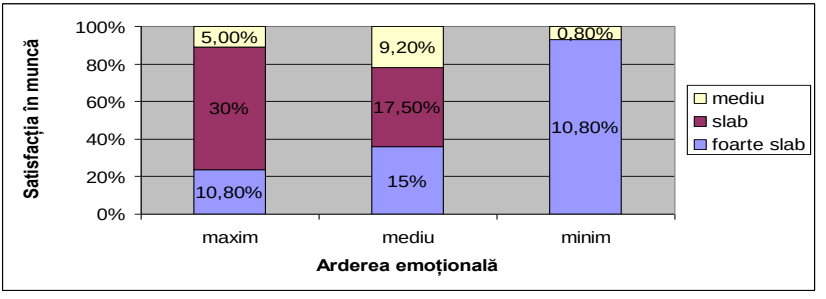
IMPACTUL SATISFACȚIEI ÎN MUNCĂ ASUPRA ARDERII EMOȚIONALE LA PROFESORII UNIVERSITARI

Veronica GORINCIOI

Satisfacția în muncă este un construct din domeniul comportamentului organizațional care măsoară atitudinea cuiva față de munca realizată. După Trifu şi Ionescu, satisfacția în muncă este o stare emotivă pozitivă ce rezultă din opinia personală a angajatului asupra muncii sale sau climatului de muncă, o stare de echilibru la care ajunge individul în momentul în care răspunde complet unor nevoi, aşteptări conştiente sau inconştiente [7, p.117]. Relația dintre satisfacția în muncă şi arderea emoțională s-a bucurat de o mare atenție în cercetare, datorită efectelor potențiale pe care le produce asupra performanței şi bunăstării angajaților. Majoritatea cercetărilor au stabilit o relație directă între insatisfacția în muncă şi arderea emoțională [4], precum şi epuizarea emoțională, depersonalizarea, reducerea realizărilor personale [2,3,5]. Sindromul arderii emoționale este, de obicei, conceptualizat ca rezultat al inadaptabilității persoanei la locul de muncă. După Maslach [6], arderea emoțională se referă la fenomenele de deformare personală care apare ca rezultat al acumulării interne a emoțiilor negative, fără posibilitatea de a le exterioriza sau elibera. Autoarea a conceptualizat epuizarea profesională ca având trei componente: epuizarea sau oboseala emoțională, depersonalizarea şi reducerea realizărilor personale, precum şi tendința de evaluare negativă a propriilor realizări. Vom analiza rezultatele unui studiu constatativ, realizat de noi, cu referire la manifestarea componentelor arderii profesionale şi a satisfacției în muncă la cadrele didactice din mediul universitar. Pentru a identifica relația dintre satisfacția în muncă, în general, remunerare şi promovare, conducere şi relații interpersonale, organizare şi comunicare, în particular, şi arderea emoțională am utilizat chestionarul „Satisfacția în muncă" [8] şi chestionarul „Arderea emoțională" [6]. În urma administrării chestionarelor, am obținut următoarele rezultate (Graficul).

Grafic *Manifestarea arderii emoționale, în funcție de nivelul satisfacției în muncă la cadrele didactice N=120* (prezentare comparativă pe nivele)



Conform datelor, există cinci clase normatizate, care exprimă intensitatea cu care se manifestă factorul „satisfacție în muncă”. Din Grafic observăm că factorul „satisfacția în muncă” a fost reprezentat doar pe trei nivele: foarte slab, slab şi mediu, ceea ce indică, în general, că satisfacția în muncă a cadrelor didactice din mediul universitar lasă mult de dorit. Datele procentuale indică faptul că la 45,8% din respondenți epuizarea profesională este la nivel maxim. Ceea ce, la fel, este destul de îngrijorător. Existența relației dintre satisfacția în muncă şi arderea emoțională a fost statistic confirmată de rezultatele testului Chi-Square 28,548, (p = 0,000). Rezultatele sunt în concordanță cu studiile de specialitate [1,4] şi confirmă încă o dată faptul că insatisfacția în muncă este un factor determinant în dezvoltarea epuizării profesionale. O posibilă explicație a acestei relații o găsim în faptul că satisfacția în muncă apare ca rezultat al diferenței dintre ceea ce indivizii obțin ca recompensă a muncii şi ceea ce estimează ei că ar trebui să obțină. Din păcate, profesorii fac parte din categoria acelor profesii care dau mai mult decât primesc şi ei nu reuşesc să-şi refacă echilibrul psihoemoțional. S-a stabilit că doar profesorii care se „aprind” vor „arde” [6]. Calitatea de a se „aprinde” este legată nu de temperament, ci de motivație, devotament şi responsabilitate în activitatea profesională. Pe parcursul carierei lor, profesorii realizează că aspirațiile mari nu pot fi tot timpul realizate, cu atât mai mult că nu sunt împărtăşite de toți colegii sau studenți. În consecință, apare insatisfacția în muncă, dezamăgirea şi conştientizarea incapacității de a schimba ceva. Aceşti profesori se vor lupta pentru idealurile lor, dar până la un moment, când dragostea pentru profesie se va transforma în indiferență, cinism şi epuizare profesională.

Pentru a stabili natura relațiilor dintre insatisfacția în muncă şi componentele sindromului epuizării profesionale, am aplicat coeficientul de corelație Bravais-Pearson (r). S-au obținut corelații semnificative între: insatisfacția în muncă şi epuizarea emoțională: r = 0,302 (p = 0,001); insatisfacția în muncă şi depersonalizarea: r = 0,256 (p= 0,005); insatisfacția în muncă şi reducerea realizărilor proprii: r = -0,198 (p= 0,03). Observăm că între „insatisfacția în muncă” şi „reducerea realizărilor proprii” este o corelație semnificativă, dar negativă şi cu valoare mică. Chiar dacă valoarea corelației este mică, putem afirma că cu cât nivelul insatisfacției în muncă este mai mare, cu atât nivelul realizărilor proprii este mai mic. Între insatisfacția în muncă şi epuizarea emoțională, precum şi între insatisfacția în muncă şi depersonalizare sunt corelații positive, medii. Deci există o legătură între insatisfacția în muncă, epuizarea emoțională şi depersonalizarea.

Pentru a identifica care este relația dintre componentele satisfacției în muncă şi componentele arderii emoționale, am aplicat coeficientul de corelație Bravais-Pearson (r). S-au obținut corelații semnificative între: conducere şi relații interpersonale – epuizare emoțională: r = 0,245 (p = 0,007); conducerea şi relații interpersonale – depersonalizare: r = 0,182 (p = 0,04); organizare şi

comunicare – epuizare emoțională: r = 0,281 (p = 0,002); organizare şi comunicare – depersonalizare: r = 0,377 (p = 0,000); organizare şi comunicare – reducerea realizărilor proprii: r = -0,212 (p = 0,02). Între conducere, relații interpersonale şi epuizarea emoțională şi între conducere, relații interpersonale şi depersonalizare sunt corelații pozitive cu valori mică şi, respectiv, medie. Între organizare, comunicare şi epuizare emoțională şi depersonalizare la fel sunt corelații pozitive cu valori medie şi, respectiv, mare, ceea ce la fel ne permite să afirmăm că există o legătură între aceste variabile. Între organizare, comunicare şi reducerea realizărilor proprii este o corelație semnificativă, dar negativă şi cu valoare mică. Cu toate acestea, putem afirma că, cu cât nivelul organizării şi comunicării este mai mare, cu atât nivelul realizărilor este mai mic. Faptul că nu a fost stabilită nici o corelație semnificativă între remunerare, promovare şi componentele epuizării emoționale se datorează cauzei că persoanele care merg în domeniul pedagogic o fac deseori din pornire ideală, şi nu materială. Compensația pe care o aşteaptă ei pentru munca depusă constă, de cele mai multe ori, în cunoştințele şi recunoştința elevilor săi, şi nu în salariu.

În concluzie, putem să afirmăm că legătura dintre satisfacția în muncă şi arderea emoțională este destul de evidentă şi importantă pentru a fi neglijată. Respectiv, insatisfacția în muncă poate determina dezvoltarea arderii emoționale la cadrele didactice universitare şi există corelații semnificative între componentele ei şi cele ale epuizării profesionale.

Referințe:

1. BETTINA, F.P. Burnout, role conflict, job satisfaction and psychosocial health among Hungarian health care staff. A questionnaire survey. In: *International Journal of Nursing Studies*. 2006, vol.43(3), p.311-318. ISSN: 0020-7489.
2. BURKE R.J., GREENGLASS, E.A. Longitudinal study of psychological burnout in teachers. In: *Human Relations*. 1995, vol. 48(2), p.187-202. ISSN 0018-7267.
3. DE JONGE, J., SCHAUFELI, W.B. Job characteristics and employee well-being: A test of Warr's Vitamin Model in health care workers using structural equation modelling. In: *Journal of Organizational Behaviour*. 1998, vol.19(4), p.387-407. ISSN 1099-1379.
4. FARAGHER, E.B., CASS, M., COOPER, C.L. The relationship between job satisfaction and health: a meta-analysis. In: *Occupational and Environmental Medicine.* 2005, no.62, p.105-112. ISSN 1470-7926.
5. HUEBNER, E.S. Burnout among school psychologists: An exploratory investigation into its nature, extent and correlates. In: *School Psychology Quarterly*. 1992, vol.7(2), p.129-136. ISSN 1045-3830.
6. MASLACH, C., LEITER, M.P. *The Truth about Burnout*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers, 1997. 180 p. ISBN 0787908746.
7. TRIFU, A., IONESCU, C.R. *Abordarea gestiunii stresului în mediul microeconomic*. Iaşi: Ed. PIM, 2009. 142 p. ISBN: 978-606-520-505-5.
8. CONSTANTIN, T. *Evaluarea psihologica a personalului.* Iaşi: Polirom. 2004. 296 p. ISBN 973-681-760-1.