

Organizația școlară și starea de bine a profesorilor

Autor: Andrei Dudu

Cadru didactic îndrumător: Lect. Dr. Mariana Dogaru

*Facultatea de Antreprenoriat, Ingineria și Managementul Afacerilor,
An II, Master Managementul Organizațiilor Educaționale
e-mail: kirios_andreios@yahoo.com*

Rezumat

Cercetarea de față analizează starea de bine a profesorilor în contextul educațional contemporan Prin intermediul a două eșantioane reprezentative de directori de școală și cadre didactice, am colectat date despre percepția celor două categorii asupra factorilor care influențează starea de bine a profesorilor. Analiza a inclus aspecte precum procesul de comunicare la nivelul organizației, nivelul de recunoaștere și suportul instituțional, relațiile sociale de la locul de muncă, nivelul de susținere a sănătății mentale a personalului, influența mediului școlar și a culturii organizaționale. În contrast, factorii care influențează negativ starea de bine a cadrelor didactice includ lipsa unui management participativ și transformativ, a culturii de colaborare, a comunicării deschise, absența sprijinului instituțional și a programelor de susținere a stării mentale a personalului, volumul ridicat de muncă, lipsa satisfacției profesionale. Cercetarea subliniază importanța implementării unor măsuri menite să îmbunătățească mediul de lucru al profesorilor și să le ofere suportul necesar pentru a le crește starea de bine și performanțele profesionale.

Cuvinte cheie: *organizație educațională, stare de bine, profesori, sprijin, cultură organizațională.*

Introducere

De-a lungul timpului, procesul educațional a parcurs multiple etape de transformare și adaptare, devenind, treptat, un sistem axat din ce în ce mai mult pe beneficiar, educabilul fiind situat în centrul actului didactic. Putem avansa chiar ipoteza că este unul dintre cele mai dinamice sisteme, în permanență preocupat de îmbunătățire și optimizare. Așadar, vorbim despre schimbare și despre nevoia unui management eficient al acesteia în educație.

Complexitatea mecanismului educativ, cu aspectele în continuă dezvoltare și modificare ale structurii sociale, face ca finalitățile educației, în linii mari, să vizeze construirea unei societăți bazate pe principii solide și competențe variate și eficiente, cu alte cuvinte, o societate care învață. Considerăm că viziunea holistică, ce incumbă procesul educațional ca subsistem al celui social, este cea mai eficientă. Abordarea *in integrum* are în vedere împărțirea întregului în părțile componente și acționarea asupra fiecărei în parte, dar și a tuturor laolaltă. Actorii principali în educație sunt elevul, școala (organizația educațională), familia, societatea. În prezenta lucrare vom aborda Organizația Școlară, al cărei pilon este cadrul didactic, ca facilitator al învățării și măsurile care se pot implementa pentru a crește starea de bine a acestuia.

Metodologia cercetării

Scopul cercetării

Cercetarea de față are ca scop identificarea măsurilor pe care organizația școlară le poate implementa pentru creșterea stării de bine a cadrelor didactice, având în vedere că studiile pe tema cercetată în contextul școlar sunt relativ puține. Scopul desemnează finalitățile și concluziile demersurilor de cercetare. Acesta determină selectarea, respectiv conceperea instrumentelor de cercetare, cu orientare concretă către rezultatele obținute, atât cantitativ, cât și calitativ. Se urmărește situația actuală experimentată de profesori, urmată de proiecția în viitor a variabilelor ipotezei, prin propunerea unor soluții de implementat.

Obiectivele cercetării

Obiectivele reprezintă perspective ale rezultatelor cercetării, derivă din scopul cercetării, sunt concrete și măsurabile în contextul analizei temei propuse spre cercetare.

O1. Identificarea gradului de conștientizare al cadrelor didactice asupra factorilor care le influențează starea de bine.

O2. Identificarea gradului de conștientizare al directorilor asupra semnificației stării de bine a profesorilor.

O3. Analizarea modului în care mediul școlar influențează starea de bine a profesorilor.

Operaționalizarea conceptului și stabilirea variabilelor de cercetare

Cercetarea are ca fundament starea de bine, care este un concept complex, pluristratificat, influențat de o multitudine de factori intrinseci și extrinseci, pe care ne propunem să-i descoperim și să-i analizăm. În linii mari, starea de bine pe care o experimentează profesorii este echivalentă cu cea trăită de salariații oricărei organizații care presupune un număr ridicat de membri și complexitate înaltă.

Variabilele cercetării

Variabile independente

- genul;
- județul;
- mediul (urban/rural) în care își desfășoară activitatea directorii;
- gradul didactic al directorilor;
- numărul de mandate al directorilor;
- vechimea în învățământ a directorilor;
- mediul (urban/rural) în care își desfășoară activitatea profesorii;
- gradul didactic al profesorilor;
- vechimea în învățământ a profesorilor.

Variabile dependente

- percepția directorilor asupra stării de bine a profesorilor;
- percepția profesorilor asupra stării de bine;
- implicarea directorilor în asigurarea stării de bine a profesorilor;
- atitudinea profesorilor față de mediul de lucru și colegi;
- percepția profesorilor cu privire la starea de bine în școală.

Ipotezele cercetării

- I1. Dacă profesorul este valorizat la nivel social și experimentează relații pozitive la locul de muncă, atunci starea de bine crește;
- I2. Mediul școlar influențează starea de bine a profesorilor.

Metode, tehnici și instrumente de cercetare.

Metoda anchetei pe bază de chestionar.

Instrument valoros de investigare, chestionarul se prezintă ca un ansamblu de întrebări ordonate logic și psihologic, astfel încât să determine răspunsuri care să fie înregistrate în scris și care să ofere informații relevante despre impactul subiectului anchetat asupra respondenților (Chelcea, 2001).

Astfel, după stabilirea scopului și obiectivelor cercetării, am procedat la elaborarea a două chestionare, unul pentru directori de școală și unul pentru cadre didactice. Chestionarul pentru directori însumează 23 de întrebări și a urmărit percepția managerilor școlari în ceea ce privește elementele care influențează starea de bine a profesorilor în mediul educațional, valoarea indicelui Cronbach`'s alpha fiind în acest caz 0.7852. În ceea ce privește chestionarul adresat cadrelor didactice, prin acesta s-a urmărit percepția acestora asupra factorilor din mediul educațional care impactează starea lor de bine. Indicele Cronbach`'s alpha calculate aici este 0.83. Întrucât ambele valori sunt mai mari de 0.6 și aproape de 1, rezultă că ambele chestionare sunt consistente, măsurând aceleași domenii, fiind, prin urmare, inter-corelate în mod corespunzător.

Eșantion

Chestionarele au fost aplicate unor eșantioane de 385 de directori de școli, respectiv 2495 de profesori din județele Brașov, Buzău, Dolj, Gorj, Sibiu. Astfel, din numărul total de respondenți la chestionarul pentru directori, 171 (44,4%) conduc unități din mediul rural, iar 214 (55,6%) manageriază școli din zonele urbane, 353 (91,7%) fiind de gen feminin și 32 (8,3%) de gen masculin. Dintre profesorii care au răspuns la chestionarul aplicat, 1025 (41,1%) își desfășoară activitatea în așezările rurale, iar în mediul urban activează 1470 (58,9%) dintre respondenți, 2368 (94,9%) de gen feminin și 127 (5,1%) de gen masculin.

În ceea ce privește **ponderea pe județe**, la chestionarul adresat directorilor, răspunsurile sunt împărțite astfel: Buzău- 84 (21,81%), Brașov- 81 (21,03%), Dolj- 78 (20,26%), Sibiu-73 (18,96%), Gorj- 69 (17,92%). La chestionarul elaborat pentru profesori, ponderea răspunsurilor se prezintă în felul următor: Buzău- 683 (27,4%), Brașov- 531 (21,3%), Sibiu- 496 (19,9%), Dolj- 444 (17,8%), Gorj- 341 (13,6%).

Numărul de mandate al directorilor repondenți. Reiese următoarea împărțire:

141 (36,8%) dintre directori se află la primul mandat, iar 244 (36,2%) au mai mult de un mandat la conducerea școlii.

Gradul didactic al directorilor implicați în cercetare: 334 (86,8%) au gradul didactic I, iar 51 (13,2%) gradul didactic II, valori corelate cu **vechimea în învățământ** a acestora : 333 (86,5%) sunt de mai mult de 10 ani în învățământ, iar 52 (13,5%) se află la catedră de mai puțin de 10 ani.

În ceea ce privește **gradul didactic al cadrelor didactice** care au luat parte la demersul de cercetare, se observă că: 1195 (47,9%) de profesori au gradul didactic II, 838 (33,6%) au obținut

gradul didactic I, 279 (11,2%) au gradul didactic Definitiv, iar 183 (7,3%) sunt debutanți. Corelarea dintre gradele didactice obținute de profesorii repondenți și **vechimea lor în învățământ** este evidentă, astfel: peste 10 ani- 1210 (48,5%), 5-10 ani- 1027 (41,2%), 0-5 ani- 258 (10,3%).

Limitele cercetării

Demersul prezentei cercetări este unul complex, prin categoriile de repondenți chestionați. Astfel, subiecții pot avea tendința de a oferi răspunsuri care să reflecte mai degrabă propria viziune despre cum ar trebui să se prezinte subiectul cercetat, în detrimentul situației reale. De aici rezultă un grad înalt de subiectivitate și posibilitatea extragerii unei concluzii ușor viciate. Așadar, răspunsurile pot fi influențate de diferiți factori intrinseci sau extrinseci care exercită temporar influență asupra membrilor eșantionului.

Rezultate și discuții

Analiza datelor cercetării

Cercetarea a fost construită urmând ipotezele formulate și itemii au avut ca obiectiv verificarea acestora. Analiza datelor cercetării relevă confirmarea sau infirmarea fiecărei ipoteze:

Ipoteza 1. Dacă profesorul este valorizat social și experimentează relații pozitive la locul de muncă, atunci starea de bine crește.

Am procedat la emiterea acestei ipoteze pornind de la realitatea experimentată personal în sistemul de învățământ, atât ca profesor, cât și ca director. Observarea directă a vieții școlii și diferitele contacte cu membrii altor organizații educaționale m-au făcut să iau în considerare impactul pe care îl au sprijinul conducerii școlii și relațiile pozitive cu actorii implicați în procesul educațional, asupra stării de bine a cadrelor didactice. Aceasta înseamnă că există o convergență între palierele cognitiv, psihologic, fizic, social și spiritual ale personalității umane în experimentarea stării de bine (Ryff, 1989) .

De aceea, am considerat oportun să cercetez dacă ipoteza se confirmă și am conceput itemii în așa fel încât să verifice percepția directorilor și a cadrelor didactice asupra influenței pe care o exercită sprijinul primit prin valorizare, recunoașterea și relațiile pozitive la locul de muncă asupra bunăstării lor. Astfel, în chestionare, mi-am propus să urmăresc calitatea procesului de comunicare între conducerea școlii și resursa umană din instituție, apoi, în ce măsură consideră directorii că reprezintă un sprijin pentru colegii lor profesori. În paralel, am urmărit și părerea profesorilor despre acest aspect, dar și dacă în școlile în care activează cele două categorii de repondenți există programe de susținere a sănătății mentale a personalului. Am acordat atenție deosebită impactului pe care îl are recunoașterea meritelor profesorilor asupra stării acestora, din punctul de vedere al managerilor școlari și al cadrelor didactice. Am selectat pentru lucrarea de față corelarea itemilor care se referă la procesul de comunicare din organizație, la recunoașterea la nivel social a meritelor profesorilor și la frecvența cu care aceștia experimentează starea de burnout.

1. Cum caracterizați procesul de comunicare cu cadrele didactice care activează în unitatea pe care o conduceți?

385 de răspunsuri

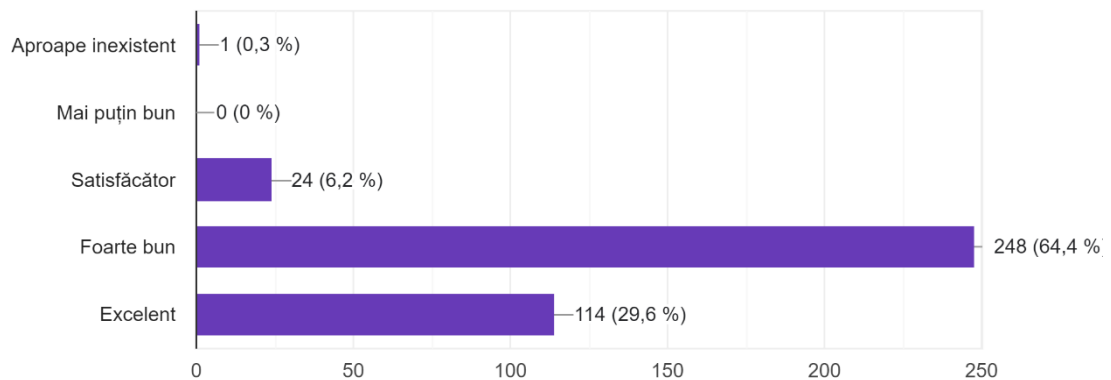


Fig. 1. Percepția directorilor asupra procesului de comunicare cu cadrele didactice.

4. În ce măsură considerați că recunoașterea la nivel social a meritelor profesorilor are impact pozitiv asupra stării lor de bine?

385 de răspunsuri

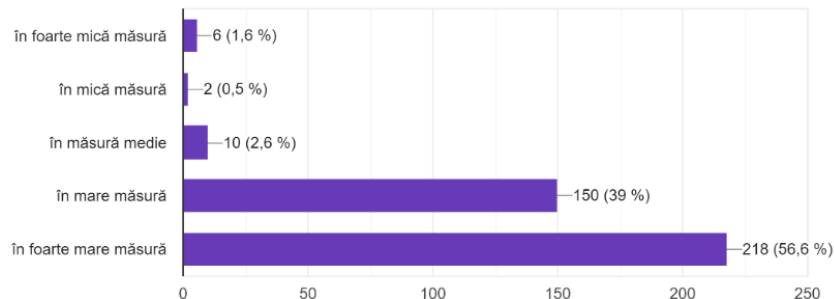


Fig. 2. Părerea directorilor despre impactul recunoașterii meritelor profesorilor.

Am analizat răspunsurile directorilor cu privire la procesul de comunicare cu profesorii, respectiv la impactul recunoașterii la nivel social a meritelor acestora asupra stării lor de bine. Analiza statistică a relevat faptul că directorii care apreciază procesul de comunicare ca fiind foarte bun și excelent se corelează cu cei care consideră că recunoașterea socială a meritelor profesorilor are un impact pozitiv asupra stării lor de bine în mare și foarte mare măsură, iar cei care percep procesul de comunicare ca fiind satisfăcător, mai puțin bun, sau aproape inexistent se corelează cu aceia care apreciază că recunoașterea meritelor profesorilor are impact asupra stării lor de bine în măsură medie, mică și foarte mică. Am dorit să corelez răspunsurile directorilor pe diferitele valori ale acestora. Astfel, am utilizat tehnica ANOVA pentru a determina dacă există diferențe semnificative între mediile grupurilor de date. Rezultatele

ANOVA arată că există diferențe semnificative între cel puțin unul dintre grupurile de directori în ceea ce privește impactul recunoașterii sociale asupra stării de bine a profesorilor (Fig. 3).

ANOVA: Single Factor						
SUMMARY						
Groups	Count	Sum	Average	Variance		
grup 1	257	1092	4.249027237	0.343993191		
grup 2	257	982	3.821011673	2.155338035		
Grup 3	257	1184	4.607003891	0.239482004		
ANOVA						
Source of Variation	SS	df	MS	F	P-value	F crit
Between Groups	79.59533	2	39.79766537	43.5929675	1.17E-18	3.007448
Within Groups	701.1362	768	0.912937743			
Total	780.7315	770				

Fig. 3. Interpretarea ANOVA a răspunsurilor. (Grup 1-directori care consideră că impactul valorizării este conectat cu un proces de comunicare foarte bun și excelent; Grup 2- directori care leagă impactul mediu și scăzut al valorizării de un proces de comunicare satisfăcător, slab și aproape inexistent; Grup 3- directori care au răspuns dominant că măsura în care valorizarea impactează este mare).

A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L
grup1	grup2	grup3	grup1	grup2	grup3	grup1	grup2	grup3	grup1	grup2	grup3
Mean	4.223433243	Mean	3.773841962	Mean	4.591280654	Mean	0.138910082	Mean	0.10899826	Mean	0.10899
Standard Error	0.031546335	Standard Error	0.077088597	Standard Error	0.025636199	Standard Error	0.046503348	Standard Error	0.027238042	Standard Error	0.02724
Median	4	Median	5	Median	5	Median	0	Median	0	Median	0
Mode	4	Mode	5	Mode	5	Mode	0	Mode	0	Mode	0
Standard Deviation	0.604352325	Standard Deviation	1.476805076	Standard Deviation	0.492268359	Standard Deviation	0.89087598	Standard Deviation	0.521767506	Standard Deviation	0.52177
Sample Variance	0.365241733	Sample Variance	2.180953232	Sample Variance	0.242328137	Sample Variance	0.793660011	Sample Variance	0.272241331	Sample Variance	0.27224
Kurtosis	7.563664385	Kurtosis	-1.67118061	Kurtosis	-1.87118061	Kurtosis	18.06134749	Kurtosis	24.25465493	Kurtosis	24.2547
Skewness	-1.191038136	Skewness	-0.372889382	Skewness	-0.372889382	Skewness	4.40132624	Skewness	5.008048676	Skewness	5.00805
Range	5	Range	3	Range	1	Range	5	Range	3	Range	3
Minimum	0	Minimum	2	Minimum	4	Minimum	0	Minimum	0	Minimum	0
Maximum	5	Maximum	5	Maximum	5	Maximum	5	Maximum	3	Maximum	3
Sum	1550	Sum	1385	Sum	1685	Sum	73	Sum	40	Sum	40
Count	367	Count	367	Count	367	Count	367	Count	367	Count	367
Largest(1)	5	Largest(1)	5	Largest(1)	5	Largest(1)	5	Largest(1)	3	Largest(1)	3
Smallest(1)	0	Smallest(1)	2	Smallest(1)	4	Smallest(1)	0	Smallest(1)	0	Smallest(1)	0
Confidence Level(95.0%)	0.062035937	Confidence Level(95.0%)	0.151532162	Confidence Level(95.0%)	0.050530721	Confidence Level(95.0%)	0.091447286	Confidence Level(95.0%)	0.05355877	Confidence Level(95.0%)	0.05355

Fig. 4. Statistica descriptivă a răspunsurilor selectate ale directorilor.

Din statistica descriptivă (Fig. 4) reiese o medie de aproximativ 4,22 pentru grupul 1, ceea ce sugerează că răspunsurile sunt, în general pozitive. Pentru grupul 2, avem o deviație standard de aprox. 1,48, ceea ce arată o variație mai mare a evaluărilor în acest grup. Deci, grupul 1, cu o variație de 0,365 prezintă o distribuție concentrată în jurul mediei. Grupul 3 are o medie de aprox. 4,59 și o variație 0,24, adică datele sunt mai concentrate în jurul mediei lor decât cele din grupul 1. Așadar, observăm o dominanță: directorii care percep un proces de comunicare foarte bun și excelent sunt aceia care consideră că recunoașterea socială impactează, mai degrabă în mare măsură starea de bine a profesorilor, decât în foarte mare măsură.

Continuând cu demersul regresiei liniare în ceea ce privește corelările prezentate (Fig. 5), am regăsit o variabilă independentă, reprezentată de Grupul 1_1, care corespunde directorilor ce consideră că măsura impactului pozitiv al recunoașterii sociale a meritelor profesorilor este medie, mică și foarte mică. Această variabilă prezice o variabilă dependentă, Grupul 1, cel al directorilor care caracterizează procesul de comunicare în organizație ca fiind satisfăcător, slab, sau aproape inexistent. Analizând statistica de regresie, coeficientul pentru variabila predictor (Grup 1_1); analizând valorile standardizate ale ieșirilor reziduale și percentila pentru valorile prezise ale variabilei dependente, consider că următoarea concluzie este justificată: directorii

care consideră că valorizarea socială a profesorilor are un impact slab asupra stării de bine a profesorilor își explică mai puțin această dimensiune prin comunicarea la nivelul organizației și prin valorizarea cadrelor didactice la nivel școlii. Deci, variabila valorizării la nivel social prezice calitatea comunicării în școală, dar și recunoașterea meritelor profesorilor în cadrul organizației, însă la un nivel sensibil mai scăzut.

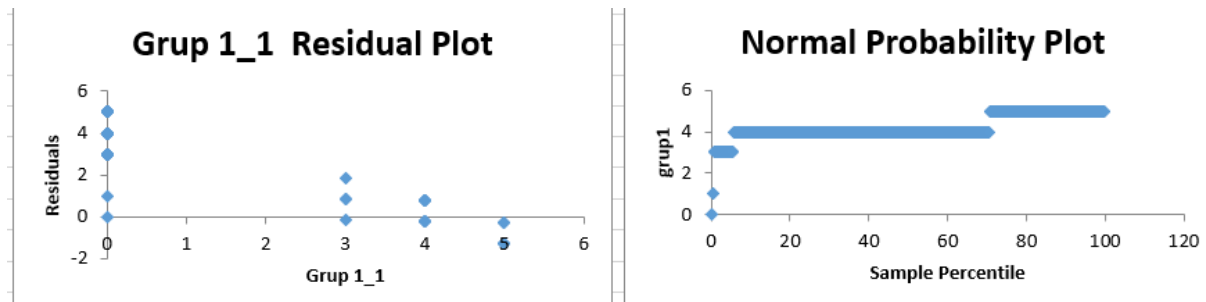


Fig. 5. Statistica de regresie unde variabila independentă (Grup 1_1-directori care apreciază impactul valorizării ca fiind scăzut) prezice variabila dependentă (Grup 1-directori care comunică ineficient și valorizează slab).

4. Recunoașterea la nivel social a meritelor dumneavoastră are un impact major asupra stării dumneavoastră de bine.
 2.495 de răspunsuri

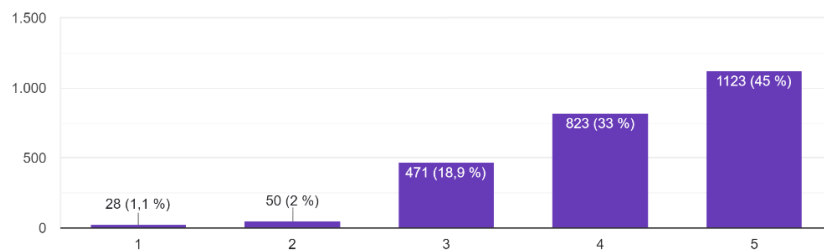


Fig. 6. Percepția cadrelor didactice asupra impactului recunoașterii sociale.

6. Cât de des experimentați starea de „burnout” (sindromul epuizării profesionale) ca urmare a activității de cadru didactic?
 2.495 de răspunsuri

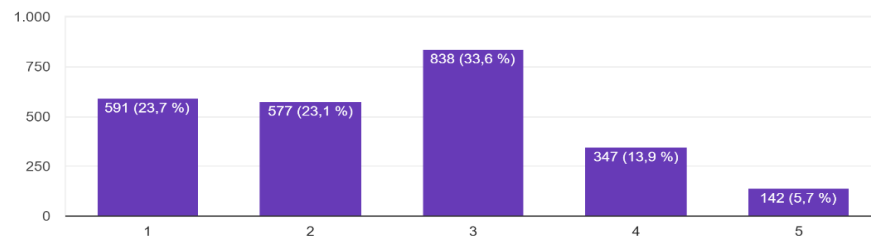


Fig.7. Frecvența stării de „burnout” la profesori.

În continuare, am corelat percepțiile cadrelor didactice referitoare la impactul recunoașterii sociale a meritelor lor (Fig. 6), cu frecvența experimentării sindromului epuizării profesionale

(Fig. 7). Analiza statistică a datelor a generat câteva aspecte de luat în considerare. Am cercetat mai întâi două grupuri: Grupul 1, al profesorilor care se simt slab valorizați social și Grupul 2, reprezentat de cadrele didactice care simt destul de frecvent starea de burnout (Fig 8).

Anova: Single Factor

SUMMARY						
Groups	Count	Sum	Average	Variance		
Grup 1 (profesori ce se simt slab valorizati social)	1945	8903	4.577378	0.2441382		
Grup 2 (profesori cu burnout)	1945	4951	2.545501	1.3540242		
ANOVA						
Source of Variation	SS	df	MS	F	P-value	F crit
Between Groups	4014.9882	1	4014.988	5024.5058	0	3.843852
Within Groups	3106.8278	3888	0.799081			
Total	7121.8159	3889				

Fig. 8. Analiza ANOVA a grupurilor de profesori. Grup 1 (profesori ce se simt slab valorizați), Grup 2 (profesori cu burnout).

Această analiză ANOVA compară media dintre cele două grupuri. Această analiză indică faptul că există o diferență semnificativă între mediile celor două grupuri. Valorile P-value aproape de zero sugerează că diferența este foarte probabil să nu fie din cauza variabilității aleatorii și este, prin urmare, statistic semnificativă.

Anova: Single Factor

SUMMARY						
Groups	Count	Sum	Average	Variance		
Grup 3 (profesori ce se simt valorizati social)	1945	8903	4.577378	0.244138		
Grup 3 b (profesori ce simt burnout)	1945	4951	2.545501	1.354024		
ANOVA						
Source of Variation	SS	df	MS	F	P-value	F crit
Between Groups	4014.988	1	4014.988	5024.506	0	3.843852
Within Groups	3106.828	3888	0.799081			
Total	7121.816	3889				

Fig. 9. Analiza ANOVA a grupurilor 3 (profesori ce se simt valorizați la nivel social) și 3b (profesori ce simt burnout).

În acest rezumat al analizei ANOVA, dorind să aflăm dacă există o diferență semnificativă între profesorii care se simt valorizați social și cei care experimentează starea de burnout. Într-adevăr, există două grupuri distincte de profesori: „Grup 3” care se simt valorizați social și „Grup 3 b” care simt burnout. Grup 3: 1945 de profesori cu o sumă totală de 8903 și o medie de 4.577.

Variabilitatea datelor în acest grup este de 0.244. Grup 3 b: 1945 de profesori cu o sumă totală de 4951 și o medie de 2.546. Variabilitatea datelor în acest grup este de 1.354. Sursa de variație între grupuri arată cât de mult variază media între grupurile „Grup 3” și „Grup 3 b”. Suma totală a pătratelor (SS) este 4014.988 cu 1 grad de libertate (df) și un MS (mean square) de 4014.988. F-statisticul este 5024.506, iar p-value este aproape de zero, indicând o diferență semnificativă între grupuri. Sursa de variație în interiorul grupurilor indică gradul de variație a datelor în cadrul aceluiași grup. SS este 3106.828, cu 3888 de grade de libertate și un MS de 0.799. În concluzie, există o diferență semnificativă între grupurile „Grup 3” și „Grup 3 b” în ceea ce privește simțul de valorizare socială și sentimentul de burnout. Acest lucru este indicat de valoarea mică a valorii-p din analiza ANOVA. Rezultă că profesorii care se simt valorizați la nivel social experimentează starea de „burnout” cu o frecvență mai mică.

1a (profesori puternic valorizați social)		Grup 1 b (stare de burnout)	
Mean	4.577081192	Mean	2.546249
Standard Error	0.011201783	Standard Error	0.026382
Median	5	Median	3
Mode	5	Mode	3
Standard Deviation	0.494149744	Standard Deviation	1.163793
Sample Variance	0.24418397	Sample Variance	1.354415
Kurtosis	-1.904429543	Kurtosis	-0.74612
Skewness	-0.312295998	Skewness	0.258207
Range	1	Range	4
Minimum	4	Minimum	1
Maximum	5	Maximum	5
Sum	8907	Sum	4955
Count	1946	Count	1946
Largest(1)	5	Largest(1)	5
Smallest(1)	4	Smallest(1)	1
Confidence Level(95.0%)	0.021968762	Confidence Level(95.0%)	0.05174

Fig.10. Statistică descriptivă profesori puternic valorizați social (Grup 1 a) și profesori în starea de burnout (Grup 1b).

Am urmărit corelarea între nivelul scăzut al valorizării sociale și o stare mai mare de burnout în rândul cadrelor didactice. Au rezultat statistici descriptive pentru două grupuri de profesori: „Grup 1a” (profesori puternic valorizați social) și „Grup 1b” (profesori în stare de burnout). Media pentru "Grup 1a" este aproximativ 4.58, în timp ce pentru "Grup 1b" este aproximativ 2.55. Aceasta denotă că profesorii din „Grup 1a” au în medie un sentiment mai puternic al valorizării sociale în comparație cu cei din „Grup 1b”, care se confruntă cu burnout. Eroarea standard pentru „Grup 1a” este mai mică decât pentru „Grup 1b”, indicând o mai mare precizie a mediei estimate în „Grup 1a”. Aceste statistici oferă o imagine clară a diferențelor între cele două grupuri în ceea ce privește nivelul de valorizare socială și starea de burnout. De exemplu, media și mediana sunt semnificativ mai mici în „Grup 1b”, indicând o evaluare mai scăzută a valorizării sociale și o stare mai mare de burnout în comparație cu „Grup 1a”.

SUMMARY OUTPUT						
<i>Regression Statistics</i>						
Multiple R		0.902119983				
R Square		0.813820464				
Adjusted R Square		0.813306326				
Standard Error		1.986924169				
Observations		1946				
<i>ANOVA</i>						
	<i>df</i>	<i>SS</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>Significance F</i>	
Regression	1	33564.4	33564.4	8501.905	0	
Residual	1945	7678.603	3.947868			
Total	1946	41243				
	<i>Coefficients</i>	<i>Standard Err</i>	<i>t Stat</i>	<i>P-value</i>	<i>Lower 95%</i>	<i>Upper 95%</i>
Intercept	0	#N/A	#N/A	#N/A	#N/A	#N/A
Grup 1 b (profesorii cu burnout, valorizati social)	1.483509278	0.016089	92.20578	0	1.451955558	1.515063

Fig. 11. Statisticile de regresie pentru grupurile de profesori 1a și 1b (profesorii valorizați social).

În situația aceasta am dorit să verific dacă există relație de predictibilitate între profesorii care simt frecvent burnout și percepția asupra valorizării sociale. Din regresia efectuată (Fig. 11) reiese „Grup 1b” ca variabilă independentă, care determină predicția pentru variabila dependentă „Grup 1a”. Luând în considerare datele și coeficientul de corelație între valorile observate și cele prezise, deviația standard și intervalul de încredere de 95%, rezultatele sugerează că există o relație semnificativă între variabila independentă „Grup 1b” și variabila dependentă, deoarece p-value asociat cu coeficientul pentru „Grup 1b” este extrem de mic (aproximativ 0). Asta înseamnă că există dovezi solide că avem un coeficient diferit de 0. Înțelegem că profesorii care experimentează frecvent starea de burnout reprezintă premiza predicției că aceștia vor percepe mai pregnant valorizarea socială.

<i>Grup 1 (profesori slab valorizati social)</i>		<i>Grup 2 b (profesori cu burnout)</i>	
Mean	2.806922	Mean	2.553734
Standard Error	0.02169	Standard Error	0.048636
Median	3	Median	3
Mode	3	Mode	3
Standard Deviation	0.508206	Standard Deviation	1.139587
Sample Variance	0.258273	Sample Variance	1.298658
Kurtosis	5.843168	Kurtosis	-0.69266
Skewness	-2.62421	Skewness	0.19376
Range	2	Range	4
Minimum	1	Minimum	1
Maximum	3	Maximum	5
Sum	1541	Sum	1402
Count	549	Count	549
Largest(1)	3	Largest(1)	5
Smallest(1)	1	Smallest(1)	1
Confidence Level(95.0%)	0.042605	Confidence Level(95.0%)	0.095537

Fig. 12. Statistica descriptivă profesori slab valorizați social (Grup 1) și profesori cu burnout (Grup 2). Aceste statistici descriptive prezintă comparația între două grupuri de profesori: „Grup 1” (profesori slab valorizați social) și „Grup 2b” (profesori cu burnout). Pentru grupul 1, media este de 2,81, eroarea standard de 0,22. Forma distribuției seriilor de date în raport cu o

distribuție normală (Kurtosis) este de 5,843. Asimetria (Skewness) este negativă (-2,624), ceea ce indică o distribuție de date unde coada distribuției este semnificativ mai lungă către stânga, spre deosebire de valorice asimetriei pozitive pentru Grupul 2b, care este mult mai mică față de distribuția normală a datelor. Profesorii din „Grup 1” par să fie evaluați puțin mai bine social în comparație cu cei din „Grup 2b”, deși această diferență nu este foarte mare. Totuși, este remarcabil faptul că „Grup 2b” prezintă o varietate mai mare de răspunsuri, sugerând o dispersie mai mare a nivelului de valorizare socială în rândul profesorilor cu burnout.

James MacGregor Burns a scos în evidență importanța decisivă a sprijinului managerului (Burns, 1978). Răspunsurile primite atât de la directori, cât și de la profesori indică o conștientizare relativ mare a celor două categorii de respondenți a impactului pe care cultura de sprijin prin valorizare îl are asupra stării de bine a cadrelor didactice. Să nu uităm că și directorii, la rândul lor, sunt profesori!

Urmărind îndeplinirea obiectivelor O1 și O2, concluzionăm că *Ipoteza 1 dacă profesorul este valorizat social și experimentează relații pozitive la locul de muncă, atunci starea de bine crește* se confirmă. Itemii analizați relevă faptul că profesorii consideră că sunt, în mare măsură sprijiniți de conducerea școlii, iar acest lucru le facilitează relații pozitive cu colegii și elevii. Prin urmare, starea lor de bine crește.

Ipoteza 2. Mediul școlar influențează starea de bine a profesorilor.

Martin Seligman, considerat părintele psihologiei pozitive, a scris despre elementele care influențează starea de bine, cu accent pe impactul major al mediului de lucru pozitiv asupra dezvoltării personale și profesionale (Seligman, 2011). Astfel, luând în considerare faptul că profesorii își desfășoară activitatea în mediul școlar, unul dinamic și dependent de cel social, am considerat că este oportun să cercetăm măsura în care mediul școlar influențează starea de bine a profesorilor, prin *Ipoteza numărul 2*. Am avut ca fundament legătura dintre prima ipoteză, în care se demonstrează că mediul școlar pozitiv este determinat de un climat suportiv și colaborativ și modul în care mediul școlar pozitiv și colaborativ influențează bunăstarea cadrelor didactice, prin corelarea percepțiilor asupra impactului pe care îl are recunoașterea meritelor cadrelor didactice la nivel social asupra stării lor de bine, prin reducerea nivelului de stres profesional și a frecvenței stării de burnout.

Urmărind obiectivul 3 al cercetării, anume *analizarea modului în care mediul școlar influențează starea de bine a profesorilor*, concluzionez că **ipoteza 2, mediul școlar influențează starea de bine a profesorilor**, se confirmă. Consider că mediul de lucru are o influență majoră asupra stării de bine a cadrelor didactice, prin cultura organizațională, care, atunci când este pozitivă, crește starea de bine a acestora.

Concluzii

În urma analizei datelor cercetării, respectiv a răspunsurilor pe care le-au remis directorii de școală și cadrele didactice din cele 5 județe, se constată că aceștia prezintă un grad înalt de conștientizare a elementelor care determină și contribuie creșterea stării de bine a profesorilor. S-a relevat existența demersurilor conducerii unităților de învățământ spre stabilirea unui proces

eficient de comunicare cu echipele din subordine, majoritatea directorilor considerându-se un sprijin pentru membrii corpului profesoral, acest lucru fiind confirmat și de cei din urmă. Sprijinul conducerii facilitează relații pozitive la locul de muncă, iar starea de bine a cadrelor didactice crește. Suportul pe care îl primesc profesorii este foarte important, deoarece nivelul de stres profesional datorat volumului mare de muncă este ridicat. Am remarcat și că sprijinul concretizat în încurajarea autonomiei în implementarea procesului educațional și asigurarea accesului la resurse educaționale îi face pe profesori să se simtă mai încrezători și lucrează cu mai multă dedicare. Totodată, studiul relevă absența din școli a unor programe pentru susținerea sănătății mentale a personalului, prin urmare nevoia pentru asemenea demersuri este evidentă. Programele pentru susținerea stării mentale în școală pot duce la creșterea rezilienței profesorilor, iar recunoașterea la nivel social al meritelor cadrelor didactice este un element cheie al motivației. Deci profesorii ale căror merite sunt recunoscute la nivel social experimentează creșterea stării de bine.

De asemenea, am constatat că mediul de lucru al profesorilor, cel școlar, exercită o influență decisivă asupra bunăstării lor în cadrul școlii și în afara ei. În acest caz, cultura organizațională bazată pe colaborare, valorizare și sprijin reciproc este cea care poate influența în sens pozitiv starea de bine a profesorilor.

Recomandări

Datele cercetării au scos în evidență faptul că, în organizația educațională, directorul devine un sprijin relevant pentru profesori, în calitatea sa de manager. De aceea, urmărind impactul măsurilor deja implementate și absența unora care să răspundă la nevoile profesorilor, recomandăm ca măsuri pentru creșterea stării de bine a cadrelor didactice: optimizarea procesului de comunicare în organizație, alternarea stilurilor de conducere, cu accent pe managementul participativ și pe leadershipul transformațional (challenge and support). De asemenea, se recomandă încurajarea lucrului în echipă și creșterea gradului de sprijin emoțional pe care directorii îl oferă profesorilor, în paralel cu identificarea și implementarea în organizație a unor programe relevante de susținere a sănătății mentale a personalului.

În ceea ce privește cultura organizațională, s-a constatat că există nevoia ca aceasta să fie una de colaborare, în care profesorii să se simtă apreciați și meritele lor să fie recunoscute, alături de susținerea în optimizarea volumului de muncă, prin distribuirea echilibrată a sarcinilor de lucru. Este indicat ca meritele și rezultatele cadrelor didactice să fie popularizate la nivel de comunitate, astfel aceștia își conștientizează rolul important pe care îl au în societate.

Referințe

1. Burns, J.M. (1978). *Leadership*. Harper & Row Publishers.
2. Chelcea, S. (2001). *Tehnici de cercetare sociologică*. Curs, Școala Națională de Studii Politice și Administrative.
3. Ryff, C. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. În *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069–1081.
4. Seligman, M. (2011). *Flourish: A visionary new understanding of happiness and well-being*. The Free Press.