

## تاثیرمقابله درمانگری<sup>۱</sup> بر باورهای خود - کارآمد، تنیدگی و فرسودگی شغلی مدرسان کنسرواتوار (دانشکده موسیقی) تهران

دکتر علی رضا آقا یوسفی<sup>۲</sup>، دکتر احمد علی پور<sup>۳</sup>

و آزیتا داودی فر<sup>۴</sup>

تاریخ دریافت مقاله ۸۷/۱۲/۱۲  
تاریخ پذیرش مقاله ۸۷/۲/۲۶

هدف پژوهش حاضر، بررسی تاثیر مقابله درمانگری بر باورهای خود-کارآمد، تنیدگی شغلی و فرسودگی است. برای این منظور، از بین مدرسان کنسرواتوار تهران ۶۰ نفر با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده، انتخاب و در دو گروه آزمایش و کنترل کاربندی شدند. گروه آزمایش، طی ۸ جلسه ی ۶۰ دقیقه ای تحت آموزش شیوه‌های مقابله‌ای قرار گرفتند. نتایج، حاکی از آن است که روش درمانی به کار رفته بر باورهای خودکارآمد، تاثیر دارد و موجب تنیدگی شغلی و خستگی عاطفی آزمودنی‌ها می‌شود.

**واژه های کلیدی:** مقابله درمانگری، باورهای خود - کارآمد

### مقدمه

یک شغل رضایت‌بخش، ممکن است به مرور زمان به منبع نارضایتی تبدیل شود و شخص را در جهت فرسودگی شغلی سوق دهد (لی<sup>۵</sup> و همکاران، ۲۰۰۵). شیوه‌هایی که آدمیان برای کنار آمدن یا مقابله با رویدادها و محرکهای تنش‌زا به کار می‌گیرند، با یکدیگر متفاوتند. عده ای با این موقعیت‌ها به طور موفقیت آمیز و کارآمد مقابله می‌کنند و حتی می‌توانند آنها را از بین ببرند و برعکس عده ای هم در مقابل رویدادهای تنش‌زا به قدری درمانده و ناتوانند که آسیب قابل ملاحظه ای به زندگی و سلامت روانی آنها وارد می‌شود (خدادادی، ۱۳۸۳). یکی از این زمینه‌های

### 1. coping therapy

۲. استادیار دانشگاه پیام نور تهران arayah1100@gmail.com

۳. دانشیار دانشگاه پیام نور تهران alipor\_a@yahoo.com

۴. کارشناس ارشد روانشناسی عمومی farazit@yahoo.com

### 5. Lee

فشارزا تنیدگی شغلی در محیط کار است. عوامل محیطی بسیاری در ایجاد تنیدگی شغلی موثرند. نتایج تحقیقات مختلف فرنهام<sup>۱</sup> (۱۹۸۳) فریدمن<sup>۲</sup> (۱۹۹۱) هینس و المان<sup>۳</sup> (۱۹۹۴) بکر و شوفلی<sup>۴</sup> (۲۰۰۰) بروک<sup>۵</sup> و همکاران (۲۰۰۲) نشان می دهد که عواملی نظیر ماهیت شغل، روابط حاکم بر محیط کار، نقش فرد یا حرفه اش در سازمانها و فشارهای ناشی از پیشرفتهای شغلی، فضا و ساختار سازمان و مشکلات ناشی از ارتباط متقابل افراد یک سازمان و دنیای خارج از آن، مانند کار بیرون در مقابل کار منزل، عمده ترین منابع تنیدگی شغلی هستند و بین سطح این فشار و فرسودگی شغلی رابطه وجود دارد (پارکز<sup>۶</sup>، ۲۰۰۵). شیوع و گسترش این فشار در محیط کار به ویژه در دهه های اخیر، محققان را بر آن داشته که به تحلیل گسترده ی این موضوع در سازمان و تاثیر آن بر عملکرد کارکنان بپردازند (چان<sup>۷</sup>، ۲۰۰۳). فرسودگی شغلی، بیشتر در مشاغل پدید می آید که افراد میزان زیادی از ساعات کاری را در ارتباط نزدیک با سایر مردم می گذرانند (شیسلی<sup>۸</sup>، ۲۰۰۰؛ به نقل از لی و همکاران، ۲۰۰۵). فرسودگی شغلی کاهش قدرت سازگاری فرد با عوامل فشارزا و نشانگانی مرکب از خستگی جسمی و عاطفی است که به ایجاد خودپنداره و نگرش منفی به شغل و فقدان احساس ارتباط با مراجعان به هنگام انجام وظیفه منجر می شود (آرولمانی<sup>۹</sup> و همکاران، ۲۰۰۴).

از نظر شوفلی<sup>۱۱</sup> و همکاران (۱۹۹۹) نشانگان روان شناختی فرسودگی شغلی، شامل خستگی عاطفی دگرگونی شخصیت و کاهش احساس کفایت است. آنان بر این باورند که فرسودگی شغلی می تواند باعث افت کیفیت ارائه ی خدمات، دست کشیدن از شغل، غیبت از کار یا تضعیف روحیه باشد. عقیده بر آن است که نشانگان فرسودگی شغلی، یک اختلال روانی نیست ولی به آهستگی گسترش می یابد و می تواند به یک ناتوانی روانی تبدیل شود (وایزرزمن<sup>۱۲</sup>، ۲۰۰۲). از طرفی، ارزیابی افراد از عملکرد خود باعث تنظیم و ایجاد احساس خود- کارآمدی در آنان می شود (آرولمانی، ۲۰۰۴). پژوهشهای مختلف انجام شده توسط آگزیین و فیشبین<sup>۱۳</sup> (۱۹۹۰) ساکس و آشفورت<sup>۱۴</sup> (۱۹۹۸) آرولمانی (۲۰۰۴) بیانگر آن است که احساس و باورهای خود- کارآمد، نقش مهمی در فرسودگی شغلی و پیش بینی سطح تنیدگی شغلی در اشخاص دارد. در کنار تمام منابع و عوامل تنیدگی زا، سطحی از

1. Furnham

2. Friedman

3. Hains&amp;Ellmann

4. Bakker &amp; Schaufli

5. Bruce

6. Parkes

7. Chan

8. Sheesly

9. Maslach &amp; Jackson

10. Arulmani

11. Shauffli

12. Wisersman

13. Agzen&amp;Fishbein

14. Saks&amp;Ashforth

تندگی که هر شخص تجربه می کند به مقدار زیادی به توانایی شیوه های مقابله ی شخص و نحوه ی ادراک و قضاوت وی نسبت به این عوامل بستگی دارد و چه بسا بیشتر از خود عوامل تندگی زای زندگی در ارتباط بین تندگی و بیماری نقش داشته باشد (وانگ و پتن، ۲۰۰۲). با توجه به آنچه گفته شد پژوهش حاضر، به دنبال بررسی تاثیر درمان روش های مقابله ی افراد در تندگی شغلی، خستگی عاطفی، فرسودگی شغلی و احساس خودکارآمدی افراد است.

## روش

### جامعه ی آماری، نمونه و روش نمونه گیری

جامعه ی آماری مورد نظر این پژوهش، مدرسان کنسرواتوار تهران بودند. از این تعداد (۸۱ نفر) که در سال تحصیلی ۸۷-۱۳۸۶ مشغول به تدریس بودند، ۶۰ نفر به شیوه ی تصادفی ساده انتخاب و در دو گروه ۳۰ نفری آزمایشی و کنترل کاربندی شدند.

## ابزار

پرسشنامه ی مقیاس باورهای خود-کارآمد: مقیاس باورهای خود - کارآمد، از شوارز و جرو سالم (۲۰۰۰) اقتباس شده و توسط نظامی و زیر نظر شواررز و جرو سالم به فارسی ترجمه شده و در سال (۱۳۸۰) توسط حسن آبادی (در ایران) مورد استفاده قرار گرفته است. این پرسشنامه، شامل ۱۰ عبارت است که بر اساس مقیاس لیکرت (۴ درجه ای) از ۱ (اصلاً صحیح نیست) تا ۴ (کاملاً صحیح است) درجه بندی شده است. حداقل نمره ی این پرسشنامه ۱۰ و حداکثر نمره ی آن ۴۰ است. پرسشنامه ی تندگی شغلی/استاینمتر: این پرسشنامه، توسط استاینمتر در سال ۱۹۷۷ تهیه شده است و شامل ۳۶ عبارت در مورد موقعیت های تندگی زای محیط کار است و به بررسی تندگی فرد در رابطه با ماهیت کار همکاران می پردازد (به نقل از دهباش، ۱۳۸۳). براهنی و همکاران (۱۳۷۴) این پرسشنامه را در ایران هنجاریابی کرده و ضریب پایایی و اعتبار آن را به ترتیب ۰/۷۲ و ۰/۷۷ گزارش نموده اند (به نقل از ویسی، ۱۳۷۸).



پرسشنامه ی فرسودگی شغلی ماسلاچ: این پرسشنامه، توسط ماسلاچ و همکاران در سال ۱۹۸۱ تهیه شده است و شامل ۲۲ ماده و ۳ خرده مقیاس نظیر خستگی عاطفی، دگرگونی شخصیت و کاهش احساس کفایت است. این پرسشنامه، روی معلمان و مدرسان رشته های مختلف و درباره ی خصوصیات و ویژگی های روان سنجی آنان صورت گرفته و از اعتبار بالایی برخوردار است. به گزارش بدری گرگری، همسانی درونی خستگی عاطفی، دگرگونی شخصیت و احساس کفایت، به ترتیب ۰/۸۴، ۰/۷۵ و ۰/۷۴ است. همسانی درونی خستگی عاطفی ۰/۸۲، دگرگونی شخصیت ۰/۷۱ و کاهش احساس کفایت را ۰/۷۷ گزارش شده است

## روش اجرا

مقابله درمانگری، توسط آقاییوسفی (۱۳۷۸) معرفی شده و اجرای آن بر پایه ی پروتکلی انجام می شود که وی توضیح داده است. پایه ی نظری این تکنیک درمانی از نظریه های تنیدگی و مقابله ی لازاروس و فولکمن (۱۹۸۴) اقتباس شده است.

## پروتکل مقابله درمانگری

جلسه	اهداف
اول	توضیح سبب شناسی، نشانه شناسی، آسیب شناسی تنیدگی و فرسودگی شغلی
دوم	آموزش راهبردهای مقابله درمانگری ( رویاروگری، دوری جویی، خویشتن داری و جستجوی حمایت اجتماعی) (روشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی)
سوم	آموزش راهبردهای مقابله درمانگری ( گریز و اجتناب، مسوولیت پذیری، حل مدبرانه مساله و بازبرآورد مثبت یا مجدد) (رساله جامع علوم انسانی)
چهارم	روشن سازی مجدد راهبردها و رفع ابهامات ایجاد شده برای آزمودنیها
پنجم	بررسی مجدد هر یک از راهبردها و بحث در مورد تجربیات آزمودنیها
ششم	بررسی مجدد هر یک از راهبردها و بحث در مورد تجربیات آزمودنیها
هفتم	بررسی مجدد هر یک از راهبردها و بحث در مورد تجربیات آزمودنیها
هشتم	بررسی و بحث در مورد نتیجه گیریهای آزمودنیها و ابهام زدایی نهایی

## یافته ها

برای بررسی تاثیر روش درمانی در نمرات آزمودنی ها، نمرات گروه ها را قبل و بعد از درمان مورد

مقایسه قرار داده ایم (جدول ۱).

جدول ۱: آزمون های چند متغیری (آماره ی لامبدای ویلکز) برای بررسی تاثیر روش درمانی

متغیر	اثر	مقدار	F	df مفروض	df خطا	آلفا
باورهای خود-	زمان (پیش آزمون پس آزمون)	۰/۹۶۷	۱/۹۰۵	۱	۵۶	۰/۱۷۳
کارآمد	تعامل زمان و گروه	۰/۷۸۹	۱۴/۹۸۷	۱	۵۶	۰/۰۰۰۱
تنیدگی شغلی	زمان (پیش آزمون پس آزمون)	۰/۶۹۹	۲۴/۱۳۹	۱	۵۶	۰/۰۰۰۱
	تعامل زمان و گروه	۰/۶۴۲	۳۱/۲۱۰	۱	۵۶	۰/۰۰۰۱
خستگی عاطفی	زمان (پیش آزمون پس آزمون)	۰/۸۸۰	۷/۶۱۹	۱	۵۶	۰/۰۰۸
	تعامل زمان و گروه	۰/۹۱۵	۵/۲۱۹	۱	۵۶	۰/۰۲۶
دگرگونی شخصیت	زمان (پیش آزمون پس آزمون)	۰/۷۷۹	۱۵/۹۱۸	۱	۵۶	۰/۰۰۰۱
	تعامل زمان و گروه	۰/۸۵۶	۹/۴۱۹	۱	۵۶	۰/۰۰۳
احساس کفایت	زمان (پیش آزمون پس آزمون)	۰/۷۷۹	۱۵/۸۷۷	۱	۵۶	۰/۰۰۰۱
	تعامل زمان و گروه	۰/۷۷۹	۱۵/۸۷۷	۱	۵۶	۰/۰۰۰۱

آماره ی لامبدای ویلکز (۱۴/۹۸۷) در باورهای خود-کارآمد، تعامل پیش آزمون و پس آزمون و گروه های آزمایش و کنترل، با خطای ۰/۰۱ معنی دار بوده و می توان نتیجه گرفت که تفاوت معنی داری بین پیش آزمون باورهای خود-کارآمد گروه آزمایش و کنترل و پس آزمون باورهای خود-کارآمد گروه آزمایش و کنترل وجود دارد.

بر اساس بررسی پیش فرض های آزمون تحلیل واریانس چند عاملی آمیخته، آماره ی لامبدای ویلکز (۲۴/۱۳۹) در تنیدگی شغلی میان پیش آزمون و پس آزمون گروه آزمایش و پیش آزمون و پس آزمون گروه کنترل، با خطای ۰/۰۱ معنی دار بوده و می توان نتیجه گرفت که تفاوت معنی داری بین تنیدگی شغلی پیش آزمون و پس آزمون گروه آزمایش و پیش آزمون و پس آزمون گروه کنترل وجود دارد. همچنین، آماره ی لامبدای ویلکز (۳۱/۲۱۰) در تعامل تنیدگی شغلی پیش آزمون و پس آزمون گروه آزمایش و کنترل با خطای ۰/۰۱ معنی دار بوده و می توان نتیجه گرفت که تفاوت معنی داری بین تنیدگی شغلی پیش آزمون گروه کنترل و پس آزمون گروه کنترل و آزمایش وجود دارد.

همانگونه که می بینیم، بر اساس بررسی پیش فرض های آزمون تحلیل واریانس چند عاملی آمیخته، آماره ی لامبدای ویلکز (۷/۶۱۹) در خستگی عاطفی میان پیش آزمون و پس آزمون گروه آزمایش و پیش آزمون و پس آزمون گروه کنترل با خطای ۰/۰۱ معنی دار بوده و می توان نتیجه گرفت که تفاوت معنی داری بین خستگی عاطفی پیش آزمون و پس آزمون گروه آزمایش و پیش آزمون و پس آزمون گروه کنترل وجود دارد. آماره ی لامبدای ویلکز (۵/۲۱۹) در تعامل خستگی عاطفی پیش آزمون و پس آزمون گروه آزمایش و کنترل با خطای ۰/۰۱ معنی دار بوده و می توان نتیجه گرفت که تفاوت معنی داری بین خستگی عاطفی پیش آزمون گروه کنترل و آزمایش و پس آزمون گروه کنترل وجود دارد.

همچنین بر اساس بررسی پیش فرض های آزمون تحلیل واریانس چند عاملی آمیخته، آماره ی لامبدای ویلکز (۱۵/۹۱۸) در دگرگونی شخصیت، میان پیش آزمون و پس آزمون گروه آزمایش و پیش آزمون و پس آزمون گروه کنترل با خطای ۰/۰۱ معنی دار بوده و می توان نتیجه گرفت که تفاوت معنی داری بین دگرگونی شخصیت پیش آزمون و پس آزمون گروه آزمایش و پیش آزمون و پس آزمون گروه کنترل وجود دارد. آماره ی لامبدای ویلکز (۹/۴۱۹) در تعامل دگرگونی شخصیت پیش آزمون و پس آزمون گروه آزمایش و کنترل با خطای ۰/۰۱ معنی دار بوده و می توان نتیجه گرفت که تفاوت معنی داری بین دگرگونی شخصیت پیش آزمون گروه کنترل و آزمایش و پس آزمون گروه کنترل وجود دارد.

### بحث و نتیجه گیری

امروزه اهمیت و نقش سرنوشت ساز شغل در ابعاد گوناگون زندگی انسان بر کسی پوشیده نیست چرا که شغل، علاوه بر اینکه وسیله ی تامین هزینه های زندگی است، ارتباط مستقیمی با سلامت جسمی و روانی فرد داشته و زمینه ساز ارضای بسیاری از نیازهای غیرمادی او می باشد. بدیهی است تحقق آثار سازنده ی شغل، منوط به این است که اولاً خصوصیات شغل، متناسب با خصوصیات فرد شاغل باشد و ثانیاً فرد در کارش احساس ارزشمندی، کارآمدی و توانمندی کند. به عبارت دیگر فرد باید در خلال انجام وظایف خود در یک شغل معین حد مطلوبی از احساس موفقیت شغلی را تجربه نماید. گاه ممکن است بر اثر عوامل مختلف، فرد در محیط شغلی اش تنیدگی پیدا کند که به تبع آن کارآیی و اثربخشی او کاهش می یابد و این نقصان کارآیی نیز، فرسودگی و دل زدگی بیشتر را

سبب می شود (قربان شیرودی و همکاران، ۱۳۸۵). در جوامع صنعتی امروزی با وجود پیشرفتهای علمی، تکنولوژی و بهبود کیفی زندگی مردم، همواره تنیدگی و فشارهای گوناگون روانی و اجتماعی باعث بروز اختلالهایی در افراد می شود.

دنیای صنعتی و فراصنعتی، گرفتاریهای زیادی به بار آورده است و نگرانی افراد نسبت به کار مشکلات اجتماعی، وضع اقتصادی و نیازهای گوناگون، انتظارات سازمان از کارمند، پیشرفت تکنولوژی و نگرانی از کهنه شدن معلومات و اطلاعات، همگی سبب می شود که فرد از لحظه ی بیداری تا خواب، همواره دچار تنیدگی و هیجانات گوناگون باشد. این مسایل باعث شده تا فشارهای شغلی، افزایش یابد و موجبات بروز بیماریهای جسمی و روانی را فراهم سازد. طبعاً چنین مشکلاتی جامعه و فرد را مجبور به انتخاب راههایی برای پیشگیری می نماید؛ بنابراین انجام فعالیتهای آموزشی و پژوهشی، امری ضروری است.

در این پژوهش با توجه به نتایج بدست آمده، مشاهده می شود که در طی ۸ جلسه آموزش تغییرات قابل دفاعی در باورهای خود-کارآمد، تنیدگی شغلی، خستگی عاطفی، دگرگونی شخصیت و فرسودگی شغلی آزمودنی ها بوجود آمده است. روش اجرایی این پژوهش در جهت کاهش تنیدگی، آموزش مقابله درمانگری بوده است که مبنای نظری آن رویکرد تعاملی تنیدگی در نظریه ی لازاروس و فولکمن است؛ طبق این مدل اگر بتوان تعامل ها و تطابق های میان فرد و محیط را از طریق راهکارهای رفتاری- شناختی به گونه ای فعال (آموزش ۸ راهبرد مقابله درمانگری) اصلاح کرد می توان شاهد کاهش تاثیرات تنیدگی بود. پژوهشهای فرویدن برگر (۱۹۷۵) لانگر و همکاران (۱۹۷۵) زاغری تفرشی (۱۳۷۲) حسن زاده (۱۳۷۳) فرزین (۱۳۷۳) شعاری (۱۳۷۳) قدسی (۱۳۸۴) ماسلاچ و جکسون (۱۹۸۱) پاینز (۱۹۸۳) آرونسون (۱۹۹۸) ماسلاچ و جکسون (۱۹۸۹) گرین (۱۹۹۰) لی و همکاران (۲۰۰۵) نیز می توانند تایید کننده ی پژوهش حاضر باشند.

## منابع

- آقا یوسفی، علیرضا (۱۳۷۸). رواندردمانگری. قم: شهریار.
- بدری گرگری، رحیم (۱۳۷۴). سندروم روان شناختی فرسودگی شغلی معلمان و مکانیزمهای مقابله ای. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه تربیت مدرس.

حسن زاده، اصولی خوانساری، علی. (۱۳۷۳). رتبه بندی رویدادهای استرس زای تحصیلی در انترن های دانشکده پزشکی شهید بابایی قزوین، *پایان نامه دکتر*، دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی قزوین.

خدادادی، محمد (۱۳۸۳). هنجاریابی پرسشنامه شیوه های مقابله با استرس (لازاروس - فولکمن) و مقایسه این شیوه ها بین دانشجویان دختر و پسر، *پایان نامه ی کارشناسی ارشد*، دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن.

دهباش، علیرضا (۱۳۸۳). بررسی رابطه تنیدگی ناشی از محیط کار و فرسودگی شغلی در پرستاران بخشهای ویژه و عمومی بیمارستانهای وابسته به ارتش در شهر تهران، *پایان نامه کارشناسی ارشد*. دانشگاه آزاد اسلامی، واحد رودهن.

زاغری تفرشی، م. (۱۳۷۲). تنش در پرستاران. *شفا*، شماره ۱۴، تیرو مرداد، ۳۷-۳۴. زغاری، ل. (۱۳۷۳). بررسی و رتبه بندی عوامل تنش زای شغلی در کتابداران شاغل در دانشگاههای علوم پزشکی تهران، *پایان نامه کارشناسی ارشد*، دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی ایران، تهران.

فرزین، ق. (۱۳۷۳). مقایسه میزان تنیدگی و عوامل تنش زای شغلی در پرستاران شاغل در بخشهای انکولوژی و جراحی عمومی وابسته به دانشگاه علوم پزشکی مشهد سال ۱۳۷۳، *پایان نامه کارشناسی ارشد*، دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی، تهران.

قدسی، آینتا (۱۳۸۴)، بررسی فرسودگی شغلی و استرس با سلامت روانی در پرستاران و مقایسه آن با کارمندان بیمارستانهای شهر تهران، *پایان نامه ی کارشناسی ارشد* دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن.

قربان شیرودی، ش، شفیع آبادی، ع؛ نورانی پور، ر. (۱۳۸۵). رابطه بین تیپ شخصیتی، مکان کنترل و رضایت شغلی با فرسودگی شغلی و تعیین اثر بخشی آموزش مهارتهای مصون سازی در مقابل استرس بر کاهش آن در کارکنان ایران خودرو. *فصل نامه ی دانش و پژوهشی در روان شناسی*، ۲۷ و ۲۸، ۱۲۵-۱۴۸.

ویسی، م. (۱۳۸۷). رابطه بین استرس شغلی با خشنودی شغلی و سلامت روان با توجه به اثر تعدیل کننده سر سختی و حمایت اجتماعی کارکنان اتاق عمل. *پایان نامه کارشناسی ارشد*. دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی ایران.



- Gazes, I., & Fishbone, M. (1990). *Belief, attitudes, intention and behavior*. USA. Wesley Publishing Company, INC.
- Aronson, J., & Cordova, D. (1998). *Psychology of education: Personal and interpersonal forces*. New York: Academic Press.
- Arulmani, G., & Arulmani, S.N. (2004). *Career consulting*. New Delhi: Mac raw – Hill Companies.
- Bakker, A. B., Schaufli, W.B. (2000). Professional burnout: Study among general mediation. *Journal of Organizational Behavior*. vol (21), 425–441.
- Baltmann, U., Kant, I. J., Van den Brandt, P.A. Kais, S.V. (2002). Psychosocial work characteristics as risk factors for the onset of fatigue and psychological distress: Prospective results from Masstricht cohort reference: Study, *Psychological Medicine*, 32(2):45-333.
- Bruce, D., Kirk Caldly, R., Shepherd, P., & Furnham, A. (2002). The influence of type A behavior and locus of control upon job satisfaction and occupational health. *Personality and individual differences*,. Vol (33), 1361- 1371.
- Chan, D. W. (2003). Stress coping strategies and psychological distress among secondary school teachers in Hong Kong. *American Educational Research Journal*, 1-35.
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff burnout. *Journal of Social Issues*, 30(1), 159-165.
- Friedman, I. (1991). High and low burnout schools: schools' culture aspects of teachers burnout, *Education research*, 6 Vol (84), 325-333.
- Furnham, A. (1983). The A type behavior pattern, mental health and health locus of control beliefs. *Education research*, 6 Vol (84), 325-333.
- Green, G. (1990). The role of gender in coping and burnout. *Applied Psychology*. 39 (1), 5-11.
- Hains, D., & Ellmann, P. (1994). *Cognitive-behavior modification: An integrative approach*. New York: plenum.
- Langer, A. R., & Marlatt, G. A. (1975). Problem thinking: A Social learning perspective. In R.J. Gatchel, A. Baum, & J.E. Singer (Eds) *Handbook of Psychology and Health* (vol. 1). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Lazarus, R. S., & Launier, R. (1978). Stress-related transactions between person and environment. Inl. A. Pervin & M. Lewis (Eds), *Perspectives in interactional psychology*. New York: plenum.
- Lazarus, R. H. (1986). Dynamics of stressful encounter of personality, *Social psychology*. 50, S.P: 992.1003.
- Lee, A., Matrinek, T., & Others (2005). *The preliminary program for AH-PERD*. National convention exposition, Kyungpook National University.

- Maslach, C., & Jackson, S. (1989). The Measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behavior*, 2, 85-86.
- Maslach, C., & Jackson, S.E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behavior*, 2(1), 99-113.
- Parkes, K. P. (2005). Mental health in the oil industry, a comparative study of on shore and off shore Employees, *Psychological Medicine*, 2, 99-113.
- Paynez, R. L., & Fletcher, B.C. (1983). Job demands, supports, and constraints as predictors of psychological strain among school teachers, *Journal of Vocational Behavior*, 22, 136-47.
- Saks, A. M., & Ashforth, B.H, B.E. (1998). Effects of individual differences and job search behaviors on the employment status of recent university graduates. *Journal of Vocational Behaviors*, 59, 335- 349.
- Schaufli, W .B., Maslach, C., & Marek, T. (1999). *Professional burnout: Recent development in theory and research* (1<sup>st</sup> ed). Washington D.C.: Taylor and Francis.
- Schwarzer, R., & Jerusalem, M. (2000). *General self-efficacy*. In Internet Schwarzer.
- Selye, H. (1976). Stress in relation to aging and disease. Eueritt and Burgess.
- Sheesly, D. F. (2000). Burnout and the academic teaching librarian, *Journal of Academic Librarianship*, 27.
- Wang, J., & Patten, S. B. (2002). The moderating effects of coping strategies on major depression of the general population. *Canadian Psychiatry*, 47, 167-173.
- Wisersman, U.J. (2002). Gender difference in job attribute preferences: work – home role conflict and Job level as mediating variables, *Journal of Occupational Psychology*, 63, 85-86.