RELAȚIA DINTRE MOTIVAȚIA PROFESIONALĂ A CADRELOR DIDACTICE ȘI MANIFESTĂRILE BURNOUTULUI

Angela POTÂNG,
dr., conf. univ., USM;
Nicoleta CROITORIU,
doctorand, USM

În articol este abordată problematica motivației profesionale a cadrelor didactice din învățământul preuniversitar în raport cu particularitățile de manifestare a sindromului burnout. S-a constatat că implicarea motivațională crește semnificativ capacitatea de adaptare a pedagogului la exigențele muncii didactice, astfel poate fi preîntâmpinat sindromul burnout.

Cuvinte-cheie: *motivație profesională, implicare motivațională, cadre didactice, epuizare emoțională, profil burnout.*

THE RELATIONSHIP BETWEEN PROFESSIONAL MOTIVATION OF TEACHERS AND BURNOUT MANIFESTATIONS

The article addresses the issue of professional motivation at teachers in pre-university education in relation to the particularities of manifestation of the burnout syndrome. It has been identified that motivational involvement significantly increases the ability of teachers to adapt to the demands of teaching, so that the burnout syndrome can be prevented.

Keywords: *professional motivation, motivational involvement, teachers, emotional exhaustion, burnout profile.*

De-a lungul timpuluui practica a demonstrat că un sistem de învăţământ performant nu poate exista fără un personal didactic competent, bine pregătit şi devotat muncii sale. Prin urmare, persoanele care îşi desfăşoară activitatea în interiorul sistemului educaţional trebuie să aibă performanţe înalte sub raportul cunoaşterii ştiinţifice şi să fie un model de comportament pentru întreaga societate. Profesia pedagogică presupune permanenta formare şi dezvoltare a cadrului didactic, astfel încât acesta să-i poată oferi celui pe care îl învaţă o perspectivă complexă asupra disciplinei pe care o predă. Activând în sistemul educațional, cadrul didactic se angajează într-un proces de formare continuă care îi va dezvolta cariera periodic până la finalul acesteia.

Subiectul motivării profesionale a pedagogilor este una de actualitate pentru societatea contemporană, mai ales în condițiile actuale când mulți profesori aleg să părăsească sistemul educațional în favoarea altor domenii. Această problemă se întâlnește și în motivarea elevilor pentru activitatea școlară. Practica didactică arată că motivarea elevului pentru învăţătură poate influența direct motivarea

profesorului pentru cariera pedagogică. Cadre didactice motivate generează elevi motivaţi, iar cadrele didactice nemotivate duc spre lipsa de motivaţie şi la elevii cu care lucrează.

În ultimii ani motivația profesională a personalului didactic a devenit o necesitate nu doar pentru dezvoltarea sistemului de învăţământ ca atare, ci și pentru evoluţia societăţii în general. Din acest motiv este absolut necesar de a studia aspectele motivării pedagogilor, ce mecanisme pot fi folosite pentru creşterea atractivităţii acestei profesii, pentru încurajarea cadrelor didactice cu vocaţie să rămână în sistem.

Aspecte teoretice ale motivației

Domeniul motivaţiei umane este amplu, cu multe paradigme explicative şi modelări empirice. Literatura de specialitate oferă o diversitate mare de definiţii date noțiunii de motivaţie, care pun accentul pe diferite componente ale procesului motivațional. Astfel, sunt definiţii care insistă pe fundamentul tensiunilor interioare (Popescu Neveanu, 1994), motivația fiind considerată drept „act sau ansamblu, sistem de impulsuri, presiui interne, energizări sau activări, stări tensionale sau mobiluri ale acţiunilor şi conduitei". Un alt tip de defeniții sunt cele de natură cognitivă, cum ar fi: „motivaţia este un proces cognitiv guvernând alegerile făcute de către subiect între tipuri alternative de activitate voluntară" (Vroom, 1964), sau cele de natură comportamentală: „motivaţia apare atunci când are loc o întărire adecvată, comportamentul fiind dependent de consecinţele sale" (Skinner, 1969). Există și definiţii care implică alegeri raţionale, de exemplu: „motivația este un proces care implică două sisteme psihologice interdependente: alegerea scopului şi efortul pentru atingerea scopului (Rynes şi alţii, 2002). Aceste exemple relevă faptul că există o mare diversitate a modelelor de conceptualizare a motivației, a paradigmelor explicative și a instrumentelor de operaţionalizare a motivaţiei.

De remarcat importanța implicării motivaţionale în obținerea performanței profesionale a cadrelor didactice. Implicarea motivațională presupune „activarea", „direcţionarea" sau „orientarea" motivaţională sau dispoziţia persoanei de a fi atras, a intenţiona, a accepta sau a tinde spre atingerea unor obiective. Implicarea motivațională îi face pe oameni să se implice în anumite activităţi pe care le găsesc interesante, iar satisfacţia vine din natura activităţii pe care o desfăşoară, din plăcerea muncii în sine fiind determinată de noutatea, provocarea sau interesul trezit de fiecare etapă a sarcinii pe care o realizează sau de gratificaţiile externe obţinute în urma realizării activităţii (recunoaştere, recompensă, evitarea pedepsei sau a unei consecinţe neplăcute).

La polul opus al implicării motivaționale a individului în activitatea profesională se află ***epuizarea emoţională.*** În această stare individul este consumat,

slăbit din punct de vederea emoțional, mental și fizic. Burnoutul se manifestă ca o stare de tensiune extremă şi specifică ce apare datorită stresului ocupaţional de durată, cu manifestări negative în plan psihologic, psihofiziologic şi comportamental (Greenberg, 1998).

Principalele simptome ale burnoutului sunt:

• oboseala intensă cu dureri difuze şi tulburări de somn;

• un sentiment de „dezumanizare" care se traduce printr-o detaşare emoţională din ce în ce mai evidentă, mergând chiar până la absenţa emoţiilor faţă de alţii, dacă nu chiar o totală indiferenţă la suferinţa lor;

• decepţie faţă de profesie şi sentimentul de inutilitate legat de activitatea respectivă, impresia de incapacitate de a-i ajuta pe alţii.

Sindromul burnout apare treptat și trece prin mai multe etape:

1. Nevoia (compulsivă) de afirmare – aceasta apare, în cele mai multe cazuri, la începutul carierei sau după ce o persoană a schimbat locul de muncă. Individul încearcă să se facă remarcat, să îşi dovedască valoarea la locul de muncă.

2. Mai multă muncă. Datorită acestei nevoi mari de afirmare, individul îşi stabileşte obiective înalte care de obicei necesită mult efort.

3. Neglijarea nevoilor personale – având în vedere că individul îşi dedică foarte mult din timpul său serviciului, nu mai are timp de familie, prieteni, odihnă. Nevoile personale trec pe planul secund.

4. Apariţia situaţiilor conflictuale – neglijarea nevoilor personale va duce la apariţia situaţiilor conflictuale cu persoanele din jur, individul simte că ceva în viaţa lui nu este în regulă, dar nu poate spune exact ce.

5. Reevaluarea valorilor personale – individul ajunge să ignore orice nevoie personală şi nu îşi mai face timp pentru hobby-uri sau micile plăceri ale vieţii.

6. Negarea problemelor – oboseala începe să-şi pună amprenta, individul nu mai doreşte să interacţioneze cu oamenii din jur şi devine agresiv.

7. Retragerea – persoana se izolează, simte că nu mai are niciun scop în viaţă, îşi pierde speranţa şi îşi găseşte evadarea în vicii.

8. Schimbarea comportamentului – persoanele din jurul individului (familia, colegii sau alte persoane) încep să observe schimbările de comportament.

9. Depersonalizare – individul începe să se desconsidere, nu se mai vede valoros sau util.

10. Sentimentul de gol interior – pentru a compensa cu faptul că nu mai consideră locul de muncă o plăcere, individul recurge la alte acţiuni care îi pot da o mică satisfacţie pe moment.

11. Depresia – indiferenţa acaparează gândirea individului, devine lipsit de speranţă.

12. Burnout – se produce colapsul emoțional şi fizic.

Cei predispuşi de a dezvolta un astfel de sindrom sunt cei care au anumite caracteristici de personalitate: idealism, supraangajare în profesie, dorinţa de performanţă, nevoia crescută de aprobare din partea celorlalţi, un respect de sine scăzut, vulnerabilitate în faţa excesului de cereri, incapacitatea de a refuza, sentimentul de vină faţă de îndeplinirea propriilor nevoi, nerăbdare, grabă.

Există conexiuni importante între sindromul burnout şi variabilele demografice cum sunt sexul, vârsta şi vechimea în muncă. Diverse cercetări (Pedrabissi, Rolland şi Santinello, 1993) au scos în evidenţă că sexul feminin, vârsta medie şi cea înaintată, dar şi diversitatea activităţii profesionale (cei care suplinesc posturi ce necesită diferite calificări) au influenţă asupra formelor de manifestare a fenomenului.

Metodologia cercetării

Scopul cercetării constă în stabilirea relației dintre variabilele implicării motivaționale, adică motive psihologice care provocă sau mobilizează cadrul didactic în a se angaja într-un comportament dat la locul de muncă și dimensiunile sindromului burnout.

Eșantionul de cercetare a fost format din 210 cadre didactice din instituții educaționale preuniversitare, care își desfășoară activitatea la ciclurile preșcolar, primar, gimnazial, profesional și liceal. Au fost formate 3 grupe de subiecți: 70 de cadre didactice care lucrează cu elevi cu CES, 70 de cadre didactice care lucrează în clase inclusive, 70 de cadre didactice care lucrează cu elevi cu dezvoltare tipică.

Cadrele didactice au vârsta cuprinsă între 23 și 69 ani, pe diferite categorii de vărstă. Astfel, datele confirmă afirmațiile statisticilor prin care se constată îmbătrânirea personalului didactic și feminizarea profesiei didactice. Totodată, se constată că cea mai mare parte a personalului didactic are vârsta cuprinsă între 40 și 55 de ani, iar tot mai puțini tineri se îndreaptă către sistemul educațional, cu toate că în ultimii ani tinerii au primit o serie de facilități financiare și profesionale. Merită precizat faptul că în ultimii ani cadrele didactice, chiar cu experiență, părăsesc sistemul educational plecând în alte domenii sau în străinătate.

Pentru eșantionul dat, experiența în munca didactică este cuprinsă în intervalul de la 1 an până la 42 de ani. Astfel, 24 (76%) dintre subiecții implicați în cercetare au vechimea în muncă de până la 15 ani; 58 (10%) au o experiență didactică de la 16 la 30 de ani și 17 (14%) activează în sistemul educațional cu o vechime de la 31 până la 42 de ani.

În ceea ce ține de starea familială (starea civilă) a subiecților, majoritată – 194 subiecți (92,38%) sunt căsătoriți, divorțați sunt 7 subiecți (3,33%), văduvi/văduve – 0%, necăsătoriți 9 subiecți (4,28%). Din numărul total de subiecți 198 (94,28%) sunt părinți ai unui, doi, trei, sau cel mult patru copii, iar 12 subiecți (5,71%) nu au copii. Am considerat important să avem astfel de date, deoarece

o serie de studii identifică factorii familiali ca protectori împotriva sindromului burnout.

Instrumente de măsură

Pentru evaluarea nivelului de burnout am utilizat Chestionarul de identificare a burnoutului (Maslach Burnout Inventory), elaborat de C.Maslach, S.Jackson (1981). Evaluarea burnoutului se realizează pe cele trei dimensiuni ale scalei etichetate ca: epuizare emoţională, depersonalizare şi reducerea realizărilor personale.

Pentru identificarea profilurilor burnout am utilizat Chestionarul profilurilor burnout „Burnout clinical subtype questionnaire" (BCSQ-36)**,** care operaționalizează trei profiluri burnout: frenetic sau clasic, demotivat și epuizat. Astfel, profilul frenetic este caracterizat prin implicare excesivă în muncă, ambiții și trebuință puternică de realizare, suprasolicitare în muncă, dedicația lor și „absorbția" în muncă îi determină să-și neglijeze propriile trebuințe de sănătate, fapt ce eventual se soldează cu epuizarea resurselor de care dispun. Aceste caracteristici îl apropie de conceptul de workaholism și workaholici.

Profilul demotivat este definit prin astfel de caracteristici ca: indiferență față de sarcinile de muncă, percepția stagnării/lipsei de dezvoltare profesională, plictiseală. Acest profil corelează semnificativ cu dimensiunile de cinism și ineficiență în muncă, care se dezvoltă în urma pierderii interesului față de muncă, monotoniei și invariabilității sarcinilor, lipsei feedback-ului pozitiv, percepției nerealizării propriului potențial.

Profilul epuizat se caracterizează prin neglijare sau apatie față de sarcinile de muncă, nedeținerea/lipsa controlului asupra rezultatului muncii sale și lipsa recunoașterii/aprecierii efortului depus (percepția ingratitudinii).

Pentru evaluarea nivelului de implicare motivațională a cadrelor didactice am utilizat Chestionarul *Implicare Motivațională*, elaborat de T.Constantin et al., (2008). Dimensiunile acestei scale sunt:

– implicare egocentrică (preferințe pentru sarcini plăcute/ preferate, fără presiuni externe);

– implicare socială (preferințe pentru validare externă, recunoaștere și feedback social);

– implicare internalistă (preferințe pentru provocare, sarcini dificile și autovalidare);

– implicare instrumentală (preferințe pentru recompense concrete, materiale sau ierarhice).

Rezultate obținute

Datele obținute în urma administrării chestioanarelor la cele trei grupe de subiecți au fost prelucrate statistic. În Tabelul 1 sunt prezentate rezultatele Chestionarului de identificare a burnoutului (Maslach Burnout Inventory).

Tabelul 1. Manifestările dimensiunilor sindromului burnout la pedagogi

Dimensiuni burnout	Cadre didactice din școlile speciale		Cadre didactice din școlile incluzive		Cadre didactice din școlile cu copii cu dezvoltare tipică	
	m	**б**	**m**	**б**	**m**	**б**
Extenuarea emoţională	14,78	4,32	18,12	6,07	17,61	5,73
Depersonalizarea	9,57	3,41	11,17	4,04	10,50	3,95
Reducerea realizărilor personale	17,94	4,85	22,17	5,86	19,45	5,46

Aceste rezultate atestă că incidența tuturor dimensiunilor sindromului burnout este înaltă la tote cele trei grupe de pedagogi din sistemul educațional. Însă, valorile cele mai înalte pentru toate dimensiunile burnoutului au fost obținute la categoria cadre didactice din școlile inclusive. Acești pedagogi simt frecvent simptome de oboseală extremă în timpul activității didactice și după muncă, au un sentiment general de pustiire, foarte multă oboseală, necesitate mare de odihnă, stare cronică de surmenaj fizic. Dintre dimensiunile burnoutului cele mai pronunțate simptome sunt cele ce țin de reducerea realizărilor personale, apoi extenuarea emoţională, urmate de simptomele care se referă la depersonalizare, cum ar fi emoții negative trăite față de beneficiarii serviciilor oferite, distanțarea de obiectul și conținutul muncii sale, atitudine ostilă față de alții, comportament negativ, cinic față de alții și față de activitatea profesională. Acestea din urmă sunt mai atenuate, nu se manifestă atât de pronunțat. Această situație a fost identificată la toate cele trei grupe de subiecți implicați în cercetarea dată. În Tabelul 2 este prezentată incidența dimensiunilor burnout de nivel înalt.

Tabelul 2. Incidența dimensiunile burnoutului de nivel înalt

Grupuri experimentale	*Dimensiunile burnoutului de nivel înalt*
Cadre didactice din școlile speciale	Extenuarea emoţională – 13% Depersonalizarea – 1% Reducerea realizărilor personale – 56 (80%)
Cadre didactice din școlile incluzive	Extenuarea emoţională – 21% Depersonalizarea – 0% Reducerea realizărilor personale – 49 (70%)
Cadre didactice din școlile cu copii cu dezvoltare tipică	Extenuarea emoţională – 23% Depersonalizarea – 0% Reducerea realizărilor personale – 47 (67,14%)

S-a depistat numărul mai mare de subiecți cu scoruri înalte anume la dimensiunea reducerea realizărilor personale pentru toate categoriile de pedagogi: care

activează în școlile speciale, în școli inclusive și în școlile cu copii cu dezvoltare tipică. Această dimensiune a burnourului se mannifestă prin diminuarea sentimentului de competenţă profesională, scăderea totală a motivației în muncă, rezultate profesionale din ce în ce mai mici. Studiile demonstrează că oamenii aflaţi în situaţii în care eforturile lor repetate nu produc rezultatele aşteptate vor dezvolta în cele din urmă simptome depresive, iar când ajung la convingerea că eforturile lor sunt zadarnice renunţă la orice implicare în activitatea profesională.

Pentru unii cercetători dimensiunea realizărilor personale reduse este mai degrabă o consecință a sindromului burnout, fapt ce relevă că o mare parte din subiecții investigați au trecut sau sunt acum în burnout.

Deoarece nu toți pedagogii care suferă de burnout manifestă simptome identice, iar evoluția are loc diferit, am fost interesați să determinăm elementele mai exacte ale cazurilor de burnout în toată diversitatea manifestărilor sale. Astfel, în urma aplicării Chestionarului profilurilor burnout „Burnout clinical subtype questionnaire" (BCSQ-36) la cele trei grupuri de subiecți am obținut utmătorul tablou:

Tabelul 3. Incidența profilurilor burnout

Grupuri experimentale	*Frenetic*	*Demotivat*	*Epuizat*
	%	*%*	*%*
Cadre didactice din școlile speciale	50	4,28	45,71
Cadre didactice din școlile incluzive	30	8,57	61,42
Cadre didactice din școlile cu copii cu dezvoltare tipică	52,85	4,28	42,85

Chestionarul dat a permis conturarea profilului burnout individual la cadrele didactice implicate în experiment. Astfel, rezultatele obținute atestă că profesorii manifestă în diversă măsură toate caracteristicile celor trei profiluri (frenetic, demotivat, epuizat). Cei mai mulți pedagogi au profilul *epuizat*, apoi urmează cel *frenetic*, iar cei mai puțini profesori se atribuie la profilul *demotivat.* Așadar, burnoutul la cadrele didactice din domeniul educațional preuniversitar se manifestă preponderent pe dimensiunea epuizării (emoționale, cognitive și fizice) și mai puțin pe dimensiunea dezangajării sau demotivării. Așa fenome ca indiferența, apatia, stagnarea, plictiseala sunt mai puțin pronunțate la personalul didactic. Incidența profilurilor burnout la cadrele didactice din școlile speciale și la cadrele didactice din școlile cu copii cu dezvoltare tipică este practic similară: frenetic – epuizat – demotivant. Însă, pentru cadrele didactice din școlile incluzive situația e alta: majoritatea manifestă profilul epuizat (61,42%), apoi profilul frenetic (30%) și cei mai puțini se raportează la profilul demotivat (8,57%).

Pentru măsurarea variabilei motivația profesională a fos utilizat Chestionarul *Implicare motivațională*, elaborat de T.Constantin et al. (2008). Rezultatele privind manifestarea celor patru tipuri de motive psihologice care provocă sau mobilizează cadrul didactic în a se angaja în activitatea profesională sunt prezentate în Tabelul 4.

Tabelul 4. Rezultate obținute la Chestionarul *Implicare motivațională*

Grupuri experimentale	*Implicare egocentrică*		*Implicare socială*		*Implicare internalistă*		*Implicare instrumentală*	
	m	**б**	**m**	**б**	**m**	**б**	**m**	**б**
Cadre didactice din școlile speciale	6,97	2,28	5,35	1,88	4,00	1,59	4,77	3,15
Cadre didactice din școlile incluzive	6,72	1,89	5,37	2,03	4,51	2,19	6,01	3,99
Cadre didactice din școlile cu copii cu dezvoltare tipică	6,32	2,54	5,31	2,14	3,94	2,04	3,89	3,36

Datele din tabelul 4 relevă cel mai înalt nivel la dimensiunea *implicare egocentrică*, care presupune preferințele cadrelor didactice pentru sarcini plăcute/ preferate, fără presiuni externe. Pentru pedagogii din școlile incluzive un nivel destul de înalt a fost obținut și la dimensiunea *implicare instrumentală*, ceea ce indică că persistă preferințe pentru recompense concrete, materiale sau ierarhice.

Pentru a determina gradul de corelație dintre implicarea motivațională și dimensiunile burnout-lui am utilizat ca și metodă statistică inferențială coeficientul de corelație Bravais-Pearson, rezultatele fiind prezentate în Tabelul 5.

Tabelul 5. Coeficientul de corelație dintre implicarea motivațională și burnout

	Extenuarea emoţională	*Depersonalizarea*	*Reducerea realizărilor personale*
Implicare egocentrică	r = 0,312; p = 0,009	r = 0,280; p = 0,019	r = 0,507; p = 0,000
Implicare socială	r = 0,093; p = 0,443	r =0,200; p = 0,096	r = - 0,041; p =0,738
Implicare internalistă	r = 0,015; p = 0,904	r = -0,146; p = 0,227	r = 0,060; p = 0,622
Implicare instrumentală	r = 0,374; p = 0,001	r = 0,400; p = 0,001	r = 0,360; p = 0,002

Datele din tabel relevă gradul de relație dintre dimensiunile motivației profesionale și dimensiunile sindromului burnout. Astfel, s-a obținut corelație semni-

ficativă pozitivă dintre implicarea egocentrică și toate dimensiunile burnoutului: extenuarea emoţională, depersonalizarea, reducerea realizărilor personale. Adică, dacă cadrele didactice manifestă preferințe pentru sarcini preferate în activitatea didactică, fără presiuni externe, atunci vor fi mai predispuse spre arderea profesională. De asemenea, s-au atestat corelații semnificative dintre implicarea instrumentală (preferințe pentru recompense concrete, materiale sau ierarhice) și dimensiunile burnoutului. Dacă motivele psihologice care mobilizează pedagogul în a se angaja într-un comportament dat la locul de muncă sunt, în special, de natură materială, iar sistemul educațional nu presupune recompense materiale decente pentru personalul didactic, această situație devine mai predispusă spre fenomenul burnout.

Concluzii

Determinarea factorilor motivaționali contează pentru elaborarea strategiilor de profilaxie și depășire a sindromului burnout la cadrele didactice din învățământul preuniversitar. Motivația în muncă, interesul și vocația profesională contribuie semnificativ la calitatea adaptării pedagogilor la mediul lor profesional și preîntâmpinarea sindromului burnout.

Referințe:

1. BALODE, N. Teacher burnout in the current socio-economical context of the Republic of Moldova. In: Bondarevskaya I, Caunenco I. (eds.). *Psychology of economic self-determination of person and community.* Proceedings of the III International scientific and practical seminar. Chișinău, April 24, 2015. Chișinău: Elan Poligraf, 2015.
2. CONSTANTIN, T. *Evaluarea psihologică a personalului*. Iaşi: Polirom, 2004.
3. CONSTANTIN, T., MACOVEI, E., I., ORZAN, A., NECHITA, V. Implicarea motivaţională; operaţionalizare şi primele studii de validare a unei scale standardizate. În: *Analele de Psihologie şi Ştiinţe ale Educaţiei.* Editura Universităţii „Al. I. Cuza”, 2008, nr.2.
4. LEITER, M.P. Burnout as a developmental process: Consideration of models. In: Schaufeli, C.Maslach & T.Marek (Eds). *Professional burnout: recent developments in theory and research*. London: Routledge, 2017. 312 p.
5. PREDA,V. Modele explicative şi metode de investigare a mecanismelor de gestionare a stresului. În: M.Ionescu (coord.). *Abordări conceptuale şi praxiologice în ştiinţele educaţiei*. Cluj Napoca: Eikon, 2006.
6. RYAN, M.R., DECI, E.L. Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and New Directions. In: *Contemporary Educational Psychology,* 2000, 25, 54-67.