

ROLUL MEDIATOR AL AXIOMELOR SOCIALE ÎN RELAȚIA DINTRE AUTONOMIE PERSONALĂ ȘI *BURNOUT*

SORIN-IULIAN ROPOTAN*

Școala de Studii Avansate a Academiei Române (SCOSAAR), București

Abstract

The present study aimed to test on Romanian population the results proposed by other study, that a high level of social cynicism is associated with a high level of burnout. Participants ($N = 141$) completed online the social axioms questionnaire, locus of control in the organization scale, organizational based self-esteem scale, self-determination scale and burnout scale. Our results confirm the previous study of Wei, we obtained correlation coefficients $r = 0,325$ ($p < 0,001$) compared to $r = 0,35$ ($p < 0,01$) with emotional exhaustion, $r = 0,401$ ($p < 0,001$) compared to $r = 0,34$ ($p < 0,01$) with depersonalization and $r = 0,232$ ($p < 0,01$) compared to $r = 0,4$ ($p < 0,01$) with reduced personal accomplishments (Wei *et al.*, 2015). Moreover, considering personal autonomy as a personal resource in the Jobs Demands-Resources model (JD-R), we checked whether social axioms mediate the relationship between personal autonomy and burnout. We obtained two simplified but statistically significant models in which the Perception of choice $\Rightarrow$ Social cynicism $\Rightarrow$ Depersonalization (total effect $\beta = -0,401$, $z = 4,586$, $p < 0,001$; indirect effect $\beta = -0,118$, $z = 2,859$, $p = 0,004$) and Awareness of self $\Rightarrow$ Reward for application $\Rightarrow$ Lack of personal achievements (total effect $\beta = -0,686$, $z = 5,511$, $p < 0,001$; indirect effect $\beta = -0,132$, $z = 2,524$, $p < 0,01$). The results obtained should be verified in future studies, their confirmation providing new premises for interventions to reduce burnout.

Cuvinte-cheie: *burnout*, axiome sociale, autonomie personală, locul controlului, stimă de sine în organizație

Keywords: burnout, social axioms, personal autonomy, locus of control, organizational self esteem

1. INTRODUCERE

Burnout-ul este definit ca fiind „un sindrom de natura psihologică ce apare ca răspuns la stresorii de natură cronică de la locul de muncă” (Maslach, Schaufeli, Leiter, 2001, p. 399). Cele trei dimensiuni ale răspunsului sunt epuizare copleșitoare, sentimente de cinism și detașare de locul de muncă, precum și ineficiența și lipsa de rezultate (Maslach, Schaufeli, Leiter, 2001). Se estimează că *burnout*-ul generează anual costuri cuprinse între 450 și 550 de miliarde de dolari doar la nivelul economiei Statelor Unite (Poll, 2013) prin creșterea absenteismului,

* Doctorand, Școala de Studii Avansate a Academiei Române (SCOSAAR), Calea Victoriei 125, 010071, București, România; E-mail: sorin.ropotan@live.com

a demisiilor sau a schimbărilor de carieră și un impact puternic la nivel personal și interpersonal prin afectarea serioasă a sănătății, o creșterea a probabilității relațiilor disfuncționale cu clienții, colegii sau familia celor afectați (Tyrrell, 2010). Aceste considerente au făcut ca Organizația Mondială a Sănătății să includă acest sindrom în lista bolilor ocupaționale în 2019 și tema *burnout*-ului a căpătat interes pentru cercetători. O căutare pe Web of Science după termenul de *burnout* evidențiază peste 23.000 de articole publicate între 2010 și 2020. Cele mai multe articole, 2914, sunt în domeniul sănătății ocupaționale, în timp ce psihologia aplicată are 1931 de articole. Soluțiile pentru ameliorarea *burnout*-ului au fost explorate din două perspective: (1) ca intervenție sistemică de adaptare a locului de muncă la nevoile angajaților, (2) ca soluție individuală de rezolvare a problemelor la nivelul fiecărui subiect afectat. Multe dintre publicațiile în domeniu subliniază necesitatea creșterii grijii față de propria persoană, cu accent pe echilibrul între muncă și viața personală, creșterea suportului social pozitiv, de calitate, găsirea unor modalități de a reduce sarcinile de lucru și menținerea lor la un nivel acceptabil pentru subiect, automonitorizarea atentă pentru identificarea incipientă a semnelor epuizării (Vinje & Mittelmark, 2007; Norcos & Guy, 2007; Wicks, 2008 apud Tyrell 2010).

Creșterea grijii față de propria persoană prin automonitorizare atentă a stării emoționale și fizice cu scopul identificării precoce a semnelor epuizării se recomandă să fie urmată de o evitarea a stresorilor potențiali în condițiile în care semnele oboselii cronice sunt identificate. Acest răspuns comportamental însă va presupune o detașare, o retragere, o evitare a unor situații stresante atât la locul de muncă, cât și în cercul familiei, prietenilor, relațiilor sociale, ceea ce corespunde dimensiunii cinismului/depersonalizării, caracteristice *burnout*-ului. Retragera din relații cu scopul evitării unor factori stresanți suplimentari poate împiedica subiectul să obțină suportul social atât de necesar pentru recentrare și reechilibrare (Tyrell 2010).

Deși retragerea, odihna și somnul pot fi la început răspunsuri adaptative, necesare pentru refacerea rezervelor individuale de energie, ele se pot transforma, în cazul în care sunt folosite excesiv, în mod repetat și în situații nepotrivite, în răspunsuri de tip protecție (Thwaites & Freeston, 2005 apud Tyrell 2010), cu efect contrar, deoarece pot produce dezechilibru suplimentar între timpul petrecut la locul de muncă și cel petrecut cu alte activități, o viață mai puțin variată și diversificată, o limitare a frecvenței și duratei întâlnirilor cu grupul de suport social, o creștere a vigilenței pentru identificarea semnelor epuizării fizice și psihice. Această retragere poate produce un cerc vicios de automenținere a *burnout*-ului și persoana se va simți din ce în ce mai puțin capabilă să facă față factorilor de stres din mediu, pot apărea gânduri negative de tipul „nu pot face față”; „dacă fac ceva, voi experimenta din nou *burnout*-ul”; „nu sunt capabil să depășesc această stare”. Urmare a evitării, persoana se va percepe și mai puțin capabilă să facă față situației și se va autoevalua ca fiind și mai puțin eficientă la locul de muncă, îi va scădea și mai mult rezistența la frustrare și reziliența în fața stresorilor, ca urmare a evitării acelor oportunități de a descoperi că poate face față

cu succes expunerii la factorii de stres. Atât sentimentul de neputință, cât și evitarea confruntării cu temerile sale pentru a le depăși sunt factori care cresc stresul, ceea ce duce în final la o creștere a epuizării psihice, factorul central al *burnout*-ului (Tyrell 2010).

Distincția dintre răspunsul adaptativ și cel de protecție în cazul *burnout*-ului, aflate la capetele opuse ale unui continuum al strategiilor de *coping* (Thwaites & Freeston, 2005 apud Tyrell 2010), este legată de faptul că strategiile de tip protecție duc la menținerea gândurilor negative în ceea ce privește capacitatea persoanei de a face față problemelor. Ele vor conduce la comportamente de evitare a stresorilor, de evitarea a întoarcerii la locul de muncă, prevenind în acest fel recuperarea.

Comportamentele asociate *burnout*-ului și efectele lui ar fi mai ușor de contracarat dacă simptomatologia nu ar fi imitată prin procesul de contagiune emoțională. Aceasta înseamnă că perceperea unor simptome face ca acestea să fie imitate și de colegii neafecțați datorită tendinței naturale de imitație a expresiilor faciale, a posturii, a timbrului vocal și ale mișcărilor interlocutorilor cu scopul convergenței emoționale (Hatfield *et al.*, 1994). Pornind de la această premisă, cercetarea lui Bakker și asociații, desfășurată în 1998 pe 490 de angajați ai unei companii de asigurări și servicii bancare din Olanda, a evidențiat legătura între *burnout*-ul resimțit la nivel individual și cel resimțit la nivel de echipă. Pentru acest lucru, cercetătorii au comparat valorile individuale cu media echipei de apartenență din care au extras valoarea individuală a participantului. Rezultatele au arătat că epuizarea la nivel individual corelează 0,25 ($p < 0,01$) cu epuizarea echipei și 0,18 ($p < 0,01$) cu cinismul echipei, în timp ce eficiența personală corelează 0,20 ($p < 0,01$) cu eficiența echipei. Totodată, absenteismul corelează -0,13 ($p < 0,01$) cu eficiența personală și 0,14 ($p < 0,01$) cu epuizarea evaluată la nivel personal (Bakker *et al.*, 2003). Aceste corelații nu ne oferă însă informații despre influența credințelor sociale și ale resurselor personale asupra *burnout*-ului la nivel individual și nici asupra transmiterii sau amplificării sindromului de *burnout*.

2. METODOLOGIA CERCETĂRII

2.1. OBIECTIVE ȘI IPOTEZE

Întrebarea studiului este: în ce măsură resursele personale pot reduce comportamentele de evitare și astfel reduce și nivelul de *burnout*? Pornind de la această întrebare de cercetare, am investigat legătura între credințele sociale, resurse personale și *burnout*. În acest scop, am operaționalizat credințele sociale prin axiome sociale și am introdus autonomia personală, un concept umbrelă ce descrie resursele personale, deoarece teorii consacrate evidențiază o incidență crescută a *burnout*-ului în situațiile în care cerințele postului nu pot fi îndeplinite cu ajutorul resurselor postului și a celor personale (Demerouti *et al.* 2001). Am operaționalizat autonomia personală ca fiind compusă din autodeterminare, stimă de sine și locul controlului (Gavreliuc, 2011).

Ipotezele acestui studiu sunt următoarele:

Ip1: Un nivel ridicat al autonomiei personale se asociază cu un nivel redus de *burnout*.

Ip2: Un nivel ridicat al cinismului social se asociază cu un nivel ridicat de *burnout*.

Studiile anterioare evidențiază rolul cinismului social în *burnout*: $r=0,35$ cu epuizarea emoțională, $r=0,34$ cu depersonalizare și $r=0,4$ cu reușite personale reduse ($p < 0.01$) (Wei *et al.*, 2015).

Ip3: Valori crescute ale scalei de complexitate socială se vor asocia cu valori ridicate ale scalei de realizări personale.

Complexitatea socială descrie persoane ce cred că există mai multe feluri de a rezolva o problemă și folosesc cooperarea și compromisul pentru a-și atinge obiectivele (Gavreliuc, D., & Gavreliuc, A., 2012), prin urmare este de așteptat să considere că au mai multe realizări personale în comparație cu persoane ce nu au această flexibilitate.

Ip4: Axiomele sociale mediază relația între autonomie personală și *burnout*.

Cercetările întreprinse arată că axiomele sociale joacă un rol important în prezicerea percepțiilor, atitudinilor și comportamentului uman în contexte sociale diferite și pot explica diferențe individuale altfel greu de explicat (Bond *et al.*, 2004; Singelis *et al.*, 2003 apud West *et al.*, 2015). Ele ar putea explica legătura între locul controlului și *burnout*, evidențiată de cercetarea lui Wang și colaboratorii -0,38 (Wang *et al.*, 2010), dar și între locul controlului și dezvoltarea resurselor personale specifice autonomiei personale (Sims&Szilagyi, 1976, apud Spector 1982).

2.2. PARTICIPANȚI

Acest studiu a avut 141 de participanți, 106 de gen feminin și 35 de gen masculin, cu vârste cuprinse între 21 și 70 de ani. Vârsta a fost colectată ca interval, distribuția fiind 4,25% între 21–30 de ani, 22% între 31–40 de ani, 59,57% între 41–50 de ani, 12,76% între 51–60 de ani și 1,42% între 61–70 de ani. 49,65% din participanți au finalizat studii superioare, iar 47,51% studii postuniversitare în timp ce liceul a fost cea mai înaltă școală absolvită de 2 participanți, gimnaziul pentru un participant și școală postliceală pentru altul. Din punct de vedere al rolului profesional curent, 39,72% ocupă poziții manageriale, în timp ce 60,28% nu ocupă o astfel de poziție. Participarea la studiu a fost voluntară și nu a fost recompensată în niciun fel.

2.3. PROCEDURĂ

Chestionarele selectate pentru acest studiu au fost distribuite pe numeroase grupuri de rețele sociale și răspunsurile au fost colectate în intervalul 16 martie–25 august 2021. Participarea a fost voluntară, datele au fost colectate anonim, asigurându-se astfel protecția identității. Datele au fost prelucrate statistic cu ajutorul JASP versiunea 0.16.

2.4. INSTRUMENTE

Pentru a verifica ipotezele propuse, pornind de la teoriile asociate conceptelor cercetate, am selectat următoarele instrumente:

1. Axiomele sociale au fost măsurate cu traducerea chestionarului de axiome sociale (SAS-II; Guan, Bond, Dincă, & Iliescu, 2010). Formularul scurt SAS-II este un chestionar de autoraportare cu 40 de itemi, în care participantul evaluează itemii pe o scară de 5 puncte (1 = total dezacord, 5 = acord total). SAS-II oferă scoruri pentru 5 dimensiuni ale axiomelor sociale: cinism social (item exemplu, „Oamenii îi displac pe cei care au reușit în viață”), recompensă pentru aplicare (item exemplu, „Succesul necesită voință puternică”), complexitate socială (item exemplu, „Comportamentul unei persoane este influențat de mulți factori”), controlul destinului (item exemplu, „Soarta determină succesul în viață al unei persoane”) și religiozitate (item exemplu, „Religia ajută oamenii să ia decizii bune pentru viața lor”). Coeficienții Crombach de fiabilitate ai studiului curent au fost 0,8, 0,78, 0,62, 0,82 și 0,87 pentru cinismul social, recompensa pentru aplicare, complexitatea socială, controlul destinului și religiozitatea.

2. Locul de control la locul de muncă a fost măsurat utilizând versiunea scurtă a scalei de loc al controlului la muncă a lui Spector (WLCS, Spector, 1998). Scala are 8 itemi, patru pentru locul de control intern (exemplu item, „În cazul majorității locurilor de muncă, indivizii pot realiza cam tot ceea ce își propun”) și patru pentru locul de control extern (exemplu item, „Obținerea locului de muncă dorit este, în general, o chestiune ce ține de noroc”), iar participanții au fost rugați să le evalueze pe o scară de la 1 = dezacord puternic la 6 = acord puternic. Itemii loc de control extern sunt cotați invers și evaluările sunt însumate. Un scor mai mic arată un participant cu un loc de control intern și un scor mai mare unul cu un loc de control extern, 27 fiind limita dintre locul de control intern și extern. Coeficientul Crombach de fiabilitate al studiului curent a fost de 0,71.

3. Stima de sine a fost măsurată cu scala de stima de sine în organizație (OBSE, Pierce *et al.*, 1989). Scala are 10 itemi (exemplu de item, „Eu CONTEZ aici”) și participanților li s-a cerut să evalueze pe o scară Likert de cinci puncte 1 – dezacord puternic până la 5 – total de acord măsura în care sunt de acord cu ei. Scorul total se calculează prin însumarea evaluărilor și împărțirea acestora la 10. Un scor mai mic de 3,5 descrie un participant cu stima de sine scăzută, între 3,6–4,5 este un nivel mediu și peste 4,6 un nivel ridicat de stimă de sine. Coeficientul Crombach de fiabilitate al studiului curent a fost de 0,91.

4. Autodezvoltarea a fost evaluată utilizând scala autodezvoltării (SDS, Deci&Ryan, 1985) cu două fațete: (1) conștientizarea sinelui (AS, exemplu item „A. Emoțiile mele uneori par străine pentru mine / B. Emoțiile mele par să-mi aparțină întotdeauna”) și (2) alegerea percepută (PC, item exemplu „A. Simt întotdeauna că aleg lucrurile pe care le fac / B. Uneori simt că nu aleg cu adevărat lucrurile pe care le fac”). Fiecare fațetă conține cinci itemi cu două descrieri (A&B) și participanților li s-a cerut să evalueze pe o scară de 5 puncte unde 1 – afirmația A părea adevărată și B complet neadevărată, 3 – ambele sunt la fel de adevărate și

5 – afirmația A părea complet neadevărată și afirmația B complet adevărată. Elementele fațetei PC sunt punctate invers și pentru ambele fațete media este calculată prin însumarea scorurilor și împărțirea la 5. Un scor mai mare indică o persoană care are tendința de a funcționa într-un mod autodeterminat. Coeficientul Crombach de fiabilitate al studiului actual a fost de 0,76 și 0,84 pentru AS și PC.

5. *Burnout*-ul a fost măsurat folosind inventarul de *burnout* Maslach (MBI-HSS, Maslach *et al.*, 1986) pe cele trei fațete epuizare emoțională (EE), depersonalizare (D) și realizare profesională (PA). Scala are un total de 22 de itemi: 9 pentru EE, 5 pentru D și 8 pentru PA, iar participanții au fost rugați să clasifice frecvența de apariție pentru fiecare item de la 1 = niciodată la 6 = în fiecare zi. Scorurile pentru PA au fost evaluate invers și s-a calculat media ponderată a scalelor. Coeficienții Crombach de fiabilitate ai studiului actual au fost de 0,86, 0,64, și 0,78, pentru EE, D și PA.

3. REZULTATE

Datele colectate nu se distribuie uniform, lucru arătat de testul Shapiro-Wilk pentru normalitate multivariată, unde indicele $W=0,967$ și $p=0,002$, prin urmare vom folosi teste nonparametrice. Detaliile descriptive sunt evidențiate în Tabelul nr. 1.

Tabelul nr. 1

Date descriptive ale scalelor chestionarelor aplicate

	Medie	Abatere Standard	Oblicitate	Boltire	Minim	Maxim
Cinism Social	2,519	0,669	0,08	-0,282	1	4,25
Răsplată pentru efort	4,182	0,486	-0,4	-0,006	2,5	5
Complexitate Socială	3,823	0,406	-0,722	0,113	2,625	4,375
Controlul Destinului	2,649	0,739	0,203	-0,438	1,125	4,625
Religiozitate	3,077	0,824	0,174	-0,458	1,25	5
Epuizare	25,014	8,451	0,663	0,213	9	52
Depersonalizare	11,582	4,085	0,614	0,109	5	22
Lipsa realizărilor personale	19,071	5,601	0,479	0,195	8	39
Locul Controlului	27,915	4,497	0,038	0,328	17	40
Conștiința de sine	4,411	0,614	-1,352	1,739	2	5
Percepția alegerii	2,129	0,899	0,558	-0,287	1	4,6

Ip1: Un nivel ridicat al autonomiei personale se asociază cu un nivel redus de *burnout*, este parțial susținută de indicii de corelație obținuți. Observăm că cele trei subscale ale *burnout*-ului corelează semnificativ negativ cu stima de sine în organizație, cel mai mare coeficient $r = -0,61$, $p < 0,001$ fiind obținut cu lipsa realizărilor. Și conștiința de sine corelează negativ cu cele trei subscale ale

burnout-ului și pozitiv cu percepția alegerii, în timp ce locul controlului în organizație nu corelează semnificativ cu subscalele *burnout*-ului. Detalii în Tabelul nr. 2.

Tabelul nr. 2

Corelații Spearman

	1	2	3	4	5	6	7
1. Stimă de sine în organizație	—						
2. Locul Controlului în organizație	-0,015	—					
3. Conștiința de sine	0,292	-0,064	—				
4. Percepția alegerii	-0,4	0,15	-0,511	—			
5. Epuizare Emoțională	-0,456	0,129	-0,416	0,404	—		
6. Depersonalizare	-0,465	0,114	-0,424	0,338	0,684	—	
7. Lipsa realizărilor	-0,611	0,058	-0,423	0,464	0,44	0,511	—

N=141, $p < ,001$

Ip2: Un nivel ridicat al cinismului social se asociază cu un nivel ridicat de *burnout*. Ipoteza este susținută de datele colectate, cele mai mari corelații apar cu Epuizarea și Depersonalizarea. Detalii în tabelul nr. 3, iar corelațiile tuturor scalelor se regăsesc în tabelul nr. 4.

Tabelul nr. 3

Corelații Spearman

Variabile	1	2	3	4
1. Cinism Social	—			
2. Epuizare	0,325	—		
3. Depersonalizare	0,401	0,684	—	
2. Lipsa realizărilor personale	0,232	0,440	0,511	—

N=141, $p < ,001$, $p < ,01$

Pentru a investiga influența axiomelor sociale asupra componentelor scalei de *burnout*, am observat cu ajutorul unor regresii liniare că axiomele sociale explică 11,4% din variația epuizării, $r^2=0,114$, $F(1,139)=17,938$ ($p<0,001$). Axioma cu cea mai mare influență este cinismul social cu un coeficient standardizat $\beta=0,338$ ($p<0,001$). 14,9% din variația depersonalizării este explicată de axiome sociale, $r^2=0,149$, $F(1,139)=24,421$ ($p<0,001$). Axioma cu cea mai mare influență este cinismul social cu un coeficient standardizat $\beta=0,387$ ($p<0,001$). 21,3% din variația lipsei realizărilor personale este explicată de axiome sociale, $r^2=0,213$, $F(2,138)=18,708$ ($p<0,001$). Axiomele cu cea mai mare influență sunt cinismul social cu un coeficient standardizat $\beta=0,219$ ($p=0,004$) și răsplata pentru efort cu un coeficient standardizat $\beta=-0,398$ ($p<0,001$).

Ip3: Valori crescute ale scalei de complexitate socială se vor asocia cu valori ridicate ale scalei de realizări personale, este susținută de indicele de corelație Spearman de 0,212 și $p=0,012$.

Ip4: Axiomele sociale mediază relația între autonomie personală și *burnout*.

Analiza relației de mediere arată că efectul indirect pentru variantele modelului ce includ toate subscalele axiomelor sociale și ale autonomiei personale sunt nesemnificative statistic cu excepția a două modele:

1. Percepția alegerii $\Rightarrow$ Cinism Social $\Rightarrow$ Depersonalizare (efect total $\beta=-0,401$, $z=4,586$, $p<0,001$; efect indirect $\beta=-0,118$, $z=2,859$, $p=0,004$), model semnificativ statistic, ilustrat în Figura nr. 1.

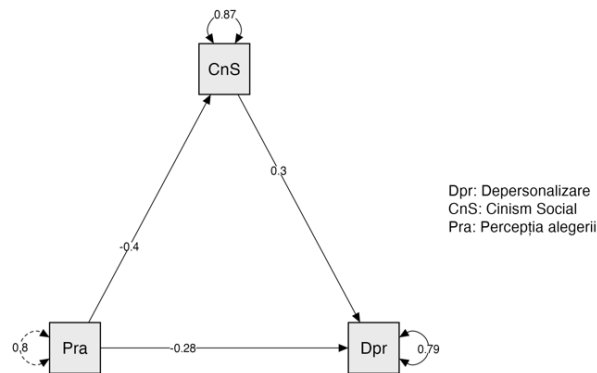


Figura nr. 1. Cinismul social mediază relația dintre percepția alegerii și depersonalizare.

2. Conștiință de sine $\Rightarrow$ Răsplată pentru efort $\Rightarrow$ Lipsa realizărilor personale (efect total $\beta=-0,686$, $z=5,511$, $p<0,001$; efect indirect $\beta=-0,132$, $z=2,524$, $p<0,01$), model semnificativ statistic, ilustrat în Figura nr. 2.

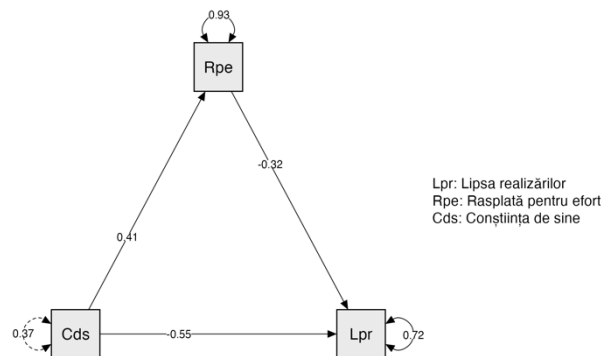


Figura nr. 2. Răsplata pentru efort mediază relația dintre conștiința de sine și lipsa realizărilor personale.

În concluzie, ipoteza 4, conform căreia axiomele sociale mediază relația între autonomie personală și *burnout*, se confirmă parțial, deoarece efectul indirect pentru modelele ce includ toate subscalele axiomelor sociale și ale autonomiei personale este nesemnificativ statistic.

Tabelul nr. 4

Corelații între scalele utilizate

Corelații Spearman												
Variabila	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1. Complexitate Socială	—											
2. Cinism Social	-0,047	—										
3. Răsplată pentru efort	0,23	0,027	—									
4. Controlul Destinului	0,09	0,241	0,151	—								
5. Religiozitate	0,085	0,169	0,218	0,436	—							
6. Epuizare	-0,047	0,325	-0,033	0,168	0,026	—						
7. Depersonalizare	-0,114	0,401	-0,072	0,099	0,037	0,684	—					
8. Derealizare	-0,212	0,232	-0,391	0,022	0,007	0,44	0,511	—				
9. Stima de Sine	0,167	0,268	0,25	0,042	0,004	0,456	0,465	0,611	—			
10. Locul Controlului	-0,01	0,229	0,216	0,361	0,147	0,129	0,114	0,058	0,015	—		
11. Conștiința de sine	0,054	0,292	0,242	0,094	0,067	0,416	0,424	0,423	0,292	0,064	—	
12. Percepția alegerii	-0,06	0,278	-0,159	0,187	0,17	0,404	0,338	0,464	-0,4	0,15	0,511	—

n=141, $p < .01$, $p < .001$

5. DISCUȚII ȘI CONCLUZII

Rezultatele obținute în cadrul acestui studiu susțin ipoteza conform căreia un nivel ridicat al cinismului social se asociază cu un nivel ridicat de *burnout*. Aceste rezultate confirmă rezultatele anterioare ale lui Wei, noi obținând coeficienți de corelație $r=0,325$ ($p < 0,001$) față de $r=0,35$ ($p < 0,01$) cu epuizarea emoțională, $r=0,401$ ($p < 0,001$) față de $r=0,34$ ($p < 0,01$) cu depersonalizare și $r=0,232$ ($p < 0,01$) față de $r=0,4$ ($p < 0,01$) cu reușite personale reduse (Wei *et al.*, 2015). Dacă privim *burnout*-ul ca fiind un concept opus implicării în muncă, atunci atitudinea de neîncredere în semenii, instituții și autorități, specifică cinismului social, împiedică implicarea în muncă. Mai mult, cinismul social explică 11,4% din variația epuizării emoționale – ceea ce sugerează că această neîncredere în instituții și autorități solicită un efort emoțional și retragere socială deoarece explică și 14,9% din variația depersonalizării. Combinația de cinism social ridicat și răsplată pentru efort redusă explică 21,3% din variația lipsei realizărilor personale, ceea ce sugerează că persoanele cu un nivel ridicat al neîncrederii în instituții și organizații și care cred că pot obține rezultate fără un efort personal au mai multe șanse să nu le obțină. Aceste rezultate creează premisele verificării, într-un studiu viitor, a posibilității de modificare a atitudinilor de neîncredere în semenii, instituții și autorități, precum și celor legate de recompensa pentru efort cu scopul de a reduce sindromul de *burnout*.

De asemenea, rezultatele obținute în acest studiu susțin că persoanele cu un loc al controlului extern în organizație au un nivel mai ridicat al cinismului social $r=0,229$ ($p < ,001$), ceea ce sugerează că angajații, care nu cred că rezultatul muncii lor le va aduce beneficii personale, nu au încredere în organizații și instituții, iar persoanele cu o conștiință de sine mai mare au un nivel mai mic de cinism social $r=-0,292$ ($p < ,001$). Deoarece internalizarea locului de control este un proces asociat dezvoltării ca și creșterea conștiinței de sine, putem observa că și cinismul social evoluează în paralel cu ele. O intervenție cu scopul de a reduce nivelul de *burnout* ar putea avea în vedere internalizarea locului controlului și creșterea conștiinței de sine.

Modelul de mediere semnificativ statistic Percepția alegerii $\Rightarrow$ Cinism Social $\Rightarrow$ Depersonalizare (efect total $\beta=-0,401$, $z=4,586$, $p<0,001$; efect indirect $\beta=-0,118$, $z=2,859$, $p=0,004$) susține de asemenea concluzia anterioară deoarece o persoană, care nu simte că alegerile din propria viață îi aparțin, va tinde să justifice acest lucru prin atitudinea de neîncredere în semenii, organizații și instituții și prin urmare să aibă tendința de a se retrage social și de a nu-i păsa de semenii. Al doilea model de mediere semnificativ statistic Conștiință de sine $\Rightarrow$ Răsplată pentru efort $\Rightarrow$ Lipsa realizărilor personale (efect total $\beta=-0,686$, $z=5,511$, $p<0,001$; efect indirect $\beta=-0,132$, $z=2,524$, $p<0,01$) sugerează că persoanele cu conștiință de sine ridicată cred că pentru a obține rezultate bune este necesar un efort personal și când îl fac, apar și realizările personale.

Acest studiu a avut o serie de limitări, din care amintim faptul că este transversal și se bazează pe un lot de conveniență, ceea ce face imposibilă generalizarea concluziilor sale. Lotul redus și variabile ca vechimea în muncă, nivelul studiilor, situația maritală – variabile controlate în alte cercetări pe tema *burnout*-ului – nu au fost controlate.

Concluzionând, cinismul social ridicat, locul controlului extern și un nivel redus al conștiinței de sine și al percepției alegerilor sunt factori ce influențează sindromul de *burnout*. Dacă aceste rezultate vor fi confirmate de studii ulterioare, ele pot oferi premisele unei intervenții cu scopul de a reduce nivelul de *burnout*.

Primit în redacție: 23.11.2021

BIBLIOGRAFIE

1. BAKKER, A.B., DEMEROUTI, E., & SCHAUFELI, W.B., *The socially induced burnout model*, *Advances in psychology research*, **25**, 2003, p. 13–30.
2. BOND, M.H., LEUNG, K., AU, A., TONG, K.K., & CHEMONGES-NIELSON, Z., *Combining social axioms with values in predicting social behaviours*, *European Journal of Personality*, **18**, 2004, p. 177–191.
3. DECI, E.L., & RYAN, R.M., *The general causality orientations scale: Self-determination in personality*, *Journal of research in personality*, **19**, 1985, p. 109–134.
4. DEMEROUTI, E., BAKKER, A.B., NACHREINER, F., & SCHAUFELI, W.B., *The job demands: resources model of burnout*, *Journal of Applied Psychology*, **86**, 2001, p. 499–512.

5. GAVRELIC, A., & GAVRELIUC, D., *Social axioms, cultural dimensions and personal autonomy in Romanian educational field*, Procedia-Social and Behavioral Sciences, **33**, 2012, p. 223–227.
6. GAVRELIUC, D.F., *Axiome sociale și autonomie personală în mediul educațional românesc*, Teză de doctorat nepublicată, 2011, Universitatea Babeș-Bolyai, Cluj-Napoca.
7. GUAN, Y., BOND, M.H., DINCA, M., & ILIESCU, D., *Social axioms among Romanians: Structure and demographic differences*, Manuscript submitted for publication, 2007.
8. HATFIELD, E., CACIOPPO, J.T., & RAPSON, R.L., *Emotional contagion*, Current directions in psychological science, **2**, 1993, p. 96–100.
9. MASLACH, C., JACKSON, S.E., LEITER, M.P., SCHAUFELI, W.B., & SCHWAB, R.L., *Maslach burnout inventory*, **21**, 1986, p. 3463–3464, Palo Alto, CA: Consulting psychologists press.
10. MASLACH, C., SCHAUFELI, W.B., LEITER, M.P., *Job burnout*, Annual review of psychology, **52**, 2001, p. 397–422.
11. PIERCE, J.L., GARDNER, D.G., CUMMINGS, L.L., & DUNHAM, R.B., *ORGANIZATION-BASED SELF-ESTEEM: CONSTRUCT DEFINITION, MEASUREMENT, AND VALIDATION*, Academy of Management Journal, **32**, 1989, p. 622–648. <https://doi.org/10.2307/256437>
12. POLL, G., *State of the global workplace: Employment engagement insights for business leaders worldwide*, 2013.
13. SPECTOR, P.E., *Development of the work locus of control scale*, Journal of occupational psychology, **61**, 1988, p. 335–340.
14. SPECTOR, P.E., *Behavior in organizations as a function of employee's locus of control*, Psychological bulletin, **91**, 1982, p. 482.
15. TYRRELL, Z., *A cognitive behavioural model for maintaining processes in burnout*, The cognitive behaviour therapist, **3**, 2010, p. 18–26.
16. WANG, Q., BOWLING, N.A., & ESCHLEMAN, K.J., *A meta-analytic examination of work and general locus of control*, Journal of Applied Psychology, **95**, 2010, p. 761.
17. WEI, X., WANG, R., & MACDONALD, E., *Exploring the relations between student cynicism and student burnout*, Psychological reports, **117**, 2015, p. 103–115.
18. WEST, B., HILLENBRAND, C., & MONEY, K., *Building employee relationships through corporate social responsibility: The moderating role of social cynicism and reward for application*, Group & Organization Management, **40**, 2015, p. 295–322.

REZUMAT

Prezentul studiu și-a propus să testeze pe populația românească rezultatele unei cercetări care evidențiază că nivelul ridicat al cinismului social se asociază cu un nivel ridicat de *burnout*. Participanții (N=141) au completat online chestionarul de axiome sociale, locul controlului în organizație, stima de sine în context organizațional, scala autodeterminării și scala de *burnout*. Rezultatele noastre confirmă studiul lui Wei, noi obținând coeficienți de corelație $r=0,325$ ($p < ,001$) față de $r=0,35$ ($p < 0,01$) cu epuizarea emoțională, $r=0,401$ ($p < ,001$) față de $r=0,34$ ($p < 0,01$) cu depersonalizare și $r=0,232$ ($p < ,01$) față de $r=0,4$ ($p < 0,01$) cu reușite personale reduse (Wei *et al.*, 2015). Mai mult, considerând autonomia personală ca resursă personală în modelul Jobs Demands-Resources (JD-R), am verificat dacă axiomele sociale mediază relația între autonomie personală și *burnout*. Am obținut două modele simplificate semnificativ statistic Percepția alegerii $\Rightarrow$ Cinism Social $\Rightarrow$ Depersonalizare (efect total $\beta=-0,401$, $z=4,586$, $p<0,001$; efect indirect $\beta=-0,118$, $z=2,859$, $p=0,004$) și Conștiință de sine $\Rightarrow$ Răsplată pentru efort $\Rightarrow$ Lipsa realizărilor personale (efect total $\beta=-0,686$, $z=5,511$, $p<0,001$; efect indirect $\beta=-0,132$, $z=2,524$, $p<0,01$). Rezultatele obținute ar trebui verificate în studii viitoare, confirmarea lor oferind premise noi pentru intervenții în vederea reducerii nivelului de *burnout*.

