

عوامل مؤثر در بروز و شیوع سندرم فرسودگی شغلی مشاوران مدارس متوسطه و پیش دانشگاهی شهر تهران

منتشر شده توسط سایت شخصی
دکتر عبدالله شفیع آبادی
www.dr-eshofiabadi.ir

دکتر عبدالله شفیع آبادی^۱

مقدمه

سندرم فرسودگی^۱ الگویی است که در پاسخ به جریان پیوسته فشارزا، به تدریج اختلال کارکرد جسمی - روانشناختی - رفتاری را در فرد تشدید می کند (فاریبر^۲، ۱۹۸۳؛ رایس^۳، ۱۹۸۷؛ ریکار^۴، ۱۹۸۵؛ به نقل از برنشتاین، روی، سرول و ویکنز^۵، ۱۹۹۱)

با توجه به شایع بودن این سندرم در بین کارکنان مشاغل یاری رسان، تأثیر منفی آن روی اثر بخشی خدمات مشاوره و نیاز مبرم جوانان به حضور مشاورانی آگاه و دلسوز در مدارس برای مواجهه با مشکلات و موانع متعددی که در اثنای اتمام تحصیلات و اتخاذ تصمیمات گوناگون برای آینده با آن روبرو هستند شناسایی عوامل مؤثر بر بروز فرسودگی شغلی مشاوران بخصوص مشاوران مدارس (متوسطه و پیش دانشگاهی) که با فشرده بودن کار جوان سروکار دارند، امری مهم و ضروری است. پیشینه تحقیقات انجام شده حاکی از آن است که تبیین شخصیتی^۶ و تعداد مراجعان با فرسودگی شغلی رابطه مثبت و بین تأهل و فرسودگی شغلی رابطه منفی وجود دارد. در مورد تحصیلات، جنسیت و تجربه کار نظرات متفاوت است. نتایج تحقیق خاکپور (۱۳۷۷) و عرفانی (۱۳۷۸) بر عدم وجود رابطه بین فرسودگی شغلی و سطح تحصیلات و پژوهش زارعی (۱۳۷۹) بر رابطه معنادار بین این دو متغیر اشاره دارد. در زمینه جنسیت هم در دو پژوهش وایتلی^۷ و همکاران (۱۹۸۹ و ۱۹۹۱) زنان سطوح بالاتری از فرسودگی شغلی را گزارش کرده اند. در پژوهش سرول، هیلز و مورین^۸ (۱۹۹۳) و

دکتر عبدالله شفیع آبادی

2-Burnout syndrome

4-Rice

6-Bernstein, Roy, Snull & Wicken

8- Norvell, Hills & Murin

3-Farber

5-Riggat

7- Whitley

(۱۳۷۷) مردان و در پژوهش برنی، مک، کارنی و کاتانو (۱۹۹۲)، عرفانی (۱۳۷۸)، (۱۳۷۹) و عابدی (۱۳۸۰) سطح فرسودگی ذهنی مردان و زنان یکسان بوده است. در مورد تجربه کار هم نتایج پژوهشی انکولی، برنل و هولدر و کوردک (۱۹۸۸) و خاکپور (۱۳۷۷) بر رابطه مثبت تجربه کم و فرسودگی ذهنی و نتایج پژوهش ساراسون و ساراسون (۱۹۸۷)، کوری و کوری و کالاتس (۱۹۸۸) و بارون و پاتولس (۱۹۹۱) برعکس آن تاکید دارد. در این تحقیق با هدف مطالعه عمیق تر این مسئله سوالات زیر مطرح است:

۱- میزان شیوع فرسودگی ذهنی در مشاوران مدارس متوسطه و پیش دانشگاهی چقدر است؟

۲- آیا بین عوامل فردی و فرسودگی ذهنی مشاوران رابطه وجود دارد؟

۳- آیا بین عوامل ذهنی و فرسودگی ذهنی مشاوران رابطه وجود دارد؟

روش پژوهش

در این پژوهش از روش توصیفی از نوع همبستگی استفاده شده است.

جامعه آماری

جامعه آماری این پژوهش کلیه مشاوران دبیرستان ها و هنرستان های مقطع متوسطه نظام جدید آموزشی و دوره پیش دانشگاهی شهر تهران در سال تحصیلی ۸۱-۸۲ بودند.

حجم نمونه و روش نمونه گیری

نمونه پژوهش حاضر ۱۲۷ نفر بوده که با استفاده از روش نمونه گیری خوشه ای انتخاب شده اند.

ابزارهای پژوهش

۱- پرسشنامه سلامت عمومی: این پرسشنامه دارای ۱۰ خرده مقیاس نشانه های بدنی، اضطراب و بی خوابی، بازگشتن وری اجتماعی و فرسودگی حاد است. در این پژوهش فرم ۲۸ سوالی آن مورد استفاده قرار گرفته است. در این فرم پاسخ به هر سوال از ۱-گرت تشکیل شده که از ۰ تا ۳ نمره گذاری می شود. نمره ۱۴ تا ۲۱ در هر خرده آزمون وحشت

1-Pretty, Mc Carthy & Catano

1-Sarasol & Sarasol

1-Barnes & Pauls

1-Somatic Symptom

2- Ackerley, Barnell, Holder & Kurdek

4-Corey, Corey & Callanus

6-General Health Questionnaire (GHQ)

8-Anxiety and Insomnia

آزمودنی را نشان می دهد. چی گوینگ و اسپیرس ضریب اعتبار این پرسشنامه را با روش ناصله زمانی ۲ تا ۴ هفته با فرمول ضریب همبستگی اسپیرمن ۰/۵۵ برآورد نمودند. ضریب همسانی درونی این پرسشنامه ۰/۸۵ گزارش شده است. هومن در طی پژوهشی ضریب همسانی درونی مقیاس ها را با روش آلفای کرونباخ ۰/۷۹ تا ۰/۹۱ و برای کل مقیاس ۰/۸۳ برآورد نموده است. نتایج حاصله از پژوهش حاضر نیز حاکی از آن است که میزان ضریب آلفای کرونباخ به ترتیب برای خرده مقیاس (علائم جسمانی ۰/۸۵، علائم اضطراب و خواب ۰/۸۷، اختلال در کنش اجتماعی ۰/۷۹، علائم فرسودگی ۰/۹۸) و برای کل مقیاس ۰/۸۲ بدست آمده است. در مورد روایی آزمودنی نیز چی یونگ و اسپیرس حساسیت پرسشنامه را به ترتیب ۸۵/۵ و ۸۲/۸ گزارش نموده اند. در مطالعه گلدبرگ و هیلز نیز مقدار ضریب همبستگی دو متغیری گشتاوری بین نمرات ۴ خرده مقیاس تشکیل دهنده پرسشنامه ۰/۳۳ تا ۰/۶۱ گزارش شده است. در پژوهش حاضر ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شده معادل ۰/۹۱ بدست آمد.

۲- مقیاس اندازه گیری بورتنر: در این پرسشنامه ۱۴ ویژگی با دو دامنه متفاوت در دو سر یک طیف قرار دارند که از رفتار نوع A⁺ شدید تا رفتار نوع B⁺ شدید می باشد. نمرات در دو سر یک طیف دامنه ای از ۱ تا ۱۱ قرار دارد که عدد ۱۱ شدیدترین رقم برای رفتار نوع A و عدد ۱ نزدیکترین رقم به رفتار نوع B است. حداکثر نمره در این پرسشنامه ۱۵۴ و حداقل ۱۴ و میانگین ۸۴ است. هرچه رقم بدست آمده به رقم ۱۵۴ نزدیکتر باشد الگوی رفتاری نوع A بیشتر است و هرچه به عدد ۱۴ نزدیکتر باشد الگوی رفتاری B بیشتر می شود. این مقیاس بارها در ایران اعتباریابی شده است. اعتبار این پرسشنامه در پژوهش حاضر از طریق محاسبه ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۰ بوده و روایی محتوایی آن با نظر ۵ استاد صاحب نظر و اهل فن در حد بالا ارزیابی شده است.

۳- پرسشنامه فرسودگی شغلی گلدارد: در این پرسشنامه پاسخ هر سوال از ۷ گزینه تشکیل شده است که از ۱ تا ۷ نمره می گیرد. نمره کلی کمتر از ۶۲ کارکرد شغلی کامل، ۸۲-۶۲ کارکرد خوب، ۱۲۲-۸۳ کارکرد متوسط، ۱۴۲-۱۲۳ کارکرد پایین و فرسودگی خفیف تا متوسط، و ۱۴۳ به بالا فرسودگی شغلی بالا را نشان می دهد.

منتشر شده توسط سایت شخصی
دکتر عبدالله شفیق لاری
www.dr-ashfaqibadi.ir

منتشر شده توسط انتشارات تخصصی دکتر عبدالله شفیع آبادی
www.dr-ashofiabadi.ir

منتهی شده است. در پژوهش حاضر با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ معادل ۰/۸۷ محاسبه شد.

۴- پرسشنامه خصوصیات دموگرافیک مشاوران: این پرسشنامه توسط محقق برای جمع آوری اطلاعات جمعیت شناختی مشاوران مثل جنس، سن، وضعیت تاهل، میزان تحصیل، گرایش تحصیلی و ساخته شده است.

نتایج

در بررسی سه فرضیه مورد نظر این پژوهش نتایج زیر حاصل شد:

جدول ۱: فرسودگی شغلی مشاوران از نظر نوع مدارس

کل	پیش دانشگاهی	فنی حرفه ای	کاردانش	نظری	شدت فرسودگی	
					نوع مدرسه	
۱۶۵	۲۶	۳۰	۲۶	۸۳	فراوانی	فرسودگی بالا
۳۸/۶	۳۳/۳	۳۴/۵	۵۳/۱	۳۹	درصد	
۲۶۲	۵۲	۵۷	۲۳	۱۳۰	فراوانی	فرسودگی پایین
۶۱/۴	۶۶/۷	۶۵/۵	۴۶/۹	۶۱	درصد	

نتایج جدول شماره ی (۱) نشان می دهد از نظر فرسودگی شغلی بالا مشاوران شاغل در هنرستانهای کاردانش با (۵۳/۱ درصد) از فرسودگی شغلی بالایی رنج می برند و کمترین میزان فرسودگی شغلی بالا در بین مشاوران شاغل در مراکز پیش دانشگاهی (۳۳/۳ درصد) وجود دارد. برای بررسی معنادار بودن این تفاوت از لحاظ آماری آزمون مجذور خی انجام شد نتایج نشان داد که از نظر میزان فرسودگی شغلی بین مدارس مختلف تفاوت معنی داری وجود ندارد.

جدول ۲: نتایج تحلیل رگرسیون همزمان مجموعه ای از عوامل فردی و فرسودگی شغلی

منع تغییرات	مجموع مجلدورات	درجه آزادی	میانگین مجلدورات	F	داری
رگرسیون	۹۵۷۶۳/۵۹۹	۷	۱۳۶۸۰/۵۱۴	۲۸/۳۲۳	۰/۰۰۰
باقی مانده کل	۲۰۲۲۳۸۴/۹۴۱	۴۱۹	۴۸۳/۰۱۹		
	۲۹۸۱۴۸/۵۳۹	۴۲۶			

منتشر شده توسط سایت شخصی دکتر عبدالرشید شهبازی
www.dr-rshahbazi.ir

نتایج جدول شماره (۲) نشان می دهد که مدل رگرسیون در سطح کمتر از ۰/۰۰۱ معنادار است. در نتیجه می توان گفت مجموعه عوامل فردی رابطه معنی داری با فرسودگی شغلی دارند.

جدول ۳: نتایج تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی عوامل فردی

گام	تغییرات R^2	F تغییرات R^2	سطح معنی داری تغییرات F
گام اول تیپ شخصیتی	۰/۰۱۳	۵/۴۶۶	۰/۰۲۰*
گام دوم بیماری	۰/۰۱۰	۴/۵۵۴	۰/۰۲۳*
گام سوم سلامت عمومی	۰/۲۸۶	۱۷۵/۰۵۱	۰/۰۰۰*
گام چهارم تأهل	۰/۰۰۰	۰/۲۲۶	۰/۶۳۵
گام پنجم مدرک تحصیلی	۰/۰۰۶	۳/۸۹۷	۰/۰۴۹*
گام ششم جنسیت	۰/۰۰۵	۳/۱۱۳	۰/۰۷۸
گام هفتم سن	۰/۰۰۰	۰/۲۱۷	۰/۶۴۱

همانطور که در جدول شماره (۳) مشاهده می شود با توجه به میزان تغییرات R^2 می توان گفت که چهار متغیر تیپ شخصیتی، بیماری، سلامت عمومی و مدرک تحصیلی بطور معنی داری در پیش بینی واریانس فرسودگی شغلی مشاوران نقش دارند. همچنین در مرحله بعد با بررسی ضرایب همبستگی این عوامل با فرسودگی مشخص شد که با مدرک تحصیلی و

عوامل مؤثر بر بروز و شیوع فرسودگی شغلی
 رابطه عمومی با فرسودگی شغلی رابطه معکوس و بین تیپ شخصیتی A و بیماری با

شغلی رابطه مستقیم وجود دارد.

جدول شماره ۴: نتایج تحلیل رگرسیون همزمان مجموعه عوامل شغلی مؤثر بر

فرسودگی شغلی

سطح معنی داری	F	میانگین مجلدورات	درجه آزادی	مجموع مجلدورات	متغیرات
۰/۰۲۷	۲/۴۰۵	۱۶۵۰/۵۹۰	۶	۹۹۰۳/۵۵۰	رگرسیون پللی مانده کل
		۶۸۶/۲۹۸	۴۲۰	۲۸۸۲۴۴/۹۹۹	
			۴۲۶	۲۹۸۱۴۸/۵۲۹	

نتایج جدول شماره ۴ (۴) نشان می دهد که مدل رگرسیون در سطح کمتر از ۰/۰۵ معنی دار است. بنابراین می توان گفت مجموعه عواملی شغلی رابطه معنی داری با فرسودگی دارند. جدول شماره ۵: نتایج تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی مجموعه عوامل شغلی مؤثر بر

فرسودگی شغلی

سطح معنی داری تغییرات F	F تغییرات R^2	تغییرات R^2	گام
۰/۵۹۴	۰/۲۸۵	۰/۰۰۱	گام اول تیپ شخصیتی
۰/۰۳۳	۱/۸۷۹	۰/۰۰۴	گام دوم بیماری
۰/۰۳۴*	۴/۵۱۷	۰/۰۱۱	گام سوم سلامت عمومی
۰/۲۲۵	۱/۴۹۵	۰/۰۰۳	گام چهارم تأهل
۰/۰۹۲	۲/۸۴۵	۰/۰۰۷	گام پنجم مدرک تحصیلی
۰/۰۷۱	۳/۲۸۸	۰/۰۰۸	گام ششم جنسیت

همانطور که در جدول شماره ۵ مشاهده می شود با توجه به تغییرات R^2 می توان گفت که میزان ساعات مشاوره سهم معنی داری در پیش بینی واریانس فرسودگی شغلی دارد. همچنین

در مرحله بعد با بررسی ضریب همبستگی شغل مشخص شد که بین میزان هوشی مشاوران و

شغلی آنان رابطه مستقیم وجود دارد.

منتشر شده توسط سایت شخصی
دکتر عبدالله شجاع آبادی
www.dae-shafabadi.ir

همانطور که در جدول شماره (۱) اشاره شد محاسبات آماری انجام شده نشان داد که مشاوران شاغل در مراکز بهداشتی کار و دانش بیشترین میزان فرسودگی شغلی (۰/۵۳/۱) و مشاوران شاغل در مراکز پیش دانشگاهی کمترین میزان فرسودگی شغلی (۰/۳۳/۳) را تجربه می کنند. برای مشخص کردن اینکه آیا این تفاوتها معنی دار است یا نه، در مرحله بعد آزمون محدودی انجام شد که نشان داد تفاوت معنی داری بین میزان فرسودگی شغلی مشاوران شاغل در مدارس مختلف وجود ندارد. از سوی دیگر نتایج نشان داد که بطور متوسط ۲۴/۸٪ مشاوران از فرسودگی شغلی بالا رنج می برند و با توجه به اینکه درصد ذکر شده رقمی بیش از آرمودنها را شامل می شود می توان گفت مشاوران مدارس تا حد زیادی از فرسودگی شغلی بالا رنج می برند. این نتیجه با یافته های تحقیقات هیر^۱ (۱۹۹۲) و نایبرگ^۲ (۱۹۹۴) همسو و همجهت است.

نتایج جدول شماره (۳) نشان داد که چهار متغیر تیپ شخصیتی، دانش بینجاری، سلامت عمومی و سطح تحصیل بطور معناداری در پیش بینی واریانس فرسودگی شغلی مشاوران نقش داشتند. به عبارت دیگر این چهار متغیر روی هم رفته ۱۵/۷٪ واریانس فرسودگی شغلی را پیش بینی می کنند. یعنی عواملی چون مدرک تحصیلی، تیپ شخصیتی، سلامت عمومی و دانش بینجاری ضریب همبستگی معناداری با فرسودگی شغلی داشتند، به این معنا که بین فرسودگی شغلی و تیپ شخصیتی A و بینجاری جسمانی رابطه مستقیم و بین سطح تحصیل و سلامت عمومی با فرسودگی شغلی رابطه معکوس وجود داشت. یافته های بدست آمده در این پژوهش در مورد رابطه تیپ شخصیتی A و فرسودگی شغلی با گل یافته های بدست آمده از پژوهشهای انجام شده فلی (ایونس، پالسان، کریز^۳ به نقل از بارون و گرنبرگ^۴، ۱۹۹۰؛

گمبل و متسون^۱، ۱۹۹۲ به نقل از واتکینز و مزیدلو سابیچ^۲، ۱۹۹۵؛ و خاکپور^۳، (۱۳۷۷)

رو به هم جهت است.

در جدول شماره (۵) نیز نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون سلسله مراتبی را نشان دادیم. میزان ساعات کار مشاوره، سهم تخصصی معنی داری در پیش بینی واریانس فرسودگی شغلی دارد. یعنی هر چه میزان ساعات مشاوره هفتگی مشاوران و سابقه کار آنها افزایش یابد میزان فرسودگی شغلی آنان هم افزایش می یابد. این نتیجه با یافته های ساراسون و ساراسون (۱۹۸۷)، کوری و کوری و کالانن (۱۹۸۸) و بارون و پاتولس (۱۹۹۱) همسو و همجهت است و مخالف نتایج پژوهشهای اکری، برنل، هولدر و کوردک (۱۹۸۸) و خاکپور (۱۳۷۷) است. بعلاوه یافته های این پژوهش بیانگر آن است که بین میزان شیوع فرسودگی شغلی در مشاوران و تعداد مراجعان آنها در طول هفته در سطح اطمینان ۹۵٪ همبستگی معنی داری وجود دارد. بنابراین اینگونه می توان نتیجه گیری کرد که میزان شیوع سندرم فرسودگی شغلی در مشاوران و رواندرمانگران با افزایش تعداد مراجعان آنان در هفته افزایش می یابد. این یافته با پژوهش دوچ^۴ (۱۹۸۴) همسو و همجهت است. این تحقیق همچنین نشان داد که بین میزان شیوع سندرم فرسودگی شغلی در مشاوران مجرد و متأهل تفاوت معنی داری وجود ندارد. این در حالی است که تقریباً تمام یافته های گزارش شده ی (سلتسرونامروف^۵، ۱۹۸۸ به نقل از بارون و گرینبرگ، ۱۹۹۰؛ وایتلی و همکاران، ۱۹۹۱ به نقل از سازمان جهانی بهداشت^۶، ۱۹۹۴ و فونگ و آماتی^۶، ۱۹۹۲ به نقل از واتکینز و مزیدلو سابیچ، ۱۹۹۵) نشان می دهند که افراد متأهل نسبت به افراد مجرد فشار روانی کمتر و فرسودگی شغلی پایین تری را گزارش نموده اند.

پیشنهادات:

- ۱- با توجه به میزان فرسودگی شغلی مشاوران پیشنهاد می شود ساعات کار هفتگی آنان کاهش یابد و با سنوات خدمت کمتری بازنشسته شوند.
- ۲- به مشاوران مدارس درباره ی فرسودگی شغلی مشاوران و رواندرمانگران و راههای مقابله با آنها آموزش و آگاهی کافی داده بشود.

1-Gamble & Matson

3-Duerch

5- World Health Organization(WHO)

2- Watkins & Mezydlo Subich

4-Seltzer & Numerof

6-Fong & Amatea

تمام مشاوران بطور دوره ای تحت معاینات بالینی و روانشناختی برای تشخیص سندرم فرسودگی روانی قرار گیرند.

منتشر شده توسط سایت شخصی
دکتر عبدالله شفیع آبادی
www.dra-shafiqabadi.ir

راهکارهای مقابله با فرسودگی شغلی (پیشنهادها و کاربردها):

خوشبختانه شواهد رو به گسترش زیادی نشان می دهد که سندرم فرسودگی شغلی قابل در مان است و تأثیر نحوه ی پاسخدهی مشاوران به فشارهای شغلی در بروز این سندرم مهمتر از میزان کاری است که آنها انجام می دهند. لذا رویکردهای درمان و بهبود سندرم فرسودگی بطور جدی بر فنونی که از حوزه کنترل فشار روانی اخذ شده اند متکی است (بارون و گرینبرگ، ۱۹۹۰؛ برنشتاین، ۱۹۸۴؛ جاکوبسون^۱، ۱۹۳۸؛ رایس، ۱۹۸۷ نقل از سازمان جهانی بهداشت، ۱۹۹۴). هدف کلی این مداخله ها افزایش ظرفیت و استعداد مشاوران برای تحمل فشارهای ناشی از شغل است. برخی از این فنون به شرح ذیل است:

- ۱- آرمیدگی خود تلقینی^۲: نوعی تصویر سازی شناختی است که به عنوان روش واریسی ذهن ناهشیار جهت فراهم کردن تعادل و آرامش روانی- جسمی ابداع شده است (لوت، ۱۹۶۹ نقل از سازمان جهانی بهداشت، ۱۹۹۴).
- ۲- آرمیدگی تدریجی عضلانی^۳: این فن متکی بر منقبض و منبسط کردن سیستماتیک گروههای عضلانی است که از دستها شروع می شود و تمام بدن را فرا می گیرد.
- ۳- آموزش خودزاد^۴: در این فن از تمرینهای استاندارد برای کندتر کردن تنفس و ایجاد احساس سنگینی، گرما یا خنگی در قسمتهای مختلف بدن استفاده می شود.
- ۴- بازداری اندیشه^۵: این روش نوع خاصی از منحرف کردن توجه است که می تواند برای کنترل افکار وسواسی نگران کننده در مورد مراجع هنگامیکه مشاور سروکار نیست استفاده بشود (پور فکاری، ۱۳۷۳).

1-Jakobson

3-Progressive muscle relaxation

5-Thought stopping technique

2- Self- suggestion relaxation

4-Autogenic training

Ackerley, Gary; Burnell, Juliann; Holder, Dale C.; Kurked, Lawrence A. (1988). Burnout Among licensed psychologists. *Journal of professional psychology: Research and practice*; Dec Vol. 19 (6) 624-631.

Banara, S., Baldasseroni, A., Parlangli, O., Taddei, & Trataglia, R. (1999). Italy: A school of nursing. In Kompier, M., and Cooper, C. (eds), *Preventing stress, Improving productivity*. London: Routledge.

Baron, Robert, A. & Greenberg, Jerald (1990). *Behavior in organization: understanding and managing the human side of work*. 3rd ed. Allyn and Bacon.

Baron, Robert A. & Paulus, Paul B. (1991). *Understanding human relations: A practical guide to people at work*. 2nd ed. By Allyn and Bacon.

Bernstein, Douglas A.; Roy, Edward J.; Srull, Thoma K. & Wickens, Christopher D. (1991). *Psychology*. 2nd ed. International student ed. Houghton Mifflin Company: Boston and London.

Corey, Gerald; Schneider Corey, Marianne & Callanan, Patrick (1988). *Issues and Ethics in the Helping professional*. 3rd ed. Brooks/Cole Publishing Company Practice Grove, CA.

Gelad, David; (1989) *Basic and Personal Counseling: A training manual for counselors*. Publishing by Prentice Hall of Australia Pty Ltd.

Hueber, E.S. (1992). Burnout among school psychologists. *School Psychologists Quarterly*, 7, 129-136.

Niebrugge, K.M. (1994). Burnout and job dissatisfaction among practicing school psychologists in Illinois. ERIC, 3, 97.

Sarason, Irwin G. & Sarason, Barbara R. (1987) *Abnormal psychology (The problem of Maladaptive Behavior)*, 5th ed. Prentice Hall.

Spicuzza, F.J. & Devoe, M.W. (1982). Burnout in the Helping professions Mutual aid Groups as self help. *Personal and Guidance Journal*, 61, 95-99.

Wathkins, Edward C. and Mezydlo Subish, Linda (1995): *Annual Review, 1992-1994: career Development, Reciprocal Work/Non Work Interaction, and Women's Workforce Participation*. *Journal of Vocational Behavior*. Vol. 47, no. 2.

World Health Organization. *Guidelines for the Primary Prevention of Mental, Neurological and psychosocial Disorders*; 5. "staff Burnout". (DocWHO/MNH/MND/94.21). Geneva, WHO.

www.dr-abbasbadi.ir
مستتر شده توسط سایت شبستان
دکتر عبدالله شبستانی