

<https://doi.org/10.52387/1811-5470.2023.2.17>  
 CZU: 159.944:37.011.31

## INTERCONEXIUNI DINTRE DIMENSIUNILE EPUIZĂRII PROFESIONALE ȘI RESURSELE POSTULUI LA PEDAGOGI

Nicoleta CROITORIU,  
 doctorandă,  
 Școala Doctorală Științe Sociale și ale Educației,  
 Universitatea de Stat din Moldova  
 ORCID iD: 0000-0003-0515-5338

**Rezumat.** *Articolul dat reflectă date teoretice și empirice privind gradul de manifestare a dimensiunilor epuizării profesionale la pedagogii care activează în diferite medii educaționale: școli speciale, școli incluzive, școli cu copii cu dezvoltare tipică. Scopul cercetării constă în analiza particularităților relației dintre dimensiunile epuizării profesionale și unele resurse ale postului. Având la bază Modelul Solicitări-Resurse ale Postului, au fost determinate interconexiunile dintre suportul social al colegilor, autonomia postului, oportunitățile pentru dezvoltare, feedback-ul pentru performanță și epuizarea profesională la pedagogi. Cercetarea a fost realizată pe 210 cadre didactice, care își desfășoară activitatea în diferite tipuri de instituții de învățământ preuniversitar.*

**Cuvinte-cheie:** *epuizare profesională, extenuare emoțională, depersonalizare, reducerea realizărilor personale, resurse ale postului, cadre didactice.*

### INTERCONNECTIONS BETWEEN THE DIMENSIONS OF PROFESSIONAL BURNOUT AND THE JOB'S RESOURCES FOR THE AUXILIAR TEACHERS

**Summary.** *The quoted article underlines the theoretical and empirical data, regarding the degree of manifestation for the dimensions of the professional burnout among the support teachers who work in different educational environments: special schools, inclusive schools, schools for children with typical development. The purpose of this research is to analyze the particularities of the connections between the dimensions of the professional burnout and the job's resources. Taking into consideration The Job's Requirements-The Job's Resources, there were established the interconnections between the job's autonomy, the development opportunities, the performance feedback and the support teachers's professional burnout. The research has been done on 210 support teachers, who are performing their job in different types of educational institutions.*

**Keywords:** *professional burnout, emotional burnout, depersonalisation, low personal achievements, job's resources, teachers and support teachers.*

#### INTRODUCERE

Societatea actuală se află în continuă dezvoltare, caracterizându-se prin competiție acerbă, prin modificări frecvente de ordin economic și social, care includ schimbări demografice și mobilitatea crescută a angajaților din toate domeniile, inclusiv și din domeniul educațional. Instituțiile de învățământ sunt provocate mai mult ca niciodată să atragă și să rețină pedagogi implicați, cu vocație, care să dorească să rămână să activeze în sistem. Actualmente, pe de o parte se sesizează o dezvoltare continuă a mediului economic și organizațional, ceea ce duce la așteptări ridicate din partea angajatorilor/ managerilor instituțiilor de învățământ, impunând cerințe tot mai mari angajaților/ pedagogilor. Pe de altă parte se atestă și schimbări în direcția valorilor, ne-

cesităților și așteptărilor pedagogilor privind locul de muncă, iar aceste schimbări indică necesitatea de a interveni cu abordări mult mai specifice, personalizate și individualizate. În acest context, resursele postului sunt absolut necesare pentru a menține starea de bine a angajaților din învățământ și a preveni apariția epuizării profesionale. Epuizarea profesională, numită și sindromul burnout, constituie una din afecțiunile profesionale ale angajaților din cadrul profesiilor om-om. Mediul educațional este din ce în ce mai solicitant, presupunând provocări profesionale destul de mari, cum ar fi gestionarea unor situații complicate de relaționare profesor – elev, elev – elev, profesor – părinte, profesor – profesor, profesor – manager (conflicte, luptă pentru putere, rivalitate, frustrări). Atunci când aceste so-

licitări ale muncii sunt cronice și nu sunt compensate suficient prin calitatea vieții satisfăcătoare a profesorului, prin salariu, prin recunoștință, statut și prestigiu social, se instalează sindromul epuizării profesionale. Acest fenomen este cu atât mai periculos, cu cât persoana inițial nu își dă seama că devine victimă a instalării epuizării, apoi la stadii mai avansate este secată de energie, demoralizată și chiar cinică în raport cu ceilalți. Este foarte important ca această problemă să fie identificată în timp util în cadrul instituției școlare și să se intervină corect pentru a fi prevenită sau depășită, în cazul în care a fost instalată deja. În acest caz în ajutor pot veni resursele postului ca predictorii importanți în prevenirea sindromului de burnout. Pornind de la aceste premise, am fost interesați să determinăm gradul de intercorelație dintre componentele structurale ale burnout-ului și unele resurse ale postului, pe care le poate oferi profesia de pedagog. Astfel, am analizat următoarele resurse ale postului: suportul social al colegilor, autonomia postului, oportunități pentru dezvoltare și feedback-ul oferit angajaților pentru performanța realizată. Am optat pentru aceste resurse ale postului, dat fiind faptul că, mediul organizațional, în care omul își exercită atribuțiile profesionale, este responsabil de fenomenul epuizării profesionale, deoarece formează relația pe care angajații o dezvoltă cu locul lor de muncă. Dacă instituția se așteaptă ca angajații să ofere mai mult din punctul de vedere al timpului, eforturilor, abilităților și flexibilității, în timp ce oferă mai puține din perspectiva oportunităților de carieră, angajării continue, siguranței locului de muncă, contractul psihologic între angajat și organizație este încălcat. În astfel de situații, oamenii prezintă un grad mai ridicat de dezvoltare a sindromului burnout.

### Aspecte teoretice privind epuizarea profesională

Epuizarea profesională face parte din categoria patologiilor organizaționale, manifestându-se printr-o stare de epuizare fizică și emoțională, care rezultă din condițiile de muncă și din tendința de a realiza unele așteptări nerealiste, impuse de sine sau de valorile din societate. Această stare este însoțită de o serie de simptome care includ oboseală, extenuare, sentimente de neajutorare, nemotivare, lipsă de speranță și de entuziasm cu privire la locul de muncă și chiar la viață în general, toate acestea fiind dublate de o stare de rău general din punct de vedere fizic și psihologic. Unii autori numesc metaforic fenomenul dat drept *eroziune generală a spiritului*. În cercetarea dată am utilizat conceptul epuizării profesionale în abordarea autoarei C. Maslach, conform căruia acesta este un sindrom caracterizat de trei dimensiuni: epuizare emoțională (reducerea re-

surselor emoționale și diminuarea energiei), depersonalizare (cinism, atitudini și sentimente negative față de alți actori care participă la procesul muncii, precum și insensibilitate și o lipsă de compasiune față de ceilalți) și reducerea realizărilor personale (evaluări negative ale activității profesionale, lipsa de motivație în muncă, sentimente de competență redusă, sentimente de neeficiență) [2].

Profilul angajatului cu sindromul burnout, în concepția C. Maslach, constă din următoarele caracteristici:

- individul este consumat/ slăbit de munca sa, fiind vorba de o stare de epuizare, atât fizică, cât și psihică,
- individul trăiește oboseală intensă cu dureri difuze și tulburări de somn;
- poate chiar să apară sentimente de „dezumanizare” care se manifestă printr-o detașare emoțională din ce în ce mai evidentă, până la absența emoțiilor față de alții, dacă nu chiar o totală indiferență la suferința lor;
- trăiește un profund sentiment de inutilitate legat de activitatea profesională [2].

Epuizarea profesională trece prin mai multe faze. Prima fază - „tensiunea”, și este caracterizată de următoarele simptome: trăirea circumstanțelor stresante (în dependență de cât de mult internalizează persoana situația de stres); nemulțumirea față sine; convingerea că nu are de ales; stări de anxietate sau depresie. A doua fază este cea a „rezistenței”, caracterizată prin următoarele simptome: reacții emoționale neadecvate (labilitatea emoțională); dezorientare emoțională și morală (incapacitatea de a controla emoțiile în conformitate cu normele morale și etice); evitarea situațiilor în care se cere manifestarea unor anumite acțiuni de implicare, empatie, etc.); reducerea obligațiilor profesionale. A treia fază este „epuizarea”, care constă în următoarele simptome: deficiență emoțională; detașarea emoțională; detașarea personală (depersonalizarea); tulburări psihosomatice și psiho-vegetative. Aceste faze cuprind o combinație a simptomelor caracteristice tulburărilor în sfera psihologică, somatică și socială a vieții.

Conform definiției Organizației Mondiale a Sănătății, sindromul epuizării profesionale este o epuizare fizică, emoțională sau motivațională, caracterizată de scăderea productivității muncii, și stare de oboseală cronică, insomnie, sensibilitate crescută la bolile somatice. Fenomenul dat este plasat mai mult în zona organizațională și nu neapărat în alte zone ale vieții personale, ceea ce aduce mai multă responsabilizare companiilor în protejarea angajaților și în crearea unor politici de „siguranță psihologică” pentru angajați.

Epuzarea profesională este caracterizată prin oboseală extremă, asociată /sau nu/ cu o stare de frustrare, din cauza interrelațiilor profesionale care nu oferă profesionistului recompensele așteptate (în primul rând cele afective și morale). Acea stare de oboseală cronică, de epuizare interioară, care impune aspectul unei „arderii complete” a oricărei resurse energetice fizice, mentale și emoționale, stare ce se arată recurentă la o expunere îndelungată la factori stresanți [4].

Consecințele burnout-ului sunt negative atât pentru individ, cât și pentru instituția în care activează persoana. Printre cele mai frecvente consecințe se întâlnesc: probleme de sănătate ale angajaților, deteriorarea calității muncii, erori în rezolvarea problemelor, neimplicare în activități de dezvoltare profesională, un număr tot mai mare de conflicte la locul de muncă și acasă, absențe frecvente, etc.

Sindromul burnout apare destul de frecvent la pedagogi, dat fiind faptul, că activitatea didactică presupune un consum mare de energie, din punct de vedere intelectual și emoțional. D. Salade, renumit pedagog român, descrie imensitatea profesiei pedagogice în lucrarea „Educație și personalitate” (1995) în felul următor: „...nici o profesiune nu cere posesorului ei atâta competență, dăruire și umanism ca cea de educator, pentru că în niciuna nu se lucrează cu un material mai prețios, mai complicat și mai sensibil decât este omul în devenire. Ancorat în prezent, întrezărind viitorul și sondând dimensiunile posibile ale personalității, educatorul instruește, educă, îndeamnă, dirijează, cultivă și organizează, corectează, perfecționează și evaluează neîncetat procesul formării și desăvârșirii calităților necesare omului de mâine” [6]. Așa dar, profesia de pedagog este consumatoare, prin definiție, adăugându-se un număr mare de solicitări din partea societății moderne. Un studiu realizat în R. Moldova atestă mai multe probleme legate de activitatea profesorului în instituțiile de învățământ: număr excesiv de elevi în clasă, solicitări mari din partea părinților elevilor, schimbări frecvente la nivel de sistem, ignoranța autorităților, foarte multă birocrație legate de elaborarea multor documente, lipsa criteriilor (instrumentelor) de evaluare a activității cadrului didactic, evaluarea performanței profesionale este foarte subiectivă etc. De asemenea, s-a depistat că ambiția de a demonstra performanță în realizarea sarcinilor didactice, implicare, suprasolicitare din cauza volumului excesiv de muncă, sentimentul nedeținerii controlului asupra rezultatelor muncii și ingratitudinii față de efortul depus (indicator al dezechilibrului dintre efort și recompensă), sunt trăsături definitorii, specifice mării majorități a cadrelor didactice din actualul sistem de învățământ gimnazial și liceal [5]. Ana-

lizând activitatea pedagogilor din învățământul de masă și învățământul special, V. Robu (2013, p.107) menționează un șir de particularități ale muncii didactice: programul de lucru încărcat, necesitatea monitorizării permanente a beneficiarilor, număr mare de planificări/planuri de intervenție personalizate și individualizate/rapoarte/demersuri, monotonia sarcinilor profesionale (activități instructiv – educative, supraveghere și realizarea materialelor educative); toate acestea constituind surse de stres și insatisfacție care pot duce spre starea de epuizare profesională [3].

În cercetarea de față am analizat specificul manifestării epuizării profesionale la cadrele didactice din diferite medii educaționale din perspectiva modelului tridimensional al epuizării profesionale, elaborat de către C. Maslach (1981, 1982) [1,2]. și varianta extinsă a modelului solicitări – resurse ale postului, elaborat de Xanthopoulou, Bakker, Demerouti & Schaufeli (2009) [8].

Modelului solicitări – resurse ale postului explică relațiile ce se stabilesc între solicitările postului, resursele pe care le oferă acesta și starea de bine a angajatului (operaționalizată prin implicare în muncă versus epuizare profesională). Analizând modelul dat, D. Vîrگا et. all. într-un studiu cu tema *Rolul resurselor personale în starea de bine a angajaților: implicarea în muncă și epuizarea profesională* explică că la locul de muncă se întâlnesc două categorii de elemente: solicitările și resursele postului. Solicitățile postului sunt asociate cu aspectele fizice, sociale și organizaționale ce necesită un efort fizic și psihic prelungit și care, dacă depășește capacitățile adaptative ale persoanei, duce la epuizare profesională. Resursele postului ajută la atingerea scopurilor personale, protejează individul de costurile psihologice și fizice și stimulează creșterea și dezvoltarea personală a acestuia favorizând apariția satisfacției în muncă și a implicării în muncă. Solicitățile și resursele postului sunt cele care pot influența atitudinea angajaților față de activitatea profesională, dar și starea de bine pe care un angajat o poate experimenta în organizație [9]. Resursele pe care le oferă profesia de pedagog, conform studiului realizat de N. Balode sunt: specificul activității didactice și interesul față de obiectul predat; sentimentul responsabilității față de elevi și profesie; copiii dornici să învețe; grija de propria imagine; susținerea din partea serviciului psihologic și serviciilor sociale (sistemul de referință); susținerea administrației școlii; susținerea colegilor [5].

#### **METODOLOGIA CERCETĂRII**

**Scopul** cercetării rezidă în analiza particularităților relației dintre dimensiunile epuizării profesionale și resursele postului (suportul social al colegilor,

autonomia postului, oportunități pentru dezvoltare și feedback-ul pentru performanță).

#### **Ipoteze de cercetare:**

- 1) Presupunem că există diferențe în ceea ce privește manifestarea epuizării profesionale la cadrele didactice în funcție de mediul educațional în care activează (școli speciale, școli incluzive, școli cu copii cu dezvoltare tipică).
- 2) Considerăm că există o relație de interdependență între dimensiunile epuizării profesionale a cadrelor didactice și resursele postului.

#### **Obiective ale cercetării:**

- Analiza studiilor realizate în domeniul psihologiei care vizează epuizarea profesională și aspectele psihologice ale resurselor postului.
- Determinarea instrumentelor de măsură a dimensiunilor epuizării profesionale a cadrelor didactice și a resurselor postului.
- Studiarea comparativă a dimensiunilor epuizării profesionale a cadrelor didactice din trei tipuri de contexte educaționale diferite: școli speciale, școli/clase incluzive, școli/clase cu copii cu dezvoltare tipică.
- Analiza comparativă a resurselor postului percepute de către pedagogii care activează în medii educaționale diferite.
- Determinarea corelației dintre gradul de manifestare al epuizării profesionale și resursele postului (suportul social al colegilor, autonomia postului, oportunități pentru dezvoltare și feedback-ul pentru performanță) la angajații din diferite tipuri de învățământ.
- Elaborarea concluziilor și recomandărilor privind prevenirea burnout-ului, prin activarea resurselor postului.

**Eșantionul cercetării** a fost constituit din 210 cadre didactice, care își desfășoară activitatea în instituții preuniversitare. Au fost formate 3 grupe de subiecți: din primul grup fac parte 70 de cadre didactice care activează în învățământul de masă în care sunt incluși și elevi cu cerințe educaționale speciale (școli incluzive), din al doilea grup fac

parte 70 de cadre didactice care lucrează în clase doar cu elevi cu cerințe educaționale speciale (școli speciale), iar al treilea grup este constituit din 70 de cadre didactice care lucrează doar cu elevi cu dezvoltare tipică. Privind aspectul gender, din 210 subiecți, 160 sunt femei, reprezentând 76,19% și 50 sunt bărbați, reprezentând 23,81%. Aceste date atestă încă o dată feminizarea excesivă a personalului din sistemul educațional. Referitor la vârstă, s-a atestat că majoritatea respondenților au vârsta cuprinsă între vârsta de 40 și 50 de ani. Participarea cadrelor didactice a fost benevolă, fiind respectate principiile deontologice de realizare a cercetărilor psihologice.

Pentru colectarea datelor au fost utilizate următoarele **instrumente**:

1. Chestionarul de evaluare a epuizării profesionale, elaborat de Maslach & Jackson (1982)/ „Maslach Burnout Inventory (MBI)” [1], care este cel mai utilizat pe plan internațional. Varianta chestionarului utilizat în cercetarea noastră conține 25 de itemi și este structurat pe 3 dimensiuni: *extenuare emoțională* (9 itemi), *depersonalizare* (6 itemi), *reducerea realizărilor personale* (10 itemi).
2. Chestionarul profilurilor burnout „Burnout clinical subtype questionnaire” (BCSQ-36), elaborat de B. Farber, adaptat de N. Balode (2019) [5]. Metoda dată determină trei profiluri burnout: frenetic, demotivat și epuizat.
3. Scala de evaluare a resurselor postului, elaborată de A. Bakker et al., tradusă și adaptată de I. Boșneag et al. (2016) [7]. Scala cuprinde patru subscale reprezentate prin caracteristicile postului, care au statut de resurse ale postului: autonomia postului, suportul social al colegilor, feedback-ul pentru performanță, oportunități de dezvoltare.

#### **REZULTATE ȘI DISCUȚII**

Datele obținute în urma administrării chestionarului de evaluare a epuizării profesionale sunt prezentate în tabelul 1.

**Tabelul 1.** Distribuția rezultatelor privind gradul de manifestare a dimensiunilor epuizării profesionale la cadrele didactice din diferite medii educaționale

Grup experimental	Extenuarea emoțională			Depersonalizarea			Reducerea realizărilor personale		
	înalt	mediu	scăzut	înalt	mediu	scăzut	înalt	mediu	scăzut
Cadre didactice din școli speciale	0%	22,85%	77,14%	1,42%	17,14%	81,42%	1,42%	20%	78,57%
Cadre didactice din școli incluzive	7,14%	38,57%	54,28%	5,71%	25,71%	68,57%	10%	48,57%	41,42%
Cadre didactice din școli cu copii cu dezvoltare tipică	4,28%	40%	55,71%	2,85%	22,85%	74,28%	4,28%	30%	65,71%

Rezultatele arată un număr destul de mare de cadre didactice care au obținut nivel înalt și mediu al dimensiunilor epuizării profesionale.

Astfel, dimensiunea extenuarea emoțională se manifestă la nivel înalt la 7,14 % din profesori și la nivel mediu apare la 38,57% dintre profesorii din care activează în școlile incluzive și respectiv, 4,28% și 40% dintre profesorii care activează în școli/clase cu elevi doar cu dezvoltare tipică. Ei sunt obosiți, extenuați, în așa fel poate să apară incompetența indivizilor de a percepe, de a recunoaște aspectele pozitive ale muncii lor, fiind orientați să se axeze doar pe aspectele negative ale activității profesionale.

Un rezultat mai plauzibil se atestă la grupul cadrelor didactice care activează doar în școlile speciale, astfel cei mai mulți (77,14%) au nivel scăzut al extenuării emoționale. Reducerea realizărilor personale, care constă în percepția reducerii competenței profesionale și ineficienței în executarea sarcinilor de muncă, se întâlnește atât la nivel înalt, cât și la nivel mediu la un număr mare de pedagogi. Astfel, tocmai 48,57% dintre cadrele didactice din școlile incluzive și 30% de profesori care lucrează în clase doar cu copiii cu dezvoltare tipică trăiesc destul de intens această stare.

Pentru a determina gradul de legătură dintre resursele postului, cum ar fi, autonomia postului, suportul social, feedback-ul pentru performanță, oportunitățile pentru dezvoltare și dimensiunile epuizării profesionale am realizat un studiu corelațional cu aceste variabile. În tabelele 2,3 și 4 sunt incluse datele privind coeficienții de corelație.

Valorile obținute atestă corelații semnificative negative dintre autonomia postului și toate dimensiunile epuizării profesionale, precum și dintre suportul social și extenuarea emoțională la cadrele didactice care activează în școli speciale. Celelalte resurse ale postului, feedback-ul pentru performanță și oportunitățile pentru dezvoltare, nu au valoare predictivă pentru epuizarea profesională la personalul didactic din învățământul special. Corelația invers proporțională dintre extenuarea emoțională și suportul social indică faptul, că cu cât profesorul se va simți fără sprijin din partea colegilor, cu atât va fi mai predispus spre extenuare emoțională.

În cazul profesorilor care activează în școli/clase incluzive autonomia postului este în raport semnificativ doar cu dimensiunea reducerea realizărilor personale, iar în cazul celorlalte două dimensiuni, rezultatul este nesemnificativ, deci nu are o valoare predictivă mare pentru apariția epuizării profesionale. Acest rezultat semnifică că, lipsa libertății de a realiza sarcinile în mod autonom poate influența apariția la pedagogi a sentimentului de necompetență și reducerea realizărilor personale. Nu am obținut diferențe statistice semnificative dintre componentele burnout-ului și oportunități pentru dezvoltare, exact ca și în cazul cadrelor didactice care activează în școli speciale.

Datele obținute pentru grupul cadrelor didactice din învățământul de masa, care lucrează cu elevi cu dezvoltare tipică, atestă un număr mai mare de corelații semnificative între resursele postului și dimensiunile burnout-ului. Extenuarea emoționa-

**Tabelul 2.** Corelații dintre dimensiunile epuizării profesionale și resursele postului la cadrele didactice din învățământul special

Resursele postului	Extenuare emoțională	Depersonalizare	Reducerea realizărilor personale
<i>Autonomia postului</i>	<b>r=-0,370; p=0,002</b>	<b>r=- 0,343; p=0,004</b>	<b>r=-0,370; p=0,002</b>
<i>Suportul social</i>	<b>r= -0,283; p=0,007</b>	r= -0,091; p=0,455	r= -0,218; p=0,070
<i>Feedback-ul pentru performanță</i>	r= -0,165; p=0,171	r= -0,126; p=0,301	r= -0,126; p=0,301
<i>Oportunități pentru dezvoltare</i>	r= 0,101; p=0,405	r= 0,037; p=0,764	r= 0,186; p=0,124

**Tabelul 3.** Corelații dintre dimensiunile epuizării profesionale și resursele postului la cadrele didactice care activează în școli/clase incluzive

Resursele postului	Extenuare emoțională	Depersonalizare	Reducerea realizărilor personale
<i>Autonomia postului</i>	r=-0,153; p=0,149	r=- 0,169; p=0,162	<b>r=-0,304; p=0,010</b>
<i>Suportul social</i>	<b>r= -0,272; p=0,041</b>	<b>r= -0, 251; p=0,036</b>	r= -0,218; p=0,070
<i>Feedback-ul pentru performanță</i>	<b>r= -0,265; p=0,040</b>	r= -0,170; p=0,160	r= -0,052; p=0,670
<i>Oportunități pentru dezvoltare</i>	r= -0,116; p=0,163	r= 0,124; p=0,305	r= 0,247; p=0,050

**Tabelul 4.** Corelații dintre dimensiunile epuizării profesionale și resursele postului la cadrele didactice care activează în școli/clase cu elevi cu dezvoltare tipică

Resursele postului	Extenuare Emoțională	Depersonalizare	Reducerea realizărilor personale
<i>Autonomia postului</i>	<b>r=-0,370; p=0,002</b>	r= - 0,149; p=0,154	<b>r=-0,272; p=0,050</b>
<i>Suportul social</i>	<b>r= -0,283; p=0,015</b>	<b>r= -0,249; p=0,050</b>	r= -0,218; p=0,070
<i>Feedback-ul pentru performanță</i>	<b>r= -0,265; p=0,050</b>	r= -0,112; p=0,357	r= -0,068; p=0,578
<i>Oportunități pentru dezvoltare</i>	<b>r= 0,288; p=0,016</b>	r= 0,371; p=0,002	<b>r= 0,337; p=0,004</b>

lă corelează invers proporțional cu toate resursele postului (oportunități pentru dezvoltare, feedback pentru performanță, suportul social, autonomia postului). Adică lipsa resurselor postului presupune predictor pentru apariția extenuării emoționale, iar prezența acestora ar condiționa prevenirea epuizării.

#### CONCLUZII

Epuzarea profesională este un fenomen, frecvent întâlnit în societatea noastră, marcat de transformări sociale, economice, tehnologice de amploare. Frecvența și rapiditatea acestora solicită cadrele didactice să însușească tehnici și competențe di-

dactice noi pentru a face față imperativului timpului – „rezultativitate mai mare cu resurse mai puține”. Dimensiunile fenomenului burnout sunt epuzarea emoțională, depersonalizarea și percepția redusă a realizărilor personale. Aceste dimensiuni se manifestă diferit la profesorii care activează în medii educaționale diferite: școli/ clase cu elevi cu dezvoltare tipică, școli/clase incluzive, școli speciale. Resursele postului au un potențial motivațional și conduc la implicarea în muncă, la creșterea performanței, a satisfacției profesionale și pot preveni apariția epuizării profesionale la pedagogi.

#### REFERINȚE BIBLIOGRAFICE

- MASLACH C., JACKSON S. E., LEITER M. P. *Maslach burnout inventory manual*. 3rd edition. Palo Alto California: Consulting Psychologists Press, 1996
- MASLACH, C., SCHAUFELI, W.B., & LEITER, M.P. Job burnout. In: *Annual Review of Psychology*, 52. 2001. 397-422 p.
- ROBU Viorel. Predictorii ai epuizării profesionale în rândul educatorilor din învățământul special. În: *Anuarul Universității „Petre Andrei” din Iași, Fascicula: Asistența Socială, Sociologie, Psihologie*, 2013, Tomul 11, Decembrie, 105-119 p. ISSN: 2248-1079
- RUSU D., GHICĂ C. Sindromul burnout - semnalul necesității unei schimbări de paradigmă. În: *Jurnal medical de Bucovina*, vol. II, nr. 1, 2019. [http://jmbucovina.ro/rc\\_images/2\\_sindromul\\_burn\\_out.pdf](http://jmbucovina.ro/rc_images/2_sindromul_burn_out.pdf)
- BALODE Neli. *Factorii psihosociali ai burnout-ului cadrului didactic școlar*. Teza de doctor Chișinău, 2019. 129 p.
- SALADE D. *Educație și personalitate*. Cluj-Napoca Casa Cărții de Știință, 1995; ISBN: 973-96574-6-x.
- BOȘNEAG I., PETRUȘ A., ABESCIU R. I., LĂCĂTUȘ D. C. Percepția potrivirii persoanei cu vocația – resursă personală în cadrul modelului solicitări-resurse ale postului. În *Psihologia Resurselor Umane*, 14. *Asociația de Psihologie Industrială și Organizațională (APIO)*. 19-34 p. 2016. Electronic ISSN: 2392 – 8077.
- XANTHOPOULOU, D., BAKKER, A. B., DEMEROUTI, E., & SCHAUFELI, W.B. Reciprocal relationships between job resources, personal resources, and work engagement. In: *Journal of Vocational Behavior*, 74. 2009. 235–244 p. DOI: 10.1016/j.jvb.2008.11.003.
- VÎRGA D., PASCU D. M., și colab. Rolul resurselor umane în starea de bine a angajaților: implicarea în muncă și epuzarea profesională. În: *Revista Asociației de Psihologie Industrială și Organizațională*, 11(1). Timișoara 2013. 51–64 p. ISSN 2392-8077 (Electronic); 1583-7327 (Print).