

مقایسه اثربخشی الگوی چند محوری شفیع آبادی با واقعیت درمانی گلاسر در فرسودگی شغلی معلمان

نرجس شه منش^۱، دکتر کاترین فکری^{۲*}

تاریخ دریافت: ۱۳۹۶/۰۳/۲۹

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۶/۰۶/۰۵

چکیده

هدف این پژوهش مقایسه اثربخشی الگوی چند محوری انتخاب شغل شفیع آبادی با نظریه واقعیت درمانی گلاسر بر فرسودگی شغلی معلمان بود. روش پژوهش نیمه آزمایشی با پیش‌آزمون و پس‌آزمون و گروه کنترل بود. جامعه آماری مطالعه حاضر، تمامی معلمان مدارس متوسطه دخترانه ناحیه ۴ شهر شیراز در سال تحصیلی ۹۵-۱۳۹۴ بودند؛ که تعداد آن‌ها بالغ بر ۴۲۰ نفر است. نمونه‌گیری به شیوه خوشه‌ای انجام گردید. بدین ترتیب که ابتدا از مدارس متوسطه بخش شمالی ناحیه ۴ شهر شیراز ۵ مدرسه، از بخش جنوبی ناحیه ۴ شهر شیراز ۵ مدرسه و از بخش مرکزی ناحیه ۴ شهر شیراز ۵ مدرسه به تصادف انتخاب شد و معلمان این مدارس به پرسشنامه فرسودگی شغلی مسلش (۱۹۹۷) پاسخ دادند. سپس از بین گروهی از معلمان که نمره بیشتر از میانگین گرفتند. در هر یک از بخش‌های شمالی، جنوبی و مرکزی ۱۵ نفر انتخاب شد و به تصادف یکی از گروه‌های ۱۵ نفره در گروه آزمایش ۱ دیگری در گروه آزمایش ۲ و سومی در گروه گواه جایگزین شدند. گروه آزمایش ۱ هشت جلسه ۱/۵ ساعته آموزش بر اساس الگوی چند محوری و گروه آزمایش ۲ هشت جلسه ۱/۵ ساعته آموزش بر اساس نظریه واقعیت درمانی دریافت کردند و در گروه گواه مداخله‌ای صورت نگرفت پس‌آزمون اجرا و یکماه بعد پیگیری انجام شد و داده‌ها با روش‌های آماری مناسب تجزیه و تحلیل شدند. نتایج مطالعه نشان داد که الگوی چند محوری شفیع آبادی بر فرسودگی شغلی معلمان و ابعاد آن تأثیر معنادار دارد و نتایج آن در طول زمان پایدار است. نظریه واقعیت درمانی گلاسر بر فرسودگی شغلی معلمان و ابعاد آن تأثیر معنادار دارد و نتایج آن در طول زمان پایدار است. بین اثربخشی و پایداری

۱. دانشجوی کارشناسی ارشد مشاوره، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت، shahmanesh@yahoo.com

۲. * استادیار گروه مشاوره، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت، Katrin_fekri@miau.ac.ir

الگوی چند محوری شفیع‌آبادی با نظریه واقعیت‌درمانی گلاسر بر فرسودگی شغلی معلمان و ابعاد آن تفاوت معنادار وجود ندارد. لذا هر دو روش بر کاهش فرسودگی مؤثر بوده‌اند و این اثربخشی در طول زمان پایدار است و از لحاظ میزان تأثیر گذاری تفاوتی ندارند.

واژگان کلیدی: الگوی چند محوری شفیع‌آبادی، نظریه واقعیت‌درمانی، فرسودگی شغلی

مقدمه

وظایف معلمان دوره متوسطه سنگین است؛ زیرا در این مقطع دانش‌آموزان در دوران بلوغ و در آستانه انتخاب‌های مهم زندگی می‌باشند. مشکلات خاص دوران بلوغ و مشکلات مربوط به طرح‌ریزی تحصیلی - شغلی اضطراب و استرس بالایی را برای دانش‌آموزان در این دوره به همراه دارد که همین اضطراب و استرس باعث عدم توجه کافی آنان به درس و مدرسه می‌شود لذا معلمان تلاش مضاعفی را برای هدایت دانش‌آموزان به مسیر صحیح رشدی و آماده‌سازی آنان برای ورود به جامعه در این دوره متقبل می‌شوند و همین مسئله می‌تواند موجب فرسودگی شغلی بیشتر معلمان در این دوره گردد. یکی از مسائلی که معلمان را امروزه تهدید می‌کند، فرسودگی شغلی است.

فرسودگی شغلی یعنی از پا افتادگی^۱ و رخوت متصدی شغل. پژوهش‌ها نشان داده‌اند که یکی از عوامل ایجادکننده فرسودگی شغلی، استرس‌های شغلی است (پارکر، مارتین، کولمار و لیم، ۲۰۱۲).

شواهدی وجود دارد مبنی بر این که معلمی، حرفه‌ای پر استرس است. در شغل معلمی، عواملی مانند فشار کاری زیاد، تعارض با دانش‌آموزان، مسئولیت‌های حرفه‌ای و مسائل مرتبط با نظام اداری، استرس‌های شغلی عمده محسوب می‌شوند (اسکو هولت و تروتتر و ماتیسون، ۲۰۱۴).

استرس‌های شغلی در دراز مدت به فرسودگی شغلی منتهی می‌شود. فرسودگی شغلی در معلمان دارای مجموعه‌ای از نشانه‌های هیجانی، نگرشی، رفتاری، روان‌تنی و سازمانی

1. burnout
2. Parker, Martin, Colmar & Liem
3. Skovholt & Trotter-Mathison

است. در بعد هیجانی ممکن است باعث نشانه‌هایی مثل به کار گیری احساس درماندگی، افسردگی و عدم رضایت شغلی شود. در بعد نگرشی ممکن است نگرش‌های منفی مثل فقدان ارتباط مناسب با دانش آموز بروز نماید و بتدریج فرد دچار احساس پایین بودن ارزش شغلی، بی‌اعتمادی نسبت به کار و همکاران و سهل‌انگاری شود. نشانه‌های رفتاری مشتمل بر کاهش عملکرد شغلی، محدود شدن فعالیت‌های اجتماعی و تفریحی و افزایش مشکلات بین فردی است. نشانه‌های روان تنی مثل احساس خستگی، سردرد، اختلالات خواب و گوارش است و در بعد سازمانی هم نشانه‌هایی مثل بی‌نظمی، غیبت و حوادث محیط کار مشاهده می‌شود. (پارکر و همکاران، ۲۰۱۲؛ اسکوهولت و همکاران، ۲۰۱۴).

فرسودگی شغلی یعنی حالتی از خستگی جسمی، هیجانی و ذهنی که به دلایل فشار مدام و مکرر هیجانی ناشی از برخورد فشرده و دراز مدت با مراجعان به وجود می‌آید و نشانه‌های آن احساس درماندگی، ناامیدی، سرخوردگی و پیدا کردن دیدگاه‌های منفی نسبت به خود و دیگران است. بر اساس تحقیقات انجام شده کارکنان حرف خدمات اجتماعی از اولین کاندیداهای فرسودگی شغلی محسوب می‌شوند، محققین این مسئله را ناشی از مواجهه هر روزه این افراد با شرایط استرس و فقدان شرایط مثبت در محیط کار می‌دانند. لذا معلمین از جمله افرادی هستند که در معرض فرسودگی شغلی قرار دارند (جوادی، ۱۳۸۰ و کیفدر^۱ و همکاران، ۲۰۰۱، به نقل از غلامی حیدرآبادی، ۱۳۹۰).

فرسودگی شغلی با کاهش روحیه، احساس کفایت، التزام به کار و میزان بهره‌وری و افزایش غیبت و تأخیر کارکنان و تغییر شغل مرتبط بوده و پیشگویی‌کننده مشکلات سلامتی (فقر جسمی، عاطفی و ذهنی) و سطح پایین رضایت شغلی در آنهاست. فرسودگی شغلی در پاسخ به فشارهای هیجانی مزمن پیشرفت کرده، در نتیجه در رابطه معلمان با دانش آموزان، همکاران، خانواده و محیط اجتماعی، اختلال ایجاد می‌کند. به عبارتی گرچه فرسودگی نوعاً یک اختلال روانی نیست ولی به آهستگی در طول زمان توسعه یافته و ممکن است واقعاً به یک ناتوانی روانی تبدیل شود (سو، کوپر و فیلیپس^۲، ۲۰۱۴).

1. Kiffeder
2. Siu, Cooper & Phillips

مشاوره‌ی شغلی می‌تواند در کاهش فرسودگی شغلی مؤثر باشد. در مشاوره راههای مقابله با فرسودگی شغلی موردبررسی قرار می‌گیرد و استفاده می‌شود. اهمیت شناخت شیوه‌های خستگی‌زدائی بدین منظور است که با راهکارهای مناسب بتوان از فرسودگی و خستگی بیشتر پیشگیری کرد و این عارضه را در صورت بروز فرسودگی درمان نمود. واقعیت درمانی یکی از شیوه‌هایی است که به نظر می‌رسد بتواند به کاهش فرسودگی شغلی کمک کند. واقعیت درمانی به یک سری از راهبردهای شناختی و رفتاری اشاره دارد که توسط فرد برای ادراهی خواسته‌هایش در موقعیت‌های استرس‌زا و دشوار به کار می‌رود (فولکمن و مسکوویتز، ۲۰۰۴).

واقعیت درمانی یکی از رویکردهای مشاوره و روان‌درمانی محسوب می‌شود که مبتنی بر نظریه انتخاب و کنترل است و علت مشکلات روان‌شناختی را در انتخاب‌ها و عدم مسئولیت فرد در ارضای نیازهای خود می‌داند. در این درمان تلاش می‌شود که افراد از طریق انتخاب‌های بهتر بتوانند نیازهای بنیادین خود را برآورده سازند در حقیقت هدف اصلی رویکرد واقعیت درمانی، کمک به افراد برای آگاهی از نیازهای خود، پایش رفتار و انجام انتخاب‌های مناسب است، درمان‌گران معتقدند که مشکل اساسی اغلب درمان‌جویان فقدان روابط رضایت بخش یا موفق در هنگام تعامل کردن با افرادی است که در زندگی به آن‌ها نیاز دارند (کاکیا، ۲۰۱۰؛ داربای، ۳، ۲۰۰۷).

از آنجایی که فشار روانی همبستگی قوی با فرسودگی شغلی دارد. لازمه‌ی مواجهه با فشار روانی و عوامل فشارزا، کسب مهارت‌های مقابله‌ای و انعطاف‌پذیری (نظیر واقعیت درمانی) است. اتخاذ شیوه‌های مواجهه‌ی مناسب در برابر فشار روانی، می‌تواند از تأثیر منفی آن بر بهداشت روانی فرد بکاهد و در نتیجه به سازگاری هرچه بیشتر فرد و کاهش فرسودگی شغلی در او منجر شود (محمدی پور، ۱۳۹۱؛ فولکمن و مسکوویتز، ۲۰۰۴). افرادی که فعالانه راهبردهای روان‌درمانی را به کار می‌گیرند چه بلافاصله بعد از

1. Folkman, & Moskowitz
2. Kakia
3. Darba

رویدادهای استرس‌زا و چه مدت‌ها پس از آن، سطوح کمتری از فرسودگی شغلی را نشان می‌دهند (امیری، آقا محمدیان شهرباف و کیمیایی، ۱۳۹۱).

از نظر گلاسر، تمام اعمالی که انجام می‌دهیم رفتار است و تقریباً تمام رفتارهای ما انتخاب می‌شوند و انتخاب‌ها با غرایز درونی و نیازهای اساسی هدایت می‌شوند (دوبا، جیل، گراهام، بریمن و میناترا، ۲۰۰۹). بر اساس این نظریه، انسان‌ها دارای انگیزه‌های درونی هستند تا نیاز به عشق و تعلق خاطر، احساس قدرت کردن، آزادی، بقا، سلامت و تفریح را محقق کنند. پژوهش‌ها نشان می‌دهد که آموزش واقعیت درمانی، اضطراب را کاهش می‌دهد و باعث افزایش مسوولیت‌پذیری و عزت‌نفس افراد می‌شود. همچنین در منبع کنترل، میزان وسوسه، احساس کنترل مثبت و رضایت زندگی مؤثر است (موسوی اصل^۲، ۲۰۱۰؛ وفایی جهان^۳، ۲۰۱۲).

یکی دیگر از الگوهایی که به نظر می‌رسد بتواند به کاهش فرسودگی شغلی کمک کند الگوی چند محوری است. شفیع آبادی (۱۳۹۲) نیز در الگوی چند محوری در مشاوره شغلی به اهمیت تصمیم‌گیری به عنوان یکی از اصول و مبانی نظریه خود اشاره نموده است. از نظر وی انسان برای ادامه حیات و حل مسئله در هر لحظه باید در زمینه‌های مختلف درست تصمیم بگیرد. اگر فردی قدرت حل مسئله مناسب و به موقع را نداشته باشد با مشکلات روانی گوناگون مواجه می‌گردد. حل مسائل کاری یکی از مهمترین تصمیم‌های زندگی انسان محسوب می‌شود. چنانچه فرد فرآیند حل مسئله را نیاموخته باشد و نتواند با توجه به عوامل اجتماعی، اقتصادی، شخصی و سیاسی درست تصمیم بگیرد زندگی نابسامانی خواهد داشت. عواملی نظیر نظام ارزش‌ها، خطرپذیری، داشتن اطلاعات، خلاقیت و بلوغ در حل مسئله موثرند. همچنین در این الگو با تاکید بر خویشتن‌پنداری، هدفمندی، پویایی و نیازها زمینه افزایش عزت‌نفس، برنامه‌ریزی و ارضای نیازها که منجر به تصمیم‌گیری صحیح برای مشکلات شغلی می‌شود فراهم می‌گردد. با توجه به آنچه بیان شد به نظر

1. Duba, Jill, Graham, Britzman & Minatrea
2. Mousavi Asl
3. Vafayee Jahan

می‌رسد که الگوی چند محوری شفیع‌آبادی و نظریه واقعیت‌درمانی گلاسر با تاکید بر محورهای بنیادینی که دارند بتوانند در کاهش فرسودگی شغلی معلمان مؤثر واقع شوند لیکن نتیجه‌گیری در این زمینه نیازمند تحقیقات گسترده است.

بررسی پیشینه تحقیقات انجام شده نشان می‌دهد که درمان‌های مختلف برای رفع انواع مشکل فرسودگی بکار گرفته شده است. برای مثال وگنر، برگر، پوسچادل، منوالد و بور^۱ (۲۰۱۱) به بررسی تأثیر مداخله روان‌شناختی بر اقدام به درمان فرسودگی شغلی در معلمان آمریکایی پرداختند. نتایج مطالعه‌ی آنها نشان داد تغییرات معنی‌داری از لحاظ فرسودگی شغلی بین زن و مرد و بین سطوح معلمان پیدا شد. مطالعه آنها نشان داد که مداخلات روان‌شناختی بر اقدام به درمان فرسودگی شغلی در بین معلمان نقشی ندارد و احتیاج به اقدامات طولانی‌تری در این زمینه است. ریاحی‌نیا (۱۳۹۰)؛ به پژوهشی با هدف تأثیر مشاوره گروهی و کتاب‌درمانی بر کاهش فرسودگی شغلی زنان کتابداران دانشگاهی پرداختند. نتایج پژوهش آنها نشان داد که هر دو روش درمانی در گروه آزمایش مؤثر بوده اما مشاوره درمانی نسبت به کتاب‌درمانی مؤثرتر نشان داد. احیاکننده و سودانی (۱۳۹۰) در تحقیقی به بررسی اثربخشی مشاوره شغلی به شیوه سازگاری شغلی دیویس بر کاهش عدم احساس موفقیت فردی کارکنان متأهل دانشگاه آزاد اسلامی واحد بهبهان پرداختند. نتایج نشان داد که نظریه سازگاری دیویس بر احساس موفقیت فردی کارکنان مرد متأهل در دو مرحله پس‌آزمون و پیگیری تأثیر معنادار داشته است. فکری، شفیع‌آبادی، نورانی پور و احقر (۱۳۹۰) اثربخشی مشاوره شغلی به شیوه الگوچندمحوری شفیع‌آبادی روی مهارت‌های کارآفرینی زنان سرپرست خانوار بررسی کردند. نتایج نشان داد که الگوی چند محوری شفیع‌آبادی باعث افزایش مهارت‌های کارآفرینی زنان سرپرست خانوار شده است. امیری، آقا محمدیان شعرباف و کیمیایی (۱۳۹۱) در پژوهشی به بررسی تأثیر واقعیت‌درمانی گروهی بر تغییر منبع کنترل و راهبردهای مقابله‌ای دانشجویان دختر پرداختند. نتایج نشان داد که واقعیت‌درمانی بر تغییر نمرات منبع کنترل و کاهش استفاده از راهبرد

1. Wegner, Berger, Poschadel, Manuwald & Baur

هیجان مدار مؤثر است. شریفی، شفیع آبادی و زارع (۱۳۹۴) در پژوهشی به مقایسه اثربخشی الگوی چند محوری شفیع آبادی با نظریه محدودیت و سازش گاتفردسون بر فرسودگی شغلی کارکنان واحد اسناد پزشکی سازمان تأمین اجتماعی شهر تهران پرداختند. نتایج نشان داد که اثربخشی الگوی چند محوری شفیع آبادی در کاهش فرسودگی شغلی کارکنان بیش از نظریه محدودیت و سازش گاتفردسون بود. کیم (۲۰۰۸) تحقیقی را تحت عنوان به کار گیری واقعیت درمانی گروهی بر افزایش عزت نفس در نوجوانان دختر کره جنوبی انجام داد. نتایج نشان داد که واقعیت درمانی باعث افزایش عزت نفس و کاهش مشکلات رفتاری دختران نوجوان شده است. لیکن تحقیقی در زمینه مقایسه اثربخشی این دو روش روی فرسودگی شغلی انجام نشده است. از سویی تحقیقاتی که به مقایسه اثربخشی روش‌های مختلف مشاوره بر یک متغیر می‌پردازند جایگاه ویژه‌ای دارند زیرا تحقیقات مقایسه‌ای اطلاعات بیشتری در اختیار محققان برای انتخاب روش‌های مؤثرتر مشاوره و صرفه جویی در وقت و هزینه قرار می‌دهد؛ بنابراین پژوهش حاضر در راستای رفع کمبودهای پژوهشی موجود به دنبال پاسخگویی به این سؤال است که " آیا بین اثربخشی و پایداری اثربخشی نظریه واقعیت درمانی گلاسر با الگوی چند محوری شفیع آبادی بر فرسودگی شغلی معلمان تفاوت معنا دار وجود دارد؟ ".

روش پژوهش

روش تحقیق آزمایشی با پیش‌آزمون و پس‌آزمون و گروه کنترل است. جامعه آماری مطالعه حاضر، تمامی معلمان مدارس دخترانه متوسطه ناحیه ۴ شهر شیراز در سال تحصیلی ۹۵ - ۱۳۹۴ بودند که تعداد آن‌ها بالغ بر ۴۲۰ نفر بودند. نمونه‌گیری به شیوه خوشه‌ای انجام شد. بدین ترتیب که ابتدا از مدارس متوسطه بخش شمالی ناحیه ۴ شهر شیراز ۵ مدرسه، از بخش جنوبی ناحیه ۴ شهر شیراز ۵ مدرسه و از بخش مرکزی ناحیه ۴ شهر شیراز ۵ مدرسه به تصادف انتخاب شدند و معلمان این مدارس به پرسشنامه فرسودگی شغلی پاسخ دادند. سپس از بین گروهی از معلمان مدارس بخش شمالی که نمره بیشتر از میانگین گرفتند. ۱۵ نفر و از بین گروهی از معلمان مدارس بخش جنوبی که نمره بیشتر از میانگین گرفتند ۱۵ نفر انتخاب و از

بین گروهی از معلمان بخش مرکزی که نمره بیشتر از میانگین گرفتند. ۱۵ نفر انتخاب شدند و به تصادف یکی از گروه‌های ۱۵ نفره در گروه آزمایش ۱ دیگری در گروه آزمایش ۲ و سومی در گواه جایگزین شدند. به منظور جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه فرسودگی شغلی مسلش^۱ (۱۹۸۱) استفاده شده است. پرسشنامه فرسودگی شغلی شامل ۲۲ ماده است که جنبه‌های سه‌گانه فرسودگی شغلی (خستگی عاطفی، احساس فقدان کارآمدی و مسخ شخصیت) را می‌سنجد (مسلش و جکسون، ۱۹۸۱). در این آزمون مجموع نمره‌های مربوط به هر زیرمقیاس جداگانه محاسبه می‌شود. نمره‌گذاری به روش لیکرت است و میانگین در این پرسشنامه نمره ۶۶ در نظر گرفته شده است.

مسلش و جکسون ضریب پایایی درونی را برای خستگی عاطفی ۰/۹، مسخ شخصیت ۰/۷۹ و احساس فقدان کارآمدی را ۰/۷۱ گزارش کرده‌اند. اولین بار در ایران فیلیان (۱۳۷۱) این پرسشنامه را ترجمه و اعتبار و پایایی آن را برای اولین بار در ایران مورد تأیید قرار داد؛ و ضریب پایایی آن با روش آلفای کرونباخ ۰/۷۸ برآورد شده است.

پس از جایگزینی افراد در دو گروه آزمایش و گواه، گروه آزمایش ۱ هشت جلسه ۱/۵ ساعته آموزش بر اساس الگوی چند محوری شفیع‌آبادی و گروه آزمایش ۲ هشت جلسه ۱/۵ ساعته آموزش بر اساس نظریه واقعیت‌درمانی گلاسر دریافت کردند و در گروه گواه مداخله‌ای صورت نگرفت. سپس پس از آزمون اجرا و یکماه بعد پیگیری انجام شد. در نهایت داده‌ها توسط روش‌های آماری مناسب تجزیه و تحلیل شدند.

جلسات	اهداف	محتوا	تکالیف
۱	آشنایی با اعضا بیان کلیات	- آشنایی اعضا با هم - بیان قوانین گروه - پرسش از اعضا درباره‌ی تعریف فرسودگی شغلی - بررسی مشکلات ناشی از فرسودگی شغلی معلمان	بررسی عوامل مؤثر بر فرسودگی شغلی در محیط کار از دید شرکت کنندگان
۲	آشنایی با مفهوم مسئولیت پذیری نظریه گلاسر	- آشنایی با مفهوم مسئولیت‌پذیری و آزادی انتخاب‌ها - آشنایی با علل انتخاب درد و رنج	بررسی علل فرسودگی شغلی معلمان بر اساس تئوری انتخاب گلاسر
۳	آشنایی با مؤلفه‌های کلی رفتار از دید گلاسر	- آشنایی با مؤلفه‌های کلی رفتار شامل تفکر، احساس، رفتار و فیزیولوژی - آشنایی با اولویت تفکر و رفتار نسبت به فیزیولوژی و احساس در - بررسی ارتباط مؤلفه‌های کلی رفتار با عملکرد انسان	بررسی شیوه‌های کاهش فرسودگی شغلی با توجه به مفاهیم تئوری انتخاب.
۴	آشنایی با نیازهای ۵ گانه از دید گلاسر	- بررسی مهمترین خواسته‌ها و نیازهایی که باعث احساس کفایت شخصی و کاهش احساس مسخ شخصیت و خستگی هیجانی اعضا می‌شود - تعیین لیست نیازها به ترتیب اولویت	بررسی رفتار فعلی از نظر دستیابی به آن خواسته‌ها و نیازها.
۵	آشنایی با جایگاه ارزشیابی در تعیین رفتار کارآمد از نظر گلاسر	- ارزیابی رفتارهای فعلی برای دستیابی به خواسته‌ها - ارزیابی فرد از نقاط قوت و ضعف رفتارهای فعلی در تأمین خواسته‌ها و شناسخت رفتارهای ناکارآمد برای رسیدن به - خواسته‌ها	مشخص کردن رفتارهای جایگزین کارآمد برای دستیابی به اهداف
۶	طرح ریزی برای تغییر رفتار	- تعیین اهداف عملیاتی و کاربردی - تعیین رفتارهای کارآمد برای رسیدن به اهداف عملیاتی - تعیین زمانبندی و برنامه‌ریزی برای انجام رفتارهای کارآمد - ارائه تعهد نسبت به اجرای برنامه	اجرای برنامه تهیه شده برای تغییر رفتار جهت دستیابی به خواسته‌ها

جلسات	اهداف	محتوا	تکالیف
۷	تجدید نظر در برنامه	- ارزیابی میزان موفقیت برنامه ریزی شده - پرهیز از تنبیه در صورت عدم اجرای برنامه - تغییر برنامه در صورت نیاز و تعهد فرد به اجرای برنامه جدید	اجرای برنامه ریزی جدید برای دستیابی به اهداف
۸	نتیجه گیری	- جمع بندی مطالب آموزش داده شده - پاسخگویی به سؤالات اعضا - اجرای پس آزمون	
خلاصه جلسات آموزشی الگوی چند محوری شفیع آبادی			
جلسات	اهداف	محتوا	تکالیف
۱	آشنایی با اعضا بیان کلیات	- آشنایی اعضا با هم - بیان قوانین گروه - پرسش از اعضا درباره‌ی تعریف فرسودگی شغلی - بررسی مشکلات ناشی از فرسودگی شغلی معلمان	بررسی عوامل مؤثر بر فرسودگی شغلی در محیط کار از دید شرکت کنندگان
۲	آشنایی با الگویند محوری شفیع آبادی	- آشنایی با عوامل چندگانه تأثیر گذار بر فرسودگی شغلی - از جمله کمبود برخی مهارت‌ها، عدم شناخت دقیق خود و نیازها و نداشتن برنامه‌ریزی دقیق - مشخص کردن میزان پویایی معلمان (تحرک و شادابی و به روز بودن اطلاعات در محیط کار)	بررسی نقش هریک از عوامل چند گانه در فرسودگی شغلی و مؤلفه‌های آن از دید معلمان
۳	آشنایی با مفهوم پویایی	- بررسی نقش پویایی در کاهش فرسودگی شغل - بیان تجارب مرتبط با پویایی اعضا برای کاهش فرسودگی شغلی	بررسی شیوه‌های کاهش فرسودگی شغلی با برنامه‌ریزی برای پویایی.
۴	آشنایی با مفهوم هدفمندی	- آشنایی با میزان هدفمندی و برنامه‌ریزی معلمان در محیط کار - بررسی ارتباط عدم هدفمندی با احساس عدم کفایت شخصی به عنوان یکی از مؤلفه‌های فرسودگی شغلی	بررسی راهکارهای افزایش احساس کفایت شخصی با تاکید بر برنامه‌ریزی و هدفمندی در کار
۵	آشنایی با مفهوم	- بررسی تصور و پندار معلمان از خود و توانایی‌هایشان	لیست کردن موفقیت‌های خود در محل کار و گرفتن

جلسات	اهداف	محتوا	تکالیف
	خویشتن پنداری	- بررسی ارتباط خویشتن پنداری منفی با احساس عدم کفایت شخصی و خستگی هیجانی به عنوان دو مؤلفه فرسودگی شغلی	باز خورد از همکاران درباره نقاط قوت خویشتن جهت افزایش خویشتن پنداری مثبت
۶	آشنایی با نیازها	- آشنایی با انواع نیازهای سه گانه جسمی، روانی و اجتماعی از دید الگوی چند محوری - بررسی ارتباط عدم ارضای نیازها با احساس خستگی هیجانی و مسخ شخصیت به عنوان دو مؤلفه فرسودگی شغلی	بررسی شیوه‌های مناسب تأمین نیازهای سه گانه جسمی، روانی و اجتماعی در محل کار جهت کاهش فرسودگی شغلی
۷	آشنایی با مفهوم تصمیم گیری	- آشنایی با مراحل تصمیم گیری شامل جمع آوری اطلاعات، تجزیه و تحلیل اطلاعات، تلفیق اطلاعات و نتیجه گیری - بررسی ارتباط عدم مهارت تصمیم گیری با احساس فرسودگی شغلی	تصمیم گیری صحیح برای مواجهه با چالش‌های محل کار جهت کاهش فرسودگی شغلی
۸	نتیجه گیری	- جمع بندی مطالب آموزش داده شده - پاسخگویی به سؤالات اعضا - اجرای پس آزمون	-

تجزیه و تحلیل داده‌ها از طریق نرم افزار (نسخه ۲۱) SPSS با استفاده از روش‌های آماری شامل آمار توصیفی و استنباطی انجام گردید. در بخش آمار توصیفی، از میانگین و انحراف معیار و در بخش آمار استنباطی، از آزمون‌های تحلیل واریانس و کوواریانس وتی وابسته استفاده شد.

یافته‌های پژوهش

فرضیه ۱: بین اثربخشی الگوی چند محوری شفیع آبادی با نظریه واقعیت درمانی گلاسر بر فرسودگی شغلی معلمان و ابعاد آن تفاوت معنادار وجود دارد.

ابتدا پیش فرض‌های لازم برای تحلیل واریانس بررسی شد. بر اساس نتایج به دست آمده از آزمون لامبدای ویلکز با توجه به سطح معناداری (۰/۰۰۱) که از خطای ۰/۰۵ کوچک‌تر است آزمودنی‌ها حداقل در یکی از سه گروه (دو گروه آزمایشی و یک گروه گواه) باهم

تفاوت معنی داری دارند. بنابر این برای بررسی جزئی تر تفاوت‌ها در بین سه گروه نتایج تحلیل واریانس یک راه گزارش شده است. همچنین در نمره‌های فرسودگی شغلی گروه تحت آموزش با الگوی چند محوری شفیع‌آبادی و واقعیت درمانی گلاسر سطوح معناداری محاسبه شده F لوین به ترتیب ۰/۴۱ و ۰/۵۶ بود که از ۰/۰۵ بزرگ‌تر است لذا فرض صفر F لوین تأیید می‌شود به عبارت دیگر واریانس‌های دو گروه در این نمره‌ها با هم برابرند.

جدول ۱. نتایج آزمون تحلیل واریانس یک طرفه در خصوص بررسی تفاوت میانگینهای افتراقی نمره‌های ابعاد فرسودگی شغلی در بین گروه‌های آزمایشی با رویکرد نظریه الگوی چند محوری شفیع‌آبادی و واقعیت درمانی گلاسر و گروه کنترل

متغیرها	منبع تغییرات	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	میزان F	سطح معناداری (sig)
فرسودگی شغلی	بین گروهی	۱۶۸۵/۱۴	۲	۷۳۸/۷۶	۲۱/۵۴	۰/۰۰۱
	درون گروهی	۱۵۳۴/۷۸	۴۲	۳۹/۴۱		
	کل	۳۲۱۹/۹۲	۴۵			
بعد خستگی عاطفی	بین گروهی	۱۲۴۱/۱۳	۲	۶۲۲/۰۶	۱۹/۳۵	۰/۰۰۱
	درون گروهی	۱۶۵۴/۳۲	۴۲	۳۳/۳۴		
	کل	۳۰۲۲/۹۸	۴۵			
بعد احساس فقدان کارآمدی	بین گروهی	۱۸۵/۷۳	۲	۹۲/۸۶	۴/۳۴	۰/۰۱۶
	درون گروهی	۱۱۸۲/۸۵	۴۲	۲۲/۰۷		
	کل	۱۲۳۸/۵۸	۴۵			
بعد مسخ شخصیت	بین گروهی	۱۹۴/۸۱	۲	۹۱/۸۷	۸/۱۵	۰/۰۰۱
	درون گروهی	۶۸۰/۳۵	۴۲	۱۱/۴۶		
	کل	۸۶۵/۲۷	۴۵			

در جدول ۱ جهت بررسی تفاوت میانگینهای افتراقی نمره‌های ابعاد فرسودگی شغلی از تحلیل واریانس یک طرفه استفاده شد سطح معناداری به دست آمده از خطای ۰/۰۵ کوچک‌ترند و از لحاظ آماری معنادار است جهت بررسی دو به دوی گروهها آزمون تعقیبی شفه استفاده شده است.

جدول ۲. نتایج آزمون شفه جهت مقایسه‌ی میانگین‌های افتراقی نمره فرسودگی شغلی و ابعاد آن در بین سه گروه با استفاده از الگوی چند محوری شفیع آبادی و نظریه واقعیت درمانی و گروه کنترل

گروه‌ها	میانگین‌ها	نظریه چند محوری شفیع آبادی	نظریه واقعیت درمانی گلاسر	کنترل
فرسودگی شغلی	۱۶/۷۷	۰/۱۶	۰/۱۶	۰/۰۰۱
بعد خستگی عاطفی	۱۲/۳۹	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱
بعد احساس فقدان کارآمدی	۱۰/۹۴	۰/۱۰۳	۰/۱۰۳	۰/۰۰۱
بعد مسخ شخصیت	۷/۰۵	۰/۱۰۳	۰/۱۰۳	۰/۰۰۱
	۲/۰۵	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱
	۵/۴۵	۰/۵۲۳	۰/۵۲۳	۰/۰۱۱
	۳/۷۱	۰/۵۲۳	۰/۵۲۳	۰/۰۱۳
	۰/۸۵	۰/۰۱۱	۰/۰۱۱	۰/۰۱۳
	۶/۸۵	۰/۲۳۸	۰/۲۳۸	۰/۰۰۱
	۱/۴۵	۰/۲۳۸	۰/۲۳۸	۰/۰۲۸
	۰/۶۵	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۲۸

به استناد جدول ۲ نتایج آزمون شفه در خصوص بررسی تفاوت میانگینهای افتراقی نمرات ابعاد فرسودگی شغلی در بین دو گروه الگوی چند محوری و واقعیت درمانی سطح معناداری محاسبه شده برای ابعاد فرسودگی شغلی از خطای ۰/۰۵ بزرگتر است لذا اختلاف میانگینهای افتراقی در متغیر مذکور در بین دو گروه تصادفی است و فرض صفر تحقیق با اطمینان ۹۵٪ پذیرفته می‌شود می‌توان گفت که بین اثربخشی الگوی چند محوری شفیع آبادی با واقعیت درمانی گلاسر بر ابعاد فرسودگی شغلی تفاوت معناداری وجود ندارد.

فرضیه ۲: بین پایداری اثربخشی الگوی چند محوری شفیع آبادی با نظریه واقعیت درمانی گلاسر بر فرسودگی شغلی معلمان و ابعاد آن در طول زمان تفاوت معنادار وجود دارد. ابتدا پیش فرض‌های تحلیل کوواریانس بررسی شد. در نمره‌های فرسودگی شغلی و ابعاد خستگی هیجانی، احساس عدم کفایت شخصی و مسخ شخصیت سطوح معناداری محاسبه شده F لوین به ترتیب ۰/۱۳۷، ۰/۷۳۷، ۰/۴۲ و ۰/۰۷۳ بود که از ۰/۰۵ بزرگتر است لذا فرض صفر F لوین در این نمره‌ها تأیید می‌شود یعنی واریانس‌های سه گروه در این نمره‌ها با هم برابرند و می‌توان از تحلیل کوواریانس استفاده کرد.

جدول ۳. خلاصه محاسبات اثرات بین آزمودنی‌های در گروه الگوی چند محوری شفیع‌آبادی و واقعیت درمانی گلاسر در نمره‌های ابعاد فرسودگی شغلی در دو مرحله پس‌آزمون و پیگیری

متغیرهای وابسته	منبع تغییرات	مجموع مجذورات	درجه آزادی (df))	میانگین مجذورات	آماره‌ی آزمون F	سطح معناداری (sig)	Eta(η ²)	توان آمار ی
اثر پس‌آزمون فرسودگی شغلی	اثر پس‌آزمون	۵۴۹/۷۸	۱	۵۴۹/۷۸	۱۶۹/۷۰	۰/۰۰۱	۰/۴۸	۰/۹
	گروه	۲/۳۵	۱	۲/۳۵	۰/۲۹	۰/۲۴	۰/۰۱۶	۰/۲۳
	خطا	۲۸۳/۱۷	۴۲	۰/۷۸۳				
کل تصحیح شده	کل تصحیح شده	۳۱۶/۹۷	۴۴					
	اثر پس‌آزمون	۴۷۸/۵۵	۱	۴۷۸/۵۵	۵۸/۶۷	۰/۰۰۱	۰/۶۲	۰/۹
	گروه	۰/۷۱۱	۱	۰/۷۱۱	۰/۰۸۷	۰/۷۷	۰/۰۰۲	۰/۰۶
بعد خستگی عاطفی	خطا	۲۸۵/۴۸	۴۲	۱۵/۸				
	کل تصحیح شده	۹۴۷/۱	۴۴					
	اثر پس‌آزمون	۲۲۷/۲۸	۱	۲۲۶/۲۸	۲۱/۰۲	۰/۰۰۱	۰/۵۷	۰/۹
بعد احساس فقدان کارآمدی	گروه	۴/۰۳	۱	۵/۰۳	۰/۴۶۷	۰/۴۹۹	۰/۰۱۳	۰/۱۰
	خطا	۳۷۴/۶۳	۴۲	۱۰/۷۶				
	کل تصحیح شده	۸۱۷/۶۰	۴۴					
اثر پس‌آزمون بعد‌مسخ شخصیت	اثر پس‌آزمون	۱۹۰/۴۲	۱	۱۹۰/۴۲	۵۹/۶۷	۰/۰۰۱	۰/۶۲	۰/۹
	گروه	۷/۵۱	۱	۷/۵۱	۲/۲۸	۰/۱۳۹	۰/۰۴	۰/۳۱
	خطا	۱۱۵/۰۳	۴۲	۳/۲۸				
کل تصحیح شده	۴۳۶/۳۷	۴۴						

در جدول ۳ خلاصه محاسبات اثرات بین آزمودنی‌ها درج شده است و با در نظر داشتن میزان خطا (تفاوت‌های فردی) در نمره‌های ابعاد فرسودگی شغلی، میزان F محاسبه شده در تفاوت پایداری اثربخشی در متغیرهای وابسته در خطای ۰/۰۵ معنادار نیست و فرض صفر تحقیق پذیرفته می‌شود. پس می‌توان گفت بین پایداری اثربخشی دو گروه آزمایشی الگوی چند محوری با واقعیت درمانی تفاوت معنادار آماری وجود ندارد. هم الگوی چند محوری شفیع‌آبادی و هم واقعیت‌درمانی بر پایداری کاهش فرسودگی مؤثر بودند. لذا هر دو روش بر کاهش فرسودگی مؤثرند و از لحاظ میزان تاثیرگذاری تفاوتی ندارند.

بحث و نتیجه گیری

بین اثربخشی و پایداری اثربخشی الگوی چند محوری شفیع آبادی با نظریه واقعیت درمانی گلاسر بر فرسودگی شغلی معلمان و ابعاد آن تفاوت معنادار وجود دارد.

به استناد خلاصه محاسبات اثرات بین آزمودنی‌های نمره‌های ابعاد فرسودگی شغلی و با در نظر داشتن میزان خطا (تفاوت‌های فردی) سطح معناداری به دست آمده مشاهده می‌شود که بین نمرات فرسودگی شغلی دو گروه آزمون ۱ و ۲ (الگوی چند محوری شفیع آبادی و واقعیت درمانی گلاسر) اختلاف معنی‌داری وجود ندارد ($p > 0/05$)؛ بنابراین میزان اثربخشی دو الگوی چند محوری شفیع آبادی و واقعیت درمانی بر فرسودگی شغلی معلمان دوره متوسطه شهر شیراز تقریباً یکسان است و از لحاظ آماری اختلاف معناداری ندارد. همچنین اثربخشی دو الگو در طول زمان بر نمره کل فرسودگی از لحاظ آماری تفاوت نداشته است ($p > 0/05$). در هر دو گروه آزمون ۱ و ۲ (الگوی چند محوری شفیع آبادی واقعیت درمانی گلاسر) در میانگین نمره کل فرسودگی بلافاصله بعد از مداخله نسبت به قبل از مداخله کاهش دیده می‌شود. این یافته‌ها با نتایج شریفی، شفیع آبادی و زارع بهرام‌آبادی (۱۳۹۴) ناهمخوان است.

علت عدم تفاوت اثربخشی الگوی چند محوری شفیع آبادی با نظریه واقعیت درمانی گلاسر بر فرسودگی شغلی و ابعاد آن را می‌توان به ماهیت تمرین‌های در نظر گرفته شده برای کار روی هر یک از ابعاد فرسودگی شغلی بر اساس مفاهیم بنیادی هر دو روش چند محوری و واقعیت درمانی نسبت داد. به طوری که پویا بودن در الگوی چند محوری و داشتن رابطه‌ی عاطفی و سازنده در واقعیت درمانی هر دو با احساس کفایت شخصی مرتبط است و دانستن راهکارهای شاداب بودن در محیط کار و برقراری ارتباط صحیح با افراد باعث کاهش خستگی عاطفی شده که به نوبه خود کاهش فرسودگی را به دنبال دارد. آموزش خویشتن‌پنداری در الگوی چند محوری و آموزش مؤلفه‌های رفتار در واقعیت درمانی هر دو موجب می‌شود که فرد خودش را بهتر بشناسد و بتواند در مواقع بحرانی عکس‌العمل‌های مناسب نشان دهد چون اگر فرد توانمند هم باشد اما تصور اشتباهی از توانایی خود داشته باشد

احساس شکست و عدم کفایت می‌کند و انرژی‌اش تحلیل می‌رود از این رو خستگی عاطفی و مسخ شخصیت و احساس فقدان کارآمدی و به تبع آن فرسودگی شغلی را در بر خواهد داشت. در هر دو الگو به افراد آموزش داده می‌شود که نیازهای خود را شناسایی کنند و برای رسیدن به نیازها و دستیابی به هدف‌هایشان برنامه‌های مسئولانه تهیه و اجرا کنند وقتی که نیازهای فرد شناخته و تأمین شود باعث احساس کفایت شخصی در محل کار و به تبع آن کاهش احساس مسخ شخصیت و خستگی هیجانی می‌شود به عبارتی موجب کاهش فرسودگی شغلی می‌گردد. در هر دو روش به افراد آموزش داده می‌شود که تمامی راه حل‌های حل مسئله را بنویسند و سپس به تجزیه و تحلیل راه حل‌های پیشنهادی پردازند تا بتوانند از بین راه حل‌های مطرح شده مناسب‌ترین راه را برگزینند و تصمیم‌گیری صحیح داشته باشند چون مهارت تصمیم‌گیری با احساس کفایت شخصی و خستگی هیجانی و مسخ شخصیت مرتبط است. وقتی فردی نتواند درست و به موقع تصمیم‌گیری کند احساس عدم کفایت می‌کند و این سر در گمی و عدم کفایت او را خسته کرده و بعد از مدتی موجب مسخ شخصیت می‌شود که این خود فرسودگی شغلی را به دنبال دارد؛ بنابراین می‌توان گفت که سه بعد فرسودگی شغلی یعنی بعد خستگی عاطفی، بعد احساس فقدان کارآمدی و مسخ شخصیت که اینها نیز به نوبه خود از فشار روانی، آشفتگی روانی و مقابله‌ی دفاعی حاصل می‌گردد که طی پیگیری‌های به عمل آمده این نتیجه به دست آمد که در هر دو گروه، آزمون ۱ (الگوی چند محوری شفیع‌آبادی) و آزمون ۲ (واقعیت‌درمانی گلاسر) میانگین نمره کل فرسودگی بلافاصله بعد از مداخله نسبت به قبل از مداخله کاهش یافتند. نتیجه اینکه بین اثربخشی الگوی چند محوری شفیع‌آبادی با نظریه واقعیت‌درمانی گلاسر بر فرسودگی شغلی معلمان و ابعاد آن تفاوت معنادار وجود دارد؛ و فرض پژوهش تأیید می‌شود. با توجه به اینکه یادگیری، تغییرات نسبتاً پایدار در رفتار است و پایداری نیز یکی از ویژگی‌های یادگیری است پس رفتارهای آموخته‌شده بر اثر یادگیری به سرعت از بین نمی‌روند و وقتی فرد مهارت تصمیم‌گیری صحیح را آموخت و تجاربش را بالا می‌برد نمی‌تواند به رفتار قبل از آن بازگشت کند بلکه در هر شرایطی سعی می‌کند از مهارت‌های آموخته‌شده بهره بگیرد لذا طبیعی است که نتایج به دست آمده پایدار باشد و نتیجه اینکه بین پایداری اثربخشی الگوی

چند محوری شفیع آبادی با نظریه واقعیت درمانی گلاسر بر فرسودگی شغلی معلمان و ابعاد آن در طول زمان تفاوت معنادار وجود دارد؛ و فرض پژوهش تأیید می‌شود. در پایان باید متذکر شد که این پژوهش مانند پژوهش‌های دیگر با محدودیت‌هایی روبه‌رو بوده است که باید به آن‌ها توجه شود.

این پژوهش روی معلمان مدارس متوسطه ناحیه ۴ شهر شیراز انجام گردیده‌است، از این رو باید در تعمیم نتایج به دیگر سازمان‌ها و دیگر اقشار احتیاط شود. همچنین کمبود پژوهش‌های قبلی در زمینه مقایسه اثربخشی نظریه واقعیت درمانی با الگوی چندمحوری روی فرسودگی شغلی معلمان که باعث شد پیشینه پژوهش‌های مرتبط کمتر یافت شود. در این پژوهش امکان کنترل کلیه رویدادهای همزمان در زندگی آزمودنی‌ها وجود نداشت و نیز هشیاری به دست آمده از پیش‌آزمون می‌توانسته در پاسخگویی آزمودنی‌ها به پس‌آزمون تأثیر گذاشته باشد.

با توجه به تاثیرگذاری الگوی چند محوری شفیع آبادی و نظریه واقعیت درمانی بر فرسودگی شغلی معلمان و ابعاد آن پیشنهاد می‌شود مسئولین محترم آموزش و پرورش ضمن بررسی وضعیت فرسودگی شغلی معلمان از طریق اجرای آزمون‌های دوره‌ای از طریق برگزاری کارگاه‌های آموزشی از این دو روش برای کمک به معلمان فرسوده استفاده کنند. با توجه پایداری اثربخشی الگوی چند محوری شفیع آبادی و نظریه واقعیت درمانی بر فرسودگی شغلی معلمان پیشنهاد می‌شود مسئولین محترم آموزش و پرورش قبل از ابتلای معلمان به فرسودگی شغلی یا در مراحل اولیه فرسودگی شغلی معلمان در دوره‌های ضمن خدمت از الگوی چند محوری و نظریه واقعیت درمانی برای پیشگیری از فرسودگی شغلی معلمان استفاده کنند.

منابع

- احیاکننده، منیژه و سودانی، منصور (۱۳۹۰) بررسی اثربخشی مشاوره شغلی به شیوه سازگاری شغلی دیویس بر کاهش عدم احساس موفقیت فردی کارکنان متأهل دانشگاه آزاد اسلامی واحد بهبهان، فصلنامه فرهنگ مشاوره و روان‌درمانی، (۸)، ۲، ۱۱۸-۱۰۱.
- امیری، مرضیه؛ آقا محمدیان، حمیدرضا؛ شعرباف و کیمیایی، علی (۱۳۹۱). اثربخشی رویکرد واقعیت‌درمانی گروهی بر منبع کنترل و راهبردهای مقابله‌ای. *مجله اندیشه و رفتار*، دوره ۶، شماره ۲۴، ص ۶۹-۵۹.
- ریاحی‌نیا، نصرت. (۱۳۹۰). تأثیر مشاوره گروهی و کتاب‌درمانی بر کاهش فرسودگی شغلی زنان کتابداران دانشگاهی. *فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی*. دوره ۳، شماره ۷، ص ۹۷-۱۱۲.
- شریفی، اشرف السادات؛ شفیق‌آبادی، عبدالله و زارع بهرام‌آبادی، مهدی (۱۳۹۴) مقایسه اثربخشی الگوی چندمحوری شفیق‌آبادی با نظریه محدودیت و سازش گانفردسون بر فرسودگی شغلی کارکنان اسناد پزشکی سازمان تأمین اجتماعی، *فصلنامه فرهنگ مشاوره و روان‌درمانی*، (۲۱)، ۶، ۲۳-۱.
- شفیق‌آبادی، عبدالله (۱۳۹۲). *راهنمایی و مشاوره شغلی و نظریه‌های انتخاب شغل (با تجدید نظر کلی و اضافات)*، چاپ بیست و سوم، تهران: رشد.
- غلامی حیدرآبادی، زهرا (۱۳۹۰) بررسی رابطه مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی با انگیزش و فرسودگی شغلی مشاوران شهر تهران، *فصلنامه فرهنگ مشاوره و روان‌درمانی*، (۷)، ۲، ۱۲۱-۱۰۳.
- فکری، کاترین؛ شفیق‌آبادی، عبدالله؛ نورانی پور، رحمت‌الله و احقر، قدسی. (۱۳۹۰). "توانمندسازی زنان سرپرست خانوار از راه آموزش مهارت‌های کارآفرینی" (با طراحی جلسات مشاوره شغلی بر اساس الگوی چندمحوری شفیق‌آبادی)، *همایش ملی زنان سرپرست خانوار*، دانشگاه شهیدبهبشتی.

فیلیان، عماد (۱۳۷۱) بررسی میزان فرسودگی شغلی و بررسی ارتباط آن با روش‌های مقابله‌ای پرستاران، پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه تربیت مدرس.

محمدی پور، رحمت اله و غلامی، صفورا. (۱۳۹۱). فشارهای روانی و فرسودگی شغلی حسابرسان مستقل بر کیفیت گزارش‌های حسابرسی، کنفرانس ملی حسابداری، مدیریت مالی و سرمایه‌گذاری، گرگان، دانشگاه جامع علمی-کاربردی استان گلستان.

- Darbai M. (2007). *Study of efficiency of teaching choice theory and reality therapy courses on increasing of intimacy among irreconcilable wives*. MA. Dissertation. Tehran: Welfare and Rehabilitation University, p. 86. (Persian)
- Duba. Jill D., Graham, M. A., Britzman, M., & Minatrea, N. (2009). Introducing the "Basic Needs Genogram" in Reality Therapy-based Marriage and Family Counseling. *International Journal of Reality Therapy*, 28 (2), PP.15-19.
- Folkman, S., & Moskowitz, J. T. (2004). Coping: Pitfalls and promise. *Annual Review of Psychology*, 55(3), PP.745-768.
- Kakia L. (2010) Effect of group counseling based on reality therapy on identity crisis in students of guidance schools. *J Fundament Mental Health* 1:PP.430-437. (Persian).
- Kim, G. J. (2008). A SWOT analysis of the field of virtual reality rehabilitation and therapy. *Presence*, 14(2), PP.119-146.
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of occupational behavior*, 2(2), PP.99-113.
- Mousavi Asl, J. (2010). *The training effectiveness of group therapy on self-responsibility and student teacher training center of Hazrat Khadija-Zahra University*. MA Counseling Thesis, Science and Research Branch of Khuzestan. (Persian).
- Parker, P. D., Martin, A. J., Colmar, S., & Liem, G. A. (2012). Teachers' workplace well-being: Exploring a process model of goal orientation, coping behavior, engagement, and burnout. *Teaching and Teacher Education*, 28(4), PP.503-513.
- Siu, O. L., Cooper, C. L., & Phillips, D. R. (2014). Intervention studies on enhancing work well-being, reducing burnout, and improving recovery experiences among Hong Kong health care workers and teachers. *International Journal of Stress Management*, 21(1), P. 69.
- Skovholt, T. M., & Trotter-Mathison, M. J. (2014). *The resilient practitioner: Burnout prevention and self-care strategies for counselors, therapists, teachers, and health professionals*. Routledge.

- Vafayee Jahan, G. (2012). Compare the effectiveness of group training and upgrading programs to enrich lives and improve the therapeutic index therapeutic Abuse addiction material suppliers. MA psychology Thesis, Ferdowsi University of Mashhad (Persian)
- Wegner, R., Berger, P., Poschadel, B., Manuwald, U., & Baur, X. (2011). Burnout hazard in teachers results of a clinical-psychological intervention study. *J Occup Med Toxicol*, 6(1), P.37.

Archive of SID