

اثر بخشی معنادرمانی گروهی بر کاهش فرسودگی شغلی

محسن اسدی^۱، دکتر عبدالله شفیع آبادی^۲، امیر پناه علی^۳
و حسین حبیب اله زاده^۴

فرسودگی شغلی، یکی از عوامل اساسی در کاهش کارآیی، از دست رفتن نیروی انسانی و ایجاد عوارض جسمی و روانی، خصوصاً در حرفه های خدمات انسانی است. هدف پژوهش حاضر تعیین اثربخشی معنادرمانی گروهی بر کاهش فرسودگی شغلی بود. بدین منظور، از بین دیران مرد مدارس تیریز، ۲۸ نفر که بالاترین میزان فرسودگی شغلی را داشتند، انتخاب و در دو گروه آزمایش و انتظار کاربندی شدند. سپس گروه آزمایش در ۸ جلسه ی یک و نیم ساعته تحت معنادرمانی گروهی قرار گرفتند. نتایج تحلیل کواریانس، نشان داد که جلسات معنادرمانی به طور معناداری باعث کاهش فرسودگی شغلی شده است و به نظر می رسد که معنادرمانی گروهی روش مناسبی برای کاهش فرسودگی شغلی است.

واژه های کلیدی: معنادرمانی، فرسودگی شغلی، روان درمانی، روان درمانی

مقدمه

کار، یک منبع بسیار مهم برای امرار معاش و احراز موقعیت های اجتماعی است که در عین حال می تواند به نارضایتی، تحلیل رفتن قوای جسمی و روانی منجر شود. استرس های ناشی از شغل، باعث بروز نارضایتی کارکنان و پدیدآیی تاثیرات منفی به سزایی در سایر زمینه های زندگی اعم از اجتماعی، فردی و خانوادگی می شود (دولاح، ۲۰۰۴). یکی از نتایج استرس های طولانی مدت در محیط کار، فرسودگی شغلی^۵ است. فرسودگی شغلی

۱. دپارتمان مشاوره، دانشگاه آزاد واحد رودهن، رودهن، ایران (نویسنده ی مسوول) Asadi.mohsen65@gmail.com

۲. دپارتمان مشاوره، دانشگاه علامه طباطبایی، تهران، ایران

۳. دپارتمان مشاوره، دانشگاه آزاد واحد علوم و تحقیقات تهران، تهران، ایران

۴. دپارتمان مشاوره، دانشگاه آزاد واحد رودهن، رودهن، ایران

فرآیندی از خستگی فیزیکی - روانی است که در اثر فشار هیجانی ثابت و پیاپی ناشی از درگیری دراز مدت در انسان‌ها ایجاد می‌شود (طوبایی، دقیق افکار و حق شناس، ۲۰۰۹).

مفهوم فرسودگی شغلی، در اوایل دهه ی ۱۹۷۰ مطرح شد. از این سازه برای توصیف تجارت نامناسب در مشاغل خدماتی و رسیدن به مرحله‌ای نام برده شده است که در طی آن، افراد قادر نیستند تا وظایفشان را به طور موثر انجام دهند (دورکین وساهو و هیل، ۲۰۰۳). ماسلاچ (۲۰۰۱) سندرم روان شناختی فرسودگی شغلی را شامل خستگی عاطفی مسخ شخصیت و کاهش عملکرد فردی می‌داند. به نظر او در مفهوم سه بعدی فرسودگی شغلی، خستگی عاطفی متأثر از فشار روانی و از میان رفتن منابع هیجانی در فرد است. مسخ شخصیت، پاسخ منفی و سنگدلانه به اشخاصی است که معمولاً دریافت کنندگان خدمت از فرد هستند و به برداشت منفی فرد از مددجو اشاره دارد و در نهایت، کاهش یا فقدان کفایت شخصی، کم شدن احساس شایستگی در انجام وظیفه و ارزیابی منفی فرد از خود در زمینه ی کار است. او بر این باور است که فرسودگی شغلی می‌تواند باعث افت کیفیت ارائه ی خدمات و عاملی برای دست کشیدن از شغل، غیبت از کار یا روحیه ی ضعیف باشد. در رویکرد وجودی، فرض بر این است که فرد فرسوده دچار یک نوع بحران وجودی و هویتی می‌شود و احساس می‌کند که زندگی پوچ و بی معناست. آنها حس می‌کنند که کارشان از ارزش و شخصیت آنها می‌کاهد، این باعث می‌شود در خود احساس شک و تردید کنند؛ در نتیجه از میزان ارزشی که برای خود قایل اند می‌کاهند و دچار نوعی بحران وجودی می‌شوند (پاینز، ۲۰۰۲).

تحقیقاتی که از دهه ی ۱۹۷۰ در زمینه ی استرس و فرسودگی شغلی معلمان آغاز شده حاکی از آنست که تعداد معلمانی که شغل خود را ترک می‌کنند در حال افزایش است. از دلایل مهم ترک شغل در این قشر، فرسودگی شغلی است و این خسارتی بزرگ برای سرمایه گذاری های مادی و هدر رفتن استعدادهای دانشگاهی است (دسکی، ۲۰۰۴).

افراد شاغل در این حرفه تا رسیدن به نقطه ی فرسودگی از چند مرحله می‌گذرند. در نخستین مرحله، شور و هیجان، امیدواری زیاد و حتی احساس رسالت مشاهده می‌شود. آموزگاران مستعد، اغلب با دانش آموزان خود مشغول اند و انتظارات غیر واقعی در آنچه می‌تواند انجام دهند در سر می‌پروانند. آنها اغلب فرصت های استراحت را از یاد می‌برند

و تعطیلات را به خاطر احساس ضرورت وافر کار لغو می کنند اما واقعیت، به تدریج توقعات غیر واقعی آنها را ناکام ساخته و اهداف، شیوه ها و ارزش های آنها را دچار تردید می کند، آنها رفته رفته عصبانی می شوند و شکوه می کنند؛ سپس احساس بی ارزشی کرده، افسرده می شوند و به این نتیجه می رسند که من نمی توانم چنین آدمی باشم، حتما یک جای کار می لنگد، در این هنگام است که دچار خشم بیشتر شده و نسبت به کار خود بی علاقه می شوند (فرهمنده، ۲۰۰۷) که این وضعیت شباهت زیادی به مفهوم «خلا وجودی» فرانکل دارد (کوری، ۲۰۰۵). پژوهش ها نشان می دهد که ۵ تا ۲۰ درصد از کل معلمان فرسوده اند (هاکانن، آرنولد و ویلماز، ۲۰۰۶) و سازمان بهداشت جهانی^۱ (۲۰۰۱) نیز اعلام کرده است ۹۰ درصد از جمعیت کارمندی از شغل خود ناراضی هستند و معتقدند که شغل شان در جهت اهداف زندگی نیست. به گزارش این سازمان ۷۵٪ از افراد به دلیل عدم رضایت شغلی به دنبال کمک های روان پزشکی هستند (محمدی، ۲۰۰۶).

معنادرمانی، می تواند راه و روشی جدید جهت وارد کردن هدفمندی و معناجویی به زندگی و کار به حساب آید (پاتاکوس، بی تا). معنادرمانی، رویکردی فلسفی درباره ی مردم و وجود آنهاست که به مضامین و موضوعات مهم زندگی مانند معنای رنج، خلا وجودی، مرگ و زندگی، آزادی و مسوولیت پذیری در قبال خود و دیگران، معنایابی و کنار آمدن با بی معنایی می پردازد. این رویکرد انسان ها را و می دارد، آن سوی مشکلات وقایع روزمره را ببیند. از نظر فرانکل، یکی از ریشه های آسیب پذیر بودن افراد، بی معنایی و بی هدفی آنهاست. جستجوی معنا و هدف، چیزی است که رسیدن به آن سبب کمال و شکوفایی شخصیت آدمی می شود و اختلال روانی را از میان برمی دارد (کارسون، ۲۰۰۰). معنادرمانی بر این باور است که کار، حیطة ی وسیعی است که انسان ها می توانند در آن به فراتر از خود بروند؛ یعنی مردم باید در کار خود دنبال راهی باشند که خصوصیات انسانی خود را به ظهور برسانند. فرانکل، معتقد است که همه ی شغل ها می تواند فرصت هایی را برای انسان در یافتن معنا فراهم آورد، گر چه بعضی از آنها خیلی معمولی

و روزمره است و این کار نوعی متعالی کردن خود از رهگذر معنایابی، به خصوص هنگام رنج کشیدن است (محمدپور، ۲۰۰۶).

معنا درمانی از نظر شکل به درمان هایی چون درمان آدلری نزدیک تر است. معنا درمانگران، با صراحت، به طور صمیمانه و قابل قبول درباره موضوعات فلسفی بحث می کنند و برای اینکه درمانجو را متقاعد سازند تا نگرشی آگاهانه تر و مسوولانه تر داشته باشد، به شیوه های مختلف از فن مواجهه استفاده می کنند، دلیل و برهان می آورند و از قانع سازی و استدلال استفاده می نمایند (پروچاسکا، بی تا).

تحقیقات شهناز (۲۰۱۱) و فرهنگ نژاد (۲۰۰۸) نشان داد که درمان چندوجهی لازاروس^۴ و رویکرد رفتاری، تاثیر معناداری در کاهش فرسودگی شغلی دارد. هر چند پژوهش مستندی در رابطه با بررسی تاثیر معنادرمانی در فرسودگی شغلی به دست نیامد ولی در بیشتر تحقیقات داخلی یا خارجی در زمینه ی معنادرمانی، نتایج حاکی از اثربخشی گروهی و انفرادی این شیوه ی درمانی درحوزه های مختلفی مانند پرخاشگری (کوهی، ۲۰۰۹) دردهای جسمی (ناگاتا، ۲۰۰۳) سلامت روان (چو، ۲۰۰۸) و امید (هدایتی، ۲۰۰۶) است. با توجه به مطالب بیان شده، هدف از پژوهش حاضر بررسی تاثیر معنادرمانی بر کاهش فرسودگی شغلی است.

روش

این پژوهش از نوع پژوهش های نیمه آزمایشی با استفاده از طرح پیش آزمون و پس آزمون با گروه کنترل بود. جامعه ی آماری این پژوهش را دبیران مرد مدارس متوسطه ی ناحیه ی ۲ شهر تبریز تشکیل می دادند. از این جامعه، ۲۳۱ نفر به صورت نمونه ی در دسترس انتخاب و با پرسشنامه ی فرسودگی شغلی ماسلاچ^۱ (MBI) مورد آزمون قرار گرفتند. سپس، ۲۸ نفر که بالاترین میزان فرسودگی شغلی را نشان می دادند جدا شده و به طور تصادفی در ۲ گروه آزمایش و انتظار کاربندی شدند.

پرسشنامه ی فرسودگی شغلی ماسلاچ، برای سنجش میزان فرسودگی شغلی خدمات انسانی تدوین شده و سه بعد فرسودگی شغلی را شامل احساس خستگی عاطفی، مسخ شخصیتی و احساس

ناکارآمدی مورد سنجش قرار می دهد (ده بزرگی و حدایق، ۲۰۰۶). ماسلاچ و جکسون (۱۹۸۱) با استفاده از روش آلفای کرونباخ، همسانی درونی کل این پرسشنامه را ۰/۸۳ و پایایی هر یک از ابعاد سه گانه ی پرسشنامه را در خستگی عاطفی ۰/۹۰، در مسخ شخصیت ۰/۷۹ و در عملکرد فردی ۰/۷۱ گزارش کرده اند (از محمدی، ۲۰۰۶). مومنی (۱۳۷۷) پایایی این پرسشنامه را در خرده آزمون خستگی عاطفی ۰/۸۸، مسخ شخصیت ۰/۷۹، فقدان موفقیت شخصی ۰/۷۶ و برای کل سوالات آزمون ۰/۸۳ گزارش کرده است (از سلطانی، ۱۳۸۸). عابدی (۱۳۸۲) نیز پایایی پرسشنامه را برای خرده آزمون خستگی عاطفی ۰/۸۵، مسخ شخصیت ۰/۸۰ و فقدان موفقیت فردی ۰/۷۹ گزارش کرده است. اعتبار پرسشنامه ی فرسودگی شغلی نیز توسط پژوهشگران مورد بررسی قرار گرفته است. بهنیا (۱۳۷۹) همبستگی بین نمرات افراد را در مقیاسهای پرسشنامه ی فرسودگی شغلی و پرسشنامه ی شاخص توصیف شغل محاسبه کرده است. نتایج حاکی از همبستگی منفی شاخص توصیف شغل با مسخ شخصیت و خستگی عاطفی مثبت ابعاد شاخص توصیف شغل و عملکرد فردی است.

بعد از جایگزینی گروه آزمایش و کنترل، گروه آزمایش به مدت ۸ جلسه در جلسات معنادرمانی شرکت کردند که مفاد مورد تاکید در این جلسات در جدول ۱ ارایه شده است.

جدول ۱: برنامه ی درمانی به تفکیک جلسات

اول	معرفی اعضای گروه و درمانگر به یکدیگر، بیان هدف کلی و هدف ها و انتظاراتی که درمانگر و اعضا از یکدیگر دارند، آگاهی اعضا از قوانین گروه درمانی و بیان مطالبی در قالب مقدمه در مورد زندگی و کار هدفمند و معنادار توسط درمانگر.
دوم	ارایه ی شرحی در مورد نظریه ی معنادرمانی و مفاهیم اساسی آن، بیان فشرده ای از شرح حال فرانکل (بنیانگذار معنادرمانی)؛ رنج ها، رویداد های دلخراشی که سبب دگرگونی او و بنیان نظریه اش شده و همچنین تغییر و تحولی که در زندگی کاری او رخ داده است و بررسی نظرات اعضای گروه
سوم	گفتگوی گروهی در مورد انعطاف پذیری در تصمیم گیری و حق انتخاب در شرایط سخت توسط خود فرد و آزادی او در نحوه ی تفکر و رفتار خود در برابر این شرایط، شرح مطالبی در مورد تفاوت مفهوم آزادی واقعی و مجبوس شدن جسم توسط درمانگر و نظر خواهی از اعضا.
چهارم	گفتگوی گروهی در مورد وجود یک خلا درونی در هر فرد و چگونگی پر شدن این خلا به وسیله ی یافتن معنا در زندگی و بحث در مورد ارزش های اصیل زندگی و تعهد به آنها به عنوان اصل مهم در معناجویی
پنجم	بحث در مورد چگونگی توجه به فرایند کاری که هر فرد انجام می دهد و نمود پیدا کردن معنا در لحظه به لحظه انجام آن، گفتگوی گروهی در زمینه ی عشق و وجدان دو عامل در معناپایی همه ی لحظات زندگی و ترس مانعی برای نرسیدن به معنا.

ششم گفتگوی گروهی در مورد چگونگی تغییر نقطه ی توجه فرد به سوی تجربیات مثبت در زندگی شخصی و زندگی کاری خود و بحث در مورد استفاده از تجسم خلاق در فرایند کار برای تغییر دادن کانون توجه به خود، راهی برای دست یابی معنا

هفتم گفتگوی گروهی در مورد ایثار، گذشتگی از خود به خاطر دیگران و درباره دیگران اندیشیدن به عنوان مهمترین تجربه ی فراتر از کار و خود فرد برای رسیدن به معنا.

هشتم بحث کلی در زمینه ی انعطاف پذیری معنا در هر زمان از زندگی، مرور کلی مطالب گفته شده در جلسات گذشته، جمع بندی مطالب گفته شده در گروه با همکاری اعضا، دریافت نظرات و بازخورد آنها در مورد جلسات.

با توجه به اینکه در این پژوهش، تاثیر معنادرمانی گروهی را در کاهش فرسودگی شغلی طی یک طرح پیش آزمون- پس آزمون با گروه کنترل مورد آزمون قرار دادیم، داده ها از طریق تحلیل کواریانس و با استفاده از نرم افزار SPSS ویرایش ۱۶ مورد تحلیل قرار گرفت.

یافته ها

در جدول ۲، یافته های توصیفی مولفه های فرسودگی شغلی در دو گروه آزمایش و کنترل ارایه شده است. همانطور که در جدول ۲ مشاهده می شود، نتایج بدست آمده نشان می دهد که گروه آزمایش در مرحله ی پس آزمون در مقام مقایسه با پیش آزمون تغییر داشته است.

جدول ۲: توصیف آماری نمرات آزمون فرسودگی شغلی به تفکیک دو گروه

گروه	متغیرها	تعداد	پیش آزمون	پس آزمون
			میانگین انحراف معیار	میانگین انحراف معیار
آزمایش	خستگی عاطفی	۱۴	۳۷/۹۳	۶/۹۴۴
	مسخ شخصیت	۱۴	۱۹/۰۷	۵/۴۹۸
	عملکرد فردی	۱۴	۱۸/۴۳	۷/۱۷۶
کنترل	خستگی عاطفی	۱۴	۳۸/۴۳	۶/۸۹۲
	مسخ شخصیت	۱۴	۱۹/۷۱	۴/۳۰۴
	عملکرد فردی	۱۴	۱۷/۹۳	۵/۲۹۸

تحلیل کواریانس برای بررسی تفاوت نمرات گروه آزمایش در مرحله ی پس آزمون با در نظر گرفتن نمرات پیش آزمون بعد از تایید مفروضه های این تحلیل انجام شد (جدول ۳).

جدول ۳: خلاصه ی تحلیل کواریانس پس آزمون خستگی عاطفی پس از تعدیل پیش آزمون

منبع تغییرات	مجموع مجذورات	درجه ی آزادی	میانگین مجذورات	F	سطح معناداری	ضریب ایبا
پیش آزمون خستگی عاطفی	۷۸۷/۵۲۲	۱	۷۸۷/۵۲۲	۶۹/۰۳۴	۰/۰۰۱	۰/۷۳۴
اثر اصلی گروه ها	۲۶۸۵/۹۵۵	۱	۲۶۸۵/۹۵۵	۲۳۵/۴۵۱	۰/۰۰۱	۰/۹۰۴
خطای باقیمانده	۲۸۵/۱۹۲	۲۵	۱۱/۴۰۸			

همانگونه که در جدول ۳ مشاهده می شود، تحلیل کواریانس پس آزمون نمرات خستگی عاطفی پس از تعدیل پیش آزمون، نشان می دهد که با حذف اثر نمره های پیش آزمون، اثر مداخله بر نمره های پس آزمون معنادار است ($\eta^2 = ۰/۹۰$, $Partial \eta^2 = ۰/۹۰$, $P < ۰/۰۰۱$, $df = ۱/۲۵$, $F = ۲۳۵/۴۵۱$). به این ترتیب زمانی که اثر پیش آزمون از روی نتایج پس آزمون مربوط به گروه ها حذف شود تفاوت بین گروه ها معنادار است و می توان نتیجه گرفت که معنا درمانی گروهی بر کاهش خستگی عاطفی موثر بوده است.

برای بررسی معناداری تفاوت مشاهده شده در میزان مسخ شخصیت و برای اینکه معلوم کنیم آیا کاربردی انجام شده در نمرات پس آزمون مسخ شخصیت، تاثیر معناداری داشته است یا خیر تحلیل کواریانس انجام شد. برای این کار ابتدا مفروضه های استفاده از این روش بررسی شد. در طی بررسی ها، یکسانی واریانس متغیر وابسته از طریق آزمون لون تایید شد ($F = ۳/۶۰۷$, $df = ۱/۲۶$, $P = ۰/۰۶۹$). بررسی همگنی رگرسیون نشان داد که تعامل بین شرایط و پیش آزمون معنادار نیست ($P = ۰/۲$ و $۲/۱۵۴$) در نتیجه داده ها از همگنی شیب های رگرسیون حمایت می کند. تحلیل نمودار رگرسیون نیز رابطه ی خطی بین متغیر تصادفی کمکی و متغیر وابسته را تایید کرد. در جدول ۴، نتایج تحلیل کواریانس پس آزمون نمرات مسخ شخصیت پس از تعدیل پیش آزمون آورده شده است. نتایج بدست آمده ($P < ۰/۰۰۱$, $df = ۱$ و $F = ۲۱۹/۰۶۸$) نشان می دهد اگر اثر پیش آزمون از روی نتایج پس آزمون مربوط به گروه ها حذف شود، تفاوت بین گروه ها معنادار می شود.

جدول ۴: نتایج تحلیل کواریانس پس آزمون مسخ شخصیت پس از تعدیل پیش آزمون

منبع تغییرات	مجموع مجذورات	درجه ی آزادی	میانگین مجذورات	F	سطح معناداری	ضریب ایثا
پیش آزمون مسخ شخصیت	۱۵۰/۸۶۱	۱	۱۵۰/۸۶۱	۵۴/۴۹۳	۰/۰۰۱	۰/۶۸۶
اثر اصلی گروه ها	۶۰۶/۴۷۲	۱	۶۰۶/۴۷۲	۲۱۹/۰۶۸	۰/۰۰۱	۰/۸۹۸
خطای باقیمانده	۶۹/۲۱۱	۲۵	۲/۷۶۸			

برای بررسی معناداری تفاوت مشاهده شده در نمرات عملکرد فردی از طریق تحلیل کواریانس و معلوم کردن اینکه آیا کاربرندی انجام شده در نمرات پس آزمون عملکرد فردی تاثیر معناداری داشته است یا خیر، ابتدا مفروضه های استفاده از این روش بررسی شد. در طی بررسی ها، یکسانی واریانس متغیر وابسته از طریق آزمون لون تایید و همگنی رگرسیون نشان داد که تعامل بین شرایط و پیش آزمون معنادار نیست. در نتیجه داده ها از همگنی شیب های رگرسیون حمایت می کند. در جدول ۵، نتایج تحلیل کواریانس پس آزمون نمرات عملکرد فردی پس از تعدیل پیش آزمون ارایه شده است. با توجه به نتایج بدست آمده از این جدول ($F=110/142, df=1$ و $25, P < 0/001$) می توان گفت زمانی که اثر پیش آزمون از روی نتایج پس آزمون مربوط به گروهها حذف شود تفاوت بین گروه ها معنادار می شود. در نتیجه، همانند سایر مولفه های فرسودگی شغلی معنادرمانی گروهی بر مولفه ی عملکرد فردی دیران نیز اثربخش بوده است.

جدول ۵: نتایج تحلیل کواریانس پس آزمون عملکرد فردی پس از تعدیل پیش آزمون

منبع تغییرات	مجموع مجذورات	درجه ی آزادی	میانگین مجذورات	F	سطح معناداری	ضریب ایثا
پیش آزمون عملکرد فردی	۴/۰۴۹	۱	۴/۰۴۹	۰/۱۲۰	۰/۷۳۲	۰/۰۰۵
اثر اصلی گروه ها	۳۷۲۹/۸۳۶	۱	۳۷۲۹/۸۳۶	۱۱۰/۱۴۲	۰/۰۰۱	۰/۸۱۵
خطای باقیمانده	۸۴۶/۵۹۴	۲۵	۳۳/۸۶۴			

بحث و نتیجه گیری

با توجه به یافته های به دست آمده، نتایج این پژوهش نشان دهنده ی تاثیر جلسات معنادرمانی گروهی بر کاهش مولفه های فرسودگی شغلی (خستگی عاطفی و مسخ شخصیت و افزایش

عملکرد فردی) است. این یافته ها با نتایج پژوهش های شهناز (۲۰۱۱) ماسکارو و رزن (۲۰۰۶) فرهنگ نژاد (۲۰۰۸) کوهی (۲۰۰۹) ناگاتا (۲۰۰۳) لون استرا و همکاران (۲۰۰۹) همخوانی دارد. همچنین، به نظر می رسد تغییر نگرش و انتخاب آزادانه، در نحوه ی تفکر آزمودنی ها تاثیرگذار بوده و موجب تسهیل ارتباط افراد با افزایش انعطاف پذیری در دیدگاه این افراد نسبت به شرایط کاری آنها می شود. همچنین، می توان گفت یافتن معنا در لحظه های زندگی، نیازمند همکاری با دیگران در محیط و فرایندکار است. کسب و حفظ نگرش مثبت می تواند باعث توجه ی فرد به فراسوی احساسات و نیازهای خود؛ یعنی احساسات و نیازهای دیگران شده و نوعی معنا برای تلاش های فرد به بار می آورد.

از دیدگاه معنادرمانی، یکی از اهداف اصلی کمک به افراد، یافتن معنایی برای زندگی است. وقتی که آنها چنین فکر نمی کنند، ناتوان و دچار فرسودگی شغلی می شوند، بنابراین علت فرسودگی در این است که ما باور نداریم زندگی با معنا است (بابلی، ۲۰۰۰). ویژگی های بارز انسان، تلاش برای درک معنا و هدف زندگی است و معنادرمانی، چارچوبی مفهومی فراهم می سازد که طی آن افراد معنای زندگی خویش را به چالش بکشند، ارزش های کهنه و قدیمی را کنار بگذارند و هماهنگ با نحوه ی زندگی خویش و هماهنگ با نحوه ی وجودشان، نظام ارزشی را به وجود آورند. در این شرایط، رنج کشیدن انسان را می توان با موضعی که فرد هنگام روبرو شدن با آن می گیرد، به موفقیت تبدیل کرد. در این روش درمانی، افرادی که با عذاب گناه، ناامیدی و مرگ روبرو می شوند، می توانند با ناامیدی خود مبارزه کرده و موفق شوند. یافتن معنا در زندگی حاصل مشغولیت است که احساس تعهد نسبت به آفریدن، عشق ورزیدن، کار کردن و سازندگی است (کری، ۲۰۰۵).

References

- Abedi, Mohammad Reza. Shafi Abadi, Abdullah, Ahmadi, Sayed Ahmad, Salimi Zadeh, Kazem. (2003). Evaluation of burnout and factors thoroughly in education consultants. *Journal of knowledge and Research in psychology*, 15, 33-38.
- Ahmadi, Mohammad Reza. (2006). *Relationship between job burnout and marital counselors in Qom*: (Unpublished master's thesis), Allameh Tabatabai University.
- Baboli, A. (2000). *Evaluation of managers burnout to Boys government high schools in Tehran city*. *Journal Of Education management*, 26,44-60. (Persian).
- Carson, V. (2000). Mental Health nursing. *Journal of Religion and Health*,37, 2-3.
- Cho, S. (2008). Effect of logo-autobiography program on meaning in research. *Asian Nursing Research*, 10(2), 129-138.
- Behnia, G. (2000). *The relationship between burnout and job satisfaction of mental health with regard to the moderating variable tenacity Drdbyran male subjects, mathematics, social sciences, physics and a new system of secondary literature, Khuzestan Province's*: (Unpublished master's thesis), Islamic Azad University Ahvaz Branch.

- Cory, G. (2005). *Theory and practice of counseling & psychotherapy*. Translated by: Y, Seyyed Mohammadi. (2007). Tehran: Arasbaran. (Persian).
- Deh Bozorgi, Q. Hadaegh, R. (2006). *Unknown swamp (Burnout)*. Shiraz: Navid. (Persian).
- Descy, E. (2004). Stress and burnout in rural and urban secondary school teachers. *Journal of educational Research, 2*, 287-293.
- Dolah, Z. (2001). Burnout. *Hamshahri, 15 Dec, 2592*. <http://www.hamshahronline.ir>. (Persian).
- Dworkin, A. Saha, L. and Hill, A. (2003). Teacher Burnout and Perceptions of a Democratic School Environment. *International education journal, 4(2)*, 64-72.
- Farahmand, F. (2007). *Stress and burnout in teachers*. Tehran: Havva. (Persian).
- Farhang Nejad, M. (2008). *effectiveness of transactional analysis approach on burnout reduction to among Mashhad's Municipality personal*: (Unpublished Master's thesis), Allame Tabatabayi University. (Persian).
- Faryamanesh, M. (2008). Viktor Frankl take lightly, but the pain of living. *Journal of Free Zones, 189*, 28-29. (Persian).
- Hakanen, Jari, I. Arnold, B. Shaufeli, wilmar, B. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of school psychology, 43*, 495-513.
- Hedayati, N. (2006). *Effectiveness of group counseling by logo therapy on Disappointment reduction among teenagers between 13-18 in Sagez's Azadegan conservatory*: (Unpublished Master's thesis), Allame Tabatabayi University. (Persian).
- Koohi, M. (2009). *Effectiveness of logo therapy on aggressiveness reduction among Kermanshah High School Students*: (Unpublished Master's thesis), Allame Tabatabayi University. (Persian).
- Loonstra, B. Andre, B. Tomic C, W. (2009). *Feeling of existential fulfillment and burnout among secondary school teachers. Teaching and teacher education, 25*, 752-575.
- Mascoaro, N. Rosen, d, h. (2006). The role of existential meaning as buffer against stress. *Journal of humanistic psychology. 46 (2)*, 168-190.
- Maslach, C., Schaufeli, W.B. and Leiter, M.P. (2001). Job Burnout. *Annual Review of Psychology, 52*, 397-422.
- Mohammadi, Sh. (2006). Psychological health and burnout in teachers. *Journal of Iranian Psychology, 9*, 15-23. (Persian).
- Mohammadpoor, A. R. (2006). *Victor Emil Erankl, founder of logo therapy*. Tehran: Danesh. (Persian).
- Nagata, K. (2003). A study of logo therapy for clinic low back pain patient Psychiatry. *Journal of contemporary psychotherapy, 15*, 34-50.
- Patakus, A. (NS). *Do not be prisoner of your thoughts*. Translated by: M, Jafari. (2009). Tehran: No Andish. (Persian).
- Pines, A. M. (2002). Teacher burnout: a psychodynamic existential perspective. *Teachers and Teaching: Theory and Practice, 8(2)*, 121-140.
- Prochaska, J. Norcross, D. (NS). *Theories of Psychotherapy*. Translated by: Y, Seyyed Mohammadi. (2004). Tehran: Roshd. (Persian).
- Soltani, Kobra. (2009). *Cut relationship between marital and burnout among teachers working in education in Tehran*: (Unpublished master's thesis), Islamic Azad University, Roudehen Branch.
- Shahnavaz, M. (2011). *Effectiveness of Lazarus's multifaces counseling on vocational adjustment and burnout of North Khorasan Gas Co personal*: (Unpublished Master's thesis), Allame Tabatabayi University. (Persian).
- Toobayi, Sh. Dagig Afkar, M. Hagh Shenaz, H. (2009). Burnout and it's Relationship with mental health and Personal characteristics of dentists. *Journal of Shiraz Medical University, 10(4)*, 335-348. (Persian).