



Stima de sine și epuizarea profesională în profesia didactică

Self-esteem and burnout in the teaching profession

Adela Cîndea, conferențiar universitar,
doctor în științele educației,
Departamentul pentru Pregătirea
Personalului Didactic,
Universitatea de Vest din Timișoara,
România
ORCID: 0000-0002-6525-1447

CZU: 371.12:159.944.07

DOI: 10.46727/jshs.2021.v49.i3.p6-16

Rezumat

Pentru a putea avea mulțumirea realizărilor în exercitarea profesiei didactice, cadrele didactice au nevoie de o stimă de sine ridicată, de o ambianță profesională lipsită de stres și tensiuni, de o ambianță care să încurajeze implicarea activă, empatia și bucuria de a face totul pentru cei cărora le dedică fiecare clipă a vieții.

Lucrarea își propune realizarea unei analize comparative în ceea ce privește stima de sine și fenomenul de burnout la cadrele didactice din învățământul special și de masă. Totodată, se abordează analiza corelațională între nivelul stimei de sine și nivelul de burnout la persoanele care exercită profesia didactică.

Eșantionul implicat în cercetare este constituit din 142 de cadre didactice din școli de masă (83) și școli speciale (59).

Cuvinte-cheie: epuizare profesională, profesori, stimă de sine, școli speciale, școli de masă.

Abstract

In order to have satisfaction in doing didactic profession, the teachers need a high level of self-esteem, a professional environment lacking stress and tensions, an environment which encourages active involvement, empathy and the joy of doing everything for those one devotes oneself each moment of one's life.

The work proposes a comparative analysis of self-esteem and burnout phenomenon for teachers in special education and in mass education. At the same time it approaches a correlative analysis between the level of self-esteem and the level of burnout for the persons who teach.

The sample involved in the research is made of 142 teachers from special schools (83) and normal schools (59).

Keywords: burnout, teachers, self-esteem, special schools, normal schools.

1. Introducere

Profesia de dascăl este una de suflet, este o artă ce făurește viitorul prin sudoarea prezentului, este opțiunea făcută din inimă pentru inimă și nu o soluție de moment, este o alegere destul de dificilă, este o permanentă confruntare între a desluși diversitatea comportamentului uman conturat de către familie și societate și a înțelege de ce, de foarte multe ori, în ciuda eforturilor susținute,



nu poți schimba foarte mult, este o permanentă provocare cu tine însuși, cu adultul de azi versus copilul de ieri, în sufletul căruia îți-ai oglindit această minunată etapă a vieții, este un permanent asediu al redutelor câștigate în spațiul inteligenței copilului, este o bătălie plăcută prin care încerci în permanență să descoperi noi strategii, cu ajutorul cărora să modelezi perfect minunata materie primă pe care o ai la dispoziție și care este copilul. Cei care îmbrățișează această nobilă profesie trebuie să dovedească mereu că sunt bine pregătiți pentru a-și susține cauza – aceea de a avea elevi bine educați. Profesiunea didactică este o permanentă provocare, dar și o responsabilitate imensă în a găsi calea spre inimile educabililor, pentru a le câștiga pentru început încrederea. Pentru a putea avea mulțumirea realizărilor în exercitarea acestei profesii, cadrele didactice au nevoie de o stimă de sine ridicată, de o ambianță profesională lipsită de stres și tensiuni, o ambianță care să încurajeze implicarea activă, empatia și bucuria de a face totul pentru cei cărora le dedică fiecare clipă a vieții.

La nivel educațional însă, studiile privind fenomenul de burnout ilustrează date îngrijorătoare și justifică importanța realizării de studii în această direcție. Acest fenomen de epuizare a cadrelor didactice conduce la costuri economice considerabile atât pentru angajați, cât și pentru angajatori (Leiter și Maslach, 2005) [9], poate avea un efect

alarmant asupra calității predării, asupra rezultatelor educabililor, asupra climatului școlar în ansamblul său, dar și asupra bunăstării sociale. O serie de studii (Botha, 2006; Feinberg, 2002; Maslach și Leiter, 1997; Sadeghi și Khezrlou, 2016; Soodmand Afshar și Doosti, 2016; Villa și Calvete, 2001) arată nemulțumirea cadrelor didactice în raport cu propria profesie, nemulțumire datorată multitudinii factorilor de stres de la locul de muncă.

2. Cadrul teoretic

Stima de sine reprezintă nevoia umană esențială pentru adaptarea eficientă și sănătoasă a individului uman și pentru împlinirea de sine. Altfel spus, stima de sine vizează încrederea în propriul potențial, în capacitatea de a realiza cele mai adecvate alegeri, de a lua cele mai corecte decizii, în posibilitatea fiecăruia de a se bucura de succes, în convingerea că deținem dreptul de a ne exprima nevoile și de a ne bucura de realizările obținute ca urmare a propriilor eforturi (G. Albu, 2002) [1].

Cadrele didactice, și nu numai, au o nevoie fundamentală de stimă de sine. William Jones (1980) considera stima de sine drept un element de bază al condiției umane. Alți autori o apreciază ca fiind un factor de protecție împotriva angoasei existențiale, atunci când omul este confruntat cu propria fragilitate și cu condiția sa ca muritor (Băban, 1998) [3].



Stima de sine este un construct care se formează în timp, în funcție de feedback-urile venite din mediu, însă strâns relaționată cu cele patru dimensiuni. Rezultanta acestor relații se răsfrânge asupra instabilității/stabilității stimei de sine și a nivelului (ridicat/scăzut) al acesteia. Stabilitatea este văzută ca o linie de bază a concepției de sine a persoanei, adică a felului în care acesta se percepe și se evaluează. Ea se formează și se bazează pe experiența anterioară a individului (succese, eșecuri, calități, abilități demonstrate). Instabilitatea este văzută ca rezultată a varietății factorilor contextuali, cum ar fi feedback-ul evaluativ, sau ca modalitate de reflectare a caracteristicilor personale.

Nivelul ridicat/scăzut al stimei de sine este văzut ca un continuum pe care se situează diferite persoane, în funcție de propriile judecăți evaluative, relaționate cu experiențele lor, manifestând importante influențe asupra comportamentului persoanelor respective. Stima de sine exercită un important efect asupra felului în care persoanele își manifestă reacțiile față de informațiile relevante venite din mediu. Cadrele didactice și nu numai, care au o atitudine pozitivă în raport cu sine, vor dezvolta și în raport cu elevii și cu toate persoanele cu care intră în contact la nivel educațional aceeași atitudine.

O stimă de sine crescută o regăsim deseori asociată cu o atitudine pozitivă plină

de optimism în ceea ce privește viitoarele performanțe, cu perseverența manifestată în bătaia pentru atingerea scopurilor propuse și depășirea obstacolelor, dar și cu expectanțe pentru succes (Baumeister, Campbell, Krueger și Vohs, 2003) [2], aspecte extrem de importante în activitatea unui dascăl. Având în vedere aceste particularități pozitive ale persoanelor cu o stimă de sine crescută, Hobfoll și Freedy (1993) susțin că aceste persoane sunt mai puțin afectate de factorii de stres de la locul de muncă, dar și de consecințele acestora. Cercetările asupra stimei de sine a profesorilor în raport cu fenomenul de burnout arată că acele cadre didactice care dețin un nivel ridicat al stimei de sine au capacitatea de a influența performanțele elevilor și se confruntă cu un nivel redus al epuizării la locul de muncă, în timp ce profesorii cu un nivel redus al stimei de sine percep o mare nemulțumire față de propria prestație profesională (Villa și Calvete, 2001 [18]; Zamani Rad și Rohany, 2010 [19]). Persoanele cu o stimă de sine scăzută sunt stimulate de reacții afective pozitive, trăind la o intensitate supradimensionată durerea provocată de feedbackuri negative și, cu mai multă plăcere, bucuria provocată de feedbackuri pozitive. În literatura de specialitate sunt evidențiate următoarele caracteristici psihologice pentru persoanele cu stimă de sine scăzută: tendința de a evita situațiile dificile care ar putea periclita stabilitatea stimei de sine, locus



extern al controlului (convingerea subiectului că propriile sale acțiuni sunt determinate de factori externi lui), rezistența la schimbare, tergiversarea actului decizional datorată încrederii minime în forțele proprii. Un individ cu stimă de sine scăzută evită pe cât posibil situațiile umilitoare, care au repercusiuni tocmai asupra stimei de sine, în caz contrar, ea va fi tot mai mult afectată. Persoanele cu o stimă de sine scăzută tind să fie mai puțin eficiente în relațiile interumane și pot fi predispuse atât la depersonalizare, cât și la experimentarea unor sentimente de incompetență în relațiile cu ceilalți, au mai puține resurse în lupta cu situațiile stresante, tind să fie extrem de dependente de validarea celor din jur, aspect ce le face extrem de vulnerabile în mediile încărcate emoțional. Prin urmare, persoanele cu o stimă de sine scăzută sunt mai susceptibile în a se confrunta cu fenomenul de burnout (Rosse, Boss, Johnson și Crown, 1991 [15]; Roloff și Brown, 2011 [14]).

Conceptul de „burnout” a fost considerat o reacție la condițiile cronice de stres ocupațional, având ca efecte epuizarea emoțională, diminuarea și chiar pierderea motivației și dispariția angajamentului în activitate (Maslach & Leiter, 2008 [11]; Maslach, Leiter & Jackson, 2012 [12]). Literatura de specialitate evidențiază două perspective de explicare a evoluției fenomenului de burnout. Prima este cea ilustrată de Barbara M. Byrne (2006), care

identifică în dezvoltarea teoriilor arderii emoționale patru abordări ce privesc analiza din unghiuri diferite a conceptului. Astfel, pentru abordarea clinică, avându-l ca reprezentant pe psihanalistul Herbert Freudenberger (1974) [7], sindromul burnout desemnează acea stare de epuizare manifestată la nivel fizic, emoțional și mental ce își face simțită prezența în urma stresului, a tensiunii emoționale devenită cronică. Această stare de epuizare este evidențiată de incompetența pe care individul o resimte, de lipsa de speranță pe care o trăiește, de manifestarea atitudinilor negative față de propria persoană, față de activitatea desfășurată, dar și față de cei din jur.

A doua abordare, cea social-psihologică, ilustrată de Cristina Maslach și Susan E. Jackson (1981, 1986, 1993) [10], tratează arderea emoțională ca pe o stare de oboseală psihică, de decepționare care apare la persoanele cu așa-numitele profesii auxiliare. Abordarea de natură organizatorică, prezentată de Cary Cherniss (1980), explică fenomenul de burnout ca pe un proces în care individul uman, profesionist în domeniul său de activitate, renunță la propria slujbă ca urmare a nivelului de stres pe care îl resimte.

Cea de-a patra abordare, social-istorică, prezentată de Seymour Bernard Sarason (1983), evidențiază impactul pe care societatea îl are în dezvoltarea fenomenului de burnout.



A doua perspectivă este propusă de către psihologul român Mielu Zlate (2007). Acesta clasifică modelele sindromului de burnout în modele nespecifice și modele specifice.

Din categoria modelelor specifice ale sindromului arderii emoționale, ilustrate de către M. Zlate, amintim modelul tridimensional (C. Maslach, S. Jackson, 1981; M. Leiter, C. Maslach, 1988) [10]. Pentru a fi înțeleasă în ansamblul ei, epuizarea profesională a fost împărțită în dimensiuni, iar cea mai des folosită este conceptualizarea lui C. Maslach și S. Jackson, din 1981 [10]. Autorii explică fenomenul prin trei dimensiuni: epuizare emoțională, depersonalizare, reducerea eficacității profesionale (Maslach, Schaufeli și Leiter, 2001).

Epuizarea emoțională este dimensiunea care evidențiază lipsa energiei și faptul că resurse importante au fost consumate la locul de muncă. Este componenta care stă la baza arderii profesionale, cauzată de cerințele excesive ale sarcinilor de lucru. Se manifestă prin sentimentul de a fi secătuit din punct de vedere emoțional și fizic, dar și printr-o reală lipsă de energie.

Depersonalizarea se manifestă ca o atitudine distantă față de locul de muncă, persoanele în cauză adoptând tendința de a dezindividualiza beneficiarii, utilizarea etichetelor în limbaj și dezvoltarea de

atitudini negative, cinice, reci față de cei din jur. Totodată, beneficiarii sunt tratați ca niște obiecte (dezumanizare), cu un comportament însoțit de insensibilitate și nivel scăzut de empatie raportat la oamenii care solicită servicii.

Reducerea performanțelor personale și profesionale include sentimente de inadecvare și incompetență, asociate cu o pierdere a încrederii în sine, manifestându-se prin scăderea sentimentului de competență în activitate. Apare refuzul responsabilităților, insatisfacție, dezangajare și lipsa de motivație.

Conform cercetărilor, manifestările fiziologice ale sindromului de burnout sunt: tulburările de natură digestivă, oboseala, durerile musculare, simptomele cardiace, dureri de cap, probleme respiratorii, tulburări de somn, răspunsurile emoționale, printre care amintim autocompătirea, sentimentul de vinovăție, frustrarea, depresia, pierderea încrederii, sentimentul de copleșire, tentativa de suicid, dependența de preparate psihotrope. Nefiind un fenomen izolat, burnoutul apare în orice profesie, fiind mai frecvent întâlnit în profesiile de sprijin, cele solicitante, în care lucrezi cu omul, profesia didactică fiind una dintre acestea. În etapa de burnout, un cadru didactic care inițial era pasionat și implicat activ în munca sa începe să se îndepărteze de aceasta, devine incapabil în a mai face față stresului, solicitărilor și nu mai găsește ca fiind interesant ceea ce face.



Pornind de la experiența acumulată în ceea ce privește formarea inițială și continuă a cadrelor didactice, de la conștientizarea importanței majore pe care stima de sine o are în exercitarea acestei profesii, atât pentru dascăl, cât și pentru elevi, de la pericolul și impactul negativ pe care fenomenul epuizării profesionale l-ar putea avea în acest domeniu de activitate, de la specificul activităților desfășurate de către cadrele didactice în școlile speciale – respectiv, în cele de masă –, am considerat util ca în această lucrare să abordăm problematica stimei de sine și a epuizării profesionale la cadrele didactice care își desfășoară activitatea în școlile de masă, dar și în cele speciale.

3. Metodologia cercetării

Obiectivele urmărite în cadrul lucrării:

- măsurarea nivelului stimei de sine la cadrele didactice care își desfășoară activitatea în școli de masă și în școli speciale;
- măsurarea nivelului fenomenului de burnout la cadrele didactice care își desfășoară activitatea în școli de masă și în școli speciale;
- identificarea posibilelor diferențe în ceea ce privește stima de sine și fenomenul de burnout, la cele două categorii de cadre didactice;
- identificarea posibilelor corelații între nivelul stimei de sine și dimensiunile fenomenului de

burnout la cadrele didactice implicate în cercetare.

În lucrare, am avut în vedere ca variabile dependente stima de sine și epuizarea profesională la nivelul cadrelor didactice, iar ca variabilă independentă, tipul instituției de învățământ în care își desfășoară activitatea școlară – de masă sau specială.

Ipotezele de la care am pornit în cadrul studiului sunt:

1. Opinăm că există diferențe semnificative statistic, în ceea ce privește nivelul stimei de sine, între cadrele didactice care își desfășoară activitatea în școli speciale și cadrele didactice care își desfășoară activitatea în școlile de masă.

2. Opinăm că există diferențe semnificative statistic, în ceea ce privește fenomenul de burnout cu dimensiunile epuizare emoțională, depersonalizare, reducerea eficacității profesionale, între cadrele didactice care își desfășoară activitatea în școli speciale și cadrele didactice care își desfășoară activitatea în școlile de masă.

3. Presupunem că stima de sine a cadrelor didactice, indiferent de tipul școlii în care își desfășoară activitatea, corelează negativ cu dimensiunile fenomenului burnout.

Pentru testarea acestor ipoteze, în cadrul cercetării constatative am utilizat următoarele instrumente: scala stimei de sine



elaborată de Rosenberg și chestionarul de evaluare a sindromului burnout.

Scala Rosenberg indică nivelul stimei de sine. Scala cuprinde 10 itemi cu 4 posibilități de răspuns: între total dezacord (1 punct) și total acord (4 puncte). Subiectul trebuie să aleagă răspunsul care i se potrivește cel mai bine, neexistând răspunsuri greșite sau corecte. Testul nu impune o limită de timp, dar este de preferat ca subiectul să răspundă cât mai spontan și mai sincer posibil.

Scorurile pot fi cuprinse între 10 și 40 de puncte, cele mai mari indicând o stimă de sine ridicată.

Chestionarul de evaluare a sindromului burnout elaborat de Maslach și Jackson MBI-HSS conține 25 de itemi și este structurat pe cele trei dimensiuni ale sindromului: 9 itemi care indică epuizarea emoțională, 6 itemi care indică depersonalizarea și 10 itemi care indică reducerea realizărilor personale.

Eșantionul implicat în cercetare este constituit din 142 de cadre didactice din școli de masă și școli speciale. Cadrele didactice din școlile de masă provin din județele Timiș, Caraș-Severin, Hunedoara, Mehedinți, Gorj, iar cadrele didactice din școlile speciale provin din județele Timiș și Caraș-Severin. Structura eșantionului, în funcție de tipul școlii din care provine profesorul, este evidențiată în tabelul nr. 1. Observăm existența a 83 de cadre didactice, respectiv

58,5%, care provin din școli speciale și 59 de cadre didactice, respectiv 41,5%, provin din școlile de masă.

Tabelul nr. 1. Componența eșantionului în funcție de școala de proveniență a cadrelor didactice

	Frequency	Percent
Valid profesori din școala specială	83	58,5
profesori din școala de masă	59	41,5
Total	142	100,0

4. Rezultate și discuții

Pentru a verifica ipotezele formulate în lucrare, am utilizat programul SPSS, calculând testul t pentru eșantioane independente și coeficientul de corelație Pearson. În urma interpretării statistice a datelor, am identificat următoarele aspecte:

În vederea verificării primei ipoteze formulate (opinăm că există diferențe semnificative statistic, în ceea ce privește nivelul stimei de sine, între cadrele didactice care își desfășoară activitatea în școli speciale și cadrele didactice care își desfășoară activitatea în școlile de masă), am utilizat testul t pentru eșantioane independente. Media privind nivelul stimei de sine la grupul cadrelor didactice din școlile speciale ($N=83$, $M=32.54$, $SD=4.7$) este mai mică decât media grupului constituit din cadre didactice din școlile de masă ($N=59$, $M=35.12$, $SD=3.6$). Rezultatele testului indică faptul că aceste diferențe sunt semnificative din punct de vedere statistic, $t(140)=3.6$, $p=.001$, cu un



coeficient d al lui Cohen de .62, adică un efect mediu spre puternic (Tabelul nr. 2, 3).

În urma obținerii acestor rezultate, putem vedea că profesorii din școlile de masă au un nivel mai înalt al stimei de sine, comparativ cu profesorii încadrați în școlile speciale, fapt ce vine să confirme prima ipoteză formulată.

Tabelul nr. 2. Valorile testului t pentru eșantioane independente în ceea ce privește variabila stima de sine

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means		
		F	Sig.	T	df	Sig. (2-tailed)
Stima de sine	Equal variances assumed	1,429	,234	-3,6	140	,001
	Equal variances not assumed			-3,7	139,370	,000

Tabelul nr. 3. Date statistice SPSS (mediile stimei de sine la nivelul celor două eșantioane)

Proveniența profesorului	N	Mean
Stima de sine profesori din școala specială	83	32,54
profesori din școala de masă	59	35,12

În vederea verificării celei de-a doua ipoteze formulate (opinăm că există diferențe semnificative statistic, în ceea ce privește fenomenul de burnout cu dimensiunile epuizare emoțională, depersonalizare, reducerea eficacității profesionale, între cadrele didactice care își desfășoară

activitatea în școli speciale și cadrele didactice care își desfășoară activitatea în școlile de masă), am utilizat testul t pentru eșantioane independente. Media privind nivelul Ee (epuizare emoțională) la grupul cadrelor didactice din școlile speciale ($N=83$, $M=17.51$, $SD=4.9$) este mai mare decât media grupului constituit din cadre didactice din școlile de masă ($N=59$, $M=15$, $SD=5.06$). Rezultatele testului indică faptul că aceste diferențe sunt semnificative din punct de vedere statistic, $t(140)=2.97$,

$p=.004$, cu un coeficient d al lui Cohen de .50, adică un efect mediu.

Media privind nivelul D (depersonalizare) la grupul cadrelor didactice din școlile speciale ($N=83$, $M=10.05$, $SD=2.9$) este mai mare decât media grupului constituit din cadre didactice din școlile de masă ($N=59$, $M=9.15$, $SD=2.5$). Rezultatele testului indică faptul că aceste diferențe sunt semnificative din punct de vedere statistic, $t(140)=1.99$, $p=.049$, cu un coeficient d al lui Cohen de .34, adică un efect mic spre mediu.

Media privind nivelul Rep (reducerea eficacității profesionale) la grupul cadrelor didactice din școlile speciale ($N=83$, $M=20.83$, $SD=5.7$) este mai mare decât media grupului constituit din cadre didactice din școlile de masă ($N=59$, $M=18.76$, $SD=4.4$). Rezultatele testului indică faptul că aceste diferențe sunt semnificative din punct de vedere statistic, $t(140)=2.44$, $p=.016$, cu



un coeficient d al lui Cohen de .41, adică un efect mic spre mediu.

Rezultatele obținute relevă faptul că profesorii din școlile de masă se confruntă cu un nivel mai mic al fenomenului de burnout, în toate cele trei dimensiuni ale acestuia, comparativ cu profesorii încadrați în școlile speciale, care sunt vizibil mai afectați de acest fenomen, fapt ce vine să confirme a doua ipoteză a studiului (Tabelul nr. 4, 5).

Tabelul nr. 4. Valorile testului t pentru eșantioane independente în ceea ce privește variabilele Ee, D și Rep

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means		
		F	Sig.	t	Df	Sig. (2-tailed)
Ee	Equal variance s assumed	,299	,585	2,961	140	,004
	Equal variance s not assumed			2,947	122,904	,004
D	Equal variance s assumed	3,974	,048	1,936	140	,055
	Equal variance s not assumed			1,983	134,391	,049
Rep	Equal variance s assumed	4,854	,029	2,341	140	,021

d					
Equal variance s not assumed			2,441	138,761	,016

Tabelul nr. 5. Date statistice SPSS (mediile Ee, D, Rep la nivelul celor două eșantioane)

Proveniența profesorului	N	Mean
Ee profesori din școala specială	83	17,51
profesori din școala de masă	59	15,00
D profesori din școala specială	83	10,05
profesori din școala de masă	59	9,15
Rep profesori din școala specială	83	20,83
profesori din școala de masă	59	18,76

În vederea verificării celei de-a treia ipoteze formulate (presupunem că stima de sine a cadrelor didactice, indiferent de tipul școlii în care își desfășoară activitatea, corelează negativ cu dimensiunile fenomenului burnout) pentru a testa legătura dintre stima de sine și fiecare din cele trei dimensiuni ale fenomenului de burnout, am utilizat corelația Pearson. Rezultatele relevă legături negative și semnificative statistic astfel:

- Între stima de sine și Ee, $r(140) = -.36, p < .001$. Între cele două variabile există o varianță comună de 13%, având un efect mare ($r^2 = .13$).



- Între stima de sine și D, $r(140) = -.17$, $p < .005$. Între cele două variabile există o varianță comună de 3%, având un efect mic spre mediu ($r^2 = .03$).

- Între stima de sine și Rep, $r(140) = -.47$, $p < .001$. Între cele două variabile există o varianță comună de 22%, având un efect mare ($r^2 = .22$).

Aceste valori ilustrează faptul că, la nivelul cadrelor didactice implicate în cercetare, indiferent de școala din care provin, în timp ce stima de sine scade, nivelul celor trei dimensiuni ale fenomenului de epuizare profesională (Ee, D, Rep) crește, fapt ce conduce la confirmarea celei de-a treia ipoteze din cadrul acestei lucrări (Tabelul nr. 6).

Tabelul nr. 6. Valorile coeficienților de corelație

	Stima de sine	Ee	D	Rep
Stima de sine	1	-.361(**)	-.171(*)	-.466(**)
Pearson Correlation		.000	.042	.000
Sig. (2-tailed)				
N	142	142	142	142

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

5. Concluzii

Concluzionând, am putea aprecia faptul că, deși la nivelul eșantionului implicat în cercetare, nu constatăm aspecte alarmante în ceea ce privește nivelul foarte scăzut al stimei de sine și nici în ceea ce privește valorile extrem de crescute ale dimensiunilor

fenomenului epuizării profesionale, putem observa că fenomenul de burnout este prezent în rândul celor care îmbrățișează profesia didactică, cu valori mai accentuate însă la nivelul cadrelor didactice din școlile speciale. Aceste valori corelează negativ cu stima de sine, care este din ce în ce mai afectată. Prin urmare, considerăm că se impune conturarea și implementarea la nivelul cadrelor didactice, indiferent de școala din care provin, a unui program de autocunoaștere care să permită ulterior o mai bună gestionare a stresului și o menținere la cote favorabile a stimei de sine. Doar astfel putem avea cadre didactice implicate care pot contribui prin propria prestație și implicare la generarea unui ambient educațional care să conducă educabilii spre atingerea performanțelor așteptate și spre dorința permanentă de autodepășire.

Bibliografie

1. ALBU, G. În căutarea educației autentice. Iași: Editura Polirom, 2002.
2. BAUMEISTER, R.F., CAMPBELL, J.K., KRUEGER, J.I. & VOHS, K.D. Does high self-esteem cause better performance, interpersonal success, happiness, or healthier lifestyles? Psychological Science Public Interest, 4, 1-44, 2003.
3. BĂBAN, A. Stres și personalitate. Cluj-Napoca: Editura Presa Universitară Clujeană, 1998.
4. BOTHA, P.A. Emotional wellness behavior risks associated with stress, burnout,



anxiety, and depression. Paper presented at the 2006 international conference of “the Global Business and Technology Association,” Moscow, Russia, 2006.

5. CRISTOPHE, A., FRANCOIS, L. Cum să te iubești pe tine pentru a te înțelege mai bine cu ceilalți. București: Editura Trei, p. 65, 2011.

6. FEINBERG, T. Caring for our caregivers. *The Education Digest*, 67 (9), 8-11, 2002.

7. FREUDEMBERGER, H.J. Staff Burnout, *J. loc. Issues*, 30, p. 159, 1974.

8. KALINO, R., PAHKIN, K., MUTANEN, P. & TOPPINEN-TANNER, S. Staying well or burning out at work: Work characteristics and personal resources as long-term predictors, *Work & Stress*, 17 (2), pp. 109-122, 2003.

9. LEITER, M.P. & MASLACH, C. A mediation model of job burnout. In A.S.G. Antoniou & C.L. Cooper (Eds.), *Research companion to organizational health psychology* (pp. 544-564). Cheltenham, UK: Edward Elgar, 2005.

10. MASLACH, C. & JACKSON, S.E. The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behavior*, 2, pp. 99-113, 1981.

11. MASLACH, C. & LEITER, M.P. Early predictors of job burnout and engagement. *Journal of Applied Psychology*, 93, 498-512, 2008.

12. MASLACH C., LEITER M.P. & JACKSON S.E. Making a significant difference with burnout interventions: Researcher and practitioner collaboration.

Journal of Organizational Behavior, 33, 296-300, 2012.

13. NEGRU, C. Conceptul de self-esteem. *Revista Studențească*, nr. 2, 1998.

14. ROLOFF, M.E. & BROWN, L.A. Extra-role time, burnout and commitment: The power of promises kept. *Business Communication Quarterly*, 74 (4), 450-474. Doi: 10.1177/1080569911424202, 2011.

15. ROSSE, G.J., BOSS, W.R., JOHNSON, E.A. & CROWN, F.D. Conceptualizing the role of self-esteem in the burnout process. *Group Organization Management*, 1991.

16. SADEGHI, K. & KHEZRLOU, S. The experience of burnout among English language teachers in Iran: self and other determinants. *Teacher Development*, 20 (5): 631-647. Doi: 10.1080/13664530.2016.1185028, 2016.

17. SOODMAND, AFSHAR H., & DOOSTI, M. Investigating the impact of job satisfaction/dissatisfaction on Iranian English teachers' job performance. *Iranian Journal of Language Teaching Research*, 4 (1), 97-115, 2016.

18. VILLA, A. & CALVETE, E. Development of the teacher self-concept evaluation scale and its relation to burnout. *Studies in Educational Evaluation*, 27, 239-255, 2001.

19. ZAMANI, RAD A. & ROHANY, N. Burnout and career self-concept among teachers in Mashhad, Iran. *Social and Behavioral Sciences*, 7, 464-469, 2010.