

Considering of Relationships Between Rate of Recieved Social Supports With Social Worker`s

Mostafa Eghlima¹-Ghonche Raheb²-Farzaneh Amir Yazdani³

Abstract

Aim:The main aim of this study is to recognize the burnout of social workers that are employed in Welfare Organization and relationship between it and their social supportive condition.

Approach to this target was determined under dimensional demographic variables such as age, field of study, job area, duration of cooperation with Head and Co-worker and other independent factors such as stress, social support resources and the rate of supportive behaviors and their relations with the burnout variable.

The mentioned study was conducted on 145 individuals of welfare organization that were chosen by the census method.

Method: The method of this study is annalistic-descriptive (from the type of integration/conjunction) and the relevant data was collected through questionnaire form.

Results:The results of this study demonstrate that more than 1/3 of social workers are in the middle line in the term of burnout in all dimensional fields (burnout, destroying personality and individual loss of success.)

Individual variables have meaningful relations with the burnout including the age of social worker as well as the history of her/his job and the field of is activity besides the places of their employment, duration of occupation under supervision of the Head.

The stress variables have direct or relative dependence on emotional exhaustion and have converse relation with loss of success.Receipt the familial supportive resources and the whole dimensions of burnout have meaningful relations.The most important variables that are capable for occupational foresight includes: age, stress as a character and duration of cooperation with the Head.

Key Words:Burnout Syndrom-Social Supports-Anxiety-Social worker

1-University of Social Welfare & Rehabilitation

2-University of Social Welfare & Rehabilitation

3-M.A in Social Work, Authored (Email: Famir2002@yahoo.com)

رابطه وضعیت حمایت های اجتماعی با فرسودگی شغلی مددکاران اجتماعی

مصطفی اقلیما - غنچه راهب^۱ - فرزانه امیر یزدانی^۲

چکیده

هدف اصلی این پژوهش شناخت وضعیت فرسودگی شغلی مددکاران اجتماعی شاغل در سازمان بهزیستی شهر تهران و ارتباط آن با وضعیت حمایت های اجتماعی آنان بوده است. جهت دستیابی به این هدف تاثیر متغیرهای دموگرافیک مددکاران مانند: سن، نوع رشته تحصیلی، میزان تحصیلات، نوع حوزه فعالیت، مدت همکاری با سرپرست و همکار و متغیرهای مستقل دیگری مثل اضطراب، منابع حمایت اجتماعی و میزان دریافت رفتارهای حمایتی بر فرسودگی آنها و رابطه این متغیرها با متغیر فرسودگی شغلی مورد بررسی قرار گرفت. این مطالعه بر روی ۱۴۵ نفر از مددکاران شاغل در سازمان بهزیستی که به روش سرشماری انتخاب گردیده بودند انجام شد.

روش بررسی: روش این پژوهش توصیفی - تحلیلی (از نوع همبستگی) بود و اطلاعات از طریق پرسشنامه جمع آوری شد. نتایج: نتایج این تحقیق نشان داد بیش از ۷۳٪ مددکاران اجتماعی از نظر فرسودگی شغلی در کلیه ابعاد (خستگی عاطفی، مسخ شخصیت و عدم موفقیت فردی) در حد متوسط قرار دارند. متغیرهای فردی مانند سن مددکاران، سابقه کاری ایشان و حوزه فعالیتشان و تعداد محل های کاری و طول مدت کار با سرپرست یا فرسودگی شغلی رابطه معنی داری دارند. متغیر اضطراب دارای ارتباطی مستقیم و نسبی با خستگی عاطفی و ارتباطی معکوس و نسبی با عدم موفقیت فردی می باشد. بین منبع حمایتی خانواده و عدم موفقیت فردی نیز ارتباطی معکوس و معنادار برقرار است و میزان دریافت رفتار حمایتی از سوی خانواده با تمامی ابعاد فرسودگی شغلی دارای ارتباطی معنادار می باشد. مهمترین متغیرهایی که قابلیت پیش بینی فرسودگی شغلی را دارا می باشند سن، صفت اضطراب و مدت همکاری با سرپرست است.

واژگان کلیدی: فرسودگی شغلی - حمایت های اجتماعی - اضطراب - مددکار اجتماعی

۱- عضو هیات علمی دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی

۲- عضو هیات علمی دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی

۳- کارشناس ارشد مددکاری اجتماعی سازمان بهزیستی نویسنده اصلی (Email: Famir2002@yahoo.com)

مقدمه

۱- خستگی عاطفی: وجود احساساتی که در آن شخص نیروهای

هیجانی خود را از دست داده است و قادر به برقراری روابط با دیگران نیست.

۲- مسخ شخصیت: (Depersonalization) این مؤلفه فرسودگی

به پاسخ های این مؤلفه فرسودگی به پاسخ های غیر احساسی و خشن نسبت به مراجعان و همکاران مربوط است. افراد با سندروم فرسودگی شغلی احساسات منفی و نگرش منفی همراه با سرزنش دیگران را دارند.

۳- کاهش موفقیت فردی: (Personal accomplishment) در این

حالت فرد از تلاش های حرفه ای خود برداشتهای منفی دارد و احساس می کند در شغل خود پیشرفتی ندارد (۶).

لنکستر (۷) یکی از بهترین روشها جهت مقابله با استرس را جستجوی حمایت از سوی اعضاء قابل اعتماد در بین همکاران، خانواده یا گروه اجتماعی دانسته است.

چاکوفس (۵) نیز طراحی سیستمهای حمایتی را یکی از مهمترین جنبه های افزایش مقاومت افراد نسبت به فرسودگی شغلی معرفی کرده است و می افزاید سیستمهای حمایتی قوی، اساس رشد حرفه ای و ایمنی در محل کار محسوب شده و موجب کاهش حساسیت فرد نسبت به فرسودگی شغلی، ترک خدمت و یا تغییر شغل می شود.

پژوهشگر با توجه به تحقیقات انجام شده در زمینه افزایش مقاومت

مددکاران از طریق توجه به سیستم های حمایتی و اتفاق نظر محققین

یکی از عمده ترین مسائل شغلی که معمولاً به شکل واکنش در برابر فشارهای شغلی و سازمانی در کارکنان خدمات انسانی دیده می شود پدیده فرسودگی شغلی است که براساس تحقیقات انجام شده حرف خدمات اجتماعی از اولین کاندیدهای فرسودگی شغلی محسوب می شوند (۱۰).

فروندنبرگر برای اولین بار اصطلاح "فرسودگی" را پیشنهاد کرد و آن را واماندگی عاطفی و جسمانی ناشی از شرایط کار دانسته است. وی در بررسی موضوع فرسودگی بر روانشناسی فرد تمرکز کرده و هویت نمونه های از شخصیت های مستعد فرسودگی را معرفی کرده است (۴).

در حالیکه در مفهوم سازی فروندنبرگر از فرسودگی، تعاملات بین مردم و محیطشان مستثنی می گردد یک رویکرد گسترده تر راجع به فرسودگی به وسیله پینتز، آرانسون^۱ و کافری^۲ ارائه شده است. آنها یک دورنمای اجتماعی- روانی از افسردگی که رابطه بین افراد و محیط

کاریشان را مورد بررسی قرار می دهد، طراحی کرده اند. هازلانچ^۳ و کاریشان را مورد بررسی قرار می دهد، طراحی کرده اند. هازلانچ^۳ و فرسودگی را کاهش قدرت سازگاری فرد با عوامل فشارزاست و سندرومی است که مرکب از خستگی عاطفی (Emotional exhaustion)

و جسمی که منجر به ایجاد خودپنداری منفی در فرد و نگرش منفی نسبت به شغل و فقدان احساس ارتباط با مراجعان به هنگام انجام وظیفه می گردد.

فرسودگی به عنوان یک فشار، حداقل دارای سه پیامد است:

- 1-Pientes
- 2-Arounson
- 3-Cofri

- 4-Maslach
- 5-Lancaster
- 6-Jacobs

تشکیل داده‌اند که با توجه به محدود بودن این تعداد مددکاران جهت تعیین حجم نمونه از روش سرشماری (همه شماری) جهت نمونه‌گیری استفاده شده که بدین ترتیب ۱۵۰ نفر مددکار اجتماعی با مشخصات فوق در این پژوهش شرکت داده شدند که از این بین ۱۴۵ نفر پرسشنامه‌ها را تکمیل و عودت داده‌اند.

ب) ابزار گردآوری داده‌ها:

در این پژوهش جهت جمع‌آوری اطلاعات و داده‌ها از پرسشنامه استفاده گردیده است که با مراجعه پژوهشگر به محل کار واحدهای مورد پژوهش توزیع شده و پس از تکمیل جمع‌آوری گردید.

این پرسشنامه شامل:

۱) پرسشنامه مشخصات فردی (دموگرافیک) که شامل ۱۵ مورد درباره مشخصات فردی از قبیل سن، رشته تحصیلی، سطح تحصیلات، جنس، وضعیت تأهل، سن همسر و تحصیلات همسر و مدت همکاری با سرپرست و همکار و... می‌باشد.

۲) پرسشنامه ارزیابی وضعیت فرسودگی شغلی (مازلاخ و جکسون) که به بررسی میزان فرسودگی شغلی مددکاران مورد مطالعه می‌پردازد.

۳) پرسشنامه حالت و صفت اضطراب (اسپیلبرگر)

۴) پرسشنامه تعیین منابع حمایتی (هاوس و ولز)

۵) پرسشنامه پژوهشگر ساخته کارایی رفتارهای دریافتی حمایت اجتماعی از سوی منابع حمایت.

تعیین اعتماد و روایی پرسشنامه فرسودگی شغلی:

پدیده فرسودگی شغلی، درمورد اثربخش بودن حمایت‌های اجتماعی بر ارتقاء بهداشت روان و حفظ و ابقاء مددکاران، قصد دارد طی یک پژوهش توصیفی تحلیلی ضمن بررسی فرسودگی شغلی مددکاران اجتماعی شاغل در سازمان بهزیستی شهر تهران و میزان حمایت اجتماعی دریافتی توسط آنان از منابع مختلف چگونگی ارتباط آنها را مشخص نماید.

با آگاهی از یافته‌های این پژوهش می‌توان فعالیتهای خدمات مددکاری را طوری تنظیم کرد که ضمن ارتقاء و حفظ بهداشت جسمی و روانی مددکاران، محیط مناسبی در جهت افزایش کارایی حرفه‌ای، مهارتهای عملی و خلاقیت‌هایی که موجب افزایش بازدهی کاری مددکاران و بهبود کیفیت ارائه خدمات اجتماعی می‌شود نیز ایجاد گردد.

روش بررسی:

نوع پژوهش: این تحقیق از نوع توصیفی - تحلیلی (از نوع همبستگی) می‌باشد.

الف) روش نمونه‌گیری و حجم نمونه:

در این پژوهش، کلیه مددکارانی که در هنگام اجرای پژوهش در مراکز حمایتی و توانبخشی بهزیستی شهر تهران (شهرستان شمیرانات، شهرستان تهران و شهرستان ری) در پست مددکاری اجتماعی مشغول به کار بوده‌اند و حداقل یکسال از سابقه خدمتشان گذشته باشد و دارای تحصیلات مرتبط با رشته مددکاری اجتماعی باشند جامعه پژوهشی را

ابزار سنجش فرسودگی شغلی مازلاخ یک ابزار خودسنجی ۲۲ سوالی است که برای اندازه گیری ابعاد فرسودگی شغلی توسط مازلاخ و جکسون (۱۹۸۲) ارائه شده است.

ابزار سنجش فرسودگی شغلی (MBI) برای بررسی پژوهشی ابزار مناسبی است. هر سه خرده مقیاس آن همسانی درونی قابل قبولی دارد. مازلاخ و جکسون (۱۹۸۲) پایانی درونی را برای هر یک از خرده مقیاسها محاسبه کرده اند که پایانی درونی برای تحلیل عاطفی آلفای ۰/۹۰ و مسخ شخصیت آلفای ۰/۷۹ و عدم موفقیت فردی آلفای ۰/۷۱ گزارش شده است.

در ایران اولین بار نسخه پرسشنامه MBI توسط عماد فیلیان (۱۳۷۱) ترجمه و اعتبار علمی آن تعیین شده است. فیلیان (۱۳۷۱) میزان پایانی تعیین گردیده را برای شاخص خستگی عاطفی را ۰/۸۱ و شاخص مسخ شخصیت ۰/۶۵ و شاخص عدم موفقیت فردی ۰/۷۱ اعلام نموده

که در مقایسه با میزان پایانی بدست آمده برای شاخص های فرسودگی شغلی در این تحقیق (شاخص خستگی عاطفی ۰/۸۳ و شاخص مسخ شخصیت ۰/۶۶ و شاخص عدم موفقیت فردی ۰/۷۱) همبستگی بالایی و پایانی این دو تحقیق را نشان می دهد.

ج) تعیین اعتماد و روایی پرسشنامه اضطراب:
ابزار حالت و صفت اسپیلبرگر (۱۹۸۳) که جهت تعیین حالت اضطراب و صفت اضطراب واحدهای مورد پژوهش بکار می رود در ایران اولین بار توسط پناهی مشهدی (۱۳۶۷) ترجمه و اعتبار علمی آن تعیین شده است. تحقیق پناهی (۱۳۸۱) میزان پایایی صفت اضطراب

را ۰/۹۵ و حالت اضطراب را ۰/۶۲ به دست آورده که در مقایسه با میزان پایایی به دست آمده توسط محقق (صفت اضطراب ۰/۹۲ و حالت اضطراب ۰/۹۱) نشان از همبستگی بالای پایایی این دو تحقیق دارد.

د) تعیین اعتماد و روایی پرسشنامه منابع حمایتی هاوس و ولز:
ابزار تعیین منابع حمایتی (هاوس و ولز) که در ایران اولین بار توسط پیامی بوساری (۱۳۷۹) ترجمه و اعتبار علمی آن تعیین شده است. جهت تعیین کارایی منابع حمایتی (سرپرست، همکار، همسر و خانواده) بکار می رود.

میزان پایایی و ضریب اعتماد بدست آمده در این تحقیق برای منابع حمایتی بالاتر از ۰/۶ بوده که در مقایسه با میزان پایایی پرسشنامه و منابع حمایتی بکار رفته در تحقیق پیامی بوساری (۱۳۷۹) همبستگی بالایی را نشان می دهد.

و) تعیین اعتماد و روایی پرسشنامه پژوهشگر ساخته رفتارهای دریافتی حمایت اجتماعی:

میزان پایایی پرسشنامه پژوهشگر ساخته جهت تعیین عملکردهای حمایتی سرپرست، همکار و همسر و خانواده مددکار براساس نظریات مربوط به بحث حمایت اجتماعی و سیستم حمایتی ۶ گانه فاربر تهیه گردیده است.

بعد از تهیه پرسشنامه و قبل از اجرای نهایی برای رفع ابهامات و تعیین قابلیت اعتماد، پرسشنامه بر روی ۳۰ نفر از جمعیت مورد مطالعه آزمون شد که در این پیش آزمون گویه ها و کلیت پرسشنامه مورد ارزیابی

و همچنین تحلیل آنالیز واریانس F در خصوص متغیرهای ذکر شده با ابعاد فرسودگی شغلی نیز نشان داد که میانگین تفاوت این متغیرها با میانگین ابعاد فرسودگی شغلی متفاوت است ($Sig < 0.05$).

در این تحقیق با استفاده از آزمون فرض کای اسکوتر و تحلیل آنالیز F نشان داده شد که بین اضطراب با ابعاد فرسودگی شغلی رابطه مستقیم و نسبی برقرار می‌باشد. همچنین بین صفت اضطراب با ابعاد فرسودگی شغلی نیز ارتباط معنادار، مستقیم و نسبی برقرار است ($Sig < 0.01$).

همچنین با استفاده از آزمون فرض کای اسکوتر و تحلیل آنالیز F نشان داده شد که بین متغیرهای میزان حمایت از سوی منابع حمایتی همسر و خانواده با ابعاد فرسودگی شغلی رابطه معناداری وجود دارد که این ارتباطها معکوس و نسبی می‌باشند ($Sig < 0.05$). با استفاده از آزمونهای فرض کای اسکوتر و تحلیل آنالیز F نشان داده شد که بین میانگین تفاوت متغیرهای میزان دریافت رفتار حمایتی از سوی سرپرست و همکار و خانواده و میانگین ابعاد فرسودگی شغلی تفاوت معنادار وجود داشته و رابطه برقرار شده بین این متغیرها (میزان دریافت رفتار حمایتی از سوی سرپرست، همکار و خانواده) با ابعاد فرسودگی شغلی معکوس و نسبی می‌باشد ($Sig < 0.05$).

همچنین نتایج حاصل از آزمون آماری ضریب همبستگی پیرسون میان متغیرهای مستقل و ابعاد فرسودگی شغلی نشان می‌دهد که صفت و حالت اضطراب بر دو بعد احساس خستگی عاطفی ($P < 0.01$) و احساس عدم موفقیت فردی ($P < 0.01$) دارای نقش عمده بر فرسودگی

قرار گرفت و بعضی از گویه‌ها به علت قابلیت اعتماد پایین حذف شد. جهت تعیین روایی درونی پرسشنامه با اساتید و صاحب‌نظرانی که بر روی موضوع کار کرده بودند مشورت گردید و با ۱۱ تن از اساتید علوم اجتماعی جامعه‌شناسی و روانشناسی و مددکاری اجتماعی و نظر موافق آنها با محتوی پرسشنامه بر روی روایی درونی پرسشنامه صحه گذاشته شد. میزان پایایی و ضریب اعتماد بدست آمده برای این پرسشنامه بالاتر از 0.78 بوده که نشان دهنده پایایی بالای این ابزار می‌باشد.

۵) روشهای آماری جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها:

برای نیل به اهداف پژوهش و پاسخ به سوالات آن، از دو روش آمار توصیفی جهت توصیف متغیرهای تحقیق با استفاده از جداول فراوانی نسبی و اندازه گیری شاخصهای مرکزی و روش آماری تحلیلی با استفاده از آزمونهای خی دو، تحلیل آنالیز واریانس F و تحلیل تعقیبی شفه و ضریب همبستگی پیرسون چگونگی ارتباطات و همبستگی میان متغیرهای وابسته و مستقل نشان داده می‌شوند. و به منظور تعیین عواملی که دارای بیشترین نفوذ بر فرسودگی شغلی مددکاران بودند از آزمون آماری آنالیز رگرسیون چندگانه روش گام به گام استفاده شده است.

نتایج:

با استفاده از آزمون فرض کای اسکوتر نشان داده شد که بین سن، سابقه کار، حوزه فعالیت و تعداد محل‌های کاری و طول مدت همکاری با سرپرست با ابعاد فرسودگی شغلی ارتباط معناداری وجود داشته است

شغلی می باشند.

یافته های جدول شماره دو نشان می دهند که تنها ارتباط معنی دار مربوط

همچنین نتایج حاصل از این آزمون میان متغیر منابع حمایتی

به منبع حمایتی خانواده با بعد سوم فرسودگی شغلی یعنی احساس عدم

و ابعاد فرسودگی شغلی نشان دهنده آن است که میزان حمایت

موفقیت فردی است. به عبارت دیگر مددکارانی که منبع حمایتی خانواده را

از سوی منبع حمایتی خانواده دارای بیشترین تأثیر بر بعد عدم

منابع مؤثرتری معرفی کرده اند میزان و شدت احساس عدم موفقیت فردی

موفقیت فردی می باشد. ($P < 0.01$) نتایج حاصل از این آزمون بر

آنها بطور ضعیف کاهش یافته است. در ارتباط با رفتارهای حمایتی، جدول

متغیر رفتارهای حمایتی دریافتی از سوی منابع و ابعاد فرسودگی

فوق نشان می دهد که در خصوص رفتارهای دریافتی از سوی سرپرست تنها

شغلی نشان دهنده آن است که میزان دریافت رفتار حمایتی از سوی

در خصوص بعد سوم فرسودگی شغلی یعنی احساس عدم موفقیت فردی

منبع خانواده بیشترین تأثیر را در تمامی ابعاد فرسودگی شغلی داشته

ارتباط معنی دار و معکوس می باشد و همچنین مددکاران رفتارهای حمایتی

است ($P < 0.01$).

دریافتی از خانواده را تأثیر گذارترین رفتارها در کاهش فرسودگی شغلی در

تمامی ابعاد معرفی کرده اند.

مواردی که در جدول شماره یک با علامت * مشخص شده اند

نتایج تحلیل رگرسیونی :

نشان دهنده ارتباط در سطح معنی دار با ($P < 0.05$) و بالاتر، بین ابعاد

جهت تحلیل رگرسیون چند متغیره این تحقیق مدل تحلیل رگرسیونی گام به

فرسودگی شغلی و متغیرهای مذکور است. همانطور که ملاحظه

گام استفاده شد که در نهایت سه متغیر در مدل باقی ماندند. این متغیرها عبارتند از:

می شود صفت و حالت اضطراب در دو بعد احساس خستگی عاطفی

صفت اضطراب سن و طول مدت کار با سرپرست که به ترتیب مهمترین متغیرها

و احساس عدم موفقیت فردی دارای نقش عمده بر فرسودگی شغلی

جهت پیش بینی فرسودگی شغلی هستند (مواد شماره یک)

هستند.

شماره ۴۲-۴: جدول نتایج آزمون آماری ضریب همبستگی پیرسون میان متغیر اضطراب و ابعاد فرسودگی شغلی :

احساس عدم موفقیت فردی		احساس مسخ شخصیت		احساس خستگی عاطفی		فرسودگی شغلی
شدت	میزان	شدت	میزان	شدت	میزان	اضطراب
۰/۳۲۸	۰/۳۵۶	—	—	۰/۵۰۲	۰/۴۸۰	حالت اضطراب
۰/۴۱۰	۰/۴۴۸	—	—	۰/۴۵۰	۰/۴۲۲	صفت اضطراب
۰/۳۹۲	۰/۴۲۷	—	—	۰/۵۰۹	۰/۴۸۳	مقدار کل اضطراب

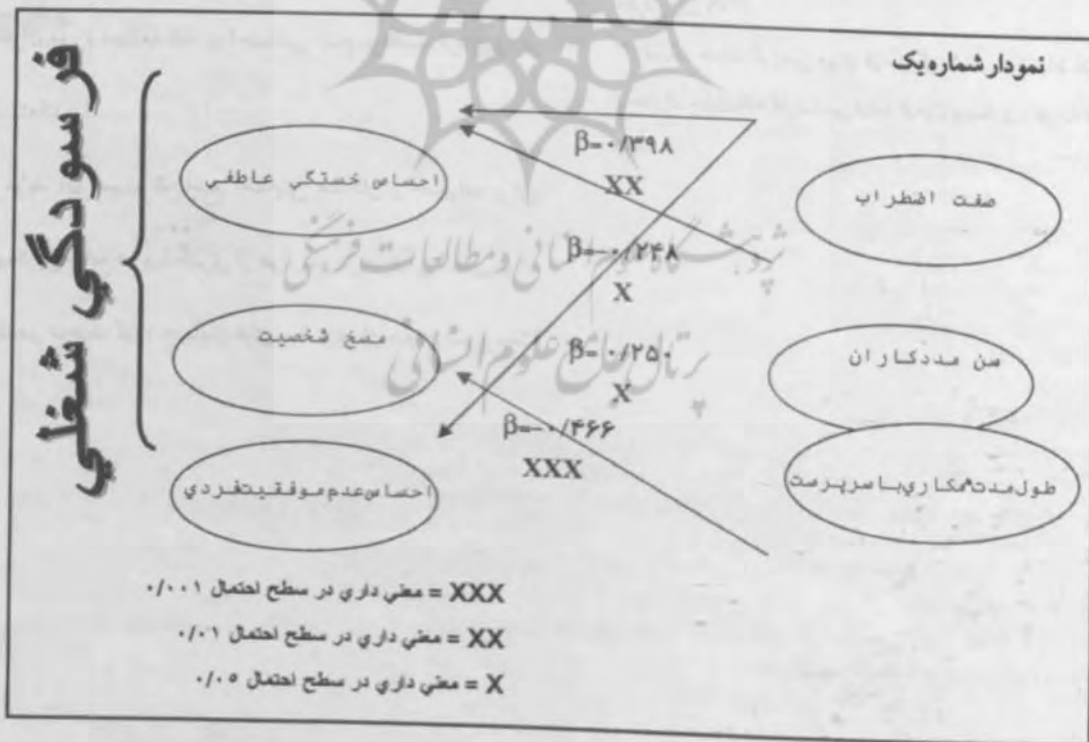
P < 0/05 P < 0/01

فصلنامه مددکاری اجتماعی

جدول نتایج آزمون آماری ضریب همبستگی پیرسون میان ابعاد فرسودگی شغلی و منابع و رفتارهای حمایتی:

فرسودگی شغلی		خستگی عاطفی		مسخ شخصیت		احساس عدم موفقیت فردی	
میزان	شدت	میزان	شدت	میزان	شدت	میزان	شدت
وضعیت حمایت اجتماعی	—	—	—	—	—	—	—
منبع حمایتی سرپرست	—	—	—	—	—	—	—
منبع حمایتی همکار	—	—	—	—	—	—	—
منبع حمایتی همسر	—	—	—	—	—	—	—
منبع حمایتی خانواده	-۰/۰۷۵	-۰/۰۹۲	—	—	—	-۰/۲۲۰	-۰/۱۷۹
رفتار حمایتی سرپرست	—	—	—	—	—	-۰/۱۹۴	-۰/۲۰۴
رفتار حمایتی همکار	—	—	—	—	—	-۰/۱۱۵	-۰/۰۸۳
رفتار حمایتی همسر	—	—	—	—	—	—	—
رفتار حمایتی خانواده	-۰/۱۶۴	-۰/۲۱۶	-۰/۱۸۹	-۰/۲۱۱	-۰/۳۸۰	-۰/۳۲۶	-۰/۳۲۶

P < 0/05 P < 0/01



بحث و نتیجه گیری

نتایج حاصل از تحقیق نشان داد که فرسودگی شغلی در مددکاری اجتماعی مشکل عمده‌ای محسوب می‌شود که متأسفانه تعداد زیادی مددکار با آن دست به‌گریبانند.

به تعبیر پانیز و مازلاخ (۱۹۹۸)، احساس موفقیت فردی و احساس تسلط در انجام وظایف زمانی به وجود می‌آید که فرد بتواند در خط مشی سازمان متبوع تأثیر داشته باشد و بدینوسیله توانایی‌های خود را به معرض نمایش گذارد تا نگرشهای مثبت نسبت به خود و مراجعین

بدست آورد. نتایج حاصل از پرسشنامه دریافت رفتار حمایتی از سوی سرپرست نشان دهنده دخالت ندادن مددکاران در تعیین خط مشی سازمان و بها ندادن به مددکار می‌باشد لذا دور از انتظار نیست که ۵۳ درصد مددکاران مورد مطالعه شدت احساس عدم موفقیت فردی را در خود زیاد دانسته‌اند.

یافته‌ها مؤید آن است که منبع حمایتی همکار و خانواده برای مددکاران مهمترین منابع در پیشگیری از عوارض فرسودگی شغلی بوده

است که باید در محیط کار، حمایت‌های بیشتری از سوی سرپرست

صورت گیرد و مددکاران میزان دریافت رفتار حمایتی از سوی خانواده را بیش از سایر رفتارها دانسته‌اند که با استفاده از این نتیجه می‌توان بر روی کارکردهای خانواده در پیشگیری از فرسودگی شغلی توجه بیشتری نمود و همچنین نتایج حاصل از تحلیل رگرسیونی نشان دهنده آن است که بهترین عوامل پیش‌بینی‌کننده فرسودگی شغلی، صفت اضطراب، سن مددکاران و مدت همکاری با سرپرست می‌باشد که می‌توان از آنها در تحقیقات آتی بهره برد

منابع:

- ۱- پیامی بوساری، میترا؛ بررسی وضعیت حمایت‌های اجتماعی دریافتی توسط پرستاران و ارتباط آن با فرسودگی شغلی آنها؛ پایان‌نامه کارشناسی ارشد، تهران: دانشگاه تربیت مدرس، ۱۳۷۹.
- ۲- فرهنگ، علی اکبر و دقیقی، رضا؛ تنش در محیط کار، تهران: مؤسسه انتشاراتی نگارش روز، ۱۳۷۹.
- ۳- فیلیان، عماد؛ بررسی میزان فرسودگی شغلی و ارتباط آن با روشهای مقابله‌ای پرستاران، پایان‌نامه کارشناسی ارشد آزمون پرستاری، تهران: دانشگاه تربیت مدرس، ۱۳۷۱.

- 4- Freudenberger (1989), "staff burnout. Journal of Social Issues," PP: 159-161.
- 5- Jacobs, S, (2003), "Student Burnout as a function of personality, Social support, and workload", American college personal Association, PP: 2.
- 6- Darger H.P. (1987), "Burnout as alienation, Social service Review". PP: 270-280.
- 7- Lancaster.J, "Community health nursing". PP: 29-34.
- 8- Maslach, C. (1982)."Burnout: The cost of caring, Englewood cliffs, NP: perntice-Hall.
- 9- Pintes, A. (1981)" Butnout : From tedium fo personal growth, NewYork: Free press.
- 10- Powell, W. (1994). "relationship between feeling of alienation and burnout in social work", Family American Service America.

شهرستان گاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
رتال جامع علوم انسانی