DOI: https://doi.org/10.53486/sstc2026.v2.41
CZU: [005.962:005.962.11]:005.32

STRATEGIES FOR PREVENTING BURNOUT IN ORGANIZATIONS. THE IMPORTANCE OF BALANCE BETWEEN PROFESIONAL AND PERSONAL LIFE

STRATEGII DE PREVENIRE A BURNOUT-ULUI ÎN ORGANIZAȚII. IMPORTANȚA ECHILIBRULUI DINTRE VIAȚA PROFESIONALĂ ȘI CEA PERSONALĂ

GLIJIN Gabriel, student, specialitatea: Business și Administrare
Academia de Studii Economice din Moldovei, Republica Moldova, Chișinău
Str.Banulescu-Bodoni 61 www.ase.md
e-mail autor: glijin.gabriel@ase.md

Abstract: *This article explores organizational burnout prevention strategies, emphasizing the critical role of work-life balance in the modern professional landscape. Drawing on the multidimensional model of Maslach and Leiter, the study analyzes burnout as a systemic erosion of human resources rather than a mere individual struggle. The research traces the historical evolution of occupational exhaustion, from nineteenth-century neurasthenia to contemporary digital burnout, highlighting how rapid automation and artificial intelligence have blurred the "invisible borders" between professional and personal life. Utilizing the insights of scholars like Leslie Perlow and Byung-Chul Han, the paper examines the "telepressure" caused by constant connectivity and its impact on cognitive performance. Furthermore, it discusses systemic solutions, such as the French "Right to Disconnect," as essential frameworks for protecting human capital. The findings suggest that sustainable organizational performance depends on transitioning from a culture of constant urgency to one that prioritizes psychological recovery and employee well-being.*
Keywords: *burnout prevention, work-life balance, organizational performance, right to disconnect, digital exhaustion.*
JEL CLASSIFICATION: J28, J81, M54.

INTRODUCERE

Burnoutul este unul dintre cele mai frecvente fenomene întâlnite în mediul organizațional contemporan, fiind caracterizat prin epuizarea fizică, mentală și emoțională, apărând ca urmare a stresului acumulat pe parcursul a unei perioade lungi de timp. Ba mai mult, sindromul dat este caracterizat de către Michael Leiter ca fiind „O stare de epuizare în care o persoană este cinică în ceea ce privește valoarea ocupației sale și se îndoiește de capacitatea sa de a performa” (Leiter, 2022). Prevenirea acestuia este una vitală, întrucât starea emoțională a angajatului este strâns legat de performanța organizațională. Capitalul uman este pilonul principal al organizației, fiecare având nevoi și dorințe diferite, ceea ce conduce la nevoia elaborării unor strategii complexe de prevenție și intervenție a burnoutului.

Obiectivul cercetării constă în analizarea și elaborarea strategiilor de prevenire a burnout-ului în cadrul organizațiilor și studierea impactului pe care îl are echilibrul dintre viața profesională și cea personală. De asemenea vom identifica principalele cauze care duc la efectul de burnout și vom evalua gradul de conștientizare a angajaților despre prezența și efectele acestuia. Într-un final, vom efectua analiza comparativă a strategiilor de prevenție și vom dezvolta un set de recomandări practice pentru mediul organizațional.

CONȚINUTUL DE BAZĂ

În pofida datării apariției primelor cercetări asupra problemei burnout-ului care și-au făcut apariția în anii ’70, problema datează cu mult în trecut, provenind chiar de la începutul perioadei industriale. Cauza principală a acelor vremuri a fost reprezentată de transformările profunde în care individual interacționa cu mediul său profesional. Perioada contemporană însă, nu este cu mult diferită. Adesea auzim menționarea fenomenului de burnout la știri, mass-media, sau chiar între

colegi. Diferența principală de acum 50 de ani este că burnout-ul nu mai este unul predominant fizic, ci s-a tranformat într-o epuizare mentală și emoțională, care duce la o detașare completă de mediul de lucru.

Dar totuși care sunt factorii declanșatori ai acestui fenomen? Cea mai evidentă cauză ar putea fi sarcinile de lucru dificil de gestionat, întrucât mediul de muncă a devenit unul foarte diversificat și ambiguu din pricina dezvoltării tehnologice rapide a omeniri în ultimul timp, cum ar fi apariția inteligenței artificiale sau automatizarea proceselor. Dezvoltarea angajaților în aceste domenii devine una dintre cele mai mari necesități, iar adaptabilitatea la noile tehnologii sau la noile tehnici de lucru care sunt mai eficiente devine indispensabilă. Chiar dacă acestea pot avea un efect benefic asupra companiei, nu se ia în considerare că angajatul pe lângă aceste studii pentru dezvoltarea profesională, are și alte taskuri în cadrul companiei, de care trebuie sa aibă grijă, acest lucru ducând la suprasolicitarea angajaților. De asemenea putem observa presiuni de timp din partea managerilor, care pot duce la creșterea nivelului de oboseală emoțională și mentală din cauza condițiilor de muncă stresante.

Momentul în care realizăm că un angajat a ajuns la acest nivel de burnout este, adesea, unul tardiv. Specialiștii recomandă nu doar metode de rezolvare și de măsurare a acestuia, dar în prim-plan pun tacticile de prevenire, întrucât „cel mai bun război e acela pe care nu a trebuit să-l lupți” (Sun Tzu, 475-211 î.Hr). Starea apatică care domină omul, ar trebui să semnaleze oricărei organizații implementarea unei eticii organizaționale și profesionale, care să se bazeze pe sănătatea atât mentală, cât și fizică a angajaților. În acest sens, cel mai important aspect care trebuie să fie luat în considerare este respectarea și monitorizarea unei cantități exacte de lucru care i se oferă lucrătorului. Nimeni nu are puteri infinite și nu poate lucra 110% din capacitatea sa perioade nedeterminate. Mai mult decât monitorizarea sarcinilor, prevenția presupune cultivarea unei culturi autonome și a respectului pentru timpul liber. O organizație sănătoasă încurajează deconectarea digitală de la timp la timp, și recunoaște că pauzele nu sunt un lux, ci o necesitate fiziologică și psihologică.

Un pilot important în evitarea sindromului psihologic de burnout este autonomia. Oferirea posibilității angajaților de a-și gestiona singuri propriul flux și ritm de lucru, precum și evaluarea propriilor sale competențe este cu siguranță o modalitate sigură de a reduce sentimentul de neputință. Încrederea oferită angajatului nu doar că va spori relația dintre el și superiorii, ba chiar mai mult, îi va oferi motivație și încredere de sine. Aceste avantaje vor ajuta la obținerea unor rezultate mai calitative și cantitative, ceea ce va avantaja atât locul de muncă cât și persoana în cauză.

Un rol crucial în prevenire, o joacă și sitemele de recunoaștere morală care implică validarea efortului și a devotamentului angajatului, dincolo de cifre sau indicatori de performanță. Burnout-ul nu este doar despre volumul mare de muncă, ci și despre sentimenul că efortul depus trece neobservat sau este subevaluat. Validarea eforturilor depuse prin feedback pozitiv mențin vie implicarea emoțională și previn instalarea cisismului cares este componenta principală a sindromului.

În urma studiului literaturii, am identificat că pentru prevenirea mai avanajoasă a burnout-ului, există o multitudine de metode eficientă. Cu toate acestea, cea mai folosită este modelul multidimensional propus de Christina Maslach și Michael Leiter, care reprezintă standardul de referință în literatura de specialitate, ajutând la o înțelegere mai bună și măsurarea burnout-ului. Aceștia menționează următoarea: „Burnout-ul este indicele decalajului dintre ceea ce sunt oamenii și ceea ce aceștia sunt obligați să facă. El reprezintă o eroziune a valorilor, a demnității, a spiritului și a voinței – o eroziune a sufletului uman. Este o suferință care se propagă treptat și continuu în timp, împingând individul într-o spirală descendentă din care recuperarea este dificilă”(Maslach C. & Michael P. Leiter, 1997). De aici putem deduce faptul că burnout-ul nu este doar o simplă oboseală fizică sau mentală, acesta este un lucru care ne afectează atât pe plan moral, cât și spiritual, reflectând golirea resurselor individului. Un prim semn pe care îl putem observa este cinismul, care apare ca o reacție defensivă de distanțare față de muncă, în timp ce în interiorul acestuia are loc o criză de identitate ocupațională, ducând deseori la deteriorarea vieții atât personale, cât și organizaționale.

În strânsă legătură cu recunoașterea morală, echilibrul dintre viața profesională și cea personală reprezintă pilonul de rezistență al oricărei strategii de prevenție sustenabile. Un exemplu

elocvent în acest sens este modelul francez, unde politicile publice au intervenit direct pentru a proteja spațiul personal al fiecărui angajat de pe piață. Implementarea legii celor 35 de ore de muncă săptămânale în Franța a demonstrat că reducerea timpului petrecut la birou poate avea un impact semnificativ asupra calității sănătății mentale și a vieții de familie. Conform studiilor care au analizat aceasta tranziție (Fagnani & Letablier, 2004), limitarea legală a timpului de muncă a facilitat o articulare mult mai bună între responsabilitățile profesionale și cele familiale, îndeosebi pentru părinții cu copii mici. Această abordare evidențiază că prevenirea sindromului nu este o responsabilitate individuală, ci una structurală. Organizațiile care adoptă principii similare, prin respectarea riguroasă a timpului liber și limitarea intruziunii muncii în afara orelor de muncă, reușește să mențină un capital uman nu doar productiv, ci și apt de muncă pe plan psihic.

Privind însă dincolo de toate aceste cauze și simptome teoretice, realitatea cotidiană este faptul că purtăm mereu lucrul cu noi, chiar dacă nu ne dăm seama. Tehnologia a eliminat orice barieră fizică din trecut, ducând la un „Suntem prinși într-un ciclu de disponibilitate continuă" (Lesie Perlow, Sleeping with Your Smartphone, 2012), întrucât chiar și după orele de serviciu, tindem să răspundem la apelurile „urgente", sau să mai efectuăm taskuri care chiar dacă nu par așa de relevante. Cu timpul, conștietizăm că aceste excepții își lasă amprenta asupra noastră. Anume din cauza dispariției acestei bariere între spațiul personal și cel organizațional, nu mai putem niciodată să ne relaxăm, mereu fiind la un apel distanță de o nouă problemă de care va trebui sa ne ocupăm. Tot Leslie Perlow menționeaza că „Această „apăsare" digitală nu doar că ne invadează viața personală, dar creează o cultură a urgenței care, pe termen lung, distruge creativitatea și duce la epuizare cronică." (Lesie Perlow, 2012), aceasta ne arată perfect realitatea în care trăim, una a culturii urgenței, în care suntem doar niște instrumente la dispoziția organizației, mereu fiind disponibili pentru nevoile acesteia. Dar toată această goană după dezvoltarea în carieră și mulțumirea unor șefi cu cerințe tot crescătoare poate să ne facă să ne simțim mai debarasați de viața personală, de familie, de cei apropiați, având mereu acel sentiment că facem ceva greșit când nu lucrăm. Această „amorțeală" mentală este un mecanism de auto-apărare al nostru, care reduce din funcții pentru a supraviețui stresului cronic, sacrificând în schimb entuziasmul și puterea de procesare și căpătare a informațiilor.

CONCLUZII/RECOMANDĂRI

În urma examinării mai multor articole și studii, am efectuat această cercetare, care a evidențiat faptul că burnout-ul a încetat de mult să mai fie o simplă problemă, ci a evoluat într-o provocare sistematică a mediului organizațional. Realitatea secolului XXI este că granița odată fragilă între spațiul personal și profesional dispare treptat. Așa cum am demonstrat anterior, impactul tehnologiei funcționează ca o "lesă digitală" care nu doar invadează spațiul personal al angajatului, dar treptat îi dăunează atât pe plan mental cât și spiritual.

Echilibrul dintre viața personală și cea profesională este visul oricăruia dintre noi, acesta este o condiție imperativă pentru eficiența personală în cadrul companiei. Trecerea de la o cultură a urgenței la una a respectului față de timpul personal a arătat în nenumarate cazuri un adevărat succes, și este o metodă pefrectă de prevenție pe termen lung. Modelul legistlativ francez ne demonstrează ce au căpătat prin prin definirea spațiului personal, oferindui angajatului un spațiu de dezvoltare atât pe plan profesional cât și personal, în familie sau între prieteni.

În final, orgnanizația viitorului va avea succes doar dacă își va proteja capitalul uman, acesta fiind cel mai efectiv în condițiile prielnice de muncă. Prevenirea burnout-ului și restabilirea balanței între carieră și viața personală reprezintă o investiție directă în sănătatea morală și spirituală a forței de muncă, asigurând un mediu prielnic pentru dezvoltarea creativității și a loialității, ferite de epuizarea totală care erodează resursele interne.

REFERINȚE

1. Fagnani Jeanne & Marie T. Letablier, (2004) *Work and Family Life Balance The Impact of the 35-Hour laws in France*
2. Maslach Christina, Michael P. Leiter (1997) *The Truth About Burnout: How Organizations Cause Personal Stress and What to Do About It*

3. Leslie A. Perlow, 2012 *Sleeping with Your Smartphone: How to Break the 24-7 Habit and Change the Way you Work*
4. Regina maria. (2025). *Sindromul de burnout: Ce înseamnă, cauze, simptome și cum să te protejezi*. https://www.reginamaria.ro/utile/dictionar-de-afectiuni/sindromul-de-burnout

Coordonator științific: BAIEȘU Marina, dr., conf. univ.,
Academia de Studii Economice din Moldova,
Republica Moldova, Chișinău, str. Bănulescu-Bodoni 61, www.ase.md
Telefon: +373 402 785
e-mail: baiesu.m@ase.md