

# CONȘTIINȚA VALORII ȘI EFICIENȚA PERSONALĂ A CADRULUI DIDACTIC CA STRATEGIE DE PREVENIRE A REDUCERII REALIZĂRILOR PERSONALE

Larisa CUZNEȚOV, dr. hab., prof. univ,  
catedra Științe ale Educației, UPS Ion Creangă din Chișinău

**Abstract:** This article represents a theoretical and practical study that highlights the correlation: personal self - efficacy updating of teachers - prevention of burnout state. The introduction was made a brief excursus historical content specific and non-specific play patterns status burnout and components of this state, individual symptoms, what is observed in interpersonal relations and the autoorganizational level. Finally, propose strategies / methods, forms and procedures for preventing and overcoming the state of burnout.

Conștiința valorii personalității reflectă ansamblul de reprezentări, idei, concepții, cogniții și atitudini cu privire la propria existență și realizare a potențialului său intelectual și moral în contextul valorificării celor mai principale roluri sociale de membru a familiei de origine( fiu sau fiică, frate etc), familist și părinte, profesionist și cetățean. Dacă plecăm de la ideea lui Im. Kant, potrivit căreia existența omului își are scopul suprem în sine [6, p.332], apoi ne dăm seama, cât de importantă este eficiența personală care, în esență, nu se poate obține în lipsa procesului de autoactualizare a persoanei. În acest sens, cadrul didactic, ca și oricare om și profesionist, este dator să se autoperfecționeze continuu, pentru a se autoactualiza și a deveni eficient ca persoană și specialist, inclusiv și pentru a preveni și/ sau a depăși la timp epuizarea psihomorală, depersonalizarea și reducerea realizărilor profesionale. Întrucât ne-am propus să elaborăm un studiu teoretico-aplicativ vizavi de o problemă inter- și pluridisciplinară, care ar provoca interesul pedagogilor și a managerilor școlari, vom începe de la analiza și explicarea corelației *conștiința valorii - eficiență personală - actualizarea de sine a cadrului didactic - prevenirea sindromului arderii profesionale* ( stare de burnout).

Angajarea persoanei într-o activitate și performanța obținută în acea activitate este dependentă de o dimensiune importantă, pe care A. Bandura a numit-o *autoeficiență/ self-efficacy* [1]. Aspectul dat se află într-o strânsă legătură cu *autoactualizarea/ actualizarea de sine a* persoanei, care reprezintă principala năzuință a omului, constituind, totodată, și scopul dezvoltării personalității, care rezidă în obținerea integrității ei în baza conștientizării, diferențierii și valorizării depline a calităților sale și a corelării acestora cu situațiile reale de viață. A. Maslow [7] susține că autoactualizarea reprezintă procesul dezvoltării continue a personalității și capacitatea individului de a realiza în practică aptitudinile și posibilitățile sale. Noi vom mai completa, menționând că actualizarea de sine se desfășoară în conformitate și cu sprijinul forțelor psihofizice și intelectuale ale persoanei, activizarea și re/actualizarea lor în concordanță cu situațiile existențiale concrete pentru a le face față acestora eficient; prezența și urmarea viziunii proprii și independente privind soluționarea problemelor vitale, inclusiv a celor de ordin moral, profesional și social. În contextul vizat nu putem să nu amintim despre importanța sferei emoționale și, anume a competențelor respective. A. Bandura, explicând importanța *competențelor emoționale* manifestate în autoeficiență, realizează o sintetizare prin a evidenția doar patru

din ele (perceperea și înțelegerea adecvată a emoțiilor sale și a emoțiilor altora; valorificarea propriilor emoții, capacitatea gestionării lor și a emoțiilor altora ) pe care le consideră de bază. Capacitatea persoanei de a identifica și a înțelege emoțiile sale și emoțiile altor persoane, denotă *conștiința de sine* dezvoltată, dar și *conștiința existenței altora* și desigur că ne vorbește despre nivelul conștiinței valorii . Aceasta contribuie la reglarea și exprimarea adecvată a emoțiilor, asigurând facilitarea acestui proces în relațiile cu alte persoane, în cazul nostru, cu studenții și colegii, ceea ce asigură gestionarea sinelui, a propriilor trăiri emoționale și a relațiilor interpersonale prin valorificarea optimă a conștiinței de sine și a celei sociale ( capacitatea de a te înțelege pe tine și pe altul, de a împărtăși emoțiile; a accepta diversitatea; a da sens schimbărilor; a crea și menține relații sociale; a manifesta interes pentru colaborare și cooperare, inclusiv de a percepe și a aprecia propria valoare etc.). Prin urmare, imaginea sine-lui, inclusiv imaginea sine-lui profesional, a celui moral și a celui social se formează și se cizează ca rezultat al propriei experiențe de viață și de muncă/ activitate profesională, ceea ce exercită o influență decisivă asupra percepției eficienței personale, conștiinței valorii sale și influențează asupra stării psihoemoționale a omului , asupra sănătății lui. Elementele nominalizate contribuie la sporirea eficienței personale, a calității vieții mundane și profesionale numai atunci când individul se percepe fericit, conștientizând propria valoare și importanță existențială ( Apud D. Ryff, 1989; El. Zamfir, 1989; L.E. Stevens; S. T. Fiske, 1995; Б. Т. Лихачев, 1995; Л. М. Лузина, 2000; C. Graham, M. Mincov, 2009; S. Chelcea, 2010; J. Henry, 2010 etc.). Aici, bineînțeles că apare interogația, dar ce este fericirea?

Analiza literaturii de specialitate [1; 2; 3; 5; 7; 8 etc.]. și lucrările cercetătorilor nominalizați anterior ne-a permis să realizăm sinteza și esențializarea, care va urma. Conștiința valorii persoanei este într-o strânsă interdependență cu satisfacerea celor *cinci motive comportamentale umane*, obiectivate în ansamblul trebuințelor persoanei ( trebuința de a aparține la un grup uman; de a se înțelege pe sine și pe ceilalți; de a cunoaște mediul înconjurător; trebuința de a acționa eficient; trebuința de încredere și de a-i percepe pe alții într-un mod pozitiv) o fac pe aceasta să se simtă fericită. Așadar, pentru a se simți împlinit și fericit, omul are nevoie de alți oameni; are nevoie să se înțeleagă și să se cunoască pe sine, să-și valorifice eficient potențialul în concordanță cu aspirațiile sale; să fie înțeles și acceptat; să-i fie apreciată munca și performanțele – axiomă de la care pleacă abordarea psihosociologică a fericirii și a conștiinței valorii ( S. T. Fiske, 2001, p.144) . Acest aspect important stă la baza prevenirii decepției/ dezamăgirii persoanei [ Apud 5]. Acum urmează să înțelegem cum putem preveni sau a diminua apariția sindromului arderii profesionale/ *burnout*, însă mai întâi vom face o mică incursiune în aspectul dat. Evident că sindromul arderii emoționale se poate manifesta în orice fel de muncă, mai cu seamă dacă persoana nu-i în stare să-și organizeze și să-și dirijeze eficient activitatea sau poate apărea în cazul exploatării acesteia, adică a îndeplinirii unor munci solicitante ca formă, conținut și durată împotriva voinței persoanei. Totodată, starea de burnout poate să se manifeste și atunci când persoana activează în domenii complexe, care presupun decizii prompte și interacțiuni responsabile cu alți oameni, îndeosebi, cu copiii, adolescenții și tinerii, care încă se află în curs de dezvoltare-formare intensă, ceea ce necesită de la cadrele didactice un efort și o

mobilizare colosală a tuturor forțelor psihofizice, morale și spirituale etc. În continuare vom analiza și caracteriza această stare în baza accepțiunilor cercetătorilor:

- a) *Herbert Freudenberger* a abordat din perspectivă clinică starea nominalizată și a introdus în circuitul științific termenul de *burnout* în 1974, inspirându-se din nuvela lui *Graham Greene Un caz de Burn-out*, publicată în 1960, care descria trăirile unui personaj consumat emoțional de realitățile și exigențele vieții cotidiene. Psihanalistul H. Freudenberger utilizează noțiunea pentru a desemna *uzura și epuizarea energiei, a resurselor, care îi provoacă persoanei o scădere radicală a întregului potențial*. Pentru cercetător, sindromul *burnout* reprezintă *distresul sau stresul psihic negativ, generat de o muncă intensă și solicitantă, inclusiv de lipsa sau insuficiența odihnei, relaxării, a preocupărilor pentru satisfacerea nevoilor personale care-i produc omului plăcere, relaxare și confort* [ Apud 5].
- b) *Cristina Maslach și Susan E. Jackson* separă conținutul sindromului arderii emoționale de cel al distresului și elaborează concepția prin care arată că acest sindrom nu reprezintă numai o problemă individuală a persoanei, ci este o problemă a mediului de muncă, a mediului interrelațional și a celui psihosocial. Cercetătoarele au pus baza abordării social-psihologice a sindromului *burnout*, elaborând împreună modelul tridimensional al arderii emoționale în care s-a pus accentul pe cercetarea orientată spre subiect, identificarea condițiilor din mediul de muncă, care favorizează epuizarea resurselor emoționale. *Autoarele susțin că această stare apare ca rezultat al acumulării interne a emoțiilor negative, fără posibilitatea de ale exterioriza și/ sau a le elibera, ceea ce provoacă epuizarea resurselor emoționale și energetice ale omului* [ Ibidem].
- c) C. Maslach consideră că starea de *burnout* se manifestă ca o stare de oboseală psihică, de decepționare și apare la oamenii care sunt suprasolicitați în activitatea sa profesională și/ sau cotidiană. Autorul identifică **trei componente ale SAE: istovirea emoțională, depersonalizarea și reducerea realizărilor personale**. La sfârșitul anilor 90, după un șir de cercetări, C. Maslach propune explorarea conceptului de *ardere profesională* în loc de cel de *ardere emoțională*.

În acest context, considerăm important să menționăm că în eficiența personală se îmbină organic elementele de ordin cognitiv și motivațional, care orientează persoana spre o autoperfecționare permanentă, centrată pe dezvoltarea unui model de autocunoaștere, autoînvățare, autoreglare și dirijare, de valorificare optimă a proceselor psihice cognitive și a celor moral-volitiv. În sensul stabilirii unor strategii de prevenire a stării de *burnout* la cadrele didactice urmează să conștientizăm esența unor aspecte și dileme care țin de activitatea pedagogică:

- cadrele didactice își petrec o bună parte a timpului la locul de muncă, fiind implicate în variate acțiuni și relații cu elevii, părinții acestora; colegii săi, managerii școlari și alți actori/ agenți educativ comunitari. Activitatea și relațiile nominalizate necesită un mare efort intelectual, psihoemoțional, moral, volitiv și desigur că fizic;
- în același timp, munca îndeplinită/ activitățile didactice necesită un efort intelectual și unul managerial de auto/organizare și dirijare a predării, consolidării, recapitulării,

evaluării materiei de studii; aprecierii și notării cunoștințelor și competențelor elevilor; de îndrumare, consiliere, corectare și orientare a elevilor în obținerea performanțelor școlare/ ghidarea în cariera școlară și în obținerea unui comportament dezirabil;

- în cadrul procesului instructiv-educativ angajamentul pedagogului este unul de suprasolicitare /realizarea suprasarcinilor profesionale (lecții publice, schimb de experiență, asistarea administrației la ore, elaborarea și valorificarea testelor școlare, organizarea-desfășurarea adunărilor de părinți, a activităților nonformale etc);
- pedagogii în procesul activității sale se încadrează și îndeplinesc un număr mare de roluri și sarcini profesionale și sociale. Fiecare pedagog este un mare scenarist și regizor, este învățător și consilier/ sfătuitor, este un manager iscusit, un aliat al copiilor și părinților, este orator, actor, maestru și un model, care trebuie să fie demn de urmat;
- pedagogii ca și alți profesioniști, dacă sunt persoane de succes, creative și originale, stimate și adorate de elevii lor și părinții acestora, se ciocnesc deseori cu așa fenomene psihosociale neplăcute cum este invidia, atitudinea ostilă, bârfa, răzbunarea etc., care evident că îi decepționează, îi întristează, iar aceste emoții negative, completându-se cu oboseala cronică le poate provoca frustrare și starea de burnout.

Plecând de la aspectele expuse și în scopul elaborării - explorării unor strategii de prevenire ale epuizării și arderii profesionale, vom analiza câteva modele și simptome ale acestei stări neplăcute și nocive pentru sănătatea omului. În acest sens, apelăm la clasificarea realizată de **M. Zlate** [8], care asigură o sistemizare, înțelegere și determinare a strategiilor de prevenire și/sau depășire a burnout-ului. Autorul delimitează două modele ale sindromului burnout: **modele nespecifice**, originare din diferite teorii ale stresului, încadrate în exigențele SB și **modele specifice**, elaborate în baza teoriilor despre burnout.

#### **1. Modelele nespecifice**, originare din diferite teorii ale stresului, care includ:

- **modelul burnout centrat pe coping** (Piedro R. Gil-Monte ), abordat de autor drept o ultimă încercare a organismului uman de a se proteja de stresul profesional;
- **modelul interacțional** (Perlman și Hartman), abordat de către autori drept o epuizare ca rezultat al unei tranzacții complexe între nevoile individuale, resursele și cererile venite din mediu. Acest model are un accent cognitiv-perceptual, care identifică factorii individuali și cei care parvin din mediu/ organizaționali caracteristici epuizării. Cele trei categorii de stres, cel *fiziologic* (simptome fizice de epuizare emoțională); *afectiv-cognitiv* (concentrat asupra atitudinilor și a sentimentelor, care provoacă depersonalizarea și cel *comportamental* ( manifestat prin simptome comportamentale), care denotă reducerea realizărilor personale. Modelul nominalizat se desfășoară în patru etape: a). apariția stresului (care depinde de abilitățile persoanei de a face față factorilor stresogeni); b). percepția stresului (care este dependentă de nevoile și valorile persoanei); c). răspunsul persoanei la factorii stresogeni (care poate fi fiziologic, afectiv-cognitiv și comportamental); d). sechelele/ consecințele stresului- experiența de stres cronic/ burnout.

- **modelul conservării sau pierderii resurselor** (Hobfoll) este extras de autor și colaboratorii săi din teoria explicării stresului, fiind valorificat și în cazul AP. Este necesar de menționat că din cele trei surse posibile generatoare de stres, limitarea resurselor, pierderea efectivă a resurselor, investirea resurselor neurmată de rezultatele scontate, doar ultima este considerată ca bază a SAP. Astfel, burnoutul apare ... *ca proces de uzură și drenare a energiei... sau din combinarea oboselei psihice, a istovirii emoționale și cognitive, care se dezvoltă gradual în timp*, însă, totuși cercetătorii menționează faptul că evenimentele stresante nu întotdeauna generează SB [Apud 5]. Uneori persoana reușește să-și restabilească resursele și echilibrul emoțional, psihic și fizic.

**2. Modelele specifice** ale SB, evidențiate de M. Zlate sunt următoarele: **modelul procesual** (Cherniss, 1980); **modelul tridimensional** (C. Maslach, S. Jackson/ 1981; M. Leiter, 1988; **modelul fazic** (Golembiewski, Munzenrider/1984;1988). În virtutea faptului că *modelul tridimensional* vizează, în special, persoanele implicate în relațiile intensive cu alte persoane, în cazul nostru cu studenții, elevii, părinții acestora, colegii, managerii școlari etc., ne vom referi numai la analiza componentelor acestuia. Autorii modelului consideră că burnout-ul nu ar trebui să fie abordat ca o stare statică, ci mai degrabă ca un proces dinamic, care include trei componente: *istovirea/ epuizarea emoțională*, ca dimensiune afectiv-motivațională; *depersonalizarea*, ca dimensiune interpersonal-evaluativă și *reducerea realizărilor proprii*, ca dimensiune cognitiv-autoevaluativă. Dezvoltarea SB este anticipată de o perioadă de activitate profesională intensă, persoana fiind copleșită de muncă neglijează alte domenii ale vieții private, odihna, relaxarea etc. și atunci poate să apară **prima componentă a SB - IE/ istovirea emoțională** (senzația de oboseală care nu dispare după somnul de noapte, incapacitate de muncă, apatie, dureri de cap etc.) În continuare poate să apară **depersonalizarea/ D**, care se manifestă prin: lipsa emoțiilor, relația inumană și/sau cinică cu elevii, colegii; tratarea lor cu indiferență; atitudine negativă față de muncă, pesimism, lipsa dorinței de a comunica, ignorarea altor persoane, apariția agresivității etc. Ultima componentă, **Reducerea realizărilor personale/ RrP**, se manifestă prin diminuarea realizărilor proprii, scăderea autoaprecierii persoanei, negativism în raport cu obligațiunile de serviciu, scăderea motivației profesionale etc. Pe lângă cele trei componente și simptome identificate și descrise anterior, SB reprezintă o stare mult mai complexă ce include mai multe simptome. Psihologii W. Schaufeli și D. Enzmann (1998) au propus clasificarea acestora în trei nivele:

- a) **Simptome individuale** ce includ *semne afective* (starea de spirit depresivă, epuizare emoțională, tensiune crescută, anxietate); *semne cognitive* (incapacitate de concentrare, uitare sporită, dificultate în realizarea sarcinilor complexe, pierderea sensului, a aspirației, a speranței; sentimentul de eșec, scăderea stimei de sine, senzația de inutilitate, sentimentul de vină, idei suicidare); *semne fizice* (dureri de cap, greață, amețeli, dureri musculare, tulburări de somn, ulcer, tulburări gastrice și intestinale, tulburări astmatice, hipertranspirație, răceli dese, oboseală cronică); *semne comportamentale* (hiperactivitate, impulsivitate, plâns fără motiv, negarea, bulemie sau anorexie, consum crescut de alcool, tutun, cofeină droguri etc.); *semne*

*motivaționale* care se manifestă prin scăderea capacității de muncă, demisie, dezamăgire, plictiseală.

- b) ***Simptome ce se observă în relațiile interpersonale*** ce includ *semne afective* (sensibilitate, irascibilitate, scăderea empatiei în raport cu elevii, furia, agresivitatea); *semne cognitive* (cinismul, negativismul, pesimismul, etichetarea elevilor, colegilor et.); *semne comportamentale* care se pot manifesta prin izbucniri violente, tendințe de comportament violent și agresiv; apariția conflictelor familiale și la serviciu; izolarea socială, retragerea, răspunsuri mecanice/ automate etc.); *semne motivaționale* (pierderea interesului, indiferență etc.).
- c) ***Simptome ce se observă la nivel auto/organizațional*** care se manifestă prin eficiență și productivitate reduse, performanță de muncă minimă. Acestea includ *semne afective* (nemulțumire față de munca îndeplinită ); *semne cognitive* (neîncrede în acțiunile sale și acțiunile colegilor, cinism); *semne comportamentale* (comportament stereotipic, opunerea față de schimbări; performanțe scăzute; creșterea accidentelor; absentism, neacceptarea inițiativelor creative, reducerea capacității de muncă etc.); *semne motivaționale* ce se manifestă prin pierderea motivației de muncă, nedotrînța de a merge la lucru etc.

Printre **cauzele care provoacă starea de burnout sunt**: suprasolicitarea la serviciu/ suprasarcini, activitățile cotidiene familiale, condiții și anturaj la locul de muncă care provoacă disconfort psihologic și moral, feedback-ul distorsionat cu elevii, colegii etc., actualizarea de sine dezechilibrată, invidia și ostilitatea manifestată de unii colegi, administrație; discordanța dintre așteptările persoanei, posibilitățile și realizările ei; conflicte acute sau latente la locul de muncă și/sau în familie; insatisfacția de la muncă; insuficiența odihnei și/sau odihnă necalitativă, incapacitatea de relaxare, de efectuare a unor activități plăcute, lipsa sau incapacitatea de apreciere adecvată din partea administrației, vârsta, unele particularități ale temperamentului, caracterului, dar și emoțiile și sentimentele personale negative necontrolate / de ură, invidie, răzbunare, furie, răutate, rânchiună, antipatie etc.

După cum se poate observa, cauzele care pot provoca SB sunt multiple, esențialul constă în faptul să înțelegem că ***acestea pot fi structurate doar în două categorii de factori: extrinseci și factori intrinseci***, adică totul nefavorabil ce vine din exteriorul nostru și trăsăturile individual-tipologice sau starea de spirit, satisfacție, fericire și sănătate, care vine din interiorul persoanei. În baza celor relatate vom încerca să formulăm câteva strategii de prevenire și depășire a stării nominalizate și să analizăm unele forme, metode, procedee și tehnici, care, valorificate la timp, adecvat/ corect, sistematic, într-o imbinare optimă pentru fiecare caz și persoană s-au dovedit a fi eficiente (au fost aplicate de noi în consilierea specialiștilor/ pedagogilor tineri și cu o vechime mai mare de muncă în activitatea profesională respectivă).

Astfel, reactualizăm aspectele și strategiile importante pe care este necesar să le consolidăm/ fortificăm la sine pentru a fi eficienți și a răspunde exigențelor profesiei, dar și celor care parvin de la Eu-l nostru personal [2; 3; 4; 5]. **Să ne învățăm:**

- ***a ne iubi, a ne stima și accepta pe sine*** ( atitudine și gânduri pozitive; dialogul interior și introspecția abordate prin optica trăsăturilor individuale și a realității; acceptarea calităților, dar și a defectelor proprii fără a le dramatiza; percepția și evaluarea pozitivă a experienței prezentului și trecutului; încredere în viitor etc. );
- ***dezvoltarea personală*** ( deschidere la experiențe noi, sentimentul valorizării propriului potențial; capacitate de autoreflexie; flexibilitate; creativitate, respingerea rutinei etc. );
- ***clarificarea perspectivelor vieții/ sens și scop în viață*** ( planificarea acțiunilor personale și a celor profesionale; activitate direcționată spre realizarea obiectivelor / pe termen scurt, mediu și lung; curiozitate; convingerea că merită să te implici etc. );
- ***relații pozitive cu ceilalți*** ( cordialitate, empatie, compasiune, încredere în oameni, afecțiune/ a primi și a oferi etc.);
- ***autonomie*** ( independență, hotărâre, rezistență la presiunile grupului, nepreocupare excesivă față de evaluările altor persoane și/ sau expectanțele altora etc.);
- ***automonitorizarea și autodirijarea*** ( persoana întreprinde acțiuni de control în conformitate cu sistemul/ scala valorilor proprii; persoana creează oportunități pentru satisfacerea nevoilor personale și apoi a celor profesionale; sentiment al demnității și valorii proprii etc);
- ***alternarea optimă și sistematică a muncii și a odihnei*** reprezintă una dintre cele mai eficiente strategii comportamentale de prevenire a SAE, mai cu seamă atunci când în procesul odihnei ne ocupăm cu activitățile preferate sau practicăm cultura fizică .  
Acum vom analiza modalitățile pe care le putem aplica în cadrul strategiilor menționate anterior. Ca **forme eficiente** de prevenire și depășire a SB sunt cele **individuale** (odihna activă și cea pasivă izolată, consultarea specialistului/ consilier ș.a. ); **în grup** (comunicarea cu rudele, prietenii/ grupul de referință (ieșiri la concerte, spectacole, sărbători, plecarea împreună în călătorie et.); **activități speciale organizate de specialiștii din domeniul psihologiei, consilierii** etc. (activități de artterapie, muncă în comun, sport/ fitness, competiții variate etc.). **Ca metode procedee și tehnici putem valorifica:** reflecția, auto/ sugestia, lectura, ținerea unui jurnal intim, tehnica epistolară, vizionarea filmelor sau a emisiunilor preferate; audierea muzicii, practicarea culturii fizice, a plimbărilor, drumețiilor/ turismului, ieșirile în natură, scăldatul, comincarea cu apropiatii; comunicarea cu animalele domestice (pisicile, câinii, caii); exerciții din Yoga/ Pranaiaama; contemplarea focului viu, a apei curgătoare, audierea și savurarea sunetelor naturii, masajul, somnul de noapte 7-8ore, schimbarea mediului, postul moderat, grădinaritul, planificarea unor acțiuni în conformitate cu posibilitățile individului etc.

În concluzie, este necesar să conștientizăm că aceste stări le traversează practic toți oamenii, indiferent de vârstă, de statusul social, de gen etc., principalul rezidă în faptul de a te iubi, a te stima și a te aprecia pozitiv pe tine și pe cei din jurul tău; a te autoperfecționa permanent (mai cu seamă în direcția eficienței, autoactualizării, a controlării emoțiilor și stării de sănătate) pentru a realiza perspectivele profesionale și cele familiale, pentru a spori calitatea vieții. Așadar, conștiința valorii stimulează eficiența personală și ne face fericiți,

cea ce contribuie substanțial la prevenirea și/sau depășirea sindromului arderii emoționale și reducerea realizărilor profesionale.

**Bibliografie:**

1. Bandura A. Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. În: Psychological Review, 1977,nr.84/2, pp.191-215.
2. Cuznețov Larisa. Filosofia practică a familiei. Chișinău: CEP USM, 2013.
3. Dumitru Ion Al. Consiliere educațională. Iași: Polirom, 2008
4. Enăchescu C. Tratat de psihologie morală. Iași: Polirom, 2008.
5. Gorincioi V. De la stres la sindromul ardeii emoționale. În: Studia Universitatis. Chișinău, 2008, nr.9(19), pp. 201-203
6. Kant Im. Critica rațiunii pure. București: Ed. Științifică, 1969.
7. Maslow A. Motivație și personalitate. București:Ed. Trei, 2007.
8. Zlate M. Tratat de psihologia organizațional-managerială. Iași: Polirom, 2007.
9. Никифоров Г. С. ( red.) Психология здоровья. Москва – Санкт-Петербург: Питер, 2006.