în spațiul european al învățământului superior", US Cahul, 7 iunie, 2016.

Publicațiile la tema tezei. Conținutul de bază al tezei este reflectat în 13 lucrări științifice: 1 – monografie, 7 – publicații în materialele conferințelor la nivel

internațional, 5 – publicații în reviste de specialitate atât în R.M., cât și peste hotarele țării (categoriile B și C).

Volumul și structura tezei. Lucrarea constă din adnotări (în limbile română, rusă și engleză), introducere, trei capitole, concluzii generale și recomandări, bibliografie (221surse), 13 anexe. Lucrarea conține 32 figuri și 26 tabele. Volumul lucrării constituie 129 pagini text de bază.

Cuvinte-cheie: pasiune profesională, resurse personale, optimism, autoeficiență, orientări privind sensul vieții, viabilitate, vitalitate subiectivă, toleranță la incertitudine, pedagogi.

CONȚINUTUL LUCRĂRII

În *Introducere* este dezvăluită actualitatea problemei cercetate; este identificată sfera de studiu a acesteia atât de către cercetători din țară, cât și de peste hotare; sunt formulate scopul și obiectivele cercetării; este prezentată metodologia de cercetare; este trasată noutatea și originalitatea științifică a cercetării; sunt descrise semnificația teoretică și valoarea aplicativă a lucrării, aprobarea și implementarea rezultatelor cercetării.

În *Capitolul I* **„Aspecte teoretice ale cercetării resurselor personale și pasiunii profesionale"** sunt analizate abordările teoretice privind problema resurselor personale și a pasiunii profesionale descrise în literatura psihologică. Primul aspect analizat în prezenta lucrare se referă la identificarea abordărilor privind comprehensiunea termenului de *„resurse personale"* din perspectiva rezervelor personale și al potențialului personal. În baza analizei literaturii, a fost evidențiat faptul că resursele personale sunt studiate, frecvent, în contextul rezistenței influenței negative a mediului înconjurător, iar, drept urmare, resursa reduce dezadaptarea și ridică potențialul de adaptare al personalității. Din punct de vedere al comportamentului de coping, resursele pot fi descrise ca fiind aspecte ale Eu-lui, asociate cu rezistența la dificultăți. Acestea sunt componentele fundamentale ale capacității individuale de adaptare, care joacă un rol primordial în contextul copingului la stres [13; 28; 29]. Psihologia pozitivă, dar și psihologia dezvoltării tratează resursele drept factor în dezvoltarea și adaptarea cu succes a personalității la condițiile de mediu, ceea ce contribuie la menținerea bunăstării psihice a acesteia [21; 32]. În psihologia organizațională și psihologia sportului, resursele constituie o rezervă a organismului la care recurge persoana în situațiile stresante cu scopul de a face față epuizării și arderii profesionale [20; 24].

Studiul literaturii cu privire la problematica resurselor personale arată că fenomene conceptual similare au fost descrise de diverși autori ca: resurse generale de rezistență [23], resurse personale de coping [22], resurse psihologice [35], capital psihologic [31], potențial al personalității [14], resurse mentale [20]. Astfel, observăm că nu există o abordare unică nici în definirea „resurselor personale", nici în clasificarea acestui fenomen [6; 7; 11]. Noi am depistat doar abordări separate de partajare a resurselor, ce reies din înțelegerea însăși a fenomenului dată de diferiți autori [10; 15]. Sintetizând concepțiile existente la momentul actual în literatura de specialitate, putem evidenția trei grupuri de resurse personale, care se realizează în experiența individuală a subiectului prin prisma atitudinii către lume, viziunii asupra

vieții, aptitudinilor de depășire a dificultăților. Grupurile date pot fi reprezentate prin resursele de rezistență, resursele de autoreglare și resursele instrumentale [8].

1) *Resursele de rezistență* se manifestă la creșterea „pragului de extremitate" a situației, peste trecerea căruia situația începe a fi percepută drept dificilă, critică sau extremă. Un nivel ridicat al resurselor date duce la faptul că deținătorii acestora nu observă dificultatea multora dintre situații. Pentru persoanele cu un nivel scăzut al resurselor de rezistență, din contra, chiar și o situație moderat nefavorabilă, poate fi interpretată drept problemă serioasă. Acestor resurse le sunt atribuite conștientizarea vieții, vitalitatea subiectivă, optimismul dispozițional ș.a. [4; 12].

2) *Resursele de autoreglare* reflectă caracteristicile individuale stabile care condiționează autoreglarea comportamentală și se referă la trei grupuri: scheme atributive, strategii și regulatori internivelari. Acestea includ astfel de resurse precum viabilitatea, toleranța la incertitudini, autoeficiența ș.a. [9].

3) *Resursele instrumentale* reprezintă mijloace de reacție fixate, întărite prin experiența individuală. La acestea pot fi atribuite strategiile de coping și modalitățile de adaptare la stres [22; 23].

Al doilea aspect studiat în lucrarea noastră se referă la fenomenul de *pasiune profesională (work engagement)*, care a fost cercetat în lucrările mai multor savanți, precum: Schaufeli W.B., Bakker A.B., Salanova M., Demerouti E., Xanthopoulou D., Мандрикова Е. Ю., Иванова Т., Ciobotă E. R., Vîrgă D. De la introducerea termenului de „pasiune profesională" în literatura psihologică științifică, s-a schimbat mult conceptul în sine, inițial „pasiunea pentru muncă" fiind percepută mai mult drept loialitate pentru organizație sau drept interes deosebit pentru activitatea desfășurată [16]. Astăzi, despre pasiunea profesională se vorbește în contextul emoțiilor pozitive, resimțite de către angajat, în legătură cu munca pe care o prestează [1; 8; 24]. În prezenta lucrare facem trimitere mai mult la definiția pasiunii profesionale, dată de către psihologul olandez Schaufeli W.B., care o descrie drept „stare pozitivă, de satisfacție, legată de muncă, ce se caracterizează prin vigoare, dedicare și absorbție" [34, pag. 73].

Analizând literatura de specialitate privind factorii determinanți ai stării de pasiune profesională, am identificat două grupe de factori: interni și externi. Primul grup de factori include natura muncii și complexitatea îndeplinirii acesteia, atmosfera în colectivul de muncă, nivelul de stres ocupațional, etc. În cel de-al doilea grup am inclus particularitățile individual-psihologice ale angajatului, iar în baza analizei cercetărilor referitoare la particularitățile angajaților pasionați de munca pe care o îndeplinesc [2; 25; 26; 27; 30; 33], am formulat profilul de personalitate al angajatului pasionat de munca sa, pe care îl prezentăm mai jos.

Prezența particularităților de personalitate la angajați, stipulate în Figura 1, reprezintă factorul determinant în structura de identificare a stării de pasiune profesională. Cu toate acestea, studierea insuficientă a problemei date nu ne permite să tragem concluzii cu privire la ierarhizarea particularităților evidențiate în structura personalității angajatului pasionat de munca sa și nici asupra unui raport optim de calități personale, ce ar conduce spre eficientizarea și bunăstarea angajatului.

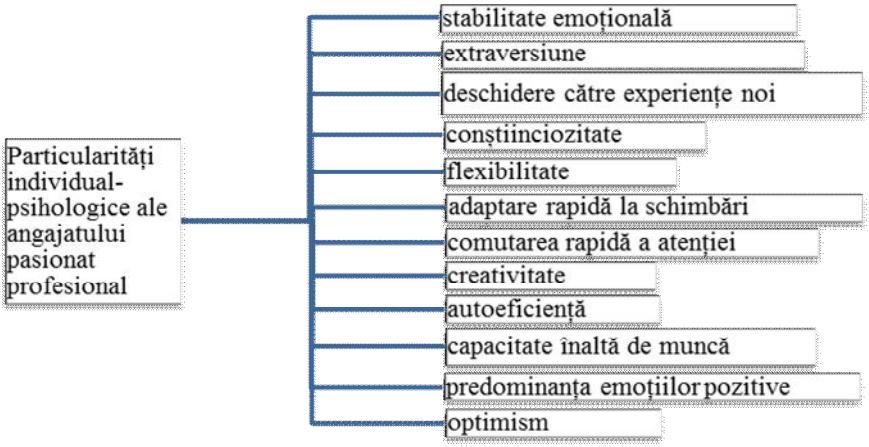


Fig.1. Profilul psihologic al personalităţii angajatului pasionat profesional

Un rol decisiv în formarea şi menţinerea pasiunii profesionale, îl joacă două tipuri de resurse: resursele de muncă şi resursele personale. Primului grup îi sunt atribuite sprijinul din partea conducerii, mentoratul, autonomia, feed-back-ul, comunicarea eficientă cu colegii; celui de-al doilea grup – optimismul, vitalitatea, autoeficienţa, speranţa ş.a. Cu toate acestea este de menţionat faptul că resursele date se află în relaţii reciproce, respectiv, creşterea unor resurse duce la creşterea celorlalte. În această ordine de idei, resursele personale pot juca un rol decisiv în formarea pasiunii profesionale. În situaţia în care resursele de muncă sunt epuizate, sau nu există acces către acestea, anume resursele personale continuă să menţină starea de pasiune [3; 5].

Astfel, analiza teoretică privind problema resurselor personale şi a pasiunii profesionale a permis formularea scopului şi a obiectivelor, care au fost realizate în partea experimentală a lucrării.

În *capitolul doi* **„Cercetarea experimentală a rolului resurselor personale în dezvoltarea pasiunii profesionale a pedagogilor”** sunt desemnate scopul, obiectivele şi etapele demersului diagnostic privind resursele personale în contextul pasiunii profesionale a pedagogilor. Sunt descrise metodele de cercetare şi sunt prezentate rezultatele experimentului de constatare, desfăşurat în perioada dintre anii 2011-2013, organizat cu *scopul* de a identifica rolul resurselor personale în dezvoltarea pasiunii profesionale la pedagogi.

În concordanţă cu scopul propus au fost lansate următoarele *ipoteze*: a) resursele personale joacă un rol cheie în dezvoltarea pasiunii profesionale a pedagogilor; b) starea de pasiune profesională este condiţionată de astfel de resurse precum nivelul înalt de optimism, viabilitate, vitalitate subiectivă, toleranţă la incertitudini, autoeficienţă şi conştientizare a vieţii.

Pentru realizarea scopului propus şi verificarea ipotezelor cercetării, au fost înaintate următoarele *obiective*:

1. Investigarea specificului sferei resurselor personale la pedagogi.
2. Determinarea nivelului şi a specificului pasiunii profesionale la pedagogi, dar şi a nivelului arderii profesionale şi a satisfacţiei în muncă.

3. Determinarea relației dintre resursele personale ale pedagogilor și nivelul pasiunii profesionale.
4. Compararea resurselor personale ale pedagogilor care manifestă pasiune profesională cu ale celor care nu sunt pasionați de munca lor.

Drept *metodă* principală de diagnostic a fost selectată *testarea* prin utilizarea instrumentelor direcționate spre identificarea a trei grupuri de variabile:

1. *Stări, legate le muncă*: Scala Utrecht a implicării în muncă (Utrecht Work Engagement Scale - UWES), elaborată de Schaufeli W. și Bakker A.B., adaptată de Кутузова Д.А.; Scala diagnozei arderii profesionale (MBI), elaborată de Maslach C., adaptată de Водопьянова Н.Е.; Scala satisfacției generale față de muncă, elaborată de Батаршев А.В.
2. *Resurse personale de rezistență*: Testul orientării privind sensul vieții (СЖО), modificat de Леонтьев Д.А.; Scala vitalității subiective, elaborată de Ryan R. și Frederick K., adaptată de Александрова Л.А., Леонтьев Д.А.; Testul optimismului dispozițional, elaborat de Scheier M., Carver C., adaptat de Гордеева Т.О., Сычев О.А., Осин Е.Н.
3. *Resurse personale de autoreglare*: Testul viabilității (ТЖС), adaptat de Леонтьев Д.А. și Рассказова Е.И.; Scala toleranței la incertitudini, a lui Баднер С., adaptată de Корнилова Т.В. și Чумакова М.А.; Scala autoeficienței generale (ШОС), elaborată de Schwarzer R., Jerusalem M., adaptată de Ромек В.Г.

Prelucrarea statistică a datelor cercetării a fost realizată prin intermediul programelor SPSS-16 și SPSS-20.

Lotul experimental a fost constituit din pedagogi școlari, într-un număr de 214 persoane. Vârsta respondenților variază între 23 și 61 de ani, stagiul profesional de muncă fiind între 3 și 40 de ani. Criteriul de bază pentru selectarea grupului experimental l-a constituit profesia respondenților. La cercetare au luat parte cadre didactice din 10 școli și licee din orașul Chișinău: școala medie nr. 33, liceul „A. Puşkin", liceul tehnologic RETT nr. 22 „B.Z. Herţli", liceul teoretic „M. Grecu", liceul „N. Gogol", școala de arte „A. Stârcea", liceul teoretic „Sfinții Chiril și Metodii", liceul „T. Maiorescu", liceul teoretic „C. Sibirschi", liceul teoretic „N. Gheorghiu".

Prezentăm în continuare rezultatele obținute.

1. Specificul sferei resurselor personale a pedagogilor.

În cercetare, examinăm resursele personale din punct de vedere al potențialului personal, ce reprezintă particularități individual-psihologice, care permit persoanei să facă față diferitelor provocări, păstrând integritatea internă și rezistența, precum și susținerea bunăstării psihologice a personalității. În baza rezultatelor cercetării, putem conchide faptul că sfera de resurse a pedagogilor diferă prin specificul calitativ al resurselor, printre care predomină resursele de rezistență, ce permit persoanei ridicarea pragului de sensibilitate a dificultății „problematizare" a situației, astfel doar situații importante sunt percepute de persoană drept dificultate (Tabelul 1).

Tabelul 1. Caracteristici ale sferei personale a pedagogilor

Resurse de rezistență	Resurse de autoreglare
✓ Oferirea unui sens activității și vieții proprii. Orientare spre scopuri de viitor și planuri de viață.	✓ Indicatorul general al viabilității pedagogilor este constituit din contul unor componente precum implicarea și controlul,

✓ Predominarea unui nivel mediu şi înalt al vitalităţii subiective, ce se exprimă printr-un nivel înalt al capacităţii de muncă al pedagogilor, al stării de entuziasm, plenitudinii de energie şi puterii de viaţă. ✓ Prezenţa în arsenalul pedagogilor atât a strategiilor pozitive de adaptare la situaţiile dificile sub forma aşteptărilor pozitive, cât şi a celor anticipative, bazate pe strategia „tristeţii anticipative”.	asumarea riscului fiind mai puţin importantă în structura viabilităţii eşantionului selectat. ✓ Pedagogilor cercetaţi le este proprie flexibilitatea şi abilitatea de a lua decizii în situaţii incerte, ceea ce este condiţionat de specificul muncii pe care o îndeplinesc. ✓ Pedagogii, ce au luat parte în cadrul cercetării, nu apreciază suficient de înalt propriile abilităţi şi competenţe, nu au încredere în forţele proprii şi în capacitatea de a face faţă oricărei sarcini.

2. Specificul pasiunii profesionale a pedagogilor.

Analizând rezultatele cercetării pasiunii pentru muncă, menţionăm faptul că lotul subiecţilor experimentali a fost împărţit în trei grupuri. În primul grup au fost incluşi pedagogii care au obţinut un nivel înalt al pasiunii profesionale (28%); în cel de-al doilea grup au fost incluşi pedagogii cu un nivel mediu al pasiunii profesionale (52%), iar în cel de-al treilea grup – pedagogii cu nivel scăzut al pasiunii profesionale (20%). În baza rezultatelor obţinute putem conchide că pasiunea profesională variază în dependenţă de vârsta şi stagiul de muncă (Figura 2). În grupul pedagogilor pasionaţi profesional s-au încadrat specialiştii cu vechime în muncă (vârsta >45 ani), precum şi tinerii specialişti (vârsta <35 ani) care îşi încep activitatea profesională. În grupul respondenţilor cu nivel scăzut al pasiunii profesionale au intrat persoanele cu vârsta cuprinsă între 35-45 ani. Analiza statistică conform criteriului H Kruskal–Wallis, demonstrează prezenţa diferenţelor semnificative între grupurile studiate, pentru $p \leq 0{,}01$.

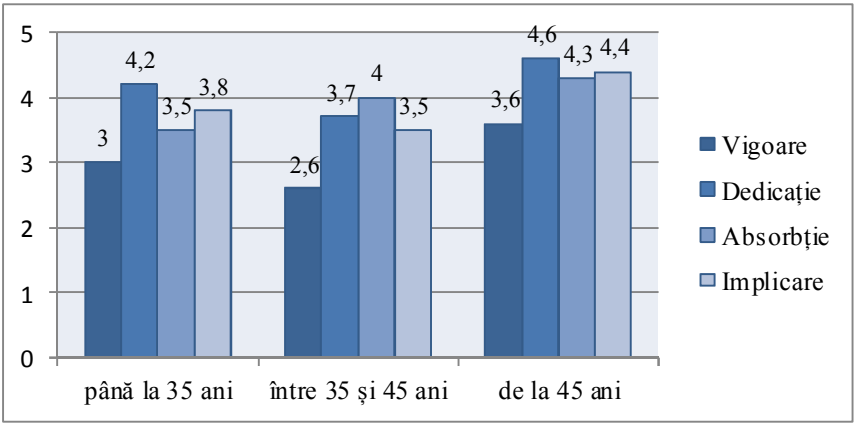


Fig. 2. Diferenţele de medie a pasiunii profesionale la pedagogii deferitor grupe de vârstă

Acelaşi lucru poate fi menţionat şi în privinţa componentelor pasiunii profesionale, care se diferenţiază, la fel, în dependenţă de vârstă şi stagiul de muncă. A fost stabilită relaţia dintre pasiunea profesională, arderea profesională ($p \leq 0{,}001$) şi

satisfacția în muncă (p≤0,001) a pedagogilor, fiind totodată determinat și rolul fiecărui fenomen în păstrarea unei stări optime a pedagogului [17; 18]. A fost identificat faptul că în grupul de pedagogi pasionați și satisfăcuți de munca lor, nu se observă indicatori ai arderii profesionale. Cu toate acestea, pedagogii cu insatisfacție în muncă, însă cu pasiune profesională (cu un nivel înalt al absorbției) posedă un nivel ușor de ardere profesională. În grupul pedagogilor cu satisfacție în muncă, însă cu absența pasiunii profesionale, arderea se manifestă într-o măsură mai mare decât în cazurile anterioare, fiind depistată, totodată, o depersonalizare evidențiată și o scădere a eficacității muncii.

3. Relația dintre pasiunea profesională și resursele personale.

Pasiunea profesională se află într-o relație reciprocă puternică cu fenomene precum autoeficiența (r=0,449; p≤0,001), orientarea spre procesul vieții (r=0,387; p≤0,001), viabilitatea generală (r=0,386; p≤0,001), conștientizarea vieții (r=0,385; p≤0,001), orientarea spre rezultat (r=0,298; p≤0,001), vitalitatea subiectivă (r=0,289; p≤0,001), implicarea în viață (r=0,269; p≤0,001). O relație pozitivă moderată este atestată între pasiunea profesională și optimism (r=0,219; p≤0,01), așteptările pozitive (r=0,198; p≤0,01), orientarea spre viitor (r=0,181; p≤0,05), simțul controlului asupra evenimentelor ce au loc (r=0,174; p≤0,05) și asupra propriei vieți (r=0,196; p≤0,01), toleranța la incertitudini (r=0,143; p≤0,05). În plus, a fost depistată o relație negativă între pasiunea profesională și asumarea riscului (r=-0,140; p≤0,05), dar și cu așteptările negative (r=-0,144; p≤0,05).

Realizarea studiului ne-a permis identificarea unei ierarhii a resurselor personale, aflate în relație direct proporțională cu pasiunea profesională a pedagogilor, pentru ierarhizarea căreia s-a ținut cont de apropierea corelațională (Figura 3). O asemenea distribuție permite identificarea resurselor care joacă un rol primordial în formarea stării de pasiune profesională la pedagogi.

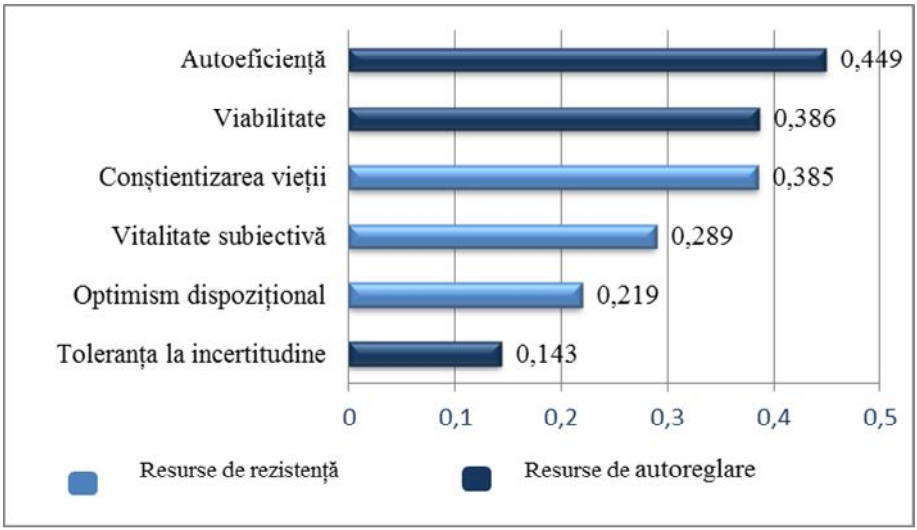


Fig. 3. Ierarhia resurselor personale, ce formează starea de pasiune profesională a pedagogilor (în baza coeficienților de corelație)

Analizând, ierarhia resurselor personale a pedagogilor, putem remarca faptul că cel mai important rol în formarea pasiunii profesionale îl joacă astfel de resurse precum autoeficiența, viabilitatea și conștientizarea generală a vieții. De asemenea, un rol esențial este atribuit vitalității subiective și optimismului dispozițional. Mai puțin importantă s-a dovedit a fi resursa toleranței la incertitudini.

4. Analiza comparativă a resurselor personale a pedagogilor cu nivel diferit al pasiunii profesionale.

Realizând sarcina următoare a cercetării, referitoare la identificarea resurselor personale ale pedagogilor, pasionați de munca lor, am împărțit lotul experimental în două grupuri. În primul grup au intrat respondenții, care au obținut cel mai mare punctaj la testul UWES – *grupul experimental A* (59 respondenți). Cel de-al doilea grup, a fost constituit din pedagogii care au obținut scoruri scăzute la scala pasiunii profesionale – *grupul experimental B* (43 respondenți).

a) Resursele de rezistență

Compararea mediilor pentru variabilele ce intră în grupul resurselor de rezistență ne permite să constatăm faptul că în grupul A, respondenții prezintă scoruri mai mari la toi parametrii cercetați, precum conștientizarea vieții, orientarea spre procesul vieții, orientarea spre rezultat, orientarea spre viitor (scop), simțul controlului asupra evenimentelor ce au loc și asupra propriei vieți, optimismul (așteptări pozitive) și vitalitatea subiectivă. Raportul dintre media rezultatelor (gr. A – gr. B) sunt prezentate grafic în Figura 4.

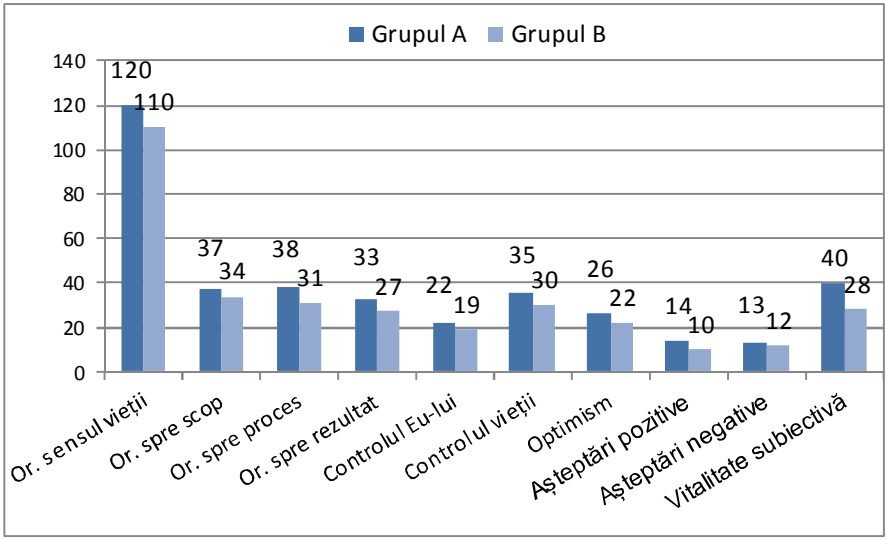


Fig. 4. Media rezultatelor diagnosticării resurselor de rezistență în grupul A și în grupul B

b) Resursele de autoreglare

Comparând resursele de autoreglare în cele două grupuri (Figura 5), putem remarca faptul că în grupul A predomină astfel de resurse precum viabilitatea cu componentele sale (implicare și control), autoeficiența și toleranța la incertitudini

(TI). Cu toate acestea, intoleranța la incertitudini (ITI) și componenta viabilității – asumarea riscului, sunt mai pronunțate în grupul B.

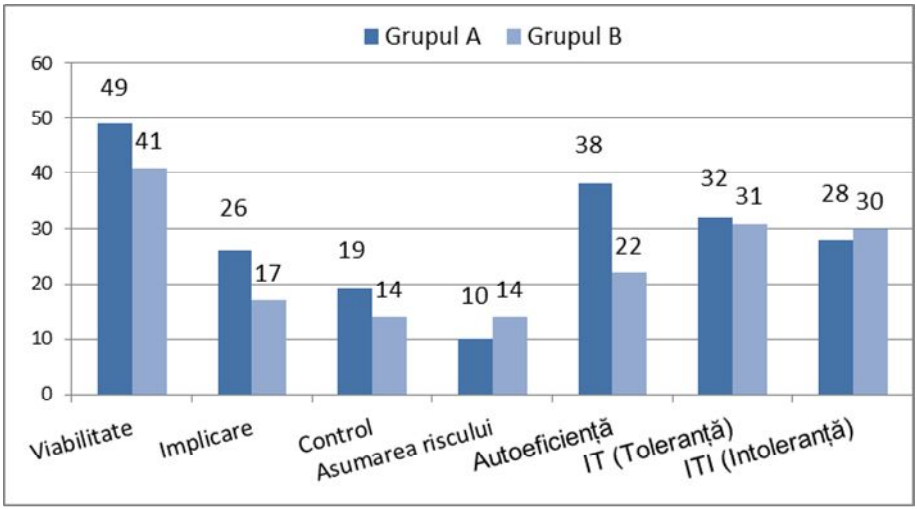


Fig. 5. Media rezultatelor diagnosticării resurselor de autoreglare în grupul A și în grupul B

Rezultatele analizei statistice conform criteriului t-Student demonstrează că pedagogii din *grupul A* se diferențiază de pedagogii din *grupul B* printr-un nivel mai înalt al autoeficienței, al conștientizării propriei vieți și al scopurilor de viață, prin mai multă implicare în procesul vieții, așteptări pozitive în privința viitorului, simțul controlului vieții proprii, printr-un nivel înalt al vitalității subiective, viabilității, orientării spre rezultat în activitatea îndeplinită și al toleranței la incertitudini. Anume astfel de resurse ajută pedagogii să confrunte stresul și să găsească părțile pozitive ale muncii pe care o îndeplinesc.

În baza analizei comparative a resurselor personale ale pedagogilor, pasionați și nepasionați de munca lor, a fost elaborat *profilul resurselor personale* al pedagogului pasionat profesional. Profilul dat descrie trăsăturile diferențiale ale angajatului din punct de vedere al resurselor personale. În plus, propunem un profil de personalitate al pedagogului contemporan care nu manifestă pasiune profesională pentru a determina aspectele deficitare ale sferei sale de resurse. Ambele profiluri sunt prezentate în Figura 6.

Astfel, pedagogii pasionați profesional se diferențiază de colegii lor, care nu manifestă pasiune profesională, printr-un nivel înalt al autoeficienței, al implicării în procesul vieții, al conștientizării propriei vieți și a scopurilor de viață, al simțului controlului propriei vieți, al așteptărilor pozitive față de viitor, printr-un nivel înalt al vitalității subiective, viabilității, al orientării spre rezultat în activitatea îndeplinită și al toleranței la incertitudini.

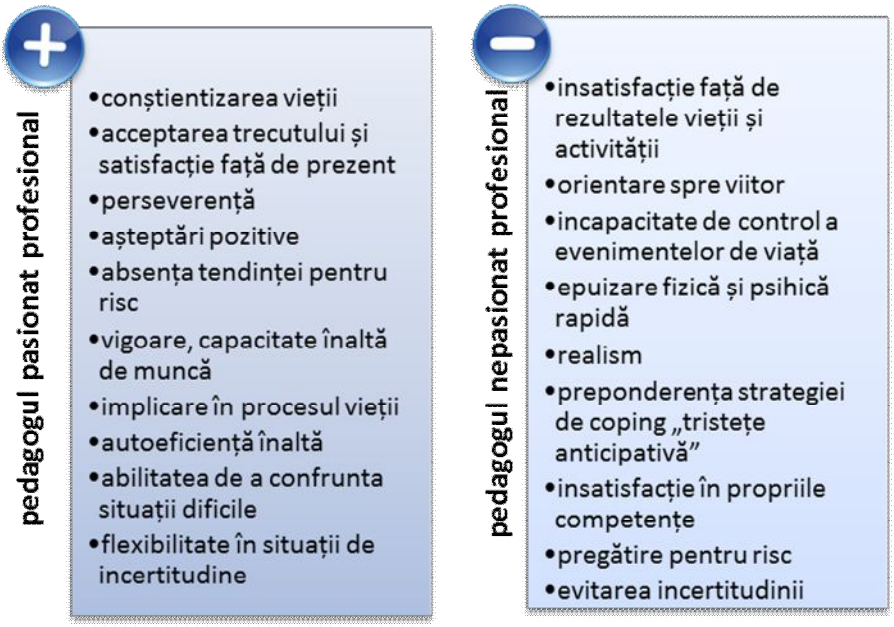


Fig. 6. Profilul resurselor personale al pedagogului pasionat profesional și al pedagogului nepasionat profesional

În *capitolul trei* **„Programul de dezvoltare a resurselor personale, ce contribuie la formarea pasiunii profesionale a pedagogilor"** sunt prezentate rezultatele experimentului formativ. Concluziile la care am ajuns în urma analizei și interpretării rezultatelor experimentului de constatare, ne-au permis să determinăm resursele personale ale pedagogilor pasionați profesional, precum și specificul sferei de resurse ale pedagogilor ce nu prezintă indicatori ai pasiunii profesionale, ceea ce a pus bazele elaborării programului experimentului formativ, *scopul* căruia este verificarea experimentală și validarea programului de dezvoltare a resurselor personale a pedagogilor. Astfel, *am presupus* că acțiunea directă asupra personalității prin intermediul aplicării programului de dezvoltare a resurselor personale contribuie la creșterea nivelului pasiunii profesionale a pedagogilor.

Pentru verificarea ipotezei și realizarea scopului experimentului formativ au fost înaintate următoarele *obiective*: 1) selectarea unui sistem de activități direcționate spre conștientizarea propriilor resurse, conștientizarea propriei vieți, precum și pentru formarea abilităților de optimism, viabilitate, autoeficiență și toleranță la incertitudini; 2) selectarea grupului experimental și de control; 3) realizarea programului experimental ținând cont de principiile desfășurării activităților de grup; 4) diagnosticarea repetată a resurselor personale și a pasiunii profesionale la participanții programului de dezvoltare a resurselor personale pentru evaluarea eficienței experimentului formativ.

Lotul experimental a fost constituit din 24 de pedagogi cu un nivel scăzut și mediu al scorurilor diagnosticării pasiunii profesionale și, respectiv, cu indicatori scăzuți obținuți la resursele personale studiate (12 pedagogi au constituit grupul

experimental, și 12 - grupul de control). Vârsta participanților s-a încadrat între 35 și 52 de ani, stagiul de muncă – între 7 și 30 de ani. Programul a fost realizat din 20 ianuarie până la 31 martie 2015. Programul a fost realizat săptămînal și a inclus 11 ședințe a câte 180 minute fiecare (cu o pauză de 15 minute).

În conformitate cu obiectivele etapei date de cercetare, programul elaborat include câteva module, fiecare fiind orientat spre dezvoltarea anumitor resurse personale:

- *primul modul* – dedicat conștientizării de către participanți a particularităților propriei personalități, care pot acționa în calitate de resurse ce ar contribui la preluarea unui comportament adaptiv în situații stresogene;
- *al doilea modul* – orientat spre formarea viabilității grupului de participanți;
- *al treilea modul* – orientat spre dezvoltarea anumitor resurse personale precum: optimism, autoeficiență, toleranță la incertitudini;
- *al patrulea modul* – direcționat spre conștientizarea scopurilor de viață, conștientizarea propriei vieți, a priorităților și posibilităților în atingerea scopurilor.

Pentru analiza statistică a diferenței variabilelor studiate în grupul experimental, înainte și după implementarea experimentului formativ, au fost selectate metodele neparametrice: criteriul T- Wilcoxon, criteriul φ - Fisher.

1. *Resursele de rezistență.* Rezultatele comparative test-retest la scalele examinate pentru grupul experimental sunt prezentate în Figura 7. Astfel, acestea arată prezența schimbărilor pozitive pentru fiecare dintre parametri: orientarea sensului vieții (T=1,5; p≤0,001), optimism dispozițional (T=3; p≤0,001), vitalitate subiectivă (T=6,5; p≤0,01).

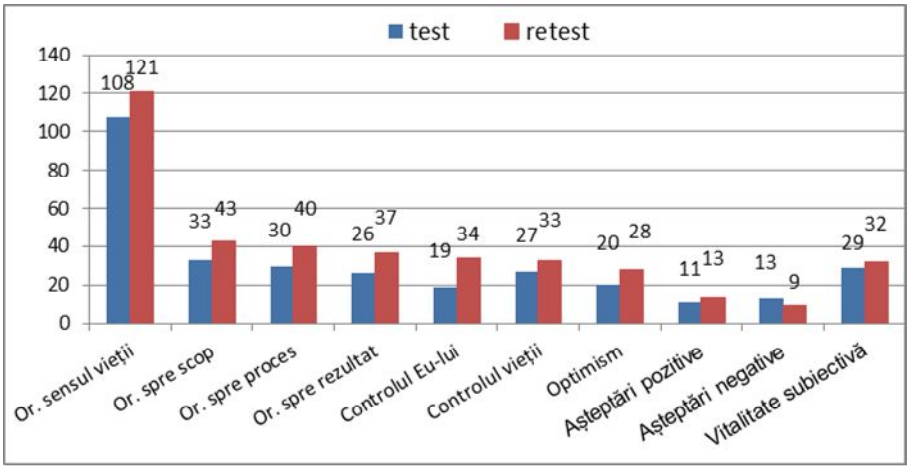


Fig. 7. Rezultatele comparative test-retest privind resursele de rezistență (grupul experimental - mediile)

Analizând rezultatele prezentate putem constata că pedagogii, care au luat parte la programul de dezvoltare a resurselor personale, au învățat să își accepte trecutul și prezentul, să își construiască mult mai clar scopurile de viață, fapt indicat de creșterea scorurilor la scalele procesului și rezultatului vieții. Asemenea schimbări în

conştientizarea propriei vieţi din perspectivă temporală au permis pedagogilor asumarea responsabilităţii pentru propria viaţă şi controlului acesteia. Totodată, poate fi remarcat faptul că, în procesul de lucru, pedagogilor le-a reuşit să înveţe a gândi pozitiv, să transforme reprezentările negative iraţionale despre sine în căutarea aspectelor şi a posibilităţilor pozitive. Creşterea rezultatelor vitalităţii subiective indică asupra unui nivel înalt al capacităţii de muncă, vigoare şi activism, ceea ce a apărut în urma participării la programul dezvoltativ.

2. *Resursele de autoreglare.* Rezultatele comparative test-retest la scalele analizate pentru grupul experimental sunt prezentate în Figura 8.

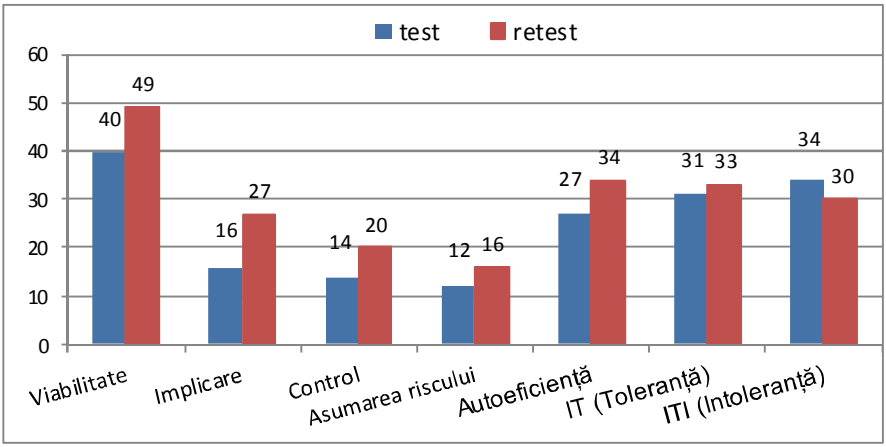


Fig. 8. Rezultatele comparative test-retest privind resursele de autoreglare (grupul experimental - mediile)

Analiza statistică a rezultatelor arată prezenţa diferenţelor semnificative la parametrii viabilităţii ($T=5,5$; $p\leq0,01$) şi autoeficienţei ($T=7$; $p\leq0,01$). Este necesar de remarcat că în urma intervenţiei au crescut scorurile pentru parametrul asumării riscului, care era mai jos de intervalul normei pentru grupul experimental la începutul formării. Totodată observăm că nu au fost atestate diferenţe semnificative pentru parametrul toleranţei la incertitudini. Explicaţia acestui rezultat o putem găsi în faptul că specificul fenomenului dat este mai complex decât am presupus şi sunt necesare alte condiţii pentru formarea nemijlocită a toleranţei la incertitudini.

Compararea rezultatelor test-retest a grupului de control nu a arătat diferenţe semnificative pentru parametrii cercetaţi, fapt ce demonstrează că resursele examinate nu s-au dezvoltat prin influenţa factorilor ambientali. Prin urmare, este necesară acţionarea nemijlocită asupra resurselor personale a pedagogilor în scopul dezvoltării acestora.

3. *Pasiunea profesională.* Analiza rezultatelor diagnosticării repetate a pasiunii profesionale permite remarcarea faptului că nivelul variabilei date a crescut semnificativ. Iniţial, în grupul experimental au fost incluşi pedagogi cu scoruri scăzute şi medii la chestionarul pasiunii profesionale. Pentru o imagine grafică, facem referire la Figura 9, care prezintă raportul dintre nivelele de manifestare a pasiunii profesionale pre şi post formare.

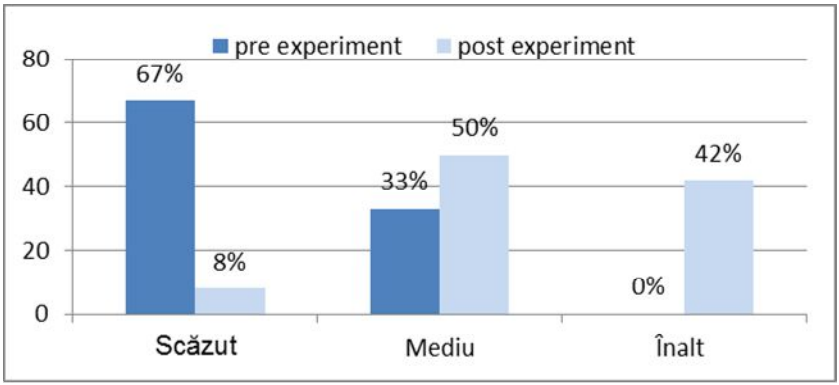


Fig. 9. Raportul dintre nivelele de manifestare a pasiunii profesionale la pedagogi pre și post experiment formativ

Menționăm că în urma experimentului formativ numărul persoanelor, la care nu s-au produs schimbări pozitive la parametrul pasiunii profesionale este mai mare de jumătate. Analiza statistică a datelor obținute a fost efectuată prin intermediul *criteriului φ - Fisher*, ce are menirea de a identifica semnificația impactului observabil în indicatori măsurabili. Rezultatul calculului constituie $\varphi^*=3,25$ pentru $p\leq0,001$, ceea ce demonstrează diferențe semnificative pentru parametrul cercetat. Astfel, putem emite concluzia asupra faptului că, grupul de pedagogi participanți la programul de dezvoltare al resurselor personale și-a schimbat atitudinea față de muncă în sens pozitiv. Compararea rezultatelor grupului de control și a grupului experimental la parametrul pasiunii profesionale, de asemenea, demonstrează prezența diferențelor semnificative ($\varphi=3,67$; $p\leq0,001$). Rezultatele obținute ne permit să conchidem faptul că dezvoltarea nemijlocită a resurselor personale a pedagogilor contribuie la creșterea nivelului pasiunii profesionale.

CONCLUZII GENERALE ȘI RECOMANDĂRI

Cercetarea realizată a avut drept scop rezolvarea unei **probleme științifice semnificative** care constă în *determinarea* rolului resurselor personale în formarea stării de pasiune profesională a pedagogilor, ceea ce *a servit drept bază pentru elaborarea* programului de dezvoltare a resurselor personale, *implementarea* căruia a condiționat creșterea pasiunii profesionale și păstrarea unui nivel optim al acesteia.

Analiza rezultatelor teoretice și empirice ne-au permis emiterea următoarelor **concluzii generale**:

1. Prin argumentarea științifică susținută se confirmă că resursele personale reprezintă o entitate sistemică, ce include un complex de constructe cognitive, emoționale și comportamentale, ce determină comportamentul adaptativ în situații stresogene și actualizarea capacităților personalității în realizarea scopurilor propuse, contribuind astfel la funcționarea sa optimă.

2. Este determinat faptul că resursele personale joacă un rol important în păstrarea pasiunii profesionale, care este definită drept stare pozitivă, legată de muncă, ce produce satisfacție și se caracterizează prin vitalitate, dedicare și implicare în activitate. În special, rolul acestora crește în situațiile stresogene, ceea ce devine

actual în contextul activității profesionale a specialiștilor munca cărora este legată nemijlocit de interacțiunea cu oameni, în particular a pedagogilor, odată ce ei sunt, într-o măsură mai mare, predispuși stresului.

3. Rezultatele cercetării demonstrează că sfera de resurse a pedagogului modern este reprezentată într-o măsură mai mare de resursele de rezistență, care permit pedagogilor să confrunte stresul perioade mai îndelungate. Cu toate acestea, manifestarea insuficientă a resurselor de autoreglare nu permite pedagogilor să facă față consecințelor emoționale negative în urma situațiilor stresante, fapt ce reduce bunăstarea și sănătatea lor profesională.

4. Este identificat faptul că pasiunea profesională la pedagogi variază în dependență de vârsta și stagiul de muncă al acestora. Astfel, un nivel înalt al pasiunii profesionale este atestat la tinerii specialiști (vârsta <35 ani) și la pedagogii cu vechime în muncă (vârsta >45 ani), iar pedagogii cu vârsta între 35 și 45 de ani prezintă un nivel mediu al pasiunii profesionale.

5. Este stabilit faptul că pasiunea profesională se află într-o relație reciprocă puternică cu astfel de fenomene psihologice precum viabilitatea generală, implicarea în viață, vitalitatea subiectivă, autoeficiența, optimismul, orientarea spre rezultat și spre procesul vieții, conștientizarea vieții. O relație reciprocă moderată este atestată între pasiunea profesională și control, toleranța la incertitudini, orientarea spre viitor, locul controlului Eu-lui.

6. În conformitate cu profilurile elaborate s-a constatat că pedagogii pasionați profesional se diferențiază de colegii nepasionați profesional printr-un nivel înalt al conștientizării vieții, plenitudinii vitalității, optimismului, autoeficienței, viabilității și toleranței la incertitudini.

7. Rezultatele experimentului formativ demonstrează posibilitatea dezvoltării resurselor personale a pedagogilor în condițiile grupului de training. Astfel, pedagogii, care au luat parte la programul formativ au învățat să conștientizeze scopurile propriei vieți și să gândească într-o manieră pozitivă, demonstrînd, totodată, o creștere a nivelului de autoeficiență și a vitalității subiective. Pedagogii au atestat o viabilitate crescută, o mai mare implicare în viață și în muncă, o asumare a riscurilor propriei vieți și o conștientizare a capacității de control a vieții. Dezvoltarea resurselor personale cercetate a condus la creșterea nivelului general de pasiune profesională la pedagogii grupului experimental, ceea ce demonstrează posibilitatea formării pasiunii profesionale prin intermediul dezvoltării nemijlocite a resurselor personale.

Rezultatele cercetării confirmă ipotezele înaintate, precum și valoarea teoretică și practică a lucrării. Scopul studiului a fost atins prin determinarea rolului resurselor personale în formarea pasiunii profesionale a pedagogilor și indicarea unor căi de creștere a pasiunii profesionale, care la rândul său contribuie la păstrarea sănătății profesionale a pedagogilor.

În conformitate cu concluziile care s-au conturat, formulăm următoarele **recomandări**:

Pentru pedagogi:

- Conștientizarea valorii și importanței muncii îndeplinite pentru alți oameni și pentru sine personal;
- Determinarea scopurilor activității profesionale și a creșterii în carieră;
- Conștientizarea aspectelor tari, ce se realizează în activitatea de muncă;

- Încurajarea dorinței de a învăța ceva nou;
- Distribuirea corectă a timpului de muncă ținând cont de orele de muncă și orele de odihnă;
- Căutarea unor căi eficiente de rezolvare a sarcinilor de lucru, soluționarea lor la timpul potrivit, evitarea amânării îndeplinirii sarcinilor mai dificile;
- Deținerea tehnicilor de relaxare și destresare;
- Păstrarea bunelor relații cu colegii și managerii, căutarea susținerii pozitive în mediul apropiat înconjurător în cazul întâmpinării dificultăților;
- Dezvoltarea abilității de a găsi părțile pozitive chiar și în situații dificile.

Pentru specialiștii din domeniul resurselor umane (psihologi, manageri de personal):

- Depistarea la timpul potrivit a stărilor negative, legate de muncă, precum și a pasiunii profesionale și a satisfacției în muncă;
- Aplicarea programului de dezvoltare a resurselor personale sau a unor module separate, în scopul creșterii autoeficienței, a capacității de muncă, a viabilității, optimismului și conștientizării activității;
- Informarea angajaților asupra naturii stresului și a metodelor de adaptare la stres prin intermediul exercițiilor fizice și a restructurării cognitive a atitudinii față de situațiile potențial stresante.

Pentru managerii instituțiilor de învățământ:

- Menținerea unei atmosfere de încredere, exprimare liberă a temerilor și sentimentelor pedagogilor privind condițiile de muncă;
- Oferirea unui feed-back sincer și pozitiv, încurajarea inițiativelor, precum și a unui feed-back non-estimativ și constructiv privind problemele întâmpinate;
- Introducerea mentoratului, drept practică pozitivă, cu scopul de a preda experiența pedagogilor cu un stagiu profesional mai mare, tinerilor specialiști;
- Implicarea pedagogilor în rezolvarea problemelor importante ale instituției prin demonstrarea importanței opiniei fiecărui angajat în parte;
- Acordarea de posibilități pentru dezvoltare profesională și personală și ridicarea propriei calificări;
- Dezvoltarea talentelor pedagogilor, susținerea sentimentului de competență și autonomie.

Realizarea cercetării nu cuprinde toate aspectele fenomenului studiat. În opinia noastră, domeniile cu perspectivă de cercetare a pasiunii profesionale a pedagogilor și a rolului resurselor personale în formarea stării date se referă la următoarele: 1) includerea în lotul experimental a altor reprezentanți ai profesiilor ”om-om” (lucrători medicali, psihologi, asistenți sociali etc.), ceea ce ar permite culegerea unor rezultate și concluzii mai vaste; 2) cercetarea longitudinală a pasiunii profesionale a angajaților, ce ar dezvălui aspectele legate de schimbarea stării de pasiune profesională pe parcursul unei perioade mai îndelungate, precum și dinamica acesteia; 3) analiza comparativă a stării de pasiune profesională și a resurselor profesionale a pedagogilor și a angajaților profesiile cărora nu sunt legate de munca ce presupune interacțiune cu oameni; 4) cercetarea pasiunii profesionale în contextul resurselor muncii, ce ar permite identificarea manifestării pasiunii profesionale în condiții variate de muncă și rolul pe care îl joacă resursele personale în procesul dat.

BIBLIOGRAFIE

1. Ciobotă E. R. Relația dintre stresul ocupațional, satisfacția în muncă și implicarea în muncă. În: Revista Psihologia Resurselor Umane, 2013, vol.11, nr. 1, p. 33-50.
2. Paveloni A., Vîrgă D. Impactul cinismului şi al intenţiilor etice asupra atitudinilor organizaţionale: implicarea în muncă, satisfacţia în muncă şi comportamentele civic-participative. În: Revista Psihologia Resurselor Umane, 2013, vol. 11, nr. 2, p. 28-44.
3. Vîrgă D. ș.a. Rolul resurselor personale în starea de bine a angajaților: implicarea în muncă și epuizarea profesională. În: Revista Psihologia Resurselor Umane, 2013, vol. 11, nr. 1, p. 51-64.
4. **Бурага** Н. Смысложизненные ориентации увлеченных работой педагогов. În: Revistă științifico-practică Psihologie, 2016, nr. 1-2, p. 35-42.
5. **Бурага** Н. Личностные ресурсы представителей социономических профессий. În: Psihologie. Pedagogie specială. Asistenţă socială, 2016, nr 2 (43), p. 29-35.
6. **Бурага** Н. Особенности личностных ресурсов педагогов, увлеченных своей работой. În: Studia Universitatis Moldaviae, /Seria Ştiinţe ale Educaţiei, 2015, nr.9 (89), p. 209-215.
7. **Бурага** Н. Роль личностных ресурсов в поддержании увлеченности работой педагогов. În materialele conferinței științifice internaționale ″Perspectivele și problemele integrării în spațiul european al cercetării și educației″, US Cahul, 2015. Vol. 2, p. 77-84.
8. **Бурага** Н. Увлеченность работой и поддерживающие ее ресурсы личности. LAP Lambert Academic Publishing, 2016, 140 p.
9. **Бурага** Н., Платон К. Жизнестойкость как личностный ресурс увлеченных работой педагогов. Conferinţa ştiinţifică internaţională ″Perspectivele și Problemele Integrării în Spațiul European al Cercetării și Educației″, US Cahul, 2016, Vol. 2, p. 45-49.
10. **Бурага** Н., Платон К. Концептуальные подходы к проблеме личностных ресурсов. În: Studia Universitatis Moldavaie /Seria Ştiinţe ale educaţiei, 2016, nr. 5 (95), p. 211-214.
11. **Бурага** Н.А. Личностные ресурсы и увлеченность работой педагогов. // Proceedings the first international conference on development of education and psychological science in Eurasia. «East West» Association for Advanced Studies and Higher Education GmbH. Vienna. 2015, p. 41-46.
12. **Бурага** Н.А. Субъективная витальность и оптимизм увлеченных работой педагогов. In: European Journal of Education and Applied Psychology. Vienna, 2016, n. 2, p. 70-72.
13. Иванова Т.Ю. Теория сохранения ресурсов как объяснительная модель возникновения стресса. В: Журнал Высшей школы экономики. Серия: Психология, 2013, т. 10, № 3, с. 119–135.
14. Личностный потенциал: структура и диагностика / под ред. Д.А. Леонтьева. М.: Смысл, 2011. 679 с.

15. **Настаушева** Н. Личностные ресурсы увлеченности работой. În: Materialele conferinței științifice cu participare internațională,"Creșterea impactului cercetării și dezvoltarea capacității de inovare", USM, Chișinău, 2011, p. 154-157.

16. **Настаушева** Н. Проблема увлеченности работой в современной психологии труда. // În materialele conferinței științifice internaționale "Învățământul universitar și piața muncii: Conexiuni și perspective", 21 noiembrie,Chișinău, USM, 2014. – Chișinău: CEP USM, 2015, p. 521-526.

17. **Настаушева** Н. Увлеченность работой, удовлетворенность трудом и эмоциональное выгорание педагогов. În: Materialele conferinței științifice cu participare internațională, «Integrarea prin cercetarea și inovare», vol. I, USM, Chișinău, 2014, p. 146-149.

18. **Настаушева** Н., Платон К. Взаимосвязь увлеченности работой, эмоционального выгорания и удовлетворенности трудом у педагогов. În: Materialele conferinței științifice internaționale "Învățământul universitar și piața muncii: conexiuni și perspective", 21 noiembrie,Chișinău, USM, 2014. – Chișinău: CEP USM, 2015, p. 514-520.

19. Современные проблемы исследования синдрома выгорания у специалистов коммуникативных профессий: коллективная монография / под ред. Лукьянова В.В., Водопьяновой Н.Е., Орла В.Е. и др. Курск, 2008. 336 с.

20. Хазова С.А. Ментальные ресурсы субъекта в разные возрастные периоды: дис. др. психол. наук. Кострома, 2014.

21. Чиксентмихайи М. Поток. Психология оптимального переживания. М.: 2011.

22. Aldwin C.M. Stress, coping, and development: an integrative perspective. N.Y.: Guilford Press, 1994.

23. Antonovsky A. Health, stress, and coping. San Francisco: Josscy-Bass, 1979.

24. Bakker A.B, Schaufeli W.B., Leiter M.P. Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. In: Work & Stress, 2008, n. 22, p. 187-200.

25. Bakker A.B., Demerouti E. Towards a model of work engagement. In: Career Development International, 2008, n. 13, p. 209-223.

26. Bakker A.B., Demerouti E., Ten Brummelhuis L.L. Work engagement, performance, and active learning: The role of conscientiousness. In: Journal of Vocational Behavior, 2012, n. 80, p. 555-564.

27. Bakker A.B., Xanthopoulou D. Creativity and charisma among female leaders: The role of resources and work engagement. In: The International Journal of Human Resource Management, 2013, n. 24, p. 2760-2779.

28. Hobfoll S. Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. In: American Psychologist, 1989, vol 44(3), Mar, p. 513-524.

29. Hobfoll S.E. Stress, Culture, and Community: The Psychology and Philosophy of Stress. N.Y. and London, 1998.

30. Langelaan S. et al. Burnout and work engagement: Do individual differences make a difference? In: Personality and Individual Differences, 2006, n. 40, p. 521-532.

31. Luthans F., Youssef C., Avolio B. Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge. Oxford University Press, 2007.

32. Positive psychology: An introduction. Seligman M. E. P., Csikszentmihalyi M. In: American Psychologist, 2000, vol. 55(1), Jan, p. 5-14.

33. Rodríguez-Muñoz A. et al. Engaged at work and happy at home: A spillover-crossover model. In: Journal of Happiness Studies, 2014, n. 15, p. 271–283.

34. Schaufeli W.B. et al. The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. In: Journal of Happiness Studies, 2002, n. 3, p. 71-92.

35. Taylor S.E. et al. Psychological resources, positive illusions, and health. In: American Psychologist, 2000, n. 55(1), p. 99-109.

ADNOTARE

Buraga Natalia. Rolul resurselor personale în dezvoltarea pasiunii profesionale a pedagogilor. Teză de doctor în psihologie. Chișinău, 2017.

Structura tezei. Lucrarea constă din introducere, trei capitole, concluzii, recomandări, 221 surse bibliografice, 13 anexe, 129 pagini text de bază, conține 32 figuri și 26 tabele. Rezultatele cercetării sunt publicate în 13 lucrări științifice.

Cuvinte-cheie: pasiune profesională, resurse personale, optimism, autoeficacitate, orientăriile cu privire la sensului vieții, viabilitate, vitalitatea subiectiva, toleranța spre incertitudine, pedagogi

Domeniul de cercetare: Psihologie Generală.

Scopul cercetării: evidențierea rolului resurselor personale în dezvoltarea pasiunii profesionale a pedagogilor.

Obiectivele investigației: analiza teoretică a studiilor cu referire la problematica resurselor personale și a pasiunii profesionale; investigarea specificului sferei resurselor personale la pedagogi; determinarea nivelului și a specificului pasiunii profesionale la pedagogi, identificând relația acesteia cu alte fenomene conexe procesului muncii (arderea profesională, satisfacția în muncă), precum și cu resursele personale ale pedagogilor; analiza comparativă a resurselor personale ale pedagogilor care manifestă pasiune profesională, precum și ale celor care nu sunt pasionați de munca lor, în vederea determinării unui profil de personalitate al acestor două grupuri de subiecți; elaborarea și validarea unui program de dezvoltare a resurselor personale a pedagogilor și propunerea unor recomandări în vederea creșterii pasiunii profesionale la această categorie profesională.

Noutatea și originalitatea științifică. Pentru prima dată în Republica Moldova a fost studiat fenomenul pasiunii profesionale, evidențiindu-se rolul resurselor personale în dezvoltarea pasiunii profesionale la pedagogi. În acest sens, a fost elaborat un profil de personalitate a pedagogului pasionat de munca sa și a pedagogului care nu manifestă pasiune profesională. A fost dovedită științific posibilitatea creșterii nivelului de pasiune profesională prin exercitarea unor strategii de influență deliberate, orientate asupra resurselor personale cu scopul dezvoltării acestora.

Problema științifică importantă soluționată constă în *determinarea* rolului pe care îl au resursele personale în dezvoltarea pasiunii profesionale la pedagogi, fapt care *ne-a oferit posibilitatea de a elabora* un program de dezvoltare a resurselor personale, *implementarea* căruia a contribuit la creșterea pasiunii profesionale a pedagogilor, precum și la menținerea unui nivel optimal al acesteia.

Semnificația teoretică a lucrării rezidă în analiza și sinteza rezultatelor unor cercetări privind problematica resurselor personale și cea a pasiunii profesionale. În acest sens, o serie de studii, cu referire la conceptul de pasiune profesională, realizate în afara RM, ne-au servit drept fundament teoretic pentru elaborarea unui profil de personalitate al angajatului pasionat de munca sa. In baza rezultatelor cercetării realizate de noi, a fost elaborat un profil de personalitate care întrunește un ansamblu de resurse personale ale pedagogului contemporan pasionat de activitatea sa profesională, precum și a celui care nu manifestă pasiune profesională.

Valoarea aplicativă a lucrării constă în elaborarea unui program de dezvoltare a resurselor personale, program care își dovedește eficiența în optimizarea procesului de muncă, datorită creșterii nivelului de pasiune profesională. Rezultatele cercetării pot fi utilizate de manageri și specialiști în resurse umane în vederea evaluării pasiunii profesionale la angajați, pentru creșterea nivelului de pasiune profesională și a profilaxiei fenomenelor negative care împiedică buna desfășurare a activității profesionale.

Implementarea rezultatelor științifice. Rezultatele cercetării au fost utilizate în pregătirea cursurilor universitare pentru disciplinele „Psihologia generală”, „Psihologia sănătății”, „Psihologia muncii”, „Psihologia comportamentului deviant” - cursuri predate la ciclul I, licență, în cadrul Facultății Psihologie și Științe ale Educației, USM.

АННОТАЦИЯ

Бурага Наталья Александровна. Роль личностных ресурсов в формировании увлеченности работой педагогов. Диссертация на соискание ученой степени доктора психологии. Кишинев, 2017.

Структура диссертации. Работа состоит из введения, трех глав, общих выводов и рекомендаций, библиографии (221 источник), 13 приложений. Работа содержит 32 рисунка, 26 таблиц. Содержание изложено на 129 страницах основного текста. Результаты исследования опубликованы в 13 научных работах.

Ключевые слова: увлеченность работой, личностные ресурсы, оптимизм, самоэффективность, смысложизненные ориентации, жизнестойкость, субъективная витальность, толерантность к неопределенности, педагоги.

Область исследований: Общая Психология

Цель научной работы: выявить роль личностных ресурсов в формировании увлеченности работой педагогов.

Задачи исследования: провести теоретический анализ исследований проблемы личностных ресурсов и феномена увлеченности работой; изучить особенности ресурсной сферы педагогов; исследовать степень и характер увлеченности работой педагогов, определить ее взаимосвязь с другими состояниями, связанными с трудом (профессиональное выгорание, удовлетворенность трудом), а также с личностными ресурсами педагогов; провести сравнительный анализ личностных ресурсов педагогов увлеченных и не увлеченных своей работой и разработать ресурсный профиль личности исследуемых групп; разработать и апробировать программу по развитию личностных ресурсов педагогов и предложить рекомендации по повышению увлеченности работой педагогов.

Научная новизна и оригинальность. Впервые в Республике Молдова было проведено исследование феномена увлеченности работой и определена роль личностных ресурсов в формировании этого состояния у педагогов. Был разработан ресурсный профиль личности педагога, увлеченного своей работой и педагога без признаков увлеченности работой. Была доказана возможность формирования увлеченности работой посредством целенаправленного воздействия на ресурсы личности с целью их развития.

Решенная значимая научная проблема состоит в *определении* роли личностных ресурсов в формировании состояния увлеченности работой педагогов, *что послужило возможностью для разработки* программы по развитию ресурсов личности, *применение* которой способствовало повышению увлеченности работой педагогов и сохранению ее оптимального уровня.

Теоретическая значимость работы заключается в систематизации современных исследований проблемы личностных ресурсов и увлеченности работой. Проведен анализ зарубежных исследований концепта увлеченности работой, на основе которого был составлен профиль личности увлеченного работой сотрудника. На основе результатов исследования был разработан ресурсный профиль личности современного педагога, увлеченного работой, а также профиль личности педагога без признаков увлеченности.

Практическая значимость работы состоит в разработке программы по развитию личностных ресурсов, которая выступает в качестве инструмента оптимизации трудовой деятельности, благодаря повышению степени увлеченности работой сотрудников. Полученные результаты могут быть использованы руководителями организаций и менеджерами по персоналу с целью оценки степени увлеченности работой сотрудников, а также повышения их увлеченности работой и профилактики негативных феноменов, связанных с профессиональной деятельностью.

Внедрение научных результатов. Результаты исследования были использованы при подготовке учебных курсов по дисциплинам «Общая психология», «Психология здоровья», «Психология труда», «Психология девиантного поведения» преподаваемых студентам первой ступени высшего образования МолдГУ.

ANNOTATION

Buraga Natalia. The role of the personal resources contributing to the maintenance of the work engagement among teachers. Thesis for degree of Doctor in Psychology. Chisinau 2017.

The structure of thesis: introduction, three chapters, general conclusions and recommendations, references (221 titles), 13 appendixes, 129 pages, 32 figures, 26 tables. The results are published in 13 scientific papers.

Key words: work engagement, personal resources, optimism, self-efficacy, life meaning orientations, hardiness, subjective vitality, tolerance for ambiguity, teachers.

Domain of study: General Psychology.

The purpose this paper is to identify the personal resources contributing to the maintenance of the work engagement among teachers.

The following **objectives** were pursue within the research: to analyse the theoretical aspects of the problem personal resources and work engagement; to identify the personal resources among teachers; to establish the extent and nature of work engagement of study subjects (teachers), as well as their level of burnout and job satisfaction; examine the relationship between the employees' personal resources and their degree of work engagement; a comparison of personal resources among engaged and not engaged at work teachers; to elaborate and implement a Program of development of personal resources designed to teachers and to establish its efficiency; the development of science-based recommendations for the increase work engagement among teachers.

Novelty and scientific originality. For the first time in Republic of Moldova research of the problem of work engagement is being conducted. It examines the relationship between the employees' personal resources and their degree of work engagement. It was developed the psychological profile of personal resources of work engaged teachers and teachers without state of work engagement and it was validated a program of development of personal resources among teachers.

The important scientific problem solved through this research consists in *conceptualisation* of the role of personal resources contributing to the maintenance of the work engagement among teachers, which has *led to the elaboration* of a program of development of personal resources among teachers, making it possible to maintain the work engagement of teachers with effective means.

Theoretical value of research consists in providing new theoretical information and systematization of current research of problems of personal resources and work engagement. The analysis of foreign studies the concept of work engagement, on the basis of which was proposed the personality profile of work engaged employee. Was elaborated the psychological profile of personal resources of work engaged teachers and teachers without state of work engagement.

The applicative value of the thesis resides in design of a program of development of personal resources that support the work engagement at the teachers. Results of the study may serve as a basis for further research in this area. Also, the results will be useful to managers and HR managers to maintain the work engagement of their staff.

Implementation of the scientific results. The research results have been implemented in the teaching of university courses in General Psychology, Psychology of Labour, Occupational Health Psychology, Psychology of Deviant Behavior.

BURAGA NATALIA

ROLUL RESURSELOR PERSONALE ÎN DEZVOLTAREA PASIUNII PROFESIONALE A PEDAGOGILOR

511.01 – PSIHOLOGIE GENERALĂ

Autoreferatul tezei de doctor în psihologie

Aprobat spre tipar:
Hârtie ofset. Tipar ofset.
Coli de tipar 1,8

Formatul hârtiei 60×84 1/16
Tiraj 35 ex.
Comanda Nr

Centrul Editorial-Poligrafic al USM
str.A.Mateevici, 60, Chişinău, MD 2012